

İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşleri

Özlem Hilal ÖRGEV*

Özet

Değişimin sosyal, kültürel, ekonomik yaşamda önemli ölçüde yaşandığı günümüzde, eğitim kurumları; değişim hareketlerinden en çok etkilenen ve faydalanan kurumlar durumuna gelmiştir. Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin il bünyesinde yapılan eğitim projelerine ilişkin görüşlerini, değişimin öğretmenler tarafından nasıl algılandığını incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada genel tarama modeli olan betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri örneklem grubuna araştırmacı tarafından geliştirilen iki bölümden oluşan anket soruları kullanılarak toplanmıştır. Anket oluşturulurken, Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün son on yıldır hazırlayıp, uyguladığı eğitim projeleri taranmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizinde; T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve çok yönlü karşılaştırmalarda Scheffe kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre; öğretmenler genel olarak kendilerini değişim çabalarına açık görmekte, Sakarya Eğitimde Başarıyı Arttırma Projesi'nin ve diğer projelerin uygulanabilir, sonuç alınabilir, başarıyı arttırmaya yönelik olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte değişim çabalarının planlı olmadığını, çalışmaların çoğunluğun görüşleri alınmadan yapıldığını, aynı anda birden fazla proje üzerinde çalışılmasının zor olduğunu ve değişim çabalarını engellediğini belirtmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Eğitim projeleri, öğretmen, Sakarya.

The Perceptions in Respect to the Education Projects in Province of the Teachers' in Charge of the Elementary Schools

Abstract

Nowadays, the change has been experienced in social, cultural and economic life and the education institutions have been the most benefited ones of the change activities. The aim of this study is to research the views of teachers on duty in the grade schools in respect to the education project carried out in Sakarya Province and the perceptions of teachers related to the change in education. The descriptive research method in general scan model was used in the study. Research data was collected by researcher using questionnaire consisting of two parts. The educational projects prepared and applied in last decade by Sakarya Provincial Education was scanned to create a pool. At the statistical analysis of the data obtained in this study; T-Test, one-way analysis of variance (ANOVA) and Scheffe at the multiple comparisons was used. According to the study; the teachers have generally seen themselves open to the change efforts, they have seen the Sakarya increasing success in education Project as useable and achievable to increase success. However, it has been pointed out that the educational facilities were not planned, activities were not carried out regardless of the opinions of majority, and it was difficult studying on multiple projects at the same time. Because of these problems the education activities have been prevented.

Key Words: Education projects, teacher, Sakarya.

* Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü, AR-GE, hilal.orgdev@hotmail.com.

Giriş

Temel unsuru insan faktörü olan eğitim örgütleri sosyal, kültürel, siyasi ve teknolojik değişimlerden hem daha hızlı hem de daha hassas bir şekilde etkilenmektedir. Değişim, bir sorun görüldüğü yerde başlamalı, değişimle gelişim paralel olmalı ve başlanan noktadan farklı bir noktaya varılabilmelidir. Değişim her zaman olumlu yönde olmayabilir. Bu nedenle değişim çabasının mutlaka bir lideri olmalıdır ki değiştirilmeye çalışılan durum ya da kişiler amaca yönelik olarak değiştirilebilsin.

Eğitimde değişim söz konusu olduğunda ise hiç kuşkusuz sürecin hareket noktası öğretmenlerdir. Toplumdaki değişiklikleri sağlayan, değişikliklerden etkilenen çift yönlü bir sistem olan eğitim için değişim hareketlerinde öğretmenler değişimin ne kadar farkında olurlarsa ve etkili katılırlarsa sonuçlar da o kadar kalıcı olacaktır. Öğretmenleri değişim için harekete geçirecek olanlar da eğitim yöneticileridir. Değişim liderleri, sürecin tüm öğelerini –öğretmen, öğrenci, veli- değişime inandırmalı, sürecin bir parçası haline getirmelidir. Paydaşlar sadece kendilerine verilen görevlerin pasif bir uygulayıcısı olmaya başladıklarında değişim çabaları başarısızlıkla sonuçlanmaktadır. Teknolojik değişiklikler, küreselleşme, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyelik süreci, hükümet politikaları, toplumun eğitimden beklentilerinin değişmesi ve yükselmesi gibi değişimler eğitimin artık alışlagelmiş yapısını değiştirmektedir.

