

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**FEN VE SOSYAL BİLİMLER LİSESİ
ÖĞRETMENLERİNİN YENİLİKÇİLİK
DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**HÜSEYİN KOCASARAÇ
13706002**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. HAKAN KARATAŞ**

**İSTANBUL
2018**

**T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM PROGRAMI**

DOKTORA TEZİ

**FEN VE SOSYAL BİLİMLER LİSESİ
ÖĞRETMENLERİNİN YENİLİKÇİLİK
DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

**HÜSEYİN KOCASARAÇ
13706002**

**TEZ DANIŞMANI
DOÇ. DR. HAKAN KARATAŞ**

**İSTANBUL
2018**

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM PROGRAMI

DOKTORA TEZİ

FEN VE SOSYAL BİLİMLER LİSESİ
ÖĞRETMENLERİNİN
YENİLİKÇİLİK DURUMLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ

HÜSEYİN KOCASARAÇ
13706002

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 02.07.2018

Tezin Savunulduğu Tarih: 20.07.2018

Tez Oy Birliği / ~~Oy Çokluğu~~ ile Başarılı Bulunmuştur

Unvan Ad Soyad

İmza

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Hakan KARATAŞ

Üye: Prof. Dr. Mehmet TAŞPINAR

Üye: Prof. Dr. Mehmet GÜROL

Üye: Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Üye: Prof. Dr. Nadir ÇELİKÖZ

İSTANBUL
2018

ÖZ

FEN VE SOSYAL BİLİMLER LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN YENİLİKÇİLİK DURUMLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Hüseyin KOCASARAÇ

Temmuz, 2018

Bu araştırmada kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumlarını öğretmenlerin kendi ve yönetici görüşlerine göre belirlemek ve değerlendirmek amaçlanmıştır. Bilim insanı yetiştirilmesine kaynaklık etmek amacıyla kurulan fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı çağımızda bilim insanına kaynaklık yapacak öğrencileri yetiştirmeleri için yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişim ve işbirliğine açık olması gerekmektedir. Bundan dolayı araştırmanın fen ve sosyal bilimler liselerinde yapılması tercih edilmiştir. Araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Nicel verilerin elde edilmesi için “Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği” geliştirilmiştir. Nitel verilerin elde edilmesinde yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında öğretmenlere ve yöneticilere yönelik yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. “Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği” Türkiye’nin Ankara ilindeki kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan 384 katılımcı öğretmene, yarı yapılandırılmış görüşme formu kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan 18 öğretmene ve 19 yöneticiye uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin, yenilikçi öğretmen özelliklerinin alt boyutları kapsamında yani yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olma durumlarını yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerini gösteren faktörlerin puan ortalamaları okul türüne (kamu / özel), kıdeme, yabancı dil seviyesine ve bransa göre anlamlı farklılık göstermekte, cinsiyete ve öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Yenilikçilik kavramını öğretmenler en çok “Teknoloji”; yöneticiler ise “günceli takip etmek” olarak algılamışlardır. Öğretmenler kendilerini, yöneticiler de öğretmenleri çoğunlukla yenilikçi olarak algılamaktadır. Öğretmenler bilişim teknolojilerinde meydana gelen değişim ve gelişimleri takip etmektedir. Bu durumu yöneticilerin görüşleri de desteklemektedir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu kendilerini öğrenmeye açık olarak nitelendirmiştir. Yöneticiler de öğretmenlerin öğrenmeye açık olduğunu belirtmektedir. Öğretmenler kendilerini, yöneticiler de öğretmenleri gelişime ve işbirliğine açık olarak algılamaktadır. Öğretmenlerin çoğunluğu üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında bir ilişkinin olmadığını belirtmiştir. Yöneticilerin bir kısmı üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu, bir kısmı ise olmadığını düşünmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yenilikçilik, Yenilikçi Öğretmen, Yenilikçi Öğretmen Özellikleri, Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi.

ABSTRACT

EVALUATION OF INNOVATIVE CASES OF SCIENCE AND SOCIAL SCIENCES HIGH SCHOOL TEACHERS

Hüseyin KOCASARAÇ

July, 2018

This study aims to determine and evaluate the general status of teachers in public and private science and social sciences high schools in terms of innovative teacher characteristics based on teachers and their administrators' views. Teachers working in science and social sciences high schools established for creating future scientists need to be open to innovations, information technologies, learning, development and cooperation for training the students who will be the source of science in our time of scientific and technological development. For this reason, it has been preferred to conduct the current study in science and social sciences high schools. In this mixed method study, quantitative data was obtained with the developed "innovative teacher characteristics scale" and qualitative data was obtained with semi-structured interview form prepared for teachers and managers in the context of innovative teacher characteristics. The innovative teacher characteristics scale was employed to 384 participant teachers and the semi-structured interview form was employed to 18 teachers and 19 administrators working in public and private science and social sciences high schools located in Ankara, Turkey. Based on the findings of the study, the participant teachers perceive themselves highly positive within the scope of sub-dimensions of innovative teacher characteristics, that is, be open to innovations, information technologies, learning, development and cooperation. The mean scores of the factors related to innovative teacher characteristics of teachers differ significantly according to the school type (public / private), seniority level, foreign language level and field. The mean scores of the teachers' innovative teacher characteristics did not show any significant difference according to their gender and education level. The concept of innovation was mostly perceived by teachers as "technology" and "up to date" by administrators. Teachers mostly perceive themselves as innovative; administrators also perceive teachers mostly innovative. Teachers follow the changes and developments that take place in information technologies. This is also supported by the views of the administrators. A large number of teachers have described themselves as "open to learning". Administrators also point out that teachers are open to learning. Teachers perceive themselves as open to development and collaboration; administrators perceive teachers as open to development and collaboration. The majority of teachers have indicated that there is no relationship between university education and innovative teacher characteristics. On the other hand, whereas some of the administrators think that there is no relationship between university education and innovative teacher characteristics, some think the vice versa.

Key words: Innovation, Innovative Teacher, Innovative Teacher Characteristics, Science and Social Sciences High Schools.

ÖN SÖZ

Kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin yenilikçilik durumlarının değerlendirildiği bu araştırmanın öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olmasına katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Değişen ve gelişen dünyada, bilim ve teknoloji alanında hızlı gelişmeler yaşanmakta ve bu gelişmeler eğitim süreçlerini de derinden etkilemektedir. Hızlı değişimin ve gelişimin yaşandığı toplumumuzda öğretmenler de bu değişim ve gelişimlerden etkilenmektedir. Bireyin ve toplumun değişen beklentilerine cevap vermek ve değişimlere ayak uydurmak için eğitimde önemli role sahip olan öğretmenlerin de yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olması ihtiyaç hâline gelmiştir.

Doktora tez çalışması sürecinde rehberliğini her zaman yanımda hissettiğim danışmanım Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sn. Doç. Dr. Hakan KARATAŞ' a çok teşekkür ederim.

Değerli vakitlerini ayırarak tez çalışmamın tüm süreçlerinde kıymetli görüş ve önerilerini benimle paylaşarak yol gösteren, her zaman bilgilerinden faydalandığım, akademik hayatta örnek aldığım, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı Sn. Prof. Dr. Mehmet TAŞPINAR'a çok teşekkür ederim.

Değerli önerilerini ve görüşlerini samimiyetle paylaşan Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sn. Prof. Dr. Nadir ÇELİKÖZ'e çok teşekkür ederim.

Doktora eğitimime Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalında başlamama vesile olan daima desteğini gördüğüm Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı Başkanı Sn. Prof. Dr. Mehmet GÜROL'a çok teşekkür eder, sevgilerimi ve saygılarımı sunarım.

Araştırmamın tüm eksiklikleri ve hataları bana ait olmak üzere, bu günlere gelmemde kendilerine çok şey borçlu olduğum her düzeydeki öğretmenlerime, Yıldız Teknik Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesinden ders aldığım ve desteklerini her zaman yanımda hissettiğim saygıdeğer hocalarıma emekleri ve katkıları için çok teşekkür eder, sevgilerimi, saygılarımı sunarım.

İstanbul; Temmuz, 2018

Hüseyin KOCASARAÇ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖN SÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	4
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri.....	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Yenilik.....	6
2.2. Yenilik Türleri.....	8
2.3. Yeniliklerin Yayılması.....	10
2.4. Yeniliklerin Benimsenmesi.....	15
2.4.1. Bireylerin Yenilikleri Benimseme Kategorileri.....	17
2.4.1.1. Erken Benimseyenler / Öncüler (Early Adopters).....	18
2.4.1.2. Erken Davranan Çoğunluk / Sorgulayıcılar (Early Majority).....	18
2.4.1.3. Geç Kalan Çoğunluk / Kuşkucular (Late Majority).....	18
2.4.1.4. Geride Kalanlar / Gelenekçiler (Laggards).....	19
2.5. Yenilikçilik.....	19
2.6. Eğitim ve Yenilikçilik.....	21
2.7. Yenilikçilik ve Okul.....	28
2.8. Yenilikçi Öğretmen.....	34
2.9. Yenilikçi Öğretmen Özellikleri.....	38
2.9.1. Yeniliklere Açık Öğretmen.....	40
2.9.2. Bilişim Teknolojilerine Açık Öğretmen.....	41
2.9.3. Öğrenmeye Açık Öğretmen.....	43
2.9.4. Gelişime ve İşbirliğine Açık Öğretmen.....	45
2.10. İlgili Araştırmalar.....	47
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	60
3.1. Araştırmanın Modeli.....	60
3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Katılımcıları.....	62
3.3. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi.....	68
3.3.1. Ölçek Geliştirme.....	68

3.3.1.1. Ölçekte Yer Alacak İfadelerin Yazılması ve Ön İnceleme	68
3.3.1.2. Ölçeğin Deneme Formunun Hazırlanması ve Uygulanması.....	68
3.3.1.3. Deneme Uygulamasında Elde Edilen Verilerin İşlenmesi ve Analizi	69
3.3.1.4. Asıl Uygulamada Elde Edilen Verilerin İşlenmesi ve Analizi	70
3.3.1.5. Ölçeğin Yapı Geçerliği Analizi.....	70
3.3.1.5.1. Madde-Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi	70
3.3.1.5.2. Deneme Uygulaması Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	71
3.3.1.5.3. Asıl Uygulama Doğrulamaya Dayalı Faktör Analizi	75
3.3.1.6. Ölçeğin Güvenirlik Analizleri.....	78
3.3.1.6.1. Deneme Uygulaması Güvenirlik Analizi	78
3.3.1.6.2. Asıl Uygulama Güvenirlik Analizi.....	79
3.3.2. Görüşme Formları	79
3.3.3. Verilerin Toplanması	80
3.4. Verilerin Analizi	80
3.4.1. Nicel Verilerin Analizi.....	81
3.4.2. Nitel Verilerin Analizi.....	83
4. BULGULAR VE YORUM.....	88
4.1. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Düzeyi.....	88
4.2. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanlar Çalıştıkları Kurum Türüne Göre (Kamu-Özel / Fen-Sosyal Bilimler) Farklılık Durumu	88
4.3. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Durumu	91
4.4. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Durumu	92
4.5. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Kıdemlerine Göre Farklılık Durumu	93
4.6. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Farklılık Durumu	94
4.7. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılık Durumu	96
4.8. Öğretmenlerle ve Yöneticilerle Yapılan Nitel Görüşmeler	98
4.8.1. Tema: Yenilikçilik	98
4.8.2. Tema: Yenilikçi Öğretmen.....	102
4.8.3. Tema: Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin Öğretmenlerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirmesi.....	106
4.8.4. Tema: Yeniliklere Açık Öğretmen.....	111
4.8.5. Tema: Bilişim Teknolojilerine Açık Öğretmen	122
4.8.6. Tema: Öğrenmeye Açık Öğretmen	129

4.8.7. Tema: Gelişime ve İşbirliğine Açık Öğretmen.....	135
4.8.8. Tema: Üniversite Eğitimi ve Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Arasındaki İlişki.....	142
4.8.9. Tema: Yönetici ve Öğretmenlerin Üniversitelere Önerileri	147
4.8.10. Tema: Öğretmenlerin Ekleme İstedikleri Diğer Görüşleri	155

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 159

5.1. Sonuç ve Tartışma..... 159

5.1.1. Nicel Bulgulara İlişkin Sonuç ve Tartışma 159

5.1.1.1. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Düzeyi İlişkin Sonuçlar ve Tartışma 159

5.1.1.2. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanlar Çalıştıkları Kurum Türüne Göre (Kamu-Özel / Fen-Sosyal Bilimler) Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma..... 160

5.1.1.3. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma 161

5.1.1.4. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine, Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma..... 162

5.1.1.5. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin, Kıdemlerine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma..... 162

5.1.1.6. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma..... 162

5.1.1.7. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Branşlarına Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma..... 163

5.1.2. Nitel Bulgulara İlişkin Sonuç ve Tartışma..... 164

5.1.2.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma..... 164

5.1.2.1.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçilik Kavramına İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma..... 164

5.1.2.1.2. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçi Öğretmen Kavramına İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma..... 166

5.1.2.1.3. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin Öğretmenlerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirmelerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma..... 167

5.1.2.1.4. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin de Öğretmenleri

	Yeniliklere Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	168
5.1.2.1.5.	Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Bilişim Teknolojilerine Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	170
5.1.2.1.6.	Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	171
5.1.2.1.7.	Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	172
5.1.2.1.8.	Öğretmenlerin Üniversitede Aldıkları Eğitimle Yenilikçilik Özellikleri Arasında İlişki Olup Olmadığıyla İlgili Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma.....	174
5.1.2.1.9.	Öğretmen ve Yöneticilerin Üniversitelere Yönelik Önerilerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	176
5.1.2.1.10.	Öğretmen ve Yöneticilerin Eklemek İstedikleri Diğer Görüşlere Yönelik Sonuçlar ve Tartışma.....	178
5.1.3.	Nicel ve Nitel Bulguların Birlikte Değerlendirilmesine Yönelik Sonuç ve Tartışma.....	178
5.2.	Öneriler	179
5.2.1.	Millî Eğitim Bakanlığına Yönelik Öneriler	179
5.2.2.	Eğitim Fakültelerine Yönelik Öneriler.....	180
5.2.3.	Öğretmenlere Yönelik Öneriler.....	180
5.2.4.	Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	181
KAYNAKÇA		182
EKLER.....		201
Ek 1.	Ankara Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İzin Belgesi	201
Ek 2.	Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi.....	202
Ek 3.	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği.....	203
Ek 4.	Nicel ve Nitel Verilerin Elde Edildiği Okulların Listesi	206
Ek 5.	Ölçeğin Pilot Uygulamasının Yapıldığı Okullar	207
Ek 6.	Öğretmen Görüşme Formu.....	208
Ek 7.	Yönetici Görüşme Formu	209
ÖZ GEÇMİŞ.....		210

TABLO LİSTESİ

Tablo 1:	Araştırmanın Çalışma Grubu (Kamu / Özel)	63
Tablo 2:	Katılımcıların (Öğretmenler) Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları	65
Tablo 3:	Katılımcıların (Öğretmenler) Özellikleri	66
Tablo 4:	Katılımcıların (Yöneticiler) Özellikleri.....	67
Tablo 5:	Deneme Uygulaması Yapılan Okullar	69
Tablo 6:	Madde-Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 7:	Ölçeğe KMO ve Bartlett Küresellik Testi.....	71
Tablo 8:	Ölçeğin Açıklanan Toplam Varyansı	72
Tablo 9:	Ölçeğe İlişkin Bileşenler Matrisi.....	74
Tablo 10:	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri	78
Tablo 11:	Ölçeğin Deneme (Ön) Uygulamasına İlişkin Güvenirlik Analizi.....	78
Tablo 12:	Ölçeğin Asıl Uygulamasına İlişkin Güvenirlik Analizi	79
Tablo 13:	Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği Puanlarına Ait Normallik Testi Sonuçları	81
Tablo 14:	Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	88
Tablo 15:	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne (Kamu-Özel) Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi	89
Tablo 16:	Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne (Fen – Sosyal Bilimler) Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi	90
Tablo 17:	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi.....	91
Tablo 18:	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu.....	92
Tablo 19:	Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	93
Tablo 20:	Öğretmenlerin Yabancı Dil Bilgisine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları	95
Tablo 21:	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	97
Tablo 22:	Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçilik İle İlgili Görüşleri	99
Tablo 23:	Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçi Öğretmen İle İlgili Görüşleri.....	103
Tablo 24:	Temalara Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirme Sıklığı	107

Tablo 25: Yöneticilerin Öğretmenleri Yenilikçi Olarak Değerlendirmesinin Temalara Göre Dağılımı.....	109
Tablo 26: Öğretmenlerin Yenilikleri Keşfetme ve Öğrencilere Yenilikler Sunma Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri: Temalara Göre Sıklık Dağılımı	112
Tablo 27: Yöneticilerin Öğretmenleri Yenilikleri Keşfetme ve Öğrencilere Yenilikler Sunma Açısından Değerlendirmeleri: Temalara Göre Sıklık Dağılımı	117
Tablo 28: Bilgiye Ulaşma ve Bilişim Teknolojilerini İzleme Açısından Öğretmenlerin Kendilerini Değerlendirmeleri	123
Tablo 29: Bilgiye Ulaşma ve Bilişim Teknolojilerini İzleme Açısından Yöneticilerin Öğretmenleri Değerlendirmesi.....	126
Tablo 30: Öğretmenlerin Kendilerini Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirilmesi	130
Tablo 31: Yöneticilerin Öğretmenlerini Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirmesi	132
Tablo 32: Öğretmenlerin Kendilerini Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Değerlendirmeleri	136
Tablo 33: Yöneticilerin Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Öğretmen Değerlendirmeleri.....	140
Tablo 34: Öğretmenlerin Üniversitede Aldığı Eğitimle Öğretmenlerin Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirmesi	143
Tablo 35: Yöneticilerin Üniversite Eğitimi İle Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Değerlendirilmeleri.....	145
Tablo 36: Yönetici ve Öğretmenlerin Üniversitelere Önerileri.....	148
Tablo 37: Öğretmenlerin Ekledikleri Diğer Görüşler.....	155
Tablo 38: Yöneticilerin Eklemek İstedikleri Diğer Görüşler	156

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1:	Yeniliklerin Yayılımı Süreci	11
Şekil 2:	Yeniliklerin Benimsenme Hızını Açıklamada Kullanılan S Eğrisi.....	16
Şekil 3:	Yenilikleri Benimseme Kategorileri	17
Şekil 4:	Eğitim, Yenilik ve Yenilikçilik Etkileşim Döngüsü	22
Şekil 5:	Yenilikçi Okul Bileşenleri.....	30
Şekil 6:	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri	39
Şekil 7:	1999-2017 Yılları Arasında Tez başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Tezlerin Dağılımı.....	47
Şekil 8:	1999 – 2017 Yıllar Arasında Tez Başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Yüksek Lisans Tezlerinin Alanlar Bazında Dağılımı.	48
Şekil 9:	1999 – 2017 Yıllar Arasında Tez Başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Doktora Tezlerinin Alanlar Bazında Dağılımı.	49
Şekil 10:	Araştırma Yönteminin Şematik Gösterimi.....	62
Şekil 11:	Ölçek Geliştirme Süreci	68
Şekil 12:	Ölçeğe Ait Yamaç Grafiği (Scree Plot).....	73
Şekil 13:	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA t Değerleri Sonuçları.....	76
Şekil 14:	Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA Standartlaştırılmış Çözüm Sonuçları	77
Şekil 15:	Nitel Veri Analizi Sonuçunda Belirlenen Temalar	86
Şekil 16:	Nitel Veri Analizi İşlem Basamakları	87

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
ARGE	: Araştırma Geliştirme
EBA	: Eğitim Bilişim Ağı
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
FL	: Fen Lisesi
ISTE	: International Society for Technology in Education
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SBL	: Sosyal Bilimler Lisesi
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
TDK	: Türk Dil Kurumu
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
WWW	: World Wide Web
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
YÖÖ	: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırma problemi, araştırmanın önemi, araştırmanın amacı, araştırma problemi, alt problemler, araştırmanın sınırlılıkları ve tanımlarına yer verilmektedir.

