EĞİTİM SİSTEMİNİN YENİLENMESİ

Doç. Dr. Ziya BURSALIOĞLU

Eğitimden çıkışların hareketliliğine dönük yaklaşımlardan biri, yenilik ve yenilgin yayılmasına ilişkin araştırma ve incelemlerden oluşur. Yenilikçiler genellikle teknik bilgi ve beceri sahibi, cesur ve atılcan, kaybetmeye dirençli olurlar.


Çevreye dönük okul ve topluma dönük eğitim sistemi, çevre ve toplumdaki değişme ve gelişmelerle uyum gösterebilmek için, eğitimde yenilikleri benimsmek zorundadır. Bu zorunluk okul ve sistemde yapı, süreç ve bunların gerekirdiği davranış değişmeleri ile sonuçlanır. Bu sonuçlar zamanla okulun ve sistem içinde çalıştığı çevreyi ve top-
lumu etkiler ve onlarla bazı değişimlerle yol açar. Böylece, eğitimde örgüt ve yönetim yenilikleri, cembersel bir eğilim izler.

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

Yeniliklerin benimsenme derecelerini farklılaştırın 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 informasyon kaynaklarına ilişkin derecesi, yenilikin uygulanmasını sağlayacak yönetim süreçlerinin etkinliğini saptayacaktır. İletişim kanallarına ilişkin durumu ise, yenilikin 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 artıcı rol oynayacaktır. Bu etkenin ömni, yenilik uygulama stratejisinin içerdği, direnme azaltma-keçtirme taktikinden ileri gelmektedir.

Öğretimin bireyselleştirilmesi görüşünü desteklemek için, Sokrat’tan Dewey’e kadar geçmiş bazı eğitmecilerin adı kullanılmıştır. Her öğrencinin eğitsel ve psikolojik ölçülerine göre ismarlanmış öğrenim yaşantlarının sağlanması akıldır ve çekici bir yaklaşım olmakla beraber, hiç bir eğitimi sisteminde yayımlanmış ve uygulanamamıştır. Çünkü yeniliklerin benimsenmesi ile girişim bitmemekte, uygulamadan önce önemli problemler ortaya çıkmaktadır. Uygulayıcıların yenilikleri nasıl kullanacaklarını bilmeli, bu kullanmadan bazı yararlar sağlamalı ve karşılaştırıkları 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 karşıtan değişik kişilerin ve grupların, değişik etki ve tepkilerinden doğmaktadır.

Her sistemde olduğu gibi, eğitim sisteminde de, yenilik uygulamanın başarısı veya başarısızlığı; sosyal bilimcilere göre, sistemdeki üyelerin yeniliğe direnme derecesine bağlıdır. Sistemdeki üyelerin yeniliğe direneceği sayılıışı, kuvvet eşitliği ilkesinden çekilmektedir.
Diğer bir deyişle, sistemde yenilik düşünün yönetici kadro, yeniliği plânlama kararlarına uygulayıcıların da katılması olanağını yaratmaldır.

Yeniliğin uygulanmama derecesini, üyelerin direnmesi gibi tek etken-e bağlımak, bu karmaşık süreci basite indirgemektir. Her şeyden önce, başlangıçta hiçbir direnme göstermeyen üyeler, yeniliğin uygulanmasına girdiklerinde bir takım sorunlar ile karşılaşıabilir. Böyle üyeler, sistem- 
deki rol dizisi içinde, diğer üyelerin de yardımcıına bağlıdır, fakat onlardan hiçbir yardım görmeyebilirler. Sonuçta, önce yeniliğe yakın olan üyeler, karşılaştıkları güçlüklerden dolayı, yeniliğe karşı olumsuz bir davranış geliştirebilirler.


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-
eğitim sisteminin yenilenmesi

lığın kaynağından çok kendilerine yapacağı etkinin ilgilendirdiği, okulların gelişme hızı ile, örgüt yapısındaki değişmelerin doğru oranlı olduğu, stratejik personel değişikliklerinin örgütsel gelişmeyi hizlandırduğu gibi sonuçlara varılmıştır.16


KAYNAKLAR

4 Aynı kaynak S. 167.
8 Aynı kaynak, S. 689.
12 Miles, S. 690.
13 Aynı kaynak, S. 693.
14 Aynı kaynak, S. 696-704.
16 Aynı kaynak,
17 R.G. Havelock, *Bibliography on Knowledge Utilization and Dissemintation*, University of Michigan, CRUK, Ann Arbor, 1968.