Değişim, herhangi bir sistemin (insanların veya örgütlerin) bir süreç veya ortamın belirli koşullar altında bir durumdan başka bir duruma dönüşmesine verilen isimdir (Uluğ, 1998:12). Değişim çok farklı biçimlerde tanımlanabilen bir kavramdır. Genel olarak değişim herhangi bir şeyi bir düzeyden başka bir düzeye getirmeyi, belli bir sürede herhangi bir şeyde meydana gelen farklılaşmayı ifade eder (Erdoğan, 2002:11). Değişim, bir organizasyonda veya süreçte geçerli durumun, planlı ya da plansız olarak başka bir biçime dönüşmesidir (Ülgen, 1997:167). Örgütteki değişim, organizasyon faaliyetleri ile ilgili hususlarda mevcut durumdan farklı bir duruma gelme anlamındadır. Yine “tüm örgütün yapısını, teknolojisini, iş ve görevlerini

etkileyen herhangi bir durumun planlı ya da plansız bir biçimde değişmesi”, örgütsel değişim olarak tanımlanabilir (Pekdemir ve diğerleri, 2001:594). Değişim, sistem açısından ele alındığında, bir bütünün öğelerinde, öğelerinin birbirleriyle ilişkilerinde, öncekine göre nicelik ve nitelikçe gözlenebilir bir ayrılığın oluşması olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel değişim ise örgütsel anlamda yeni bir yapı oluşturma, yani yapıyı değiştirerek değişime koşullara uygun bir yapı yaratmaktır (Can, 1999:217).

İçinde yaşadığımız çağı tanımlayan en önemli özellik hızlı değişimdir. Ekonomide, sosyal alanda, kültürel yaşamda, siyasal ve toplumsal düzeyde ve teknolojik yapıda oldukça hızlı değişimler ve yenilikler yaşanmaktadır. Bu hızlı değişim eğitim örgütleri içinde geçerlidir. Eğitim son dönemlerde eskisi gibi okulun duvarları içerisinde yürütülen bir etkinlik olmaktan çıkmış, okul çevresindeki çeşitli grupların katılımı ile etkileşim içerisinde yürütülen karmaşık bir uğraşı durumuna gelmiştir. Bu farklılaşma eğitim örgütlerinin yapı ve gerekse işleyişinde değişim ihtiyacını da beraberinde getirmiştir (Çolakoğlu, 2005:64).

Değişme ve yenileşme konusunda yapılan kavramsal ayrımlarda genellikle “değişmenin” nötr (belli bir yönü olmayan) bir farklılaşmaya karşılık geldiği buna karşın “yenileşmenin” kasıtlı, planlı, istendik yöndeki farklılaşmalar anlamına geldiği belirtilmektedir (Başaran 1982; Özdemir 1998). Değişme ve yenileşme kavramları tamamen aynı anlamları taşımaz. Bu iki kavram arasındaki farkı, Ravichandran (1999:74) şöyle belirtir, “yenilik”, bir değişim sürecidir, ancak her değişim bir yenilik değildir. Değişim orijinal ise ve değiştirdiği sistemin amaçlarını daha etkili ve ekonomik biçimde gerçekleştirilmesine katkıda bulunuyorsa yenilik sayılabilir. Bu niteliği ile yenilik değişimden daha dar kapsamlıdır (Akt: Helvacı, 2005:16).

Araştırmada; Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yürütülen farklı alanlardaki eğitim projelerine ilişkin öğretmen görüşlerinin neler olduğu, eğitimde değişim hareketlerini öğretmenlerin nasıl gördükleri anketlerle tespit edilmeye çalışıldı. Araştırmanın alt problemleri;

öğretmenlerin eğitim projelerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet, kıdem, branş ve öğrenim durumuna göre farklılaşma gösterip göstermediğidir.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2009-2010 eğitim-öğretim

yılında Sakarya ili Adapazarı ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri ve yöneticilerdir. Araştırmanın örneklemini, 2009-2010 öğretim yılında Sakarya ili Adapazarı ilçesindeki ilköğretim okulları içerisinde rastgele (tesadüfi) yolla tespit edilen 20 ilköğretim okulunda görev yapan 253 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Özellikleri