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Değişen ve gelişen dünyada, bilim ve teknoloji alanında hızlı gelişmeler yaşanmakta ve bu gelişmeler eğitim süreçlerini derinden etkilemektedir. 21. yüzyıl bilgi çağında teknoloji alanında ortaya çıkan köklü ve hızlı gelişme ve değişimlerin, eğitim sistemleri de dâhil toplumsal ve kurumsal yapılar üzerindeki etkileri, hemen her alanda kendini göstermektedir (Uşun, 2000). Bu kapsamda ülkelerin hedefi; bilim ve teknolojide yaşanan değişimler kapsamında vatandaşlarını eğiterek onları bilgi toplumuna hazırlamaktır. Ülkelerin bir diğer sorumluluğunda vatandaşlarını eğitecek öğretmenler için bu değişime uyum sağlayacak bilgi toplumuna hazır olabilecekleri ortamları oluşturmaktır. Değişen dünya şartlarında eğitimde bilgiden ziyade bilgiye ulaşmanın yollarının öğretilmesi, bireyin sorun çözme, iletişim kurma, işbirliği yapma, yaratıcılık, bilgi ve teknoloji okuryazarlığı gibi özelliklerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Başka bir deyişle, değişime uyum sağlayabilecek ve bu değişimi sürdürebilir kılacak öğrenen ve düşünen bireylerin çağın gerektirdiği yenilikçi özelliklere sahip olması büyük önem taşımaktadır. Yenilikçilik kavramı olarak yaratıcılık, orijinallik, değişim, gelişim gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Teknolojik gelişmeler kaynağını yaratıcılıktan almakta ve yaratıcılık kavramı da yeni teknolojik gelişmelerin ortaya çıkmasına zemin hazırlayarak yenilikçilik kavramını gündeme getirmektedir. Yenilikçilik ve teknolojik gelişmeler arasındaki ilişki toplumların gelişmesinde, toplumla ilgili sorunların çözülmesinde, bireylerin yaşam kalitesinin artmasında önemli bir yere sahiptir. Bilim ve teknolojide meydana gelen gelişim ve değişimler sonucunda toplumların ve bireylerin gelecekte beklenenleri de değişmektedir. Bu bağlamda değişen beklentilere cevap verebilecek eğitim sistemlerinin yeniliklere, değişime ve dönüşüme açık olması gerekmektedir.

Eğitimde yenilikçilik kavramının önemi son on yılda Avrupa Birliği (AB) ve Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından vurgulanmaktadır. Ayrıca, eğitimde yenilikçilik konusunda yapılan çalışmalarda, eğitim ve öğretim, eğitimde reformlar, mükemmellik, yenilikçilik ve rekabet edebilirlik belirleyici faktörler olarak kabul edilmektedir (Shapiro ve diğ., 2007). Yenilikçi eğitim kapsamında AB ülkeleri bilgi toplumu olmayı hedeflemişler ve 21.yüzyıldaki ekonomik ve teknolojik değişimler bu ülkeler için eğitimsel değişimleri de beraberinde getirmiştir. Bu değişimler nedeniyle eğitimi yeniden kurgulamakve tasarlamak bir zorunluluk hâline gelmiştir (Catts ve diğ., 2011). Bu durum analizi bilgi toplumunun ihtiyaç duyduğu öğrenci becerilerini geliştirmek için, yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin arayışını ve kullanımını zorunlu hâle getirmiştir. Eğitim süreçlerinde öğrencilerin bireysel farklılıklarının dikkate alınması yenilikçi öğretim ve öğrenme yöntemlerine taleplerin oluşmasını sağlamış ve öğrencilere daha çok rehberlik yapılmasını gerektirmiştir (Baroncelli ve diğ., 2014). Geleneksel yaklaşımlarda öğrenci bilgiyi edinmede pasif bir rol üstlenmekte iken, yenilikçi eğitim anlayışında öğrenciler bilgiyi edinme de daha aktif ve katılımcı bir rol üstlenmektedir. Bilgiyi edinme de aktif olarak yer alan öğrenciler, bilgiyi etkinlik merkezli aktif bir süreç içerisinde inşa etmektedir. Bilgi çağı sadece eğitim sistemlerini değil, aynı zamanda iş piyasanın taleplerini de değiştirmektedir. İş piyasası tarafından ihtiyaç duyulan nitelikli ve donanımlı insan gücünü sağlamak için yenilikçi ve bilgiyi inşa etme odaklı öğrenme-öğretme süreçleri tasarlamak gerekmektedir. Görüldüğu üzere yenilikçi eğitim kavramına yüklenen anlam ülkelerin eğitim ihtiyaçlarına ve gelecekte beklenmelerine göre değişmektedir. Örneğin İzlanda, yenilikçiliği kendi geleceği ve zenginliği için önemli gördüğu için yenilikçi eğitimi 1991'de, öğretmenler tarafından çocukların yaratıcı becerilerini geliştirmek amacıyla eğitim sisteminde uygulamaya başlamıştır (Shavinina, 2013: 17). 21.yüzyılda dünya hızla değişmektedir, bu değişim hızına bağlı olarak ülkelerin eğitim, sanayi ve sektör beklentileri ve nitelikli iş gücü ihtiyaçları da değişmektedir. Ülkelerin değişen iş gücü ihtiyaçlara cevap verebilmek için yenilikçi eğitim kapsamında bireyler yetiştirilebilir. Yenilikçi eğitim kapsamında toplumun değişen ihtiyaçlarına cevap verecek nesiller yetiştirilmesinde öğretmenin önemli bir rolü vardır.

Toplumun gelişmesinde lokomotif görevi gören öğretmenlerin gelecek nesillerin şekillendirilmesinde büyük paya sahip olmaları nedeniyle nitelikleri yüksek, yaşam boyu öğrenen ve yenilikçi bireyler olmaları artık günümüzde bir gereklilik

durumundadır (Kılıçer, 2011). Son on yılda toplumun öğretmenlerden beklentileri farklılaşmış ve önemli ölçüde artarak çeşitlenmiştir. Bu yüksek beklenti öğretmenlerin daha da kaliteli yetiştirilmesini zorunlu hâle getirmiştir. Öğretmenin performansı ile öğrencinin akademik başarısı arasında yüksek ilişki olduğundan, öğretmenin kaliteli yetiştirilmesi öğrencinin akademik başarısını da olumlu yönde etkileyecektir. Öğretmenin yeni öğretim yeterliliklerine hâkim olması öğrencinin akademik başarısını sağlamada daha çok sorumluluk almasını teşvik etmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin kendi profesyonel gelişimlerini sağlaması eğitim ve öğretim ortamlarına, teknolojiyi etkin bir şekilde entegre etmeleri ve dolayısıyla yeni bir anlayışla yetiştirilmeleri gerekmektedir (Cohan ve Honigsfeld, 2011). Bu noktada öğretmenlerin yenilikçi birer öğretmen olarak yetiştirilmeleri gereği ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin yenilikçilik kavramına ve yenilikçi öğretmen özelliklerine yönelik algıları eğitim sisteminin gelişmesi açısından önem arz etmektedir. Dünyada meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler öğretmenlerin yenilikçi özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen özelliklerine yönelik algılarının araştırılması öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri kazanmasında önemli görülmektedir. Türkiye’de ortaokuldan liseye geçiş sınavında yüksek puan alan öğrencilerin tercih yaptığı fen ve sosyal bilimler liseleri toplumumuzda eğitim kalitesi yüksek okullar olarak algılanmaktadır. Fen ve Sosyal Bilimler Liseleri değişime ve yeniliğe açık kurumlar olarak düşünüldüğünde bu okullarda görev yapan öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında durumlarının belirlenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

MEB Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliğinde fen liselerinin amacı fen ve matematik alanlarında, sosyal bilimler liselerinin amacı ise edebiyat ve sosyal bilimler alanlarında öğrencilerin bilim insanı olarak yetiştirilmelerine kaynaklık etmek olduğu ifade edilmektedir (MEB, 2006b). Öğrencileri çağımızın gerektirdiği bilgi ve becerilerle donatarak geleceğe hazırlamak, genel kültür vererek yükseköğretime, mesleğe, hayata ve iş alanlarına hazırlamak, yaratıcı ve eleştirel düşünme becerisi kazandırmak, hayat boyu öğrenmeyi öğrencilere benimsetmek, öğrencilerin proje geliştirerek bilgi üretebilmeleri sağlamak söz konusu okulların diğer amaçları arasında yer almaktadır (MEB, 2013). Fen ve sosyal bilimler liselerinde bilim insanı yetiştirilmesine kaynaklık etmek amacıyla kurulan bu okullarda görev yapan öğretmenlerinde bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı çağımızda yeniliklere, bilişim teknolojilerine,

öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olması gerekmektedir. Bu itibarla araştırmanın fen ve sosyal bilimler liselerinde yapılması tercih edilmiştir. Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumlarını öğretmenlerin kendi görüşlerine ve yönetici görüşlerine göre belirlenmesi bu araştırmanın temel problem durumunu oluşturmaktadır.

Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında durumlarının belirlenmesinin başta Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) olmak üzere üniversite ve eğitim fakülteleri yöneticilerine, program geliştirme uzmanlarına ve öğretmenlere önemli geribildirim sağlayacağı düşünülmektedir. Uygulama açısından ise araştırma sonuçlarının; öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mesleki gelişimleri ile ilgili kişilere ve kurumlara yönelik çalışmalara ışık tutması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumları öğretmenlerin kendi görüşlerine ve yönetici görüşlerine göre nasıldır?

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

1. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeğinden elde ettikleri puanlar çalıştıkları kurum türüne göre (kamu-özel / fen-sosyal bilimler) anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeğinden elde ettikleri puanlar;
 - a, cinsiyetlerine,
 - b. branşlarına,
 - c. eğitim düzeylerine,
 - d. kıdemlerine,
 - e. yabancı dil bilgisine göre,

anlamlı farklılık göstermekte midir?

4. Öğretmenler yenilikçiliği ve kendilerinin yenilikçi öğretmen özelliklerini nasıl değerlendirmektedir?
5. Okul yöneticileri yenilikçiliği ve öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerini nasıl değerlendirmektedir?
6. Öğretmenlerin yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen özellikleri konusunda okul yöneticileri ile öğretmenlerin görüşleri arasındaki benzerlik ve farklılıklar nelerdir?

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırmanın çalışma evreni ve örnekleme açısından; 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki 9 kamu fen lisesi, 4 kamu sosyal bilimler lisesi, 6 özel fen lisesinde görev yapan 389 öğretmen ve bu okullarda görev yapan 19 yönetici ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeği ile yapılandırılmış öğretmen ve yönetici görüşme formlarından elde edilen verilerle sınırlıdır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yenilik

Bilim ve teknolojik gelişmelerin yaşandığı yüzyılımızda yenilik kavramı farklı alanlarda çok sık kullanılmaktadır. İlgili literatüre bakıldığında yenilik kavramının farklı bakış açılarıyla geliştirilmiş ortak özelliklerini ifade eden farklı tanımları vardır. İngilizce’de “innovation” olarak kullanılan kelime Türkçe’de “inovasyon”, “yenilik”, “yenileşme”, ve “yenilikçilik” olarak kullanılmaktadır. Yenilik kavramını, eğitimciler yenilikçilik, yaratıcılık, öncülük, orjinallik ve girişimcilik kelimeleri ile eşleştirmektedir (Aybat, 2016: 164). Bu çalışmada “yenilik” ve “yenilikçilik” kavramlarının kullanılması tercih edilmiştir.

Adair (2008)’ e göre yenilik, yenilik yapmak, yeni bir şeyi (yeni bir fikir, metot ya da cihaz) ortaya koymak ya da sunmaktır. Adair (2008), yeniliğin kişiden kişiye değişebileceğini yani bir kişi için yenilik olan fikir, metot veya cihazın diğer kişi için uzun süredir biliniyor olabileceğini vurgulamıştır. Yeniliğin yeni fikirler edinmenin ötesinde fikirlei faydalı ve uygulanabilir ticari ürün veya hizmete dönüştürmek olduğunu vurgulamıştır. Rogers (2003) yenilik kavramını bir birey, grup ya da toplum tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama ya da nesne olarak tanımlamıştır. Yenilik, yeni fikrin, yeni uygulamanın ya da nesnenin kullanılmasıdır. Rogers (2003), yeniliği bireyin veya grubun yenilik algısı kapsamında yeni fikir, yeni uygulama ve yeni ürün olarak açıklamıştır. Rogers (2003)’a göre de yenilik bireyin veya toplumun algısına göre değişmektedir.

Türk Dil Kurumu (TDK, 2017)’na göre ise yenilik, yeni olma durumu veya yeni olan bir şeyin özelliği, eskimiş, zararlı veya yetersiz sayılan şeyleri yeni, yararlı ve yeterli olanlarıyla değiştirme olarak tanımlanmıştır. TDK (2017)’nin diğer tanımında ise yenilik değişen koşullara uyarlanmak üzere toplum yaşamında oluşan yeni bir öge ya da o zamana değin yürürlükte olan uygulamalardan değişik bir uygulama olarak ifade edilmiştir. Bursalıoğlu (2010), yeniliği önceden tasarlanmış belirli bir değişme olarak ifade etmiştir. Köker (2011)’e göre yenilik, düşüncede, ürünlerde, süreçlerde veya organizasyonlarda radikal ve köklü değişikliklerdir. Yenilik mevcut bir fikri, bir

uygulamayı veya bir ürünü daha iyi hâle getirmeyi amaçlayan pozitif değişikliklerdir. Elçi (2007: 2) ise yenilik kavramını, ekonomik ve toplumsal değer yaratmak için ürünlerde, hizmetlerde ve iş yapış yöntemlerinde yapılan değişiklik ve farklılık olarak tanımlamıştır. Yenilik en geniş anlamıyla, bilginin ekonomik ve toplumsal faydaya dönüştürülmesidir.

Keskin (2012: 23-24)' e göre yenilik, yeni fikirlerin ticari bir yarara dönüştürülmesi sürecidir. Kısaca yeniliği, farklılaşmak için fark yaratmak, fark yaratmak için farklı bakmak şeklinde ifade etmiştir. Kırım (2007: 1) ise yeniliğin tanımını, “daha önce sizin düşündüğünüz anlamda kimsenin aklına gelmemiş olan ürün, hizmet veya iş modeli özelliklerini hayal edip bunları hayata geçirmekle ilgili olan yaratıcı faaliyetlerin sonuçlarına” verilen isim olarak ifade etmiştir. Top (2008: 211-215)'a göre yenilik kavramı esnek bir kavramdır. Yenilik kavramı esnek olmasından dolayı farklı şekillerde tanımlanabilir. Yenilik, mevcut ve yapılan işlerin başka yapılacak yeni yollarını bulmak, yeni biçimlerini yaratmak, ürün ve hizmetlerin daha iyi kullanılma yollarını bulmak hizmetlerin ve sistemlerin daha etkili kullanımlarını kolaylaştırmaktır. Yenilik, yeniyi ilk defa yapmak, yepyeni bir şey yapmak, icatları teknoloji hâline sokmaktır. Yenilik bir başka boyutla değişimlere gebe kalınmasıyla doğan çocuktur. Yenilik, yeni bir şey yapmak, eskiyi yeni bir tarzda yapmak, yaratma süreci, hatta bizzat yaratma olarak farklı anlamda tanımlanmaktadır.

Baykara (2014: 17) ise, yenilik kavramını, her yeni düşünce, davranım veya şeyin, nitelik olarak mevcut formatından farklı olarak; yeni veya mevcut eşyanın yeniden düzenlenme, üretim yönetimi, tedarik kaynağı, endüstriyel yapı, pazarlama ve benzeri araçlarla ekonomik unsur hâline getirilmesi geliştirilmesi ve kullanımı süreci olarak tanımlamıştır. Oslo Kılavuzu (2005: 50)' nda yenilik, “işletme için uygulamalarda, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesi” olarak tanımlanmıştır. Uzkuurt (2017: 17) yeniliği yeniliklerin gerçekleştirilmesine yol açan ve açması muhtemel tüm bilimsel, teknolojik, örgütsel, finansal ve ticari adımları kapsayan bir süreç olarak tanımlamıştır. Birinci (20011: 27) ise yeniliği daha iyi hayat şartları elde etmeye yönelik devam eden bir süreç olup yeni ürünler, yeni hizmetler, yeni teknolojiler, yeni yöntemler ve yeni yapılar şeklinde önceki duruma göre kendini hissettirebilen bir farklılık olarak tanımlamıştır. Erdoğan (2015: 11)'a göre yenilik yenileşmedir.

Yenileşme ise önceden planlanmış olan belirli bir değişimdir. Bu açıdan yenileşme, planlı olma niteliğine sahip olması nedeniyle plansız da olabilen değişimden farklı bir niteliğe sahiptir. Yenileşme, toplumdaki bireylerin yeni olarak gördükleri süreçler için kullanılmaktadır. Bu tanımlar ışığında yenilik, yeni bir fikir, yeni bir uygulama, yeni bir süreç, yeni bir hizmet, yeni bir teknoloji ve yeni bir ürün ortaya koyarak, yenilikleri ekonomik, bireysel ve toplumsal faydaya dönüştürerek fark yaratma süreci olarak tarif edilebilir.

2.2. Yenilik Türleri

Yenilik türleri ile ilgili literatür incelendiğinde farklı sınıflamalara rastlanmaktadır. Bu farklı sınıflamalar araştırmacıların çalışmış olduğu alanlardan ve yenilik kavramına yüklenen anlamlardan kaynaklanmaktadır. Yenilikler süreç yenilikleri, hizmet yenilikleri, ürün yenilikleri, örgütsel yenilikleri ve pazarlama yenilikleri olmak üzere beş farklı şekilde tasnif edilmektedir. Yenilik; bireysel, örgütsel ve toplumsal yenilik olarak sınıflandırılırken diğer yandan radikal yenilik, teknolojik yenilik, tüketici yeniliği, ürün-süreç yeniliği ve işletmeye yönelik yenilik şeklinde de sınıflandırılmıştır (Elçi, 2007; Durna, 2002; Oslo Kılavuzu, 2005; Uzkuurt, 2017). Bu başlık altında literatür kapsamında sıkça kullanılan ürün yeniliği, hizmet yeniliği, süreç yeniliği, organizasyonel yenilik, pazarlama yeniliği ve toplumsal yenilik türleri açıklanmıştır;

1. Ürün Yeniliği: Ürün yeniliği, mevcut ürünün özelliklerinde ve kullanım alanlarında farklılık, değişiklik ve yenilik yapılmasıdır. Yeni ürünün eskisine göre fark yaratıp yaratmadığı ve tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı önemlidir. Geliştirilen yeni ürünün müşterilerin dikkatini çekmesi amaçlanmaktadır. Bireyin ve toplumun mevcut veya muhtemel ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeni ürün tasarlamak bireyin ve toplumun yaşam kalitesini arttıracaktır. Cep telefonu, nano teknoloji ile üretilen boyalar ve su geçirmez kumaşlar ürün yeniliğine örnek verilebilir (Elçi, 2007; Eryiğit, 2014; Ozan, 2009; Uzkuurt, 2017).

2. Hizmet Yeniliği: Hizmet yeniliği, mevcut hizmetlerin özelliklerinde ve kullanım alanlarında farklılık, değişiklik ve yenilik yapılmasıdır. Hizmetin eskisine göre fark yaratıp yaratmadığı önemlidir. Bireyin ve toplumun mevcut veya muhtemel ihtiyaçlarına cevap verebilecek yeni hizmetler tasarlamak bireyin ve toplumun yaşam kalitesini arttıracaktır. İnternet bankacılığı, e-hasta randevu sistemi ve e-okul kayıt sistemi hizmet yeniliğine örnek verilebilir (Elçi, 2007; Ozan, 2009; Uzkuurt, 2017).

3. Süreç Yeniliği: Süreç yeniliği, ürünlerinin ve hizmetlerin yapılış veya sunuluş yöntemlerindeki değişimler ve farklılıklardır. Burada üretim ve dağıtım yönteminin iyileştirilmesi önemlidir. Ürünün verimliliğini ve değer artışını sağlamak amacıyla üretim öncesinde yapılan hazırlıklarda, üretim esnasında ve üretim sonrasında yapılan değişimleri ve farklılıkları içermektedir. Üretim ve dağıtım sürecini hızlandırmak amacıyla yapılan yenilikler ve değişimler, yeni ya da geliştirilmiş bir ürün elde etmek amacıyla kullanılan yeni bir üretim tekniği süreç yenilikleri olarak tanımlanır. Fabrikalardaki hareketli bant sistemi, otomatik kalite kontrol sistemi ve organik tarım süreç yeniliğine örnek verilebilir (Elbaşı, 2014; Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Top, 2008).