	N	%
Cinsiyet		
Bayan	122	48.2
Bay	131	51.8
Branş		
Sınıf Öğretmeni	83	32.8
Branş Öğretmeni	140	55.3
Yönetici	40	11.9
Yaş		
20-30 yaş grubu	95	37.5
31-40 yaş grubu	97	38.3
41-50 yaş grubu	40	15.8
51 ve yukarı	21	8.3
Kıdem		
1-5 yıl	75	29.6
6-10 yıl	59	23.3
11-15 yıl	65	25.7
16-20 yıl	18	7.1
21 ve üzeri yıldır	36	14.2
Öğrenim durumu		
Öğretmen okulu- önlisans	8	3.2
Eğitim yüksek okulu-eğitim ens.	25	9.9
Eğitim fakültesi	151	59.7
Yüksek lisans	32	12.6
Diğer	37	14.6

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri araştırmacı tarafından geliştirilen anket soruları kullanılarak toplanmıştır. Anketin ilk

kısımında kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci kısımında öğretmenlerin eğitimde değişim çabalarına ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla 36 maddelik

anket bulunmaktadır. Değerlendirme ölçeğine faktör analizi uygulanarak ölçekte yer alan maddelerin ayırt ediciliği madde toplam korelasyonu ve aracın güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile incelenmiş, geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Toplam değişkenlerin %38'ini açıklayan 3 boyutlu bir yapı oluşmuştur: 14 madde projelerin gerçekleştirme düzeyi, 12 madde motivasyon ve iletişim, 9 madde değişimin engelleri ile ilgilidir. Birinci boyuta ait iç tutarlılık kat sayısı; 0,90, ikinci boyuta ait iç tutarlılık kat sayısı; 0,83, üçüncü boyuta ait iç tutarlılık kat sayısı; 0,64 olarak belirlenmiştir. Anket uygulanırken daha sağlıklı veri toplanabilmesi için uygulama yapılacak olan

okullara araştırmacı bizzat gitmiş, anketlerin cevaplanmasını beklemiş ve anketleri elden toplamıştır. Bu sayede öğretmenlerle görüşme fırsatı da elde edilmiştir, yapılan görüşmelerde edinilen bilgiler ve izlenimlerde not edilerek verilerin analizinde kullanılmıştır. Bu nedenle anket uygulanan kişi sayısı 253 kişi olmuştur.

Bulgular ve Yorum

“İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitimde değişim çabalarına ilişkin görüşlerin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, mezun olunan okul ve branş açısından farklılık gösterip göstermediği ile ilgili bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı (T-Testi Sonuçları)

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Ort.	Stand. Sapma	Stand. Hata																									
Projelerin gerçekleştirme düzeyi	Bay	130	3,31	,72	,06	,893	,373																							
	Bayan	122	3,39	,62	,05			Motivasyon ve İletişim	Bay	130	3,13	,59	,05	,894	,372	Bayan	122	3,06	,63	,05	Değişimin Engelleri	Bay	130	3,62	,52	,04	,516	,607	Bayan	122
Motivasyon ve İletişim	Bay	130	3,13	,59	,05	,894	,372																							
	Bayan	122	3,06	,63	,05			Değişimin Engelleri	Bay	130	3,62	,52	,04	,516	,607	Bayan	122	3,66	,49	,04										
Değişimin Engelleri	Bay	130	3,62	,52	,04	,516	,607																							
	Bayan	122	3,66	,49	,04																									

Araştırmaya katılan 253 öğretmenden 130'u erkek, 122'si kadındır. Tablo 2'de görüldüğü gibi birinci alt boyutta erkek öğretmenlerin ortalaması 3,31, kadın öğretmenlerin ortalaması 3,39'dur. Kadınların ortalamasının erkek öğretmenlerden fazla olduğu görülmektedir. İkinci alt boyuta göre, erkek öğretmenlerin ortalamasının (3,13) kadın öğretmenlerin ortalamasından (3,06) yüksek olduğu görülmektedir. Üçüncü alt boyuta göre, erkek öğretmenlerin ortalaması 3,62, kadın öğretmenlerin ortalaması 3,66'dır. Tablo 2 incelendiğinde;