4. Organizasyonel Yenilik: Organizasyonel yenilik, firmanın ticari uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış ilişkilerinde önemli değişiklikler yaparak yeni bir yöntemin uygulanmasıdır. Yeni çalışma ve iş yapış yöntemlerinin işletmeler tarafından kullanılmasıdır. İşletmeler tarafından yapılan yenilikler işletmelerin verimliliğinin ve satışlarının artmasına neden olur. Firmaların rekabet gücünü arttırmak için sürekli olarak çalışma ve iş yapış yöntemlerini yenilemeleri gerekmektedir. Firmalar yeni ürün, yeni teknoloji yeni süreç gibi yenilikler yapmak amacıyla organizasyon yapılarını gözden geçirirler. Şirket süreçlerini izlemek için sistem kurulması, ARGE çalışmaları için yerel yönetimlerle üniversitelerin işbirliği yapması organizasyonel yeniliğe örnek verilebilir (Elçi, 2007; Eryiğit, 2014; OSLO, 2005).

5. Pazarlama Yeniliği: Pazarlama yeniliği; mevcut pazarlama yönteminin dışında, yeni ve farklı pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması sürecidir. Pazarlama yeniliği, yeni ürünleri daha çok bireye ve topluma ulaştıracak yöntemleri geliştirmektir. Bu yenilik türü ürün tasarımını, ürün paketini, ürün yerleştirmeyi, ürün tanıtımını kapsamaktadır. Pazarlama yeniliği, ürün satışını arttırmak, müşteri taleplerine daha iyi cevap vererek müşteri taleplerini arttırmak ve yeni pazarlar açmaktır. Filimlerde sanal reklam uygulaması, üyelik kartına indirim uygulanması ve internette sipariş vermek pazarlama yeniliğine örnek verilebilir (Adıgüzel, 2012; Elçi, 2007; Köse, 2012).

6. Toplumsal Yenilik: Toplumsal yenilik, toplumu ilgilendiren faaliyetlerin geliştirilerek toplumun yararına yönelik olarak uygulanmasıdır. Toplumun tüm kesimlerine fayda sağlayacak yenilikçi faaliyetlerin geliştirilmesi sürecidir. Toplumsal

yenilik sağlık, evre, eğitim, kamu ve yerel yönetim hizmetleri gibi alanları kapsamaktadır. Toplumsal yenilikler bireyin ve toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yaşam kalitesini artırarak, sosyal fayda yaratır. Sivil toplum kuruluşlarının toplumsal ve ekonomik refaha katkı sağlayacak yeni fikirleri toplumsal yeniliktir. E-devlet uygulaması, yaşam boyu eğitim hizmetinin internet üzerinden verilmesi ve Haydi Kızlar Okula Projesi gibi uygulamalar toplumsal yeniliğe örnek verilebilir (Elçi, 2007; Savcı, 2011; Uzkurt, 2017).

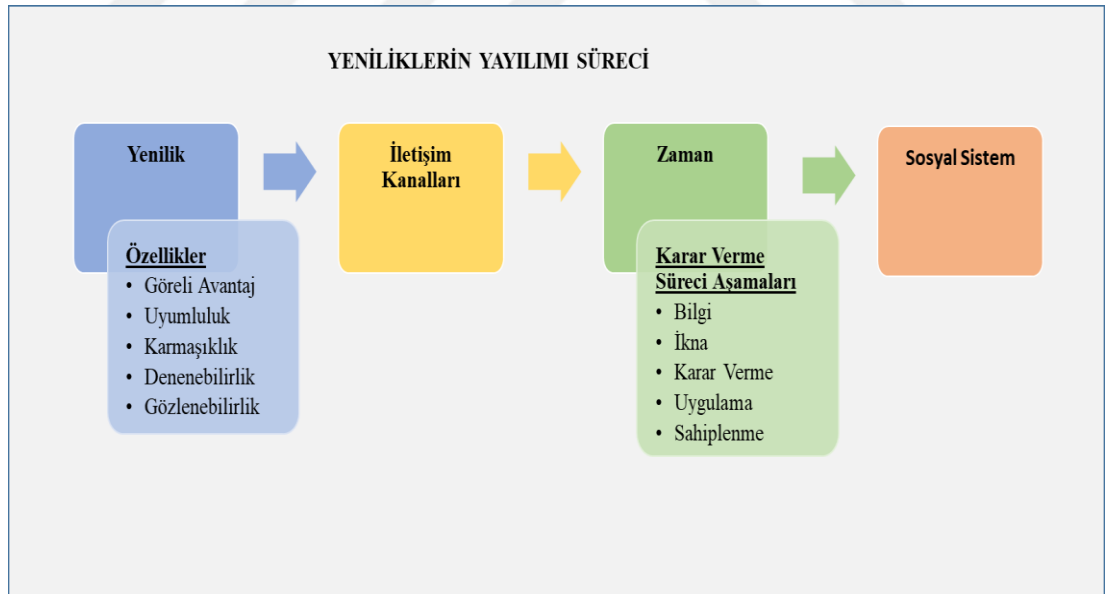
2.3. Yeniliklerin Yayılması

Yeniliklerin yayılması kuramı Amerikalı iletişim kuramcısı ve sosyolog olan Everett M. Rogers tarafından geliştirilmiştir. Rogers 1962 yılında Diffusion of Innovations (Yeniliklerin Yayılımı) kitabını yayımlamıştır. Kitabında yeniliklerin yayılması kuramını oluşturmuştur. Rogers (2003), yeniliklerin yayılımını, yeniliklerin sosyal sistemin yeleri arasında belli kanallar aracılığıyla zaman içinde iletilmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Yapılan bu tanımdan hareketle yayılım sürecinde yenilik, iletişim kanalları, zaman ve sosyal sistem olmak üzere dört temel ögenin etkili olduğu ifade edilebilir. Bir yeniliğin iletişim kanalları kullanılarak, bir zaman süreci içerisinde, sosyal sisteme iletilmesiyle yeniliğin yayılımı gerekleşiş olacaktır (Yeloğlu, 2011).

İşletmeler açısından yeniliğin yayılması, yeniliğin ortaya çıkmasından sonra diğer işletmelere, pazarlara ve ülkelere yeniliğin bir zaman diliminde dağıtılmasıdır. Toplumsal ve ekonomik fayda yaratma açısından yeniliklerin yayılması önemlidir. Çünkü yeniliklerin yayılması sağlanamamışsa, yenilik amacına ulaşamamış ve ekonomik getirisi gerçekleşmemiş olacaktır. Yeniliklerin yayılması sürecinde meydana gelen bilgi akışı yeni yeniliklerin oluşmasına veya mevcut yeniliğin gelişmesini sağlar. Yeniliklerin yayılma sürecindeki bilgi akışı yeniliğin geliştirilmesi için geribildirim sağlar. Yeniliklerin yayılması sürecinde farklı işletmelerle yapılacak işbirlikleri ile farklı işletmelerin bilgi ve teknolojilerinden faydalanma imkânı ve yeni öğrenme fırsatları oluşturur. Kurulan işbirlikleri, bilgi ve teknoloji paylaşımları yeniliklerin yayılımında sinerji meydana getirir (Uzkurt, 2017). Yeniliklerin yayılması sürecinde işbirlikleri, öğrenme fırsatları ve bilgi akışının gerçekleşmesi mevcut yeniliğin daha iyi geliştirilmesine imkân sağlayabilir.

Sosyolojik açıdan yeniliğin yayılması, yeniliklerin sosyal bir sistemin üyeleri arasında bir zaman dilimi içerisinde iletişim araçlarıyla paylaşılmasıdır. Yeniliklerin yayılım sürecinde sosyal sistem içerisindeki üyeler, yenilikler hakkındaki bilgilerini diğer üyelerle paylaşarak, yenilikler hakkında diğer üyelerde mevcut olan belirsizliklerin ortadan kalkmasına yardımcı olur. Yeniliklerin yayılımı sürecinde yenilikler hakkındaki bilgiler sürekli olarak karşılıklı paylaşılır (Uzkurt, 2017). Toplumda yeniliklerin yayılımının başarılı olması için bireyler arasında iletişim kanalları kullanılarak yapılan geribildirimler oldukça etkilidir.

Yayılma, yeniliğin, iletişim kanalları vasıtasıyla zaman içerisinde sosyal sistemin bireyelerine benimsetilmesi sürecidir (Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014). Yeniliklerin yayılımını oluşturan dört temel ögenin yeniliklerin topluma benimsetilmesi sürecinde önemli bir yeri vardır. Toplum tarafından benimsenilmeyen yeniliklerin ekonomik açıdan başarılı olma ihtimali düşüktür. Şekil 1’de gösterilen yeniliklerin yayılımı sürecini oluşturan, yenilik, iletişim kanalları, zaman ve sosyal sistem öğeleri şu şekilde açıklanabilir:



Şekil 1: Yeniliklerin Yayılımı Süreci

1. Yenilik: Yenilik, birey veya toplum tarafından bir fikrin, bir uygulamanın ve bir nesnenin yeni olarak algılanmasıdır. Rogers (2003) “Hangi yenilik ne zaman, nerede ve nasıl yapılacaktır?”, “Bir yeniliği diğer alternatif yeniliklerden ayıracak özellikler

nelerdir?” gibi soruların cevaplarını araştırmış ve yeniliğin sahip olması gereken özellikleri açıklamıştır. Rogers (2003)’a göre bireyin ve toplumun yenilik olarak algıladığı bir fikrin, bir uygulamanın ve bir nesnenin göreli avantaj, uyumluluk, karmaşıklık, denenebilirlik, gözlenebilirlik gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. Yeniliğin zellikleri, yeniliğin benimsenme hızını ve oranını etkilemektedir. Bu zellikler şu şekilde açıklanmaktadır;

- a. Greli avantaj:** Yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir nesnenin mevcutta var olana göre, birey ve toplum tarafından daha ekonomik, daha sosyal itibar sağlayan, daha memnun eden, daha güvenilir ve daha kullanım kolaylığı olan bir unsur olarak algılanmasıdır. Bireyin ve toplumun yeniliğin faydalarını algılaması yeniliğin benimsenme hızını etkileyerek, birey ve toplum tarafından yeniliğin benimsenmesini sağlayacaktır.
- b. Uyumluluk:** Yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir nesnenin bireyin ve toplumun ihtiyaçlarıyla, değerleriyle, inalarıyla ve geçmiş deneyimleriyle uyumluluğudur. Yenilik, birey ve toplumun ihtiyaçlarıyla, değerleriyle, inalarıyla ve geçmiş tercileriyle uyumlu ise yeniliğin benimsenmesini olumlu etkileyerek benimsenme sürecinin hızını artıracaktır.
- c. Karmaşıklık:** Yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir nesnenin birey ve toplum tarafından kullanılmasındaki ve anlaşılmasındaki zorluk derecesidir. Birey ve toplum tarafından bazı yenilikler basit veya karmaşık olarak algılanmaktadır. Karmaşık olarak algılanan yeniliklerde belirsizlikler fazla olacağından bu yeniliklerin benimsenme sürecinin hızı yavaş olacaktır. Basit olarak algılanan yeniliklerin belirsizlikleri az olacağından bu yeniliklerin benimsenme süreci daha hızlı gerçekleşecektir.
- d. Denenebilirlik:** Yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir nesnenin birey ve toplum tarafından yeniliğin denenebilirliğini ifade eder. Diğer bir ifadeyle yeniliğin deneysel ve bilimsel temellere dayandırılabilme derecesidir. Birey ve toplum tarafından denenen yenilik, yenilik hakkındaki belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır. Belirsizliklerin ortadan kalmasıyla yeniliğin benimsenme sürecinin hızı artacaktır. Eğer yenilik hakkındaki belirsizlikler ortadan kalkmayıp belirsizlikler devam ederse yeniliklerin benimsenme hızı yavaş olacaktır.

e. Gözlenebilirlik: Birey ve toplum tarafından kullanılan yeniliğin kullanım sonuçlarının diğer bireyler ve diğer toplumlar tarafından görülmesidir. Yeniliğin kullanımının görülmesi bireyin ve toplumun yeniliği benimse sürecinin hızını olumlu yönde etkileyecektir. Eğer birey ve toplum tarafından yeniliğin kullanımı görülmezse yeniliğin benimsenme hızı olumsuz etkilenecektir. Yeniliği iyi analiz eden bireyler ve toplumlar yeniliğin faydalarını algılar (Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Rogers, 2003; Uzkurt, 2017; Yeloğlu, 2011;).

Yukarıda ifade edilen yenilik özellikleri, yeniliğin birey ve toplum tarafından benimsenmesini olumlu ya da olumsuz etkileyecektir. Her yenilik için bu özellikler yeniliğin benim senmesinde aynı etkiyi sağlamaz. Bu özelliklerin yanında yeniliğin benimsenmesini etkileyen farklı özellikler de olabilir.

2. İletişim Kanalları: Yeniliğin yayılmasında ve benimsenmesinde iletişim kanallarının önemli yeri vardır. İletişim kanalları sosyal sistem içerisinde yeniliği benimsemek isteyen bireylere yeniliği ulaştırır. Yeniliğin faydaları ve zararları bireylere iletişim kanalları ile ulaştırılır. İletişim kanalları ile sadece yeniliğe özgü bilgiler değil aynı zamanda yenilikle ilgili yaşanan deneyimler de diğer bireylerle paylaşılır. Kurumların veya bireylerin yeniliği paylaşmaları iletişim kanalları vasıtasıyla gerçekleşir. (Demiralay, 2014; Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Rogers, 2003; Uzkurt, 2017; Yeloğlu, 2011). İletişim kanalları kullanılarak bireylerden gelecek olumlu ve olumsuz geri bildirimler sayesinde yeniliğin yayılma ve benimsenme durumu hakkında değerlendirilme yapılır. İletişim kanalları internet, televizyon, radyo, gazete gibi araçlar olabileceği gibi bireyler arasındaki yüz yüze sözel iletişimde yeniliklerin yayılmasında ve benimsenmesinde önemlidir. Rogers (2003)'a göre bireyler arasındaki iletişim yeniliği bireylerin benimsemesi için daha etkilidir. Sosyal sistem içerisinde aynı hedef etrafında bulunan bireyler arasındaki olumlu iletişim karşılıklı olarak bireylerin yeniliği benimsemesini veya reddetmesini etkiler.

3. Zaman: Yeniliğin, bireye ve topluma yayılması, birey ve toplum tarafından benimsenmesi bir anda gerçekleşecek bir olay değildir. Yeniliklerin yayılması ve benimsenmesi bir zaman süreci içerisinde gerçekleşir. Birey ve toplum yeniliğin faydalarına inanırsa yeniliğin yayılması ve benimsenmesi kısa zamanda gerçekleşecektir. Fakat birey ve toplum yeniliğin faydalarına inanmazsa yeniliğin yayılması ve benimsenmesi uzun zaman alacaktır (Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Rogers, 2003; Yeloğlu, 2011). Yeniliğin, bireyin ve toplumun bugünkü

ihtiyaçlarına ve gelecekteki muhtemel ihtiyaçlarına cevap verecek özellikler taşımasıda yeniliğin yayılma ve benimsenme süresinin kısalığını ve uzunluğunu etkileyecektir. Yeniliğin yayılmasında ve benimsenmesinde geçen zamanda bireyin ve toplumun karar verme süreci içerisinde. Bu karar verme süreci bilgi, ikna, karar verme, uygulama ve sahiplenme olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır (Demiralay, 2014; Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Kılıçer, 2010; Rogers, 2003).

- a. Bilgi Aşaması:** Bu aşamada birey yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir nesnenin farkına varır. Birey, yenilikler hakkında bilgi sahibi olur. Yeniliğin özelliklerini, faydalarını, ihtiyaçlarına cevap verip vermeyeceğini, nasıl kullanılacağını öğrenmek ister. Bireyin yenilikler hakkında bilgi sahibi olması iletişim araçlarıyla ve diğer bireylerle yüz yüze gerçekleşen iletişim sayesinde gerçekleşir. Birey yenilik hakkında bilgi sahibi olduktan sonra diğer aşama olan ikna aşamasına geçecektir.
- b. İkna Aşaması:** Bilgi aşamasında yeniliğin farkına vararak bilgi sahibi olan birey bu aşamada yeni bir fikri, yeni bir uygulamayı ve yeni bir nesneyi her yönüyle kişisel değerlendirmeye alıp, diğer bireylerden alacağı geribildirimleri de dikkate alarak yeniliği benimseme veya benimsememe kararını etkileyecek değerlendirme aşamasındadır. Birey, iletişim araçlarıyla veya yüz yüze iletişim kurarak diğer bireylerin yenilik hakkındaki algılarını öğrenme isteği duyar. Bu isteğin karşılanması, bireyin yeniliği benimseme sürecine olumlu veya olumsuz tavır almasını etkileyecektir. Birey yeniliği benimseme tavrı doğrultusunda diğer aşama olan karar verme aşamasına geçecektir.
- c. Karar Verme Aşaması:** İlk aşama olan bilgi aşamasında yeniliğin farkına varan birey, ikinci aşama olan ikna aşamasında yeniliği değerlendirmeye alarak bu aşamada yeniliği kabul etme veya reddetme tercihini kullanacaktır. Birey yeniliği denemek isteyecektir. Bireyin yeniliği deneme isteği karar vermesini etkiler. Denemeler sonucunda yenilik hakkında olumlu veya olumsuz bir algı meydana gelecektir. Birey kendisinde oluşacak bu algıya göre yeniliği benimseme veya benimsememe kararını verecektir. Birey kararını verdikten sonra diğer aşama olan uygulama aşamasına geçecektir.
- d. Uygulama Aşaması:** Bilgi aşamasında yenilik hakkında bilgi sahibi olan, ikna aşamasında yeniliği değerlendiren, karar verme aşamasında yeniliği benimseme

veya reddetme kararını veren birey bu aşamada yeniliği uygulamak ister. Bireyin yenilik ile ilgi kuşkuları, kendi hayatında yeniliği uygulamasıyla ortadan kalkmış olur. Yeniliği uygulayarak elde etmiş olduğu deneyim sonucunda kendi hayatında benimseme kararı veren birey diğer aşama olan sahiplenme aşamasına geçecektir.

- e. **Sahiplenme Aşaması:** Diğer aşamalardan geçtikten sonra uygulayarak kendi hayatında benimsemeye karar veren birey yeniliği kabullenecektir. Birey sahiplendiği için yeniliğin faydalarının farkındadır. Birey bu faydaları diğer bireylerle paylaşarak yeniliğin yayılmasına yardımcı olacaktır (Demiralay, 2014; Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Kılıçer, 2010; Rogers, 2003).

4. Sosyal Sistem: Sosyal sistem, ortak hedefe ulaşmak için problemlere çözüm üreten, biraraya gelen, kendi aralarında ilişkiler oluşturan birimler topluluğudur. Sosyal sistem bireylerden ve resmi olmayan örgütlerden meydana gelir. Yenilik, sosyal sistem içerisinde ortaya çıkar (Gümüş, Dayal ve Gümüş Bilim, 2014; Rogers, 2003; Uzkurt, 2017; Yeloğlu, 2011). Doğal olarak yenilik ortaya çıktığı sosyal sistemden etkilenir. Yeni bir fikir, yeni bir uygulama ve yeni bir nesne ortaya çıktığı sosyal sistemi hem etkiler hemde ondan etkilenir. Bazı yenilikler sosyal sistemi oluşturan bireyler tarafından ilgi görmeyebilir ve bunun sonucunda yenilik sosyal sistem içerisinde yayılma ve benimsenme imkânı bulamayabilir. Bu durumu yaşayan yenilikler sosyal sistem içerisinde yok olabilir. Bireylerin yeniliğe bakış açısı, değerleri, inaçları ve ekonomik imkânları yeniliğin benimsenmesini ve yayılmasını etkiler. Sosyal sistem tarafından bir yenilik faydalı olarak algılanılırsa, yeniliğin benimsenmesi kolaylaşmış olur ve sosyal sistemi meydana getiren bireyler arasında yayılır.