projelerin gerçekleştirme düzeyine göre, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($t=0,893$ $p>0,05$). Motivasyon ve iletişim boyutunda, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t=0,894$ $p>0,05$). Üçüncü alt boyuta göre de anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($t=0,516$ $p>0,05$). Bu sonuçlardan kadın ve erkek öğretmenlerin eğitimde değişim çabalarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Kıdem	N	Ortalama	Std.Sapma	Std.Hata
Projelerin gerçekleştirme düzeyi	1-5 yıl (1)	75	3,36	,64	,07
	6-10 yıl (2)	59	3,22	,64	,08
	11-15 yıl (3)	65	3,31	,71	,08
	16-20 yıl (4)	18	3,17	,81	,19
	21 ve yukarısı (5)	36	3,70	,52	,08
	Toplam	253	3,35	,67	,04
Motivasyon ve İletişim	1-5 yıl (1)	75	3,04	,72	,08
	6-10 yıl (2)	59	2,97	,50	,06
	11-15 yıl (3)	65	3,06	,59	,07
	16-20 yıl (4)	18	3,20	,41	,09
	21 ve yukarısı (5)	36	3,42	,54	,09
	Toplam	253	3,10	,61	,03
Değişimin Engelleri	1-5 yıl (1)	75	3,64	,57	,06
	6-10 yıl (2)	59	3,62	,43	,05
	11-15 yıl (3)	65	3,75	,51	,06
	16-20 yıl (4)	18	3,61	,50	,11
	21 ve yukarısı (5)	36	3,51	,46	,07
	Toplam	253	3,64	,51	,03

Araştırmaya katılan 253 öğretmenden 75'i öğretmenlik mesleğinde ilk beş yılındadır. 59 öğretmen 6-10 yıl arası görev yapmıştır. 65 öğretmen 11-15 yıl arası, 18 öğretmen 16- 20 yıl arası ve 36 öğretmende 21 ve yukarısı yıldır görev yapmaktadır. Tablo 3 incelendiğinde, projelerin gerçekleştirme düzeyi yönüne göre maddeler hakkında verilen cevapların ortalamaları ilk beş yılında olanlar için 3,36, çalışma süresi 6 ile 10 yıl arasında olanlar için 3,22, 11-15 yıl arasında olanlar için

3,06, 16-20 yıl arası çalışanlar için 3,20, 21 ve yukarısı yıl için 3,42'dir. Değişimin engelleri yönüne göre verilen cevapların ortalamaları; 5 yıllık görev süresinde olan öğretmenler için 3,64, 6-10 yıl arası çalışanlar için 3,62, 11-15 yıl arası çalışanlar için 3,75, 16- 20 yıl arası çalışanlar için 3,61, 21 ve yukarısı yıl görev yapanlar için 3,51'dir.

3,31, 16- 20 yıl arası çalışanlar için 3,17, 21 ve yukarısı yıl çalışanlar için 3,70'tir. Motivasyon ve iletişim yönüne göre verilen cevapların ortalamaları; 1-5 yıl arasında çalışanlar için 3,04, 6-11 yıl arası çalışanlar için 2,97, 11-15 yıl arası çalışanlar için

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	P	Fark Scheffe
Projelerin gerçekleştirme düzeyi	Gruplar arası	5,98	4	1,496	3,38	,010	(2)-(5)
	Grup içi	109,581	248	,442			
	Toplam	115,565	252				
Motivasyon ve İletişim	Gruplar arası	5,091	4	1,273	3,51	,008	(2)-(5)
	Grup içi	89,706	248	,362			
	Toplam	94,797	252				
Değişimin Engelleri	Gruplar arası	1,459	4	,365	1,41	,231	
	Grup içi	64,142	248	,259			
	Toplam	65,601	252				

Tablo 4 incelendiğinde, projelerin gerçekleştirme düzeyine ilişkin toplam puanların ortalamasının öğretmenlerin kıdemlerine göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($f=3,38$; $p<0,05$). 6-10 yıl arası görev yapanlar ile 21 ve yukarı yıl görev yapanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

İkinci boyut olan motivasyon ve iletişim boyutunda da 6- 10 yıl arası görev yapanlar ile 21 ve yukarı yıl görev yapanlar arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($f=3,51$; $p<0,05$). Değişimin engelleri boyutuna ilişkin toplam puanlarının ortalamasının kıdeme göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($f=1,41$; $p>0,05$).

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Betimsel İstatistikleri

Boyutlar	Öğretmenin Öğrenim Durumu	N	Ort.	Stand. Sapma	Stand. Hata
Projelerin düzeyi	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,40	,73	,26
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,54	,48	,09
	Eğitim fakültesi (3)	151	3,31	,68	,05
	Yüksek lisans (4)	32	3,45	,66	,11
	Diğer (5)	37	3,29	,74	,12
	Toplam	253	3,35	,67	,04
Motivasyon ve İletişim	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,22	,62	,22
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,35	,42	,08
	Eğitim fakültesi (3)	151	3,04	,67	,05

	Yüksek lisans (4)	32	3,07	,48	,08
	Diğer (5)	37	3,13	,53	,08
	Toplam	253	3,10	,61	,03
Değişimin Engelleri	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,33	,45	,15
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,50	,45	,09
	Eğitim fakültesi (3)	151	3,69	,53	,04
	Yüksek lisans (4)	32	3,74	,51	,09
	Diğer (5)	37	3,52	,41	,06
	Toplam	253	3,64	,51	,03

Araştırmaya katılan 253 öğretmenden 8'i ön lisans-öğretmen okulu tamamlama, 25'i eğitim yüksekokulu-eğitim enstitüsü, 151'i eğitim fakültesi, 32'si yüksek lisans, 37'si diğer (fen edebiyat-iktisadi ve idari bilimler vb.) mezundur. Projelerin gerçekleşme düzeyi yönündeki anket maddelerine ön lisans- öğretmen okulu mezunu öğretmenlerin verdiği cevapların ortalaması 3,40 olduğu görülmektedir. Eğitim yüksekokulu- eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ortalaması 3,54, eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalaması 3,31, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin ortalaması 3,45, diğer grubunun verdiği cevapların ortalaması 3,29'dur. Motivasyon ve iletişim

boyutuna göre öğretmenlerin verdiği cevapların ortalamaları; ön lisans-öğretmen okulu tamamlama mezunlarının ortalaması 3,22, eğitim yüksekokulu-eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin ortalaması 3,35, eğitim fakültesi mezunlarının 3,04, yüksek lisans mezunlarının 3,07 ve diğerlerinin 3,13'tür. Değişimin engelleri boyutuna göre öğretmenlerin verdiği cevapların ortalamaları öğretmen okulu-ön lisans tamamlama mezunlarının ortalaması 3,33, eğitim yüksekokulu-eğitim enstitüsü mezunlarının ortalaması 3,50, eğitim fakültesi mezunlarının 3,69, yüksek lisans mezunlarının 3,74, diğer grubunun 3,52'dir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Boyutlar	Öğretmenin Öğrenim Durumu	N	Ort.	Stand. Sapma	Stand. Hata
Projelerin gerçekleşme düzeyi	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,40	,73	,26
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,54	,48	,09
	Eğitim fakültesi (3)	151	3,31	,68	,05
	Yüksek lisans (4)	32	3,45	,66	,11
	Diğer (5)	37	3,29	,74	,12
	Toplam	253	3,35	,67	,04
Motivasyon ve İletişim	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,22	,62	,22
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,35	,42	,08

	Eğitim fakültesi (3)	151	3,04	,67	,05
	Yüksek lisans (4)	32	3,07	,48	,08
	Diğer (5)	37	3,13	,53	,08
	Toplam	253	3,10	,61	,03
Değişimin Engelleri	Önlisans-öğretmen okulu tamamlama (1)	8	3,33	,45	,15
	Eğitim yüksekokulu-eğitim ens. (2)	25	3,50	,45	,09
	Eğitim fakültesi (3)	151	3,69	,53	,04
	Yüksek lisans (4)	32	3,74	,51	,09
	Diğer (5)	37	3,52	,41	,06
	Toplam	253	3,64	,51	,03

Tablo 6 incelendiğinde, projelerin gerçekleşme düzeyi yönüne ilişkin toplam puanların ortalamasının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($f=0,87$; $p>0,05$). Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre motivasyon ve iletişim boyutuna ilişkin puanların ortalamaları arasında F değeri anlamlı bulunmamıştır ($f=1,51$; $p>0,05$).

Değişimin engelleri boyutuna ilişkin toplam puanların ortalamasının öğretmenlerin öğrenim durumuna göre karşılaştırılmasında anlamlı fark bulunmaktadır ($f= 0,04$; $p<0,05$). Öğretmen okulu ve ön lisans tamamlama mezunları ile eğitim fakültesi mezunları arasında değişim engelleri boyutunda anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca öğretmen okulu- ön lisans tamamlama mezunları ile yüksek lisans mezunları arasında da anlamlı fark bulunmuştur.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Dağılımı (T-Testi Sonuçları)