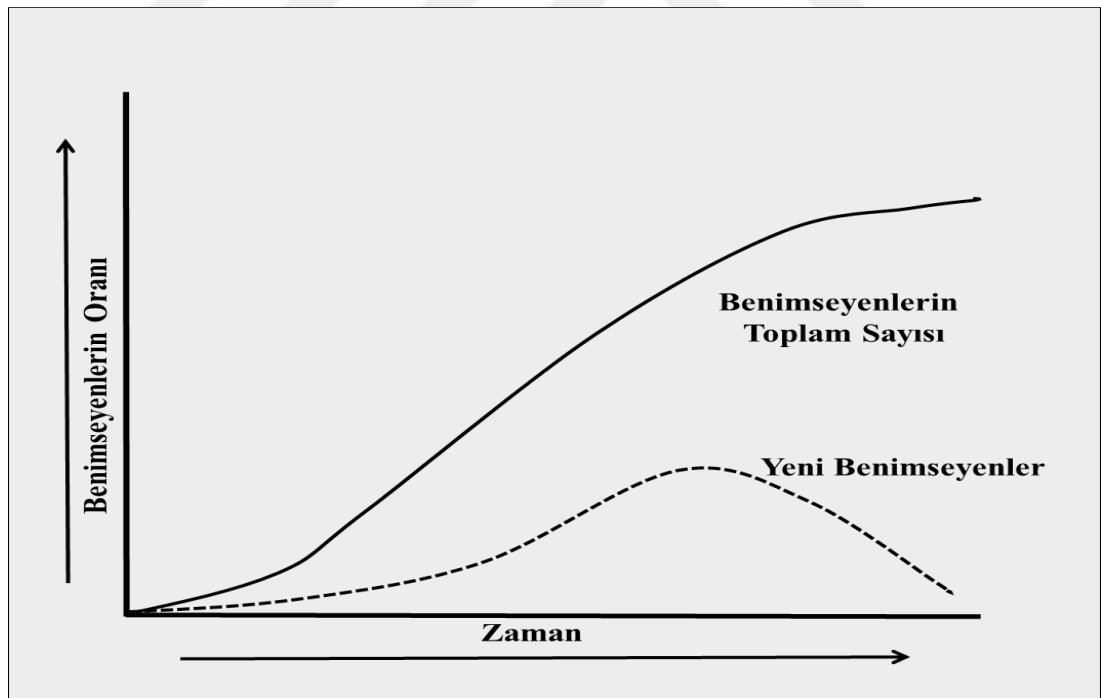
2.4. Yeniliklerin Benimsenmesi

Yenilikleri benimsemek isteyenler bireyler yenilik hakkında bilgi sahibi olmak ister. Birey yeniliğin faydalarını ve zararlarını bilerek yeniliğin kullanımına karar verir. “Yenilik hayatımda ne gibi değişikliklere neden olacak?” ve “Bu değişiklikler hayatımda olumlu gelişmeleremi yoksa olumsuz gelişmeleremi neden olacak?” gibi sorulara bireyin vereceği cevaplar yeniliğin benimseme sürecini etkileyecektir. Birey bu sorulara net cevaplar bulamazsa yeniliğin benimseme süreci belirsizliklere neden olur. Belirsizlik bireyin yeniliği benimseme hızını azaltacaktır. Yeniliklerin benimsenme hızı, yeniliklerin kısa sürede bireye ve toplumlara yayılabilmesini etkiler (Uzkurt, 2017; Yeloğlu, 2011). Yenilik, bireye ve topluma fayda sağlayarak ihtiyaçlarına cevap

veriyorsa, bireyin ve toplumun inaçlarıyla çelişmiyorsa, birey ve toplum tarafından kullanımı kolay anlaşılıyorsa, yeniliğin getirdiği olumlu değişimleri gözleyebiliyorsa yeniliğin benimsenme hızı yüksek olacaktır.

Toplum ve birey için yeniliklerin benimsenmesi kısa ve uzun zamanda meydana gelmektedir. Bir birey için yenilikleri benimseme kısa zamanda olurken farklı bir birey için uzun zaman almaktadır. Bu sürenin kısalığı ve uzunluğu birey ve toplumun yeniliklere olan yaklaşımıyla ve önceki deneyimleriyle ilişkilidir.

S eğrisi (Yeniliğin Benimsenme Hızı) ile yeniliğin benimsenmesi ve sosyal yapı içerisindeki dağılım süreci açıklanmaya çalışılmıştır. Şekil 2'de görüldüğü gibi yenilik ilk çıktığı zamanlarda, birey ve toplum tarafından yavaş yavaş benimsenmeye başlar. Yavaş yavaş benimsenmeye başlanan yenilik devam eden süreçte hızla artmaya başlar, doyuma ulaşan yeniliğin benimsenme oranı tekrar yavaşlar (Uzkurt, 2017; Yeloğlu, 2011). Yenilik, bireyin ve toplumun ihtiyaçlarına, beklentilerine cevap verilebildiği ölçüde yeniliğin benimsenme oranı yavaşlayacak veya hızlanacaktır.

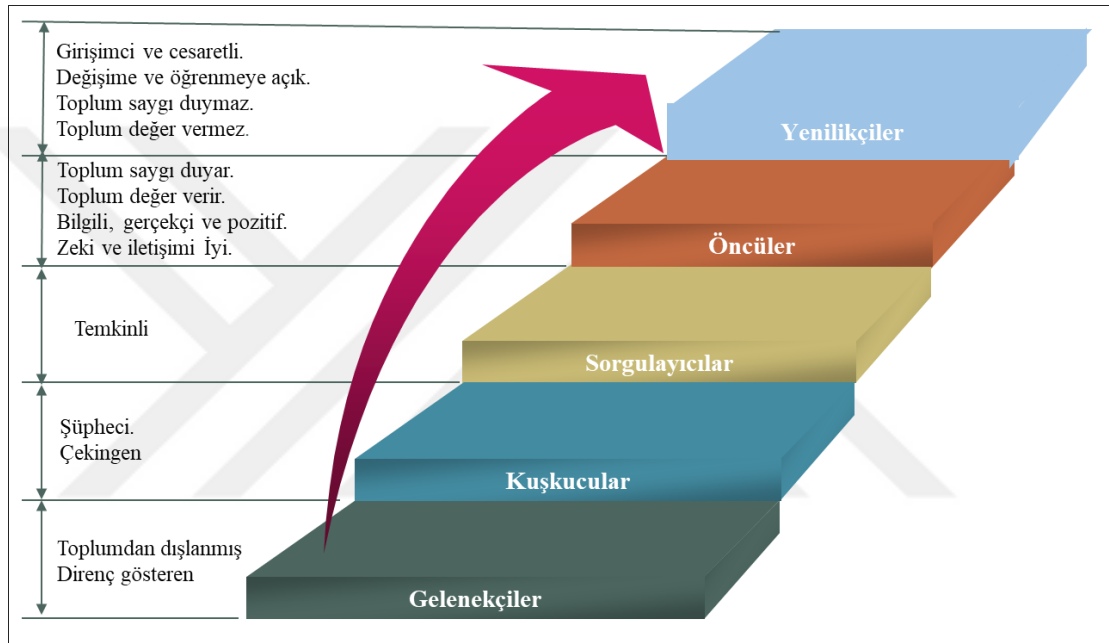


Şekil 2: Yeniliklerin Benimsenme Hızını Açıklamada Kullanılan S Eğrisi

(Kaynak: Rogers, 2003,Akt. Uzkurt, 2017'den uyarlanmıştır.)

2.4.1. Bireylerin Yenilikleri Benimseme Kategorileri

Bireylerin yenilikçi yapıları, yenilikler karşısında tepki verme biçimleri, yenilikleri benimseme süreleri ve yeniliğe yaklaşımları açısından, yenilikçiler, öncüler (erken benimseyenler), sorgulayıcılar (erken davranan çoğunluk), kuşkucular (geç kalan çoğunluk) ve gelenekçiler (geride kalanlar) olmak üzere Şekil 3’ te görüldüğü gibi beş kategoriye ayrılmıştır (Okтуğ, 2014; Rogers, 2003; Uzkurt, 2017). Bu kategoridekilerin özelliklerini aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür;



Şekil 3: Yenilikleri Benimseme Kategorileri

(Rogers, 2003'ten uyarlanmıştır.) **Yenilikçiler (Innovators)**

Yenilikçiler, yenilik konusunda oldukça girişken ve cesaretli davranma eğilimindedir. Yenilikçiler, yeniliği ilk benimseyen olmayı arzu ederler, macerayı severler, yenilikçilerle iyi anlaşır, değişime direnc göstermezler ve yeni fikirlere açıktırlar. Bu özellikleri onları, toplumun diğer üyelerinden farklı kılar. Yenilikçilerin toplumla ilişkileri iyidir. Bu bağlamda yenilik ortaya çıktığında ilk olarak yenilikçiler tarafından alınır ve kullanılmaya başlanır. Yeniliği ilk benimseyen bireyler toplum tarafından dışlanma ihtimali vardır. Yenilikçiler cesaretlilerden ve risk alanlardan oluşmasına rağmen toplum içerisinde çok fazla saygı ve değer görmezler. Toplum tarafından saygı ve değer görmeyen bireylerden oluşan toplumlarda yeniliğin yayılma süreci olumsuz

etkilenir. Yeniliği ilk benimseyen bireyler yeniliklerin yayılması konusunda önemli bir role sahiptir (Okтуđ, 2014; Rogers, 2003; Uzkuurt, 2017).

2.4.1.1. Erken Benimseyenler / Öncüler (Early Adopters)

Yenilikleri erken benimseyen bireyler bu gruba girer. Yenilikleri erken benimseyen bireyler yerel toplumla daha bütünleşik bir özelliğe sahiptirler. Yenilikleri erken benimseyen bireyler toplum üyeleri tarafından saygı gösterilerek değeri verilir ve bu bireyler takip edilirler. Yenilikleri erken benimseyen bireyler yenilikleri alıp kullanırlar. Bu gruptaki bireyler yeniliklerin benimsenmesi açısından yenilikleri benimsemeyi düşünenler üzerinde etkilidir. Yenilikleri meydana getirenler yeniliklerin yayılması için bu gruba girenlere değeri verir. Yenilikleri erken benimseyenler yenilikleri kullandıklarından kendilerinden sonra yenilikleri benimsemeyi düşünenlerle deneyimlerini paylaşarak ve onların riskini azaltarak onlara yardımcı olur. Bu kategorideki bireyler diğer kategorilere göre daha bilgili, gerçekçi, bilgiye ulaşmak için azimli, pozitif, zeki ve bireyler arasında iletişimi iyi olanlardır (Okтуđ, 2014; Rogers, 2003; Yeloğlu, 2011; Uzkuurt, 2017).

2.4.1.2. Erken Davranan Çoğunluk / Sorgulayıcılar (Early Majority)

Yenilikleri benimsemede erken davranan çoğunluğun özelliği, yenilikçilere ve erken benimseyenlere göre daha temkinli olma eğiliminde olmalarıdır. Bu nedenle yeniliği benimseme süreleri yenilikçilere ve yeniliği erken benimseyenlere göre daha fazladır. Çünkü yenilikleri benimsemede erken davranan çoğunluk uygulamaya ağırlık vererek yenilikleri test etmek isterler. Yeniliklerin olumlu ve olumsuz sonuçlarını görmek isterler, sonuçları gördükten sonra yenilikleri benimsemeye karar verirler. Bu kategoriye giren bireyler toplum içerisinde, yenilikleri erken benimseyenler ve geç kalan çoğunluk arasında bir köprü görevini üstlenirler (Okтуđ, 2014; Uzkuurt, 2017; Yeloğlu, 2011).

2.4.1.3. Geç Kalan Çoğunluk / Kuşkucular (Late Majority)

Yenilikleri benimsemede, geç kalan çoğunluk yeniliklere şüpheli ve çekingen davranma eğilimindedir. Bu kategorideki bireyler yeniliğin kendilerine ve topluma katkısını öğrenmek isterler. Toplumun çoğunluğunun yenilikleri benimsemesini beklerler. Toplum tarafından yapılan yenilikleri benimseme baskısı bu kategorideki bireylerin üzerinde etkilidir. Sadece yeniliklerin benimsenmesinde toplumsal baskı

yeterli değildir, bunun yanında yenilikler üzerindeki belirsizliklerin de kalkmış olması gerekir. Yeniliğin meydana getirdiği ekonomik koşulları da dikkate alarak yeniliği benimsemeye karar verirler (Oktuğ, 2014; Yeloğlu, 2011; Uz Kurt, 2017).

2.4.1.4. Geride Kalanlar / Gelenekçiler (Laggards)

Yeniliği benimsemeye geride kalanlar, toplum içerisinde yenilikleri en son benimseyenlerdir. Bu kategorideki bireyler toplum içerisinde dışlanmaya yakındırlar. Geleneklerine ve geçmişe bağlı olarak hayatlarını devam ettirirler. Yenilikleri benimsemeye direnç gösterirler. Yeniliklerin diğer bireyler tarafından benimsenmesini bekleyerek yeniliğin etkilerini gözlemlerler. Bireylerin daha önceki yenilikleri benimseme deneyimleri, ekonomik imkânları, yenilik hakkındaki bilgi eksikliği, sosyal statüleri ve toplum dışında yaşama istekleri onların yenilikleri benimseme durumlarını etkilemektedir (Oktuğ, 2014; Uz Kurt, 2017; Yeloğlu, 2011).

Yenilik, yeni bir fikir, yeni bir uygulama, yeni bir süreç, yeni bir hizmet, yeni bir teknoloji ve yeni bir ürün ortaya koymaktır. Yenilik ekonomik, bireysel ve toplumsal faydaya dönüştüğü sürece bir anlam ifade edecektir. Yeniliğin ortaya çıkması hem ekonomik hem de bireysel ve toplumsal faydaya dönüşmesi, yenilikçilik için gerekli olan ön şartı sağlamış olmaktadır. Çünkü yenilik olmadan yenilikçilikten söz edilemez.

2.5. Yenilikçilik

Yenilikçilik kavramı, İngilizcede kullanılan innovativeness ve innovative kelimelerinin anlamı olarak kullanılmaktadır. İlgili literatürde yenilik, yenileşme ve yenilikçilik kavramları çalışılan alana göre aynı anlamda kullanılabilir. Yenilikçilik kavramı değişim ve gelişimlerin yaşandığı bilgi ve teknoloji çağında farklı alanlarda anlamını bulan bir kavramdır. Yapılan literatür taramasında yenilikçilik kavramıyla ilgili tutarlı bir birlikteliğin olmadığı anlaşılmaktadır.

Glor (2001) tarafından yenilikçilik, yeni fikirlerini uyguladığı ve kullanıldığı bir süreç olarak ifade edilmiştir. Saruhan ve Yıldız (2009: 97)'a göre yenilikçilik kavramı “müşteri tatmininin sağlanması için yeni kaynakların yaratılması ve yaratıcılığın uygulamaya geçirilmesi süreci” olarak tanımlanmıştır. Baykara (2014)'ya göre ise yenilikçilik, bir fikri, satılabilir, yeni ya da geliştirilmiş bir ürün, ya da mal ve hizmet üretimine dönüştürmek olarak dile getirmiştir. Demirel ve Seçkin (2008: 189)'e göre yenilikçilik; değişmek, risk almak, daha da önemlisi bilinenlerin dışına çıkmayı göze

almaktır. TDK (2017)'ye göre ise yenilikçilik, yenilikçi olma durumu ya da yeniliklere açık olma olarak belirtilmiştir. Rogers (2003)'a göre yenilikçilik, yeni bir fikri, yeni bir uygulamayı ve yeni bir ürünü bireyin ve toplumun diğer bireylere ve toplumlara göre erken benimseme veya istekliliğinin derecesidir. Goldsmith ve Foxall (2003)'a göre ise yenilikçilik, bireylerin yeni olan şeylere (fikir, ürün ve uygulama) ve onların kendi başarı ve başarısızlıkları üzerindeki etkilere verdikleri tepkilere ilişkin bireyden bireye değişen farklılıklardır. Yeniliklere verilen tepki bireyden bireye değişmektedir, değişen bu tepkiler yeniliklerin benimsenme derecesini etkilemektedir. Yenilikçilik bireyin bulunduğu sosyal sistemin içerisinde ilişkide bulunduğu diğer üyelerinin ilettiği deneyimlerine bağlı olmadan, bağımsız olarak yenilikleri benimseme eğilimi olarak tanımlanır (Midgley ve Dowling 1978. Akt. Köse, 2012). Yenilikçilik, yeni fikrin, yeni uygulamanın ve yeni ürünün birey ve toplum tarafından benimsenme veya yeniliğe, değişime ve gelişime açık olma eğilimi olarak ifade edilebilir.

Bireysel yenilikçilik, herhangi bir yeniliği geliştirmek, benimsemek ya da uygulamaktır (Yuan ve Woodman, 2010). Bireysel yenilikçilik, bireyin yeni olan şeylere istekliliğini, onları benimsemesini, kullanmasını veya onlardan yararlanmasını ifade etmektedir (Kılıçer, 2010: 23). Parlar ve Cansoy (2017)'a göre bireysel yenilikçilik, bir yeniliğin değişmesi, geliştirilmesi, benimsenmesi ve uygulanması için birey tarafından gösterilen isteklilik olarak ifade edilmiştir. Bireyin göstermiş olduğu isteklilikle yeniliğin benimsenmesi birey için daha iyi veya daha yararlı olacağı anlamına gelmez (Straub, 2009). Birey yenilikçilik eğilimiyle yeniliği deneyecek ve ondan sonra hayatına fayda sağlayıp sağlamadığına karar verecektir.

Yenilikçilik, bilgi kavramı ile birlikte anılmaktadır. Buna göre, bilgi ile yenilik arasında karşılıklı bir ilişki bulunmaktadır. Bilgi yeniliğin temelini oluşturmakta bilgi üretimi yeniliği şekillendirmektedir. Bilgi üretimi yeniliği şekillendirmekte yenilik de yenilikçiliği şekillendirmektedir. Bu bağlamda bilginin yenilik için, yeniliğin de yenilikçilik için ön şart olduğu düşünülebilir. Yenilik bilgi temelli bir süreçtir. Yenilik farklı bilgi yapılarının anlamlı bir şekilde bir araya getirilmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008; Uzkurt, 2017).

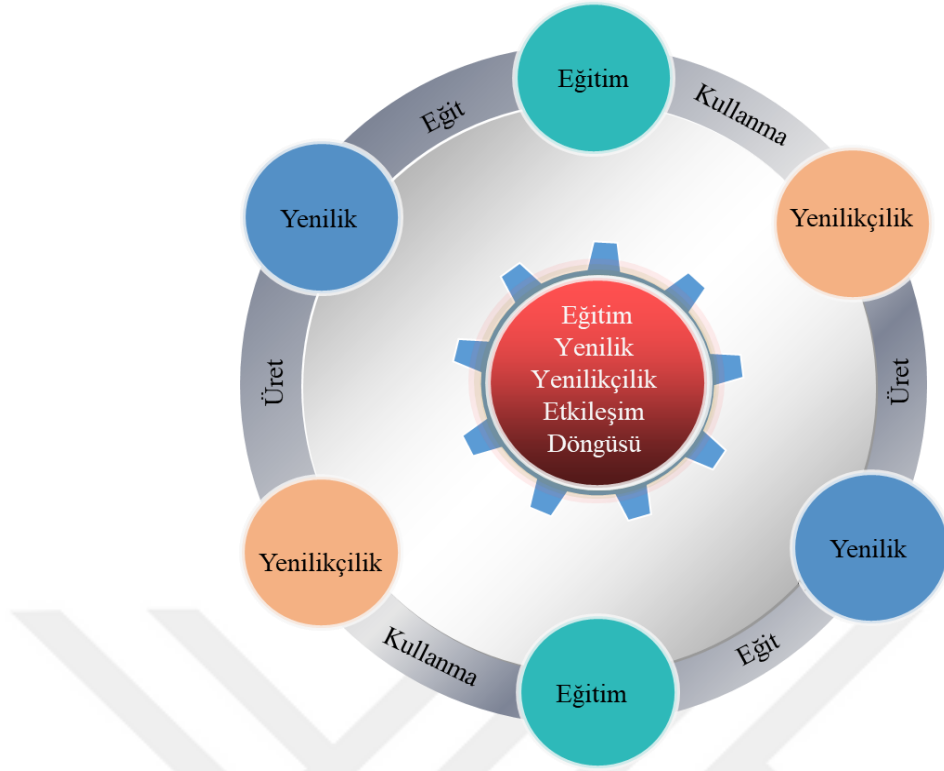
Bilim ve teknoloji çağının yaşandığı günümüzde bilim ve teknolojiye, sosyal hayatta değişimler ve gelişimler yaşanmaktadır. Bu yaşanan değişim ve gelişimlere birey ve toplumun yeniliklere açık olması ve yenilikleri benimsemesi gereği ortaya çıkmıştır. Gündelik yaşamın her evresinde yenilikçi yaklaşımlar hissedilmektedir. Hissedilen

yenilikçi yaklaşımların benimsenme derecesi kişiden kişiye, toplumdan topluma değişmektedir. Bilimsel ve teknolojik yenilikler bireyin ve toplumun hayatında değişimlere neden olmaktadır. Yenilikler, yemek kültürü, alışkanlıklar, sanat, haberleşme, iletişim, âdet ve görenekler, sosyal davranış biçimleri, gündelik hayat, tavır ve davranışları şekillendirir ve şekillendirmeye devam eder (Baykara, 2014). Küreselleşen dünyada, bilim ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, bireyin ve toplumun isteklerinin ve ihtiyaçlarının değişmesi sürekli olarak toplumu ve bireyi yenilik yapmaya ve yenilikleri benimseme eğilimine yani yenilikçi olmaya zorlamaktadır.

Yeni bir fikrin, yeni bir uygulamanın ve yeni bir ürünün ortaya çıkmasında en önemli unsur bireydir. Bu bağlamda yenilikleri ortaya çıkartan bireyin eğitimde önem arz etmektedir. Yeni fikri, yeni ürünü ve yeni uygulamayı ekonomik, bireysel ve toplumsal faydaya dönüştürecek bireylerin yetiştirilmesi eğitim sistemlerinin hedefleri arasındadır. Yenilikçilik özelliği gösteren bireylerin yetiştirilmesi sürecinde eğitim ve yenilikçilik arasında karşılıklı etkileşimin olduğu düşünülebilir.

2.6. Eğitim ve Yenilikçilik

Günümüzde bilim ve teknolojiye hızlı bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Hızlı değişim ve gelişimlerin yaşandığı dünyamızda yenilik, inovasyon ve yenilikçilik kavramları bilim, ekonomi, sanayi, teknoloji, sağlık ve eğitim gibi farklı alanlarda kullanılmaktadır. Eğitimde kullanılan yenilik, inovasyon ve yenilikçilik kavramları genel olarak aynı anlamda kullanılmaktadır. Eğitimin yenilik için yeniliğin de yenilikçilik için ön koşul olduğuna dair genel bir fikir vardır (Villalba, 2007: 8). Bu fikir bağlamında eğitim yoluyla yenilikleri üretecek bireyler yetiştirilir. Yetiştirilen bu bireyler yenilik üretir, üretilen yeniliklerin kullanılması ve uygulanması ile yenilikçilik süreci başlamış olur. Ortaya çıkan yeniliklerin kullanılması ve uygulanması ile yenilikçilik süreci eğitimi değiştirmekte ve geliştirmektedir. Şekil 4'te görüldüğü gibi eğitim, yenilik ve yenilikçilik arasında karşılıklı bir etkileşim vardır.



Şekil 4: Eğitim, Yenilik ve Yenilikçilik Etkileşim Döngüsü

Eğitim hem yenilikleri üretecek bireyleri yetiştirir hem de yetiştirdiği bireylerin yeni fikirlerinden, uygulamalarından ve ürünlerinden etkilenir. Bu bağlamda eğitim hem yeniliklerin üretilmesine zemin hazırlar hem de üretilen yeniliklerden etkilenerek, yenilikçilik ile olan etkileşimi devam eder.

Eğitim ve yenilikçilik arasındaki ilişki sürekli devam eder. Eğitimde yenilikçiliğin gerekli olmasının iki nedeni vardır. Birincisi, bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimlerden etkilenen toplum içerisinde eğitimin yenilenmek zorunda kalmasıdır. İkincisi, yenilikçilik eğitim kurumlarının diğer eğitim kurumlarıyla rekabet edebilmesi için gereklidir. Eğitim kurumları, rekabet edebilmek, yenilenmek, bireyin ve toplumun değişen beklentilerine cevap vermek için programlarını, öğrenme ve öğretme ortamlarını, öğretim ilke ve yöntemlerini ve teknolojik araçlarını yeniler (Temizkan, 2014: 6). Eğitim yoluyla şirket ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu insan gücünün yetiştirilmesi sağlanır. Üniversiteler şirket ve işletmelerin yenilik üretimini teşvik etmek için ihtiyaç duyduğu insan gücünün niteliklerine odaklanmıştır. Üniversiteler bireylerin değişen gereksinimlerine göre tekrar eğitilmelerini, sağlamak için eğitim programları geliştirirler. İnsan kaynağının eğitimi yenilik üretmeyle ilgilidir. Eğitim yenilik üretme sürecinde bilgi birimi sağlamaktadır. Yaşam boyu

öğrenme anlayışını bireyelerine kazandırmış ülkeler yenilik üretmeye daha hazırdır. Yenilik üretmeye hazır olan ülkelerin bireyleri sürekli öğrenme anlayışıyla mesleki ve kişisel gelişimlerini sağlayarak yeni fikir, uygulama ve ürün üretmeye eğilimlidir. Ülkelerin ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişimini etkileyen yeni fikirler, uygulamalar ve ürünler üretilmediği zaman ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişme durmaktadır (Elçi, 2007: 98; Looney, 2009, Akt. Kurtuluş, 2012; Villalba, 2007: 8).

Bilim ve teknoloji üretimini hedefleyen toplumlarda beyin gücü ana kaynak ve sermayedir. Beyin gücü, yeni fikirlerin, uygulamaların ve ürünlerin üretilmesinde önemlidir. Beyin gücünün ürettiği yenilikler, daha yeni ürünlerin yaratılmasında, yeni üretim yöntemleriyle verimliliğin artırılmasında ve ekonomik büyümenin sağlanmasında itici güçtür. Beyin gücünün öneminin farkında olan ve beyin gücünü ana kaynak ve sermaye olarak nitelendiren toplumlar insanların eğitime büyük önem vermektedir. Eğitim ile yenilik üreten insan kaynağını yetiştirmek ve işyerlerinin ihtiyaç duyduğu yenilikçi insan gücünün niteliklerini geliştirmek gerekmektedir. Toplumlar yenilik üretmek için ihtiyaç duydukları insan gücünü eğitim ile yetiştirirler. Ayrıca toplumlar eğitim sistemleriyle yenilikçi bir kültür oluşturmayı hedefleyebilir. Hem insan gücünün yetiştirilmesi hem de yenilikçi kültür oluşturmak için eğitimin önemli bir işlevi vardır. Eğitim ile toplumu oluşturan bireylerin yenilikçilik becerilerinin geliştirilmesi ve yeniliklere karşı olumlu tutum geliştirmeleri sağlanabilir (Elçi, 2007; Falch ve Mang, 2015; Yılmaz Öztürk ve Summak, 2014). İçinde yaşadığımız yüzyılda yeni fikirlerin, uygulamaların ve ürünlerin üretilmesinin sonucunda dünyamızda yenilik ekonomisi oluşmuştur. Yenilik ekonomisi ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştirmek için eğitim politikalarının yeniden yapılandırılmasını gerektirmektedir.

Eğitimde meydana gelen değişimler ve gelişimler sosyal bir yeniliktir. Eğitimde meydana gelen yeniliklerin amacı eğitimin kalitesini ve etkinliğini arttırmaktır. Teknolojinin etkin kullanımı, eğitim amaçlı radyo ve televizyonların yayına başlaması, ölçme ve değerlendirme sistemlerinin değişmesi, öğretim programındaki değişimleri, uzaktan eğitim sistemleri, web portal uygulamaları, yeni öğretim yöntemlerinin kullanılması eğitimde yapılan yenilik uygulamaların bazıları olarak değerlendirilebilir (Halaç, Eren ve Bulut, 2014). Toplumlar eğitim sistemlerinde yeni uygulamalar geliştirmek ve değişimler yapmak ihtiyacı hissedebilir. Eğitim sistemlerinin gelişen bilim ve teknolojilere uyum sağlamak sorumluluğu vardır. Eğitim sistemleri bu

sorumluluğunu yerine getirirken, yeni bilgileri toplumla paylaşmak, bilgi çağının ihtiyaç duyduğu becerileri bireylere kazandırmayı hedefleyerek, toplumsal değişmeyi gerçekleştirecek bireyler yetiştirir. Bilim ve teknolojideki gelişmeler mesleklerde aranan nitelikleri de değiştirmiştir. Değişimlere ve yeniliklere açık bireyler yetiştirmeyi hedefleyen eğitim sistemlerinin değişime ve yeniliklere açık olması zorunlu hâle gelmiştir. Yeniliklere ve değişime açık eğitim sistemleri bilimsel araştırmalar yaparak hedeflerini, öğrenme ve öğretim ortamlarını, öğretim ilke ve yöntemlerini, öğretim teknolojilerini ve öğretmenlerini bilgi çağının ihtiyaçlarına göre yenilemelidir (Sağ, 2003; Şen, 2013). Eğitim sistemleri bilgi çağının ve toplumun ihtiyaçlarına göre yenilenerek, bireylerden gelen değişim ve yenileşme taleplerine cevap vermelidir.

Günümüzde bilim ve teknolojide meydana gelen değişimler hayatımızın her alanını etkilemektedir. Bu etkilenme sürecinde insanın rolü önem arz etmektedir. Çünkü insan hem yenilikler üreten hem de yeniliklerden etkilenendir. İnsanın yenilik üretmesi ve yeniliklerden etkilenmesi bağlamında bireyin yenilikçi bir eğitim sisteminde yetiştirilmesi gerekir. Yenilikçilik kültürü, bireylere erken yaşlarda kazandırılmalı ve bireylerin eğitim hayatı süresince canlı tutulmalıdır. Yenilikçilik, bir ülkede sürdürülebilir büyümenin, toplumsal refahın ve istihdamın sağlanması için çok önemlidir. Yenilikçiliğin öneminin anlaşılması yenilikçiliği devlet politikalarının odağı hâline gelmiştir (Açıkgöz Ersoy ve Muter Şengül, 2008; Elçi, 2007). Devletler kendi yenilikçilik politikalarını uygulamak için eğitim sisteminden faydalanmaktadır. Eğitim ile yenilikçi bireylerin yetiştirilmesi devlet politikası hâline gelmiştir. Devletler, yeni eğitim programlarıyla, yeni öğrenme ve öğretme ortamlarıyla, yeni teknolojilerin kullanılmasıyla, yeni öğretim ilke ve yöntemleriyle yenilikçi bireylerin yetiştirilmesine zemin hazırlamaktadır. Eğitimde yapılan değişimler ve yeni uygulamalar başarılı sonuçlar ortaya koydukça eğitim kalitesinde yükselme olacaktır. Eğitim kalitesi ülkenin ekonomisini ve gelişimini yakından etkilemektedir. Bu yüzden hükümetler eğitimde değişim yapmakta ve yeni projeleri uygulamaya koymaktadır (Elçi, 2007; Kahraman ve Gülaçtı, 2011).

İçinde yaşadığımız bilgi çağında bireylerin başarılı olması için gereken beceriler değişmeye devam edecektir. Bireylerden beklenen becerilerin değişmesinin sonucu olarak eğitim sistemlerinde bireyin ve toplumun ihtiyaçları doğrultusunda bireyin değişen becerilere cevap vermesi gerekmektedir. 21. yüzyılda toplumların dönüşmesi

ile birlikte çeşitli becerilerin ve kazanımların dikkate alınması gerekmektedir. 21. yüzyıl becerileri denilen bu beceriler okulda uygulanan dersler kadar önemlidir ve öğrencilerin bu becerileri edinmesi yaşadığımız yüzyılda başarılı olmak için bir anahtar niteliği taşımaktadır (Akgündüz, 2016: 21). Değişimin ve dönüşümün hızla yaşandığı dünyamızda bireylerin yeni beceriler kazanması önem arz etmektedir. Bazı araştırmacılar veya kuruluşlar tarafından öğrencilerin 21. yüzyıl becerileri üzerine araştırmalar yapılmıştır. Bu araştırmaları yapan kuruluşlardan birisi de Uluslararası Eğitimde Teknoloji Derneği (ISTE) dir. ISTE, (2017)'ye göre bilgi çağındaki öğrencilerin sahip olması öngörülen standartlar teknolojik işlemler ve kavramlar, yaratıcılık ve yenilikçilik, iletişim ve işbirliği, araştırma ve bilgi akışı, süreci, eleştirel düşünme, problem çözme, karar verme ve dijital vatandaşlık olarak ifade edilmiştir. Yaratıcılık ve yenilikçilik standartında öğrenciler yaratıcı düşünceleriyle bilgi oluşturur, yenilikçi ürün ve yöntemler geliştirirler. Öğrencilerden kendi bilgilerini kullanarak yeni fikirler, nesnelere ve uygulamalar yaratmaları, öğrencilerin bireysel olarak veya grupla birlikte teknolojiyi kullanarak yeni özgün ürünler ve projeler oluşturmaları beklenmektedir (Aybat, 2016; Gülen, 2013; Günüş, Odabaşı ve Kuzu, 2013). Farklı bir kuruluş olan Partnership for 21st Century Learning (P21)' de 21. yüzyıl öğrenen becerileri üzerine çalışmalar yapmaktadır. P21 (2017)'e göre, 21. yy. becerileri “öğrenme ve yenilik becerileri”, “bilgi, medya ve teknoloji becerileri” ve “kariyer ve yaşam becerileri” olmak üzere üç ana beceriden oluşmaktadır. Öğrenme ve yenilikçilik ana becerisi, yenilikçilik, yaratıcılık, problem çözme, eleştirel düşünme, iletişim ve işbirliği becerilerinden meydana gelmektedir (Aybat, 2016; Gülen, 2013; Günüş, Odabaşı ve Kuzu, 2013; Orhan Göksun, 2016). 21.yüzyıl öğrenen veya öğrenci becerileri kapsamında yapılan çalışmalarda yenilikçilik becerisi vurgulanmaktadır. Bilgi ve teknoloji çağında eğitim sistemlerinin sürekli değişime ve gelişime açık bir şekilde yenilikçi bir yapıda olması bireylerin yenilikçilik becerilerini kazanmasını sağlayacaktır.

Bilgi ve teknoloji çağı olarak nitelendirilen 21. yüzyılda bireylerin ve toplumların ihtiyaçları değişmektedir. Eğitim sistemleri bireylerin ve toplumların değişen ihtiyaçlarını karşılayabilmek için değişime, gelişime ve yeniliklere açık olmak durumundadır. Çünkü eğitim açık bir sistemdir ve eğitimin dış dünyadan aldığı dönütler doğrultusunda kendisini değiştirerek yenileyen bir yapısı vardır. Eğitim sistemlerinde önemli bir yere sahip olan eğitim programlarının, bireylerin ve

toplumların yarınki ihtiyaçlarını karşılamak için değişime, gelişime ve yeniliklere açık olması gerekmektedir. Farklı ülkelerin eğitim sistemlerinde, yeni eğitim anlayışlarının, yeni eğitim programlarının, yeni ğretim yöntem ve tekniklerinin kullanılması, yeni ğretim teknolojilerinin kullanılması, yeni öğrenme ve öğretme ortamlarının oluşturulması ve yeni ğretmen yetiştirme anlayışları gibi gelişmeler ve değişimler küresel anlayışta diğer ülkelerin eğitim sistemlerini de etkilemektedir (Orhan Göksun, 2016; Tutkun, 2010).

Ülkelerin ğretim programları, bireylerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve değerleri belirleyerek ülkenin eğitim vizyonunu yansıtarak eğitimdeki yeniliği teşvik eder. lkeler kendi eğitim vizyonları kapsamında eğitim programlarını değiştirirler. Öğretim programı değişiminde merkez ve yerel olmak üzere iki yaklaşım vardır. Merkez yaklaşımda yenilikler ğretim programına merkez yönetim tarafından yerleştirilir. Bu yaklaşımda yeniliklerin, dikey yönetim ağlarıyla yayılması amaçlanmıştır. Bu yeniliklerin gerçekleşmesi için okullara ve öğretmenlere sağlanacak teşvikler ile okulların ve öğretmenlerin yenilikleri benimsemeleri, uygulamaları sağlanabilir. şayet teşvikler sağlanmaz ise yenilikler gerçekleşemez. Yerel yaklaşımda, yenilikler ğretim programına okullar ve öğretmenler tarafından yerleştirilir. Bu yaklaşım okullara ve öğretmenlere kendi yeniliklerini yaratma imkânı sağlar. Yeniliklerin uygulanmasında öğrencilerle ve yerel toplumla işbirliği yapılmaktadır. Öğretmenlerin eğitimsel yenilikleri benimsemeleri ve uygulamaları için yerel düzeyde teşvikler yapılmalıdır. Yeniliklerin, yatay okul ağlarıyla yayılması amaçlanmıştır. Bilgi ve teknoloji toplumunun eğitim programları bilgiyi kullanan ve üreten, yaratıcı, araştıran, sorgulayan öğrenmeye açık, gelişime ve değişime açık, işbirliğine ve yeniliklere açık, teknoloji kullanan, etkili iletişim kurabilen, zmn parçası olan bireyler yetiştirmek için tasarlanmalıdır (Karkkainen, 2012; Orhan Göksun, 2016; zkan, 2010). Eğitim programlarındaki yenilikler bireylerin değerlerini dikkate alarak gerçekleştirilirse, insanlar yenilikleri kabul etmeye daha istekli olurlar. İnsanlar, bir yeniliğin amacını ve yeniliğin neleri içerdiğini bilmek isterler (Ornstein ve Hunkins, 2014). Değişen dünyanın ihtiyaç duyduğu becerilere sahip nesiller yetiştirmek eğitim sisteminin görevidir. Eğitim sistemi tarafından bu görev yerine getirilirken, yeniliklere, değişime ve gelişime açık yenilikçi eğitim programlarının hazırlanması gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önem arz etmektedir.

Türkiye’de 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planında “Nasıl bir birey yetiştirmeliyiz?” sorusunun cevabı, eğitim sisteminin amacı olacak şekilde belirtilmiştir. Eğitim sistemin amacı, girişimcilik ve yenilikçilik özelliklerine sahip, bilim ve teknoloji kullanımına ve üretimine yatkın, bilgi toplumunun gerektirdiği temel bilgi ve becerilerle donanmış, üretken ve mutlu bireylerin yetişmesi olarak belirlenmiştir (Kavak ve dğr., 2016: 308-320). TÜBİTAK (2005: 60) tarafından hazırlanan Vizyon 2023, Teknoloji Öngörü Projesi, Eğitim ve İnsan Kaynakları Sonuç Raporu ve Strateji Belgesi’nde de Türkiye’nin 2023 eğitim ve insan kaynakları vizyonu belirlenmiştir. Bu vizyona ilişkin unsurlar aşağıda sıralanmaktadır;

- Özgürlükçü, eşitlikçi, bireysel farklılıkları gözetip ve değerlendiren, bireyin yaratıcılık ve hayal gücünü geliştiren, öğrenme ve insan odaklı;
- Zaman ve mekân kısıtlarından arınmış, değişim esnekliğine sahip;
- Her bireyin kendini özellikleri doğrultusunda en üst düzeyde geliştirebildiği;
- Kendi özgün öğrenme teknolojilerini yaratmış ve yerinden yönetim ilkesi etrafında örgütlenmiş;
- Toplumsal talebi karşılamaya yönelik;

Demokratik ve kendini yenileme gücüne sahip bir eğitim sistemi içinde;

- Özgür düşünen ve bağımsız karar verebilen, yenilikçi, özgüven sahibi, hayata olumlu bakan, barışçı;
- Problem çözme, iletişim, organizasyon ve işbirliği yeteneği gelişmiş;
- Bilim, sanat ve teknoloji üretebilen; girişimci, çevreye duyarlı;
- Ulusal ve evrensel düzeyde iddia sahibi;
- Ulusal ve evrensel değerleri özümsemiş;

yurttaşların yetiştiği ve tüm insan kaynaklarını liyakata dayalı olarak değerlendirerek gelişmiş ülkelerle rekabet edebilen, dinamik, bilgi tabanlı ekonomiye sahip bir Türkiye...

Türkiye’nin 2023 eğitim ve insan kaynakları vizyonunda; demokratik ve kendini sürekli yenileyen, öğrenme ve insan odaklı bir eğitim sistemi hedeflenmiştir. Bireyin yaratıcılık ve hayal gücünün geliştirildiği, bireysel farklılıkların değerlendirildiği, zaman ve mekân kısıtlaması olmayan bir eğitim sistemi öngörülmüştür. Öngörülen

eğitim sisteminin değişime, gelişime, işbirliğine ve iletişime açık, bilişim teknolojilerini kullanan, yeniliklere açık, yeni bilim, sanat ve teknoloji üretebilen bireyler yetiştirmeyi amaçlaması, yenilikçi eğitim kapsamında değerlendirilebilir.