Boyutlar	Öğretmenin Branşı	N	Ortalama	S. Sapma	S.Hata
Projelerin gerçekleşme düzeyi	Sınıf Öğretmeni (1)	83	3,48	,63	,07
	Branş Öğretmeni (2)	140	3,19	,69	,06
	Yönetici (3)	30	3,72	,49	,09
	Toplam	253	3,35	,67	,04
Motivasyon ve İletişim	Sınıf Öğretmeni (1)	83	3,18	,54	,06
	Branş Öğretmeni (2)	140	2,97	,62	,05
	Yönetici (3)	30	3,43	,56	,10
	Toplam	253	3,10	,61	,03
Değişimin Engelleri	Sınıf Öğretmeni (1)	83	3,65	,46	,05
	Branş Öğretmeni (2)	140	3,65	,54	,04
	Yönetici (3)	30	3,58	,45	,08
	Toplam	253	3,64	,51	,03

Araştırmaya katılan 253 öğretmenden 83'ü sınıf öğretmeni, 140'ı branş öğretmeni, 30'u yönetici (müdür veya müdür yardımcısı) dir. Tablo 7'ye baktığımızda projelerin gerçekleşme boyutuna ilişkin sınıf öğretmenlerin verdiği cevapların ortalaması 3,48, branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalaması 3,19, yöneticilerin verdiği cevapların ortalaması 3,72'dir. İkinci boyut olan motivasyon ve iletişim boyutuna ilişkin sınıf

öğretmenlerin verdiği cevapların ortalaması 3,18, branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalaması 2,97, yöneticilerin verdiği cevapların ortalaması 3,43'dür. Değişimin engelleri boyutuna ilişkin sınıf öğretmenlerin verdiği cevapların ortalaması 3,65, branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalaması 3,65, yöneticilerin verdiği cevapların ortalaması 3,58'dir.

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İl Bünyesinde Yapılan Eğitim Projelerine İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine İlişkin Varyans Analizi (ANOVA)

Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark Scheffe
Projelerin gerçekleşme düzeyi	Gruplar arası	8,86	2	4,43	10,39	,0	(1)-(3)
	Grup içi	106,69	250	,42			(1)-(2)
	Toplam	115,56	252				
Motivasyon ve İletişim	Gruplar arası	5,91	2	2,95	8,32	,0	(1)-(2)
	Grup içi	88,87	250	,35			(2)-(3)
	Toplam	94,79	252				
Değişimin engelleri	Gruplar arası	0,14	2	,07	,26	,76	
	Grup içi	65,46	250	,26			
	Toplam	65,60	252				

Tablo 8 incelendiğinde, projelerin gerçekleşme düzeyine ilişkin toplam puanların ortalamasının öğretmenlerin branşlarına göre karşılaştırılmasında anlamlı fark bulunmuştur ($f=10,39$; $p<0,0$). Sınıf öğretmenlerinin verdiği cevaplarının ortalamasının (3,48) yöneticilerin verdiği cevapların ortalamasından (3,72) düşük olduğu görülmektedir. Yöneticiler projelerin gerçekleşme düzeyine sınıf öğretmenlerinden daha çok inanmaktadır. Ayrıca sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında da anlamlı fark bulunmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalamaları (3,48) branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalamasından (3,19) yüksektir. Projelerin gerçekleşme düzeyine sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerinden çok inanmaktadır. Motivasyon ve iletişim boyutuna ilişkin toplam puanların öğretmenlerin branşlarına

göre karşılaştırılmasında da anlamlı farklar bulunmaktadır ($f=8,32$; $p<0,0$). Sınıf öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalaması (3,18) branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalamasından (2,97) yüksektir. Sınıf öğretmenleri İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün yaptığı çalışmalardan etkili bir şekilde haberdar edildiğine ve motive edildiğine branş öğretmenlerinden daha çok inanmaktadır. Ayrıca branş öğretmenleri ile yöneticilerin verdiği cevaplar arasında da anlamlı fark bulunmuştur. Yöneticilerin verdiği cevapların ortalamaları (3,43) branş öğretmenlerinin verdiği cevapların ortalamalarından (2,97) yüksektir.

Sonuç ve Tartışma

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin eğitimde değişim çabalarına ilişkin görüşleri genel

itibariyle olumlu yöndedir. Öğretmenlerin yarısına yakını projelerin gerekli ve uygulanabilir bir proje olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenlerin yarısı Sakarya’da uygulanan projelerin sonuç alınabilir çalışmalar olduğunu düşünmektedirler, bununla birlikte kararsız olan öğretmenlerde bulunmaktadır. Öğretmenler projeler hakkında yeterince bilgilendirilmemelerine rağmen kendileri tarafından projenin önemsendiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler projenin amacına ulaşmasında ana etkenin kendileri olduğunu ve proje uygulanmaya başladığı andan itibaren geçen süre zarfında okul-veli iletişimi anlamında olumlu dönütler aldıklarını ifade etmişlerdir. Projenin hareket noktası olan SBS başarı sıralamasının yükseltilmesi konusunda öğretmenlerin kararsız olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin projenin gerekliliği ve uygulanabilirliği hakkında olumlu görüşler bildirmesine rağmen başarı konusunda kararsız olmaları; projenin uygulanması sırasında gördükleri aksaklıklardan kaynaklanmaktadır. Öğretmenler İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün yürüttüğü çalışmaların kırtasiye yüklerini arttırdığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Projeler kapsamında yürütülen eğitim koçluğu hakkında; öğrencilerine etkili rehberlik ve yönlendirme hizmeti sağladıklarını, yanı sıra uygulamada en büyük sorunlarının zaman sıkıntısı olduğunu, okul içi çalışma sürelerinin dışında da mesai yapmalarının zorluğunu dile getirmişlerdir. Kazanım Değerlendirme Sınavları’nın rekabet ortamı oluşturarak, öğrencilerin başarılarının artacağı görüşüne katılmaktadırlar. İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün eş zamanlı olarak yürüttüğü projelerin (SABİTEK, Toyota Teknik Proje Yarışması vb.) aynı zamanda birer sosyal sorumluluk projesi olduğu görüşüne öğretmenler yüksek oranda katılmaktadırlar. Uygulanan bu projelerden Okuyan Şehir Sakarya Projesi’nin etkililiği ve tekrar uygulanması konusunda birbirine oldukça yakın sonuçlar çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlası eğitimde değişim çabaları konusunda kendilerini ve meslektaşlarını istekli görmektedirler. Ayrıca değişim çabalarına olan ihtiyacın üstleri tarafından kendilerine net olarak açıklandığını

düşünmektedirler. Öğretmenler değişim çabalarına olan ihtiyacın açıklandığını ifade etmekle birlikte, çalışmaların hazırlanması ve uygulanması aşamalarında fikirlerinin alınmadığını, projelerin tepeden inme uygulandığını ifade etmişlerdir. Bu görüşe paralel olarak projelerin planlı gerçekleşmesi konusunda kararsızım yönünde görüş bildirmişlerdir. Projelerin gerekliliğine ve uygulanabilirliğine inanan katılımcılar bu projeleri gereği gibi uygulama noktasında motive edilmediklerini düşünmektedirler. Projelerden/çalışmalardan zamanında haberdar edilmediklerini ifade eden öğretmenlerin bu amaçla kullanılan duyuru, sirkü, raporlama araçlarının etkin kullanıldığı şeklinde görüş bildirmişlerdir, öğretmenlerin bu iki görüşü arasında çelişki bulunmaktadır. Eğitim- öğretim dönemi boyunca ve sonunda düzenlenen seminer ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin faydalı olduğunu, mesleki başarılarına katkı sağladığını ifade etmişlerdir.

Öğretmenler, değişim çabalarıyla ilgili en önemli rollerinin sadece değişim çabalarına katılma olduğu görüşündedirler. Bu sonuç göstermektedir ki öğretmenler eğitimde değişim çabalarına dair yapılan çalışmaların sadece uygulayıcısıydılar, oysa değişimin ne yönde olması, eksikliklerin tespiti ve düzeltilmesi bakımından en somut ve faydalı çözüm önerilerini getirecek öncelikle öğretmenlerdir. Öğretmenler projelerle ilgili çalışma isteklerinin önünde herhangi bir bürokratik engel görmemektedirler. Bu sonuçlara göre proje üretmek, sunmak ve uygulamak isteyenler için başvuru kanalları açık, herhangi bir engel bulunmamaktadır. Öğretmenler okullarının fiziksel yetersizliklerini (fen laboratuvarı, bilgisayar laboratuvarları ve spor salonu vb.) değişim çabalarının başarıya ulaşmasında -yapılan iyileştirme çabalarına rağmen- bir engel olarak görmektedirler. Eğitimde değişim çabalarının önünde görülen engellerin başında fiziksel yetersizlikler, okul-veli işbirliğinin sağlanamaması, velilerin eğitimin etkili bir paydaşı haline getirilememesi, aynı anda birden fazla proje üzerinde çalışılması, değişimden sorumlu olanların uygun zamanda faaliyete geçmemesi görülmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe eğitimde değişim çabalarına dair farkındalık artmaktadır.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak eğitimde değişim alanında çözüme yönelik olarak şu önerilerde bulunulabilir.