Eğitimde yenilikçilik, zkan (2009: 5) tarafından, eğitim sürecinin tüm ögelerini dikkate alarak, sistemde yenilikçiliğe ve yaratıcılığa yön veren, yaratıcılığı geliştiren, eğitim kurumunun yönetim ve denetiminde, öğrenme-öğretme süreçlerindeki ağdaş yenilik ve gelişmeleri uygulayan, pratik bilgiyi uygulamaya dönüştüren, çıktılarını kontrol eden bir süreç ve sonuç olarak tanımlanmıştır. Inbar (1996) eğitimde yenilikçiliği öğretmenlerin, ebeveynlerin, öğrencilerin ve yöneticilerin davranışsal değeriklikler olarak tanımlamıştır (Akt. Akçöltekin, 2017). Alan yazın kapsamında eğitimde yenilikçilik veya yenilikçi eğitim, ülkenin, toplumun ve bireyin ihtiyaçlarına göre eğitim programlarının, öğrenme ve öğretme ortamlarının, ğretim ilke ve yöntemlerinin, ğretim teknolojilerinin, insan kaynağı niteliklerinin değerim sürecidir.

Eğitim sistemi değerime, gelişime, işbirliğine ve iletişime açık, bilişim teknolojilerini kullanan, yeniliklere açık, yeni bilim, sanat ve teknoloji üretebilen bireyleri okullar vasıtasıyla yetiştirir. Eğitim kurumu olarak okulunda değerime, gelişime, yeniliklere açık olması gerekmektedir. Bu bağlamda yenilikçilik ve okul arasında karşılıklı etkileşimin olduğu düşünülebilir.

2.7. Yenilikçilik ve Okul

Dünyada meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmeler tüm kurumları etkilemektedir. Eğitim kurumu olan okullar da bu bilimsel ve teknolojik gelişmelerden etkilenmektedir. Eğitim kurumlarının kendilerini yenilemeleri ve öncelikle kendilerini değeritirerek, bu değerim ve yeniliğe hazırlanmaları gerekmektedir. Okullar değerim merkezi olması gerekirken çevreden gelen değerimlere uyum sağlamada zorlanmaktadır. Okulların amacı, yapısı, kültürü ve süreci, bilimsel ve teknolojik yeniliklerden etkilenmektedir. Toplumun öncüsü olan eğitim kurumlarının değerimin dışında ya da gerisinde kalması düşünülemez. Eğitim kurumları bilimsel, teknolojik ve toplumsal değerim sürecinden hem etkilenen hem de etkileyendir. Aynı zamanda eğitim kurumları değerimleri ve yenilikleri yaşama aktarmaktadır. Küreselleşen dünyamızda meydana gelen yenilikler okulların değermesini ve yenilikçi olmalarını zorlamaktadır (Demirel ve Seçkin, 2008: şen, 2013; Yavuz, 2016). Bilim ve teknolojinin gelişmesinin sonucu yaşanan değerimler ve bu değerimlerin sürekli devam

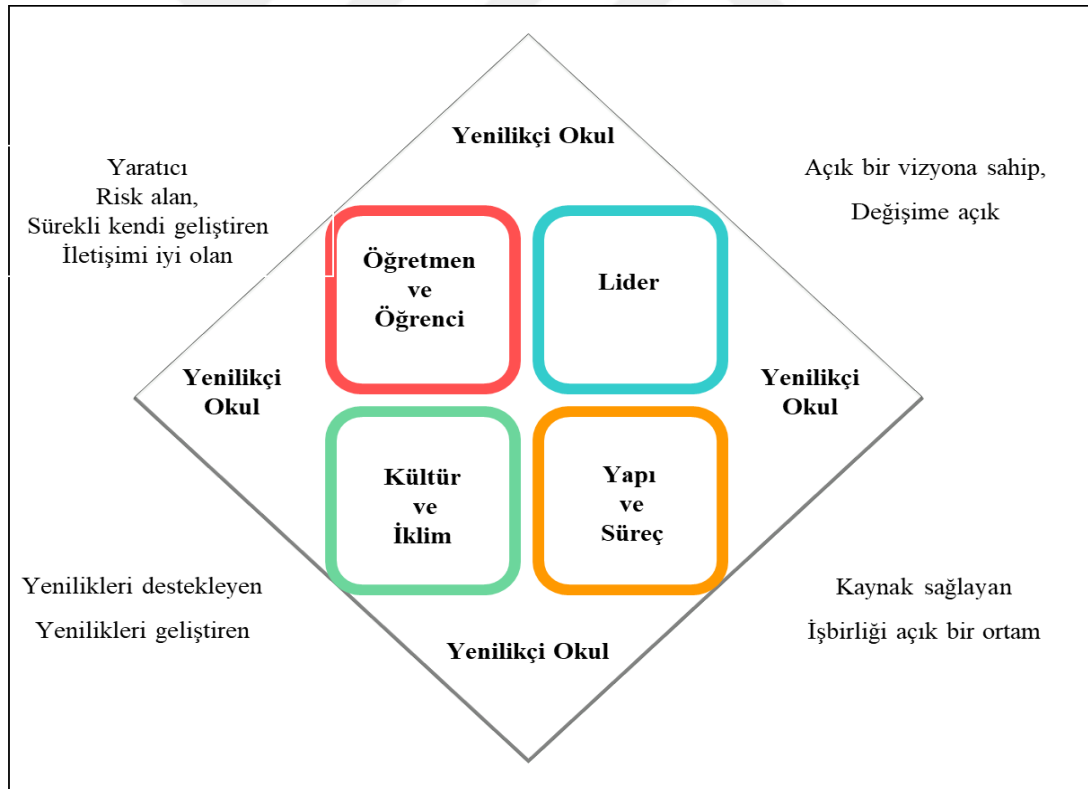
etmesi toplumun ve bireyin gelecek ihtiyaçlarını karşılayacak yeni bir okul ihtiyacını ortaya çıkar mıştır. Bireyin ve toplumun gelecekteki muhtemel ihtiyaçlarına cevap verebilecek okullar, yenilikçi okul bağlamında değerlendirilmektedir.

Yenilik ve yenilikçilik kavramları, eğitimcilerin ilgisini çekmektedir. Eğitimcilerin ilgisini çeken yenilik ve yenilikçilik kavramları, yenilikçi okul kavramına da ilgiyi arttırmıştır. Yenilikçi okul bağlamında eğitim kurumları, eğitim surecinin tüm oğelerini dikkate alarak sistemde yenilikçiliğe ve yaratıcılığa yön veren, yaratıcılığı geliştiren, eğitim kurumunun yönetim ve denetiminden, oğrenme-oğretme surelerindeki ağdaş yenilik ve gelişmeleri uygulayan, pratik bilgiyi uygulamaya dönüştüren, çıktılarını kontrol eden bir sure ve sonuç olarak düşünülmektedir. Yenilikçilik kapsamında eğitim oğgtleri, yeni oğretim programları, yeni ürünler ve hizmetler, e-oğrenmede bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı, oğrenciler ve ailelerle iletişimde bilişim ve iletişim teknolojilerini kullanmak gibi uygulamalar sunabilirler (Aslan ve Kesik, 2016: 463-482). Yenilikçi okul, yeniliklere yol açan yeni fikirlerin geliştirildiği ve uygulandığı ortamlardan oluşmalıdır. Okullar yeni eğitim fırsatlarını keşfederek, değerlendirerek ve uygulayarak okulun performansına yansıtılmalıdır. Yenilikçi okul yeni eğitim fırsatlarını keşfederek, değerlendirerek uygulayarak yenilikleri okul performansına yansıtılmalıdır (Lope Pihie, Asimiran ve Bagheri, 2014). Yenilikçi okullar, oğretmenler, yöneticiler ve diğer ekip liderleri ile oğrencilerin oğrenmelerinde mükemmelliğe ulaşmaya, yeni veya gelişmiş oğretim tekniklerinin ve oğrenme uygulamalarının keşfine adanmışlardır (Yavuz. 2016: Watt, 2001,Akt. Bülbül. 2012: 157-175).

Günümüz okulları 21. yüzyıl bilgi ve teknoloji çağıyla uyum sorunları yaşamaktadır. Bu ağın ihtiyaç duyduğu yeni bilgi ve beceriler bireylere oğretilenmemektedir. Okullarda yeni bilgi ve becerilerin kazandırılmaması, geleneksel yöntemlerin kullanılması, eğitimde araştırma ve geliştirme için desteğin sağlanmaması, eğitimde karar alma surelerinin fazlalığı, eğitim sistemlerinde yeniliklerin benimsenmesine ve yayılmasına engel olmaktadır (OECD, 2008). Son yıllarda eğitim sistemlerinde yenilik konusu AB ve OECD gibi kuruluşlar tarafından da çalışılmaktadır. Bu tür kuruluşların yapmış olduğu çalışmalarda, eğitim sistemlerinin reformu, oğretmen yetiştirme, oğretim programlarının değişimi, dijital donanım ve yazılımlar, okullarda oğrencilere 21. yüzyılda rekabet etmeleri için gerekli becerilerin kazandırılması ve yenilikçilik konuları yer almaktadır. Eğitim ve oğretim uygulamalarında yenilikçiliği

teşvik etmek için mevcut okul sisteminde reform uygulanmalıdır (OECD, 2008; Shapiro ve dğr., 2007). 21.yüzyılda okulların, toplumsal, bilimsel ve teknolojik değişimlerin etkisiyle esnek bir yapıda yeniden yapılanması gerekmektedir. Okullar, toplumsal, bilimsel ve teknolojik değişimleri, değişen toplum ve birey ihtiyaçlarını dikkate alarak kendilerini yenilemelidir (Aslaner, 2010; Pekşen, 2010).

Bilimsel ve teknolojik yenilikler okul ve öğrenme ortamlarının yapısında değişimlere neden olmuştur. Okullar, sürekli yeniliğe açık, bilginin üretildiği, kullanıldığı ve geliştirildiği, ekip çalışması ile insanın kendine güven sağladığı, toplumun ve bireyin yeni ihtiyaçlarının karşılandığı, öğrencilerin özgün, araştıran, sorgulayan, yapıcı, yaratıcı, yenilikçi ve eleştirel düşünen bireyler olarak yetiştirildiği eğitim kurumlarıdır (Numanoğlu, 1999; Şen, 2013). Watt (2002) ise okulları üzerine yapmış olduğu çalışmada yeniliğin okullarda gerçekleşmesi için dört bileşen belirlemiştir (Akt. Pollock, 2008). Bu bileşenler Şekil 5’te gösterilmiştir.



Şekil 5: Yenilikçi Okul Bileşenleri
(Pollock, 2008’den uyarlanmıştır)

Yenilikçiliğin okullarda gerçekleşmesi amacıyla belirlenen bileşenler; (1) İnsan (Öğretmen ve Öğrenci), (2) Kültür ve İklim, (3) Yapı ve Süreç ve (4) Liderlik bileşenlerinden meydana gelmektedir. Yenilikçi okullarda bu bileşenlerin birbiriyle uyumu önemlidir. Birinci bileşen olan “insan faktörü” yenilikçi okul sürecinde çok önemlidir. Okul personelinin ve öğrencilerin yenilikler hakkındaki bilgisi, becerisi, tutumu ve davranışları yenilikçilik sürecini etkilemektedir. Okul personelinin ve öğrencilerin yaratıcı olması, risk alması, sürekli gelişime inanması ve ilişki kurma becerilerine sahip olması gerekmektedir. Öğretmenler yeni fikirler yaratmak, yeni beceriler öğrenmek ve program geliştirmek için işbirliği yapmalıdır. İkinci bileşen ise “okulun örgüt kültürü ve iklimi”dir. Okulun örgüt kültürü ve iklimi yeni fikir, yeni faaliyetler gibi yenilikleri desteklemeli, geliştirmeli ve işbirliğine değer vermelidir. Yenilikçi öğretmenlerin yeni fikirlerini önemsemelidir. Üçüncü bileşen ise, “yapı ve süreçler”dir. Okulun yapısı ve süreçleri esnek olmalı, bilgi paylaşımına ve işbirliğine izin vermeli, kaynak sağlamalı ve güçlü bir iletişim ağı olmalıdır. Dördüncü bileşen ise, “liderlik”tir. Okul liderleri yeniliklere öncülük etmeli, vizyona sahip olmalı, değişim tutkusu ve değişim inancı olmalıdır. Yenilikçi okul sürecinde girişimcilik ve risk alma ruhu hayati öneme sahiptir. (Evans, 1996; Pollock, 2008). Okullarda yenilikçilik, yenilikçi örgüt kültürü ve iklimiyle, yenilikçi öğretmenlerle, yenilikçi yapı ve süreçle, yenilikçi okul yöneticileri ile gerçekleşebilir.

İçinde yaşadığımız bilim ve teknoloji çağının okulları ve sınıfları etkilemesiyle öğrenme ve öğretme ortamları, öğrencilerin öğrenmek istedikleri bilgi ve beceriler farklılaşmıştır. Öğrenciler, dijital dünyanın araçlarını kullanarak farklı kaynaklardan bilgiye nasıl ulaşabileceklerini öğrenmeyi arzu ederler. Dijital dünyanın öğrenci isteklerine ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek yenilikçi öğrenme ortamlarının yer aldığı okullar tasarlamak gerekmektedir. Yenilikçi okulların oluşturulmasında en önemli rollerden biri öğretmenlere aittir. Öğretmenlerin yenilikçi davranışları ve yenilik anlayışları yenilikçi okul oluşturmada en önemli etkenler arasındadır (Balkar, 2015; Berry, 2009).

Bilgi çağının yaşandığı bu günlerde, “Teknolojiyi eğitimde kullanalım mı?” sorusu önemini yitirmiştir. Okullarda değişim ve yenilik söz konusu olduğunda, eğitimciler bilgi ve iletişim teknolojilerinin öğrenme ortamına entegrasyonu üzerinde durmaktadır. Okul ortamında öğretmenler ve öğrenciler bilgi ve iletişim teknolojilerinden verimli ve etkin bir şekilde yararlanmalıdır (Dibbon, 2003; Yavuz, 2016). 21. yüzyılda teknoloji çok hızlı bir şekilde ilerlemekte ve hem toplumu hem de eğitimi dönüştürmektedir.

Bilimsel ve teknolojik değişimlerinin sonucunda değişen eğitim sistemleri yeniliğe, değişime, gelişime, işbirliğine ve teknoloji kullanımına açık yenilikçi bireyleri okullar vasıtasıyla yetiştirir. Bilim ve teknoloji üretimini hedefleyen bir ülkede eğitim sisteminin bilim ve teknoloji toplumunun ihtiyaç duyduğu insan gücünü ve yenileşmeye uyum sağlayacak bireyler yetiştirmek için öğretim programlarını, okullarını, öğretmenlerini ve öğretim elemanlarını yeniliklere hazır hâle getirmesi gerekir (Sağ, 2003; Yavuz, 2016). Yeni Zelanda okulları; yenilikçi öğrenme ortamlarını keşfederek, endüstriyel eğitim çağının okullarındaki sınıf yaklaşımının uygulamalarını gözden geçirerek değiştirmektedir (Osborne, 2016). Dijital eğitim çağının öğrenme ortamlarında görev alacak öğretmenlerin başarılı olmaları için öğretmenlerin mevcut rutinlerin ötesine geçmek için yenilik yapmaları gerekir.

İnsan kaynağı yenilik için önemlidir. Yaratıcılıklarını, bilgi ve becerilerini yeniliklere dönüştüren insanlar ekonominin ve toplumun gelişimini sağlar. Eğitim sistemleri yenilikler üreten insanları yetiştiriyorsa, yeni fikirler, uygulamalar ve ürünler gelişme ortamı bulacaktır. Yeniliklerin üretimi için insan kaynağını eğitmek yeterli olmaz, insan kaynağının yenilikler üretmesi için yenilikleri destekleyen ve yeni fikirlerin ortaya çıkacağı yenilikçi örgüt kültürü ve iklimi olması gerekir. Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki bireylerin davranışlarını etkileyen değerler, normlar ve inançlardır. Okulların yenilikçi örgüt kültürüne sahip olması yeni fikirlerin ve yeni uygulamaların gerçekleşmesi açısından önemlidir. Okullar tarafından yenilik için gerekli fikirlerin üretilmesinde, yeniliklerin yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler tarafından benimsenerek başarıyla uygulanmasında yenilikçi örgüt kültürü önemlidir. Okulun örgüt kültürü yeniliklerin üretilmesi ve benimsenmesi sürecinde etkilidir (Çelikten, 2006; Uzkurt, 2017; Yüceler, 2009).

Okullarda örgüt iklimi ise, örgütün kişiliğini oluşturan, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen örgüt üyelerince hissedilen algılardır (Çelikten, 2006). Yenilikçi okullarda yenilikleri destekleyen örgüt ikliminin oluşturulması amacıyla öğretmen ve öğrencilerin yeni fikirleri desteklenmelidir (OECD, 2010). Yenilikçi okul ikliminin olduğu okullarda, öğretmenler yenilikçi davranışlar göstermeleri için ödüllendirilir. Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını desteklemek için onları motive etmek ve ödüllendirmek, okulda yenilikçi iklimin oluşması ve oluşan yenilikçi iklimin devamı için önemlidir. Öğretmenlere farklı öğrenme fırsatları sağlamak, öğretmenlerin yeni fikirlerine değer vermek ve hoşgörüle yaklaşmak öğretmenlerin yenilikçi davranışlar

göstermelerini teşvik eder. Yenilikçi okul ikliminin oluşması ve öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermeleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Balkar (2015) yenilikçi davranışların öğretmenlerin performansını artırdığını ifade etmektedir. Çok yenilikçi okullardaki öğretmenler az yenilikçi okullardaki öğretmenlere kıyasla kişisel ilerleme ihtiyacını daha fazla hissetmektedir ve mesleki gelişmeye daha açıktırlar (Geijsel, Van der Berg ve Slegers, 1999). Yenilikçi okullar, öğrenen organizasyonlar ve mesleki öğrenme toplulukları olarak düşünülebilir. Yenilikçi okullar öğretmenlerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılayan ve sürekli öğrenmenin gerçekleştirildiği okullardır (Giles ve Hargreaves, 2006: 124-156). Yenilikçi okul, yeniliğe, değişime ve gelişime açık olma eğilimi gösteren, yeni fikrin, uygulamanın, öğretim ilke ve yöntemlerinin, öğretim teknolojilerinin ve yaşam boyu öğrenme anlayışının benimsendiği bir kurum olarak tanımlanabilir.

Yenilikçi okulların başarısını zayıflatan üç faktör vardır: Birinci faktör, uzmanlar tarafından sadece alışılmadık yapılar olarak algılanmasıdır. Bir başka ifadeyle yenilikçi okulların aldıkları ek kaynaklardan dolayı diğer okullardan farklı olarak algılanma eğiliminde olmalarıdır. Yenilikçi okullarda en iyi öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görev yaptığı algısı diğer okullar tarafından bu okullara olan olumsuz bakış açısının artmasına ve yeni fikirlerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır. İkinci faktör ise, yenilikçi okullardan sürekli olarak, yaratıcılık ve yenilik beklentisinin okul çevresinde oluşmasıdır. Yenilikçi okullarda değişen okul yönetiminden kaynaklanan politikaların okul çevresinde farklı algılanması yenilikçi okulların gerilemesine neden olmaktadır. Üçüncü faktör olarak, yenilikçi okullara sağlanan kaynakların azalmasının okulların başarısını devam ettirmesini zayıflatmakta olduğu gösterilmektedir (Giles ve Hargreaves, 2006). Yenilikçi okulun başarısı önündeki engeller kaldırılarak, okulların yenilikçilik süreci devam ettirilebilir. Okulda yenilikçilik, yeniliklerin benimsenmesiyle, bu yeniliklerin çevreye yayılmasıyla, okul yöneticisinin, öğretmenlerin, öğrencilerin yenilikçi anlayışları ve davranışlarıyla gerçekleştirilebilir.