Öğretmen ve Program Geliştirme Uzmanlarına Rehberlik Edecek Öneriler:

- Eğitimde yapılacak değişim hareketleri de aceleye getirilmeden tüm paydaşların –öğrenci, öğretmen, veli, yönetici- görüşleri alınarak hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.

- Değişim uygulayıcılarının çalışmalarına gönüllülükle ve beyin gücüyle tam katılımı sağlanmalıdır.
- Değişim çabaları, uygulayıcıları bilgilendirmeden tepeden inme ya da baskı ile yapılmamalıdır.

Kaynakça

- Başaran, İ. E. (1982). Örgütsel Davranışın Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını*, No: 111, Ankara.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çolakoğlu, M. (2005). Eğitim Örgütlerinde Değişim ve Liderlik, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 36, Güz, s.536-557.
- Erdoğan, İ. (2002). *Eğitimde Değişim Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Helvacı, M.A. (2005). *Eğitim Örgütlerinde Değişim Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir, S. (1998). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. 3. bs. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Pekdemir, I. Semerciöz Fatih, Muhteşem Baran ve Elif Karabulut (24-26 Mayıs 2002), “Organizasyonlarda Değişim: 1995-1999 İtibariyle Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul.
- Uluğ, F. (1998). Eğitim Sisteminde Değişme, Yapısal Uyum Sorunları, *Eğitim Yönetimi*, 14, Bahar, Ankara.
- Ülgen, H. (1997). İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması, *İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi*, Yayın No:258.

Extended Summary

Nowadays, there are important events such as the black board replaced by the smart board, the textbooks replaced by tablet computers and a dazzling speed of change occurred in education process. But, it has been seen that all of these changes could be succeeded by the all stakeholders' heart and brain power and theirs the strong believes in change. Change is taking place so quickly, the teachers named the actors of the education scene, how they share their point of change and, most importantly believe in the necessity of change? In this study we have tried to find out the answers to

questions mentioned above. As a result we tried to ascertain the perceptions about education change efforts of teachers served in primary schools. In the study, the general survey model named descriptive research method was conducted. Research universe is the primary school teachers served in Sakarya Province in the academic education year of 2009-2010, and seven elementary school serves 250 teachers in Adapazarı district of Sakarya. The aim of the survey, developed by researchers, is to collect data questionnaire items with a value of 36 gender, seniority, education and discipline-specific variables

to determine whether the difference in opinions between significant T-test; priority, in terms of learning discipline-specific, meaningful difference exists between the state variables for determining the opinions that One-way analysis of variance (ANOVA) and versatile comparisons Scheffe. According to the outcomes of the research; it has been thought that the teachers are in general efforts to change themselves and other projects can be applied to other projects, results can be obtained, and aiming at improving success.

However, regardless of the opinions of the majority in this study, it has been stated that the change efforts were not planned, the studies were not made in respect to the majority's opinion, if made, it was hard working on multiple projects at the same time, and blocking efforts to change. According to the priority ; it has been determined that there are significant difference between the realization levels of the projects and the levels of motivation and communication. According to the educational status; barriers to change in size, and in respect to branch status there are meaningful differences between the realization and motivation levels of projects.

All facilities made in the change and innovation actions in the field of education should be designed and applied taking the teacher and student in center. It is not useful trying to apply to the innovation

movements if the teachers don't see themselves as a partner, if they don't internalize and believe in. The teachers' acceptance of innovations in education will facilitate the application of studies and prevent the problems related to their new roles. In this respect, informing systematically the related all persons in all units of education system will supply the realization of the changing without any problem. The carried out studies named innovation are rotating around the physical and technical arrangements and not core related. They are between teachers and students and not time effective. Therefore, the innovation studies are continuously criticized by a lot of actors in system. It is required to understand invariables to figure out the changing. If the invariables are understood it will be easy and serial to understand, explain and carry out. This study generally shows that there is a mentality of teachers at the background of the resistance shown against the innovation studies in education. In other words, the teachers want to do what they get used to. Because, if the change brings new things caused changes at the current status of person the resistance will increase. If the aim is to be effective and efficient, the innovation efforts in education should be carried out leisurely and in readiness.