Okulların yenilikleri benimsenmesinde ve eğitimsel yeniliklerin başarıya ulaşmasında öğretmenin yenilikçi anlayışı ve davranışı etkilidir. Okulun yenilikçi örgüt kültürü ve iklimi ile öğretmenin yenilikçi anlayışı ve davranışı arasında doğrusal bir ilişki vardır. Bu bağlamda okullar da yenilikçi örgüt kültürü ve ikliminin oluşmasında öğretmenin yenilikçi anlayışı ve davranışı önem arz etmektedir. Bu önemden dolayı yenilikçi öğretmen kavramının alan yazın kapsamında açıklanması gerekmektedir.

2.8. Yenilikçi Öğretmen

Eğitimde meydana gelen yeni uygulamaların başarısı büyük oranda öğretmenin davranışına ve anlayışına bağlıdır. Eğitim ve öğretimde kaliteyi arttırmayı hedefleyen yeni uygulamaların başarısında en önemli unsur öğretmendir. Öğretmenin kalitesi eğitim ve öğretimin kalitesini doğrudan etkilemektedir. Çağımızda meydana gelen bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucunda bireylerin ve toplumların eğitimden beklentileri de değişmektedir. Hızlı değişimlerin yaşandığı toplumumuzda öğretmenlerde bu değişimlerden etkilenmektedir. Bireyin ve toplumun değişen beklentilerine cevap vermek ve değişimlere ayak uydurmak için eğitimde önemli role sahip olan öğretmenlerin de yeniliklere, bilişim teknolojilerine, gelişime ve işbirliğine, öğrenmeye açık olması ve yenilikçi davranışlar göstermesi gerekmektedir.

Zhu, Wang, Cai ve Engels (2013) tarafından yenilikçi öğretmen için öğrenme yetkinliği, sosyal yetkinlik, eğitsel yetkinlik ve teknoloji yetkinliği olmak üzere dört yetkinlik belirlenmiştir. Öğrenme yetkinliği, öğretmenlerin eğitim ve öğretimdeki yenilikleri öğrenmeye ve öğretimlerini geliştirmeye istekli olma anlamına gelmektedir. Eğitsel yetkinlik, yenilikçi eğitim kavramlarının farkında olarak ve öğrencileri yenilikçi öğretim ve öğrenme prensiplerini temel alarak yönlendirmektir. Teknoloji yetkinliği, modern teknolojiyi öğrencilerin öğrenmesini ve analitik düşüncemelerini geliştirmek için nasıl kullanacağını ve eğitime nasıl entegre edeceğini bilmeyi içerir. Sosyal yetkinlik farklı özelliklerde ve sosyodemografik yapılarıdaki öğretmenlerle iletişim kurabilme, başkaları ile işbirliği yapabilme ve pozitif ilişkiler geliştirebilme becerilerin kapsar.

Yeniliklerin üretilmesinde, geliştirilmesinde, benimsenmesinde ve uygulanmasında insan önemli bir yere sahiptir. İnsanın yenilikler açısından önemli bir yere sahip olması insan eğitiminin önemini arttırmıştır. İnsan eğitiminin öneminin artması eğitim sürecinde önemli bir yeri olan öğretmenin de önemini artmasına neden olmuştur (Açıkgöz Ersoy ve Muter Şengül, 2008). Öğretmenlerin hem yenilik üreten hem de yenilikleri kullanan insanı yetiştirmek için yenilikçi davranışlara sahip olması gerekmektedir. Öğretmenler bağlamında yenilikçi davranış, öğretmenlerin performansını değerlendirmek için öğretmenler tarafından yeni fikirlerin üretildiği, oluşturulduğu, geliştirildiği, uygulandığı ve değiştirildiği bir süreç olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle yenilikçi davranış, çalışılan kurumda, ürün ve

çalışma yöntemleri için yeni fikirler ortaya koyarak bu fikirlerin benimsenmesi ve uygulanması sürecidir. Yenilikçi davranış hem idari hem de teknik yeniliklerin uygulamasına yönelik olabilir. Toplumda meydana gelen hızlı bilimsel, teknolojik ve sosyal değişimler gibi çeşitli nedenlerle öğretmenlerin yenilikçi davranışlar sergilemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin yenilikçi davranışlar sergilemesi okulların başarısını doğrudan etkilemektedir (Shi, 2012; Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015; Turgut ve Begenirbaş, 2016).

Okullarda öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermelerinin üç temel nedeni vardır. Birinci neden, yenilikçi davranış, güncel gelişmelerden haberdar olmak için önemli olduğu gerçeğidir. Bilgi ve teknoloji çağında yoğun bir şekilde yeni bilgi, uygulama ve ürünlerin üretimi gerçekleşmektedir. Yenilikler, öğretmenlerin güncel değişimleri takip etmesini gerektirmektedir. İkinci neden olarak, yeni teknolojilerin gelişmesi ve öğretimle ilgili yeni bilgilerin ve yöntemlerin üretilmesinin yenilikçi davranışlar gerektirdiği gerçeğidir. Üçüncü neden ise, okullarda öğretmenlerin iyi bir örnek oluşturması ve yenilikçi davranışları öğrencilere gösterebilmeleridir. Öğretmenler, öğrencilerin yaratıcı ve yenilikçi düşünmesini teşvik etmek için örnek yenilikçi davranışlar göstermelidir. Öğretmenlerin yenilikçi davranış, eğitim kurumlarının yanı sıra okul örgütlerinin daha da geliştirilmesi ve bir bilgi toplumunun gelişimi için son derece önemlidir. Bu nedenle, yenilikçi davranış öğretmenlik mesleğinin merkezi olmalıdır (Thurlings, Evers ve Vermeulen, 2015). Okulda yapılacak başarılı bir yenilik için önemli bir belirleyici öğretmenin yenilikçi davranışdır. Öğretmenlerin yenilikçi davranış, hızlı değişen topluma cevap vermenin gerekliliği, genel olarak toplum için bir rol modeli sağlanması, yeni bilgi ve teknolojilerin yenilikçi davranışları gerektirmesidir. Bu bağlamda okul yöneticileri, öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını göstermeleri için uygun ortamlar oluşturmalıdır (Gkorezis, 2015).

Türkiye'nin 2023 eğitim ve insan kaynakları vizyonu bağlamında eğitimcilerin yetenek, beceri ve donanımlarını geliştirmenin ötesinde, bilgi çağının yaratıcı-yenilikçi uzmanları ve yetenekli bireyleri olabilmeleri yönünde mümkün olan en geniş imkânların yaratılmasına ve sürekliliğine özen gösterilmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir (TÜBİTAK, 2017). Eğitimcilerin yaratıcı ve yenilikçi olmaları hedeflenerek, yenilikçi eğitim ve öğretim düşüncesine vurgu yapılmıştır. Ülkelerin kendi eğitim sistemlerinde yenilik arayışları aynı zamanda yenilikçi öğretmen arayışına da neden olmaktadır. Yaratıcı ve yenilikçi öğretmen arayışları son yıllarda önemli bir gündem

maddesi olmuştur. İzlanda Eğitim Bakanlığı ulusal müfredatına yeni bir konu olarak yenilik konusunu eklemiştir. Ayrıca İzlanda Eğitim Bakanlığı yenilikçi öğretmenlerin gelişimi için pedagojik ve teorik olarak öğretim tasarımından kaynaklanan problemleri çözmek için öğretmenlere eğitimler düzenlemektedir (Shavinina, 2013). Eğitim sistemlerinde yapılacak olan yeniliklerin başarılı olmasında öğretmenin önemli bir rolü vardır. Çünkü öğretmenin benimsemediği yeniliklerin, eğitim sisteminde başarılı olması mümkün görünmemektedir. Eğitim sistemindeki yeniliklerin uygulanmasına karar verirken öğretmenlerin de bu sürece katılması gerekmektedir.

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin etkisi hayatımızın her alanını etkilemektedir. Bu gelişmelerin sonucunda eğitim sistemleri kendisini yenileme ihtiyacı hissetmiştir. 21 yüzyılın bireylerden beklentileri doğrultusunda, öğretim programlarında, okul ve sınıf ortamlarında, öğretmen ve öğrenci becerilerinde değişimler yaşanmaktadır. Okul ve sınıf ortamlarına teknolojik araçların girmesiyle, öğrencilerin bilgiye ulaşma yolları değişmiştir. Dijital dünya olarak da nitelendirdiğimiz dünyada öğrencilerin eğitim ve öğretim talepleri değişmeye devam edecektir. Öğretmenler de bu değişimlerden etkilenmiş ve öğretmenlerin yeni beceriler kazanması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süreçlerinde yenilikçi anlayışla yetiştirilmesinin önemi artmıştır (Yakıcı ve Sayın, 2011). Bu önemin artmasıyla MEB'in hizmetiçi eğitimlerinde ve eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme programlarında yenilikçi öğretmen özellikleri dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin yeniliklere açık bir şekilde yetiştirilmesi, yeni fikirler, uygulamalar ve ürünler üretecek bireylerin yer aldığı toplumun oluşturulması açısından önemlidir.

Dijital dünyada bireylerle iletişim kurmak ve onların değişen öğrenme ihtiyaçlarına cevap vermek için teknolojiyi kullanan öğretmenlere ihtiyaç vardır. Öğretmenlerin teknolojiyi kullanması onlara fayda sağlar, öğrencinin öğretim sürecine ilgisini çekmesini sağlar, bireysel öğretim yapma imkânı verir, öğretmenin üretken olmasını teşvik eder, meslektaşlarıyla iletişim kurmasını ve onlarla işbirliği yapmasını sağlar, öğretim yöntemlerinde değişiklikler yapmasına imkân sağlar. Sınıf içi uygulamalara daha fazla katılmasını ve anne babalarla iyi iletişim kurmasını sağlar (Berry, 2009; Maryellen Mahoney, 2010). Öğretmenlerin sadece teknolojiyi kullanması dijital dünyanın nesillerini yetiştirmek için yeterli değildir, dijital dünyada dijital nesiller yetiştirecek öğretmenlerin bazı standartlara sahip olması gerekmektedir. ISTE (2017) tarafından öğretmenlere yönelik geliştirilen standartlar: (1) öğrenci öğrenme ve

yaratıcılığını kolaylaştırma ve teşvik etme, (2) dijital çağ öğrenim deneyimleri ve değerlendirmeleri tasarlama ve geliştirme, (3) dijital çağ çalışma ve öğrenme modeli oluşturma, (4) dijital vatandaşlık ve sorumluluk modeli oluşturma ve teşvik etme, (5) liderlik ve mesleki gelişim etkinliklerine dâhil olmayı kapsamaktadır. Bireyin ve toplumun öğretmenlerden beklentileri sürekli değişmektedir. Sürekli değişen beklentilere cevap verecek öğretmenlerin, yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olması değişen beklentilere cevap vermeyi kolaylaştıracaktır.

Öğretmenler, öğrencilerini akademik yönlerden eğitmek hem de öğrenciler arasında yenilikçi kültürü geliştirmekle sorumludur. Yenilikçi bir öğretmen olmadan, yenilikçi bir neslin yetişmesini beklemek zordur. Öğretmenlerin yenilikçi özelliklere sahip olmaları için kendilerini geliştirmeleri ve ihtiyaç duydukları becerileri kazanmaları gereklidir. Böylece, bu gelişme süreci yenilikçi öğrencileri gelecekteki yenilikçi vatandaşlar olarak yetiştirmek için yenilikçi özellikleri anlamak ve kişiliklerini bu özelliklere paralel olarak geliştirmek öğretmenlere yardımcı olacaktır. Yenilikçi öğretmende liderlik, açık sözlülük ve cesaret gibi özellikler olmalıdır (Othman, 2016). Yenilikçi öğretmenlerin, sürekli kendilerini geliştirme yönünde doymak bilmez istekleri vardır. Yenilikçilik ile öğretmenlerin gelişimi arasında ilişki vardır. Bu ilişki okulda yapılacak yeni uygulamalar açısından önemlidir (Cumming & Owen, 2001; Fullan, 2007).

Öğretmenler tarafından okullarda yeniliklerin benimsenmesi ve yayılması öğretmenlerin yeniliklere verdikleri bireysel anlama bağlıdır. Öğretmenler yeniliklerin faydasına inanıyorsa yenilikler okullarda uygulanabilir. Okullardaki yeni bir fikrin ve uygulamanın başarılı bir şekilde uygulanması öğretmenlerin yenilikçi özelliklerinden etkilenir. Öğretmenler dijital çağda okullarda yenilikçi bir mesleğin temsilcisi olarak yeni bilgileri ve yeni becerileri öğrencilere kazandırmakla sorumludur. Öğrencilerin yeni bilgileri ve beceriler kazanmasında öğretmenler etkilidir. Öğrencinin yaşamında gerçek anlamda fark yaratan dersten çok o dersi veren öğretmendir (Aslan ve Kesik, 2016; ISTE, 2017; Özkan, 2011; Wanger, 2016).

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan toplumsal değişimler eğitim sistemlerini ve öğretmenlik mesleğini değişime zorlamaktadır (Özcan, 2011). Bu bağlamda öğretmenlerin değişimlere uyum sağlamak için yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olması eğitim ve öğretimin kalitesini arttıracaktır. Yeni teknolojik gelişmeler, yeni öğretim programları, yeni öğrenme ve öğretme yöntemleri, toplumun bireyden beklediği yeni beceriler ve öğrenci ihtiyaçlarının değişmesi gibi nedenlerle

öğretmenin yenilikçilik özellikleri taşıması gerekmektedir. Okulların gelişimi, liderlik, okul kültürü ve öğretmenlerin kurumuna bağlılığı yenilikçi davranışları etkilemektedir (Muijs ve Harris, 2006). Öğretmenlerin yenilikçi özelliklere sahip olması okulların ve öğrencilerin başarısını doğrudan etkilemektedir. Okul organizasyonlarında başarılı süreçlerin yaşanması için yenilikçi davranışlar önerilmektedir (West ve Farr, 1990). Janssen (2000)'e göre yenilikçi davranışlar, fikir üretme, fikirlerin geliştirilmesi ve eğitimde fikirlerin uygulanmasını sağlamalıdır. Öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermesi yenilikçi özelliklere sahip nesiller yetiştirmek için önem arz etmektedir.

Yenilikçi öğretmenler, bir örgüt olan okulun eğitim-öğretim performansının artmasına yardımcı olabilir; okulun etkili ve öğrenen bir örgüt hâline gelmesini sağlayabilir; öğretmenin kişiliği, sınıf kültürü, öğrenci-okul ilişkisi ve bilginin transferi gibi birçok etmeni içine alan yenilikçi öğretim sürecini yöneterek, yaratıcı bireyler ve geleceğin çeşitli alanlardaki uzmanlarını yetiştirebilir. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak, yenilikçi eğitim öğretim ortamları oluşturabilir (Yılmaz ve dğr., 2014: 261).

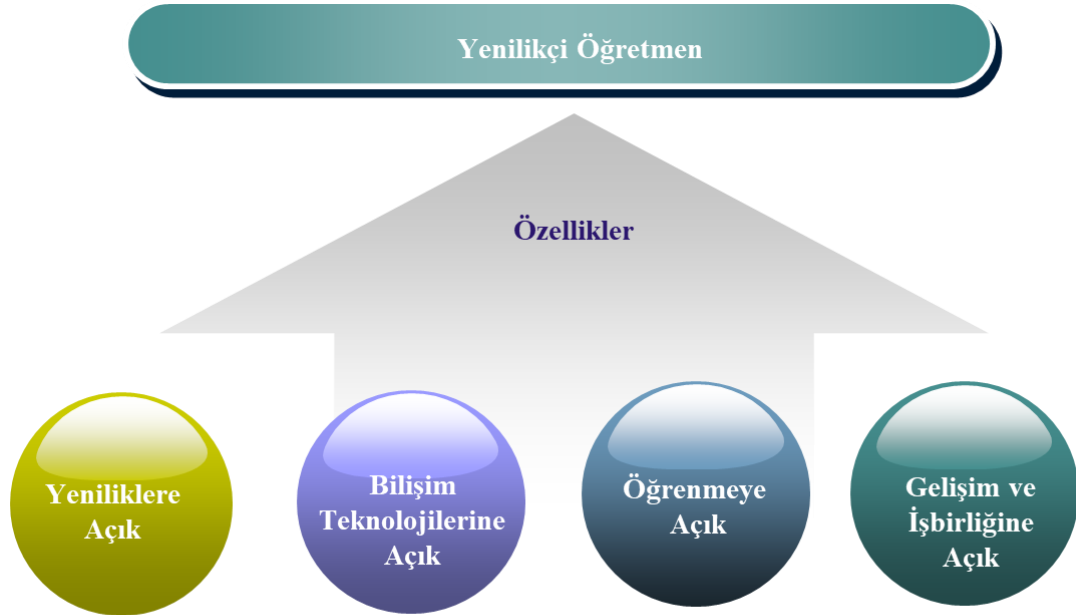
Yenilikçi öğretmenler; mesleğinde kendisini geliştiren, öğrenci merkezli etkinliklere yer veren, bilgilerin paylaşımında yeni yaklaşım ve yolları deneyebilen, öğrencilerin derse katılımını farklı yöntemler ile sağlayan, öğrencilerin alışkanlıklarını değiştirerek onlara yeni beceriler kazandırabilen öğretmenlerdir (Ritchhart, 2004. Akt. Özgür, 2013). Yenilikçi öğretmen, öğrencilerin yaşam ve kariyer becerilerini geliştiren, öğrencilerinin öğrenmelerine yardımcı olan, sürekli kendini geliştiren bireydir (MEB, 2010). Yenilikçi öğretmen, yaratıcı, tutkulu, başkalarını düşünen, bilgili, motivasyonu yüksek ve mesleğinde becerikli kişidir. Yenilikçi öğretmen mesleğinde kendini yeniden keşfetme yönünde bir isteğe sahiptir (Bitnn-Fnedlander, Dreyfus & Milgrong, 2004; Cumming & Owen, 2001). Yenilikçi öğretmen, değişen toplum ve birey beklentilerine cevap veren, yeniliklere, bilişim teknolojilerini kullanmaya, gelişim ve işbirliğine, öğrenmeye açık olan ve yenilikçi davranışlar sergileyen bireydir. Yenilikçi öğretmenlerin başlıca özellikleri aşağıda ele alınmıştır.

2.9. Yenilikçi Öğretmen Özellikleri

Toplum ve dünya değiştikçe öğretmenlere yüklenen görevler ve sorumluluklar artmaktadır. Öğretmenlerin artan görevlerinin ve sorumluluklarının içeriği toplumun gelecekte beklenenleri doğrultusunda değişmektedir. Toplumun ve bireyin gelecek beklentilerine cevap verebilecek öğretmen olmak için iyi bir eğitim almanın yanı sıra

bilgi ve teknoloji çağının gereklerini de karşılamak zorunluluğu bulunmaktadır. Bilginin ve teknolojinin hızla değiştiği dünyamızda kitle iletişim araçları öğretmenleri daha çok çalışmaya ve kendilerini mesleki açıdan yenilemeye yöneltmektedir. Bazen kitle iletişim araçları öğretmenlerden daha etkili olabilmekte ve öğretebilmektedir. Bu durum öğretmenlerin ders içeriklerini ve mesleki açıdan kendilerini yenileme durumuyla karşı karşıya bırakmıştır. Bu tespit mevcut öğretmen yetiştirme anlayışının sorgulanmasına yol açmış ve öğretmenlerin rollerini değiştirmiştir (Güven, 2001). Çağımızda öğretmenlerin değişen rollerine uygun olarak öğretmenlerin yeni bir anlayışa ve yenilikçi davranışlara ihtiyacı vardır.

Yenilikçi bir anlayışa sahip olan ve yenilikçi davranan öğretmenler mesleki gelişimlerini devam ettirerek mesleki performanslarının sürekli gelişmesini sağlayabilirler (Balkar, 2015). Öğretmenlerin bireysel ve mesleki açıdan yenilenme ihtiyaçlarına cevap verebilmek aynı zamanda değişen rollerine uyum sağlamaları için yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olmalarını gerektirmektedir. Yenilikçi öğretmen özellikleri dört boyutta ele alınabilir. Bu boyutlar ise *yeniliklere açık öğretmen, bilişim teknolojilerine açık öğretmen, öğrenmeye açık öğretmen, gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* olarak ifade edilebilir. Bu özellikler aşağıda açıklanmıştır. Şekil 6'da yenilikçi öğretmenin özellikleri gösterilmiştir.



Şekil 6: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri

2.9.1. Yeniliklere Açık Öğretmen

Bilim ve teknolojideki hızlı değişimler dünyamızı etkilemektedir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda daha çok bilgi ve teknoloji üretilmektedir. Üretilen her bilgi ve teknoloji yaşamın her alanında etkisini göstererek toplumsal yapıyı değiştirmektedir. Toplumsal yapının değişmesinin doğal sonucu olarak eğitim sistemleri değişmekte ve değişmeye devam etmektedir. Değişen ve gelişen eğitim sistemlerinin önemli bir unsuru olan öğretmenlerin de yeniliklere açık olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çünkü öğretmenler eğitimde başarılı değişimlerin gerçekleştirilmesinde önemli bir role sahiptir. Öğretmenler toplumsallaşmayı sağlayan, değişimin başlangıcında ve yenileşmede etkili faktör olan eğitim sisteminin temel unsurudur (Şen, 2013; Van Der Heijden ve dğr., 2015). Öğretmenlerin toplumların değişim sürecinde önemli bir role sahip olması gerçeği onların değişimlere ve yeniliklere açık olmasının önemini arttırmaktadır.

Öğretmenin çağın gerektirdiği becerilere sahip olması, gelişme ve yeniliklere açık olması, kendini sürekli yenileyen bir yapıda olması ve öğrenmeye istekli olması gerekmektedir (Altıntaş ve Yeşiltepe, 2016). Öğretmenin yeniliklere açık olması, kendisinin ihtiyaç duyduğu becerilerinin ve bilgisinin farkında olması, sürekli öğrenen birey olarak kendisini geliştirmesi de çok önemlidir. Öğretmenler kendilerini sürekli geliştirirken, meslektaşlarıyla takım hâlinde çalışmalı ve öğrencileriyle iyi ilişkiler kurmalıdır (Güven, 2001). Yenilikçi öğretmen, öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin bireysel farklılıklarını ve ilgilerini dikkate almalı, öğrencilerini bugünün ve geleceğin ihtiyaçlarına göre hazırlamalıdır. Öğrencilerin ilgileri ve beklentileri bilimsel ve teknolojik gelişmeler kapsamında değişmektedir. Bu değişim sürecinde öğrencilerin sağlıklı kararlar almaları için yenilikçi öğretmen öğrencilerini cesaretlendirmelidir (Kuran, 2002).

Bilimsel, teknolojik ve toplumsal değişmelerden en fazla ve çabuk etkilenecek kurum hiç kuşkusuz okuldur. Öğretmen okulda meydana gelen değişikliklere karşı hiçbir zaman duyarsız kalmaz. Öğretmen yeniliklere gelişmelere açık ve kendini sürekli yenileyebilme özelliğine sahip olmalıdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005). Bilgi toplumunda bilginin üretimi artmakta ve üretilen bilginin dağıtımı kitle iletişim araçlarıyla kısa sürede toplumun hizmetine sunulmaktadır. Bu gelişme, öğretmenlerin üniversite eğitimi ve meslek hayatı boyunca öğrendiklerini, öğrencilere aktaran öğretmen rolünün değişmesine neden olmuştur (Özcan, 2011).

Kahyaoğlu ve Yangın (2007)'a göre günümüzde büyük ve köklü değişimler olmaktadır. Öğretmenin bir yandan yeniliklere ayak uydurması ve diğer yandan da yeniliklere açık bir toplum için öğrenciler yetiştirmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin yeniliklere açık öğrenciler yetiştirmesi için öncelikli olarak kendilerinin yeniliklere açık olması gerekmektedir. Yeniliklere açık öğrencileri yetiştirecek öğretmenlerinde kendi alanlarında daima daha güçlü, gayretli ve gelişme sağlayan kişiler olarak görev yapabilmeleri için onların mesleki gelişim programları ile desteklenmelerine ihtiyaç vardır. MEB, öğretmenlerin yeni fikirlere ve değişime açık olması, öğrenme-öğretme süreçlerinde bireysel katkılara değer vermesi, öğrencileri kendi ilgi alanlarına yönlendirmesi, öğrenme ortamlarını etkinlik türüne göre (bireysel, işbirlikli vb.) düzenlemesi, bireysel öğrenme planları yapması, öğrenci merkezli etkinliklere yer vermesi, öğrencileri araştırmaya sevk etmesi vğibi performans göstergeleri belirlemiştir (MEB, 2006a).

ISTE tarafından öğretmenler için belirlenen standartlara göre, öğretmenler yaratıcılığa, yenilikçi düşünme ve üretkenliğe model olmalıdır ve bu nitelikleri teşvik etmelidir (ISTE, 2017). Öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermeleri, yenilikçi ve yaratıcı olmalarına yönelik çabaları onların mesleki performanslarını olumlu yönde etkilemektedir (Balkar, 2015). Bilgi çağında, ülkelerin eğitim programlarının değişmesi, öğretim yöntem ve tekniklerin gelişmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin getirdiği yeniliklerin doğal sonucu olarak öğretmenlerin de yeniliklere açık olma özelliğini taşıması gerekmektedir.

2.9.2. Bilişim Teknolojilerine Açık Öğretmen

Öğretmenlerin en fazla yakındıkları sorunlardan birisi de hızla ilerleyen teknolojiye ayak uydurmada karşılaştıkları güçlüklerdir. Öğretmenler teknolojiadaki hızlı değişime ayak uydurmak zorunda olduklarını ve okulların kendilerini değiştirmeye zorlayacağını anlamak zorundadır. Her gün yüzlerce yeni yazılım, uygulama ve araçlar geliştirilmektedir (Üre, 2002). Bilgi ve teknoloji çağında, eğitim sistemlerini şekillendiren bilimsel, teknolojik, ekonomik ve toplumsal koşullar değişmeye devam etmektedir. Değişen koşulların hızı gelecekte daha hızlı hissedilecektir. Toplumların ve bireylerin ihtiyaç duydukları eğitim hizmetine kaliteli ulaşmaları için bilişim ve eğitim teknolojilerinden yararlanmak gerekmektedir. Öğretmenlerin eğitim teknolojilerini öğrenme ve öğretim ortamlarında kullanması, teknolojik gelişmeleri

yakından izlemesi ve bilgiyi araştırmak için teknolojiyi araç olarak etkin kullanması gerekmektedir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmenlerin tek başına teknolojiyi kullanmaları öğrenci öğrenmelerini arttırmaz. Ancak iyi öğretim uygulamalarının bir parçası olarak kullanmak öğrenci öğrenmesinde başarıyı artırabilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve bilişim teknolojilerine olan inançları öğretimde teknolojiyi kullanmada önemli bir role sahiptir. Öğretmenlerin bilişim teknolojilerini etkin kullanmaları için öğretmenler teşvik edilmeli, meslektaşları ile işbirliği ve farklı okullara gözlem ziyaretleri yapmaları sağlanarak, küçük gruplarla öğretim uygulamaları yapmaları için imkânlar verilmelidir (OECD, 2016). Öğretmenlerin bilişim teknolojilerini etkin kullanmaları için sağlanacak imkânlar kapsamında gerekli olan bilgiler verilmelidir.

Öğretmenlerin bilişim teknolojilerini derslerinde etkili kullanması, öğretmenlerin bilişim teknolojilerinin potansiyelinin farkına varmalarına, öğrenci ihtiyaçlarına uygun araçlar ve yöntemler seçmelerine, öğretimi etkili biçimde tasarlamalarına yeni öğretim stratejileri geliştirmelerine, teknoloji destekli öğrenme ortamlarındaki sorunlarla başa çıkmada sınıf yönetimi kurallarını bilip uygulamalarına bağlıdır (Koçak Usluel, Kuşkaya Mumcu ve Demiraslan, 2007).

Öğretmenler teknolojiyi eğitim süreçlerine entegre etmedikleri zaman öğrenciler yenilikçi ve yaratıcı öğrenme fırsatlarını kaçırabilirler. Dijital dünyada, hayatın her alanında teknoloji kullanılmaktadır. Öğrencileri hayatın gerçeklerine hazırlamak için teknoloji eğitim süreçlerinde öğretmenler tarafından etkin kullanılmalıdır. Öğretmenlere teknolojik araçlar verip öğrencilerin öğrenme düzeylerini yukarı çekmelerini beklemek hatadır. Dijital çağda öğretmenler öğrencilerin öğrenmelerini en üst seviyeye çıkartacak teknoloji kullanımı için yeterli bilgi ve beceriye sahip değildir (Gökbulut, 2016). Öğretmenlerin teknoloji kullanımı bilgi ve becerisini sağlamak için onlara bilişim teknolojilerinin eğitimde kullanılmasına yönelik mesleki gelişim programları düzenlenmelidir. Öğretmenler dijital dünyanın öğrencilerini dijital dünyanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek şekilde yetiştirmeleri gerekmektedir. Bunu yaparken öğretmenlerin öncelikli olarak dijital dünyanın bilgi ve becerisine sahip olmaları gerekmektedir.

Öğretmenlerin yeniliklere açık olması, meslektaşları ile sürekli işbirliği içerisinde olmaları, bilişim teknolojilerinin öğretim ortamlarıyla entegrasyonunda öğretmenlerin

başarılı olmalarına neden olmaktadır. Öğretmenlerin eğitimde bilişim teknolojilerini kullanımıyla ilgili yeterlilikleri kendilerinin ve öğrencilerin öğrenme süreçlerinde etkilidir. Öğretmenler okullarında dijital araç ve kaynakları etkili biçimde kullanmalıdır. Öğretmenler meslekleriyle ilgili teknoloji uygulamalarını keşfederek ve kullanarak kendilerinin ve öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını karşıyabilirler (Orhan ve dğr., 2014). Öğretmenlerin kendilerinin ve öğrencilerin öğrenme ihtitaçlarını karşılarken bilişim teknolojilerini kullanmaları amacıyla MEB' tarafından belirlenen öğretmen performans göstergeleri arasında bilişim teknolojileriyle ilgili göstergeler yer almaktadır. MEB, öğretmenlerin teknoloji okuryazar olmasını, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri izlemesini, bilgi ve iletişim teknolojilerini bilgi paylaşmak amacıyla kullanmasını, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak farklı deneyimlere, özelliklere ve yeteneklere sahip öğrencilere uygun öğrenme ortamları hazırlamasını, ders planlarında bilgi ve iletişim teknolojilerinin nasıl kullanacağına yer vermesi, teknolojik ortamlardaki öğrenme ve öğretme ile ilgili kaynaklara ulaşması, teknolojinin kullanıldığı öğrenme ortamlarında sağlığa ve güvenliğe öncelik vermesini, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak değerlendirme sonuçlarını veliler, okul yöneticileri ve diğer eğitimcilerle paylaşması gibi göstergeleri öğretmenlerin performans göstergeleri olarak belirlemiştir (MEB, 2006a). Bu performans göstergelerinden anlaşıldığı üzere öğretmenlerin bilişim teknolojilerini kullanması önem arz etmektedir.

Bilgi ve teknoloji çağında öğretmenlerin bilişim teknolojilerini hem sınıf ve okul ortamında hem de mesleki gelişimlerinde kullanmaları gereklilik olmuştur. Bu bağlamda öğretmenler bilişim teknolojilerini kullanmaya açık olmalıdır.

2.9.3. Öğrenmeye Açık Öğretmen

Öğrenme; taklit ya da yaşantı sonucu bireyin davranışlarında meydana gelen değişiklik ve bireyin çevresine uyum sağlamasıdır (Arı, Üre ve Yılmaz, 2005). Öğrenme değişmeyi içerir. Bilgilerin, tutum ve alışkanlıkların kazanılması ile ilgilidir. Bireyin kişisel ve toplumsal olarak uyum sağlayabilmesine zemin hazırlar. Öğrenme kavramı içinde değişme kavramı da var olduğu için davranıştaki her değişme öğrenmenin gerçekleşiyor ya da gerçekleşmiş olduğuna işaret eder. Öğrenme bireyin çevresi ile etkileşiminin sonucu olan, bir gereksinmeyi karşılayan ve onu çevresiyle daha yeterli olarak baş edebilir kılan bir değişimdir. Öğrenme, yaşantının bir sonucu olarak davranıştaki bir değişme ile kendini gösterir (Knowles, 1996).

Bilgi toplumunun yeni ve güncel bilgilerle donanmış, kendini yenileyebilen, öğrenmeyi öğrenmiş, bilgiyi nerede ve nasıl kullanabileceğini bilen uzmanlaşmış bilgi ve beceriye sahip bireylere ihtiyacı vardır. Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, bireylerin yeniliklere anında ulaşmasını ve sürekli öğrenmesini kolaylaştırmıştır (Şen, 2013). Bu bağlamda bilgi toplumunun bireylerini yetiştirecek öğretmenlerin de aynı özelliklere sahip olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılarken kendi öğrenme ihtiyaçlarında karşılama gerekmektedir. Öğretmenler kendi öğrenme ihtiyaçlarını karşıladıkları sürece öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılayabilirler. Öğretmenler öğrenme ihtiyaçlarını araştırma yaparak mesleki gelişimlerine yönelik seminer, kurs gibi faaliyetlere katılarak, ulusal ve uluslararası öğrenme topluluklarına katılarak karşılamalıdır (Orhan ve dğr., 2014). Öğretmenin öğrenmeye açık olması mesleki gelişimini olumlu yönde etkileyecektir. Öğretmeni mesleki gelişim konusunda motive eden faktörlerden birisi yaşamboyu öğrenmeye olan bağlılığıdır. Yaşam boyu öğrenmede, bireyin eğitimsel gelişimiyle ilgili sorumluluk kişinin kendisine verilmektedir. Öğretmenler mesleki olarak sürekli kendilerini geliştirerek yaşam boyu öğrenme konusunda model olmalıdır (Akbaş ve Özdemir, 2002; İlğan, 2013; Orhan ve dğr., 2014). Öğrenme sürecinde bireyin etkin olabilmesinin ya da daha iyi öğrenebilmesinin ilk basamağı, nasıl öğrendiğini bilmesidir (Güven ve Kürüm, 2008). Öğretmenler yetişkin öğrenenlerdir. Bu bağlamda öğretmenlerin, yetişkinlerin nasıl öğrendiğini bilmesi öğretmenin öğrenmeye açık olmasını olumlu yönde etkileyecektir. Yetişkinler, soruna ve bilmek ihtiyacı hissettiklerine odaklanır. Gerçek yaşam durumlarına uygulayabilecekleri ve kullanabilecekleri yeni bilgileri öğrenmek isterler. Öğreneceklerinin mevcut birikimleri üzerine yapılandırılmasını ve bu yönde geliştirilmesini beklerler. Öğrenme süreci üzerinde ileri derecede kontrol ihtiyacı hisseder; farklı hızlarda ve tarzlarda öğrenir; büyük resmi görmek ister; birbirlerine yardım edebilirler. Dikkatlerini yoğunlaştırabilecekleri süre kısıtlıdır. Zamanlarının değerinin farkındadırlar. Yetişkinler, yasaksız ve rahat bir ortamda, kendileri olmalarına, hata yapabilmelerine, yaratıcılıklarını kullanmalarına ve gerçek yaşam deneyimlerini dile getirmelerine olanak verildiğinde daha kolay öğrenirler. İnsanlar arasındaki bireysel farklılıklar yaşla artar gerçeği ile yetişkin eğitiminde biçim, zaman, yer ve öğrenme hızındaki farklılıklar için en uygun düzenlemelerin yapılması gerekir (Barutçugil, 2002; Knowles, 1996). Öğretmenler kendi öğrenmelerinin nasıl meydana geldiğinin farkında olmalıdırlar. Öğretmenler yeni öğretim yöntemlerini öğrenmek,

bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, mesleki gelişimlerini sağlamak ve mesleği boyunca karşılaşılabilecek sorunları çözebilmek için öğrenmeye açık olmalıdır.

2.9.4. Gelişime ve İşbirliğine Açık Öğretmen

Dünya’da yaşanan ekonomik, bilimsel ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda toplumsal sistemlerde gerekli görülen değişim, gelişim ve yenileşmeyi sağlayacak nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi eğitim sisteminden beklenmektedir (Altıntaş ve Yeşiltepe, 2016). Toplumsal sistemlerde meydana gelen değişim ve gelişimlere yönelik insan yetiştiren öğretmenin mesleki olarak kendisini geliştirmesi gerekmektedir. Öğretmenler için mesleki gelişim öğretmenin mesleğinin ilk gününden sonraki meslek hayatı süresince mesleğiyle ilgili gelişmeleri, değişimleri ve yenilikleri takip etmesidir. Mesleki gelişim; öğretmenin yenilenme, güncellenme, ihtiyaç duyduğu bilgi ve becerileri kazanma sürecidir (Hamarat, 2002). Mesleki gelişimin faaliyetlerinin hedefi, bugünün ve geleceği ihtiyaçlarına göre öğretmenlerin bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmektir. Bilim ve teknolojiye meydana gelen gelişimlere eğitim sistemlerini değiştirmektedir. Değişen eğitim sistemleri öğretmenin yeni bilgi ve becerilere sahip olmasını zorunlu hâle getirmiştir. Öğretmenin yeni bilgi ve beceriler kazanmasının bir yolu da hizmetiçi eğitimlerdir. Öğretmenler kurs, seminer, konferans gibi faaliyetlere katılarak bilgi ve becerilerini geliştirmektedir. Öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin içeriği yeni ders programları, yeni yöntem/teknikler ve teknolojik yeniliklerden oluşmaktadır (Günel ve Tanrıverdi, 2014; Elçicek, 2016).

Bilgi ve teknoloji çağının gereksinimleri doğrultusunda tüm meslek alanlarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de değişimler ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişim ve gelişmelerde teknolojiye ilişkin bilgi ve beceriler ön plandadır. Teknolojik yeterlilikler, öğretmenlerin hem mesleklerinde etkili ve başarılı olmaları hem de mesleki gelişimlerini sürdürebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Öğretmenler teknolojik araçları ve internet ortamlarını mesleki yeterliliklerini geliştirmede kullanmaktadır (Dağ, 2016). Öğretmenler eğitim ile ilgili yabancı web sitelerini, özel kuruluşların ve MEB’in hazırlamış olduğu WEB portallarını kullanarak mesleki gelişimlerini sağlamaktadır.

Öğretmenlerin mesleğinde başarılı olması kendi ülkesinin ve farklı ülkelerin öğretmenleriyle işbirliğine açık olması ile ilişkilidir. Öğretmenler meslektaşlarıyla

işbirliği yapmayı, iletişim kurmayı, tecrübelerini ve bilgilerini paylaşmayı mesleklerinde önemli görmektedirler. Öğretmenin karşılaştığı bir sorunun çözümünde meslektaşları ile işbirliği içerisinde olması, onlarla paylaşımlarda bulunması öğretmenin mesleki gelişimine katkı sağlamaktadır (Gökbulut, 2016). Öğretmenler, dijital araç ve kaynakları kullanarak öğrencilerle, meslektaşlarıyla ve ebeveynlerle işbirliği yapmalıdır (Orhan ve diğerleri, 2014). İşbirliğinin öğretmen etkinliğini ve memnuniyetini arttırdığı, yansıtıcı bir diyalog kurulmasına zemin hazırladığı ve öğrencinin öğrenmesine yönelik kolektif sorumluluğu arttırdığı bilinmektedir (Kruse, 1996. Akt. Yılmaz ve Kocasaraç, 2010). Bu konuda örnek ülkelerden biri de Japonya'dır.

Japonya eğitim sisteminde öğretmenlerin mesleki gelişimleri kapsamında işbirliği yapması önemlidir. Mesleki gelişim modeli olarak ders çalışması modelini kullanmaktadırlar. Ders çalışması, bir grup öğretmenin sistematik ve işbirliğine dayalı olarak dersler üzerinde çalıştıkları ve dersleri geliştirdikleri uzun süreli bir mesleki gelişim şeklidir. Ders çalışması modeli, diğer meslektaşları ile işbirliği yaparak öz-yansıtma ve gelişme alışkanlıkları kazandırmada yardımcı olan bir süreçtir. Japon öğretmenler derslerini diğer öğretmenlerle işbirliği yaparak planlarlar ve işbirliği ile oluşturulan planı uygularken, meslektaşlarını gözlemler. Öğretmenler örnek dersin gözlem sonuçlarını tartışmak için bir araya gelerek ders planlarını geliştirirler. Mesleki gelişim öğretmenlerin mesleğinde sürekli devam eden bir süreçtir (Abazaoğlu, 2014). Öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olduğu düşünülmektedir.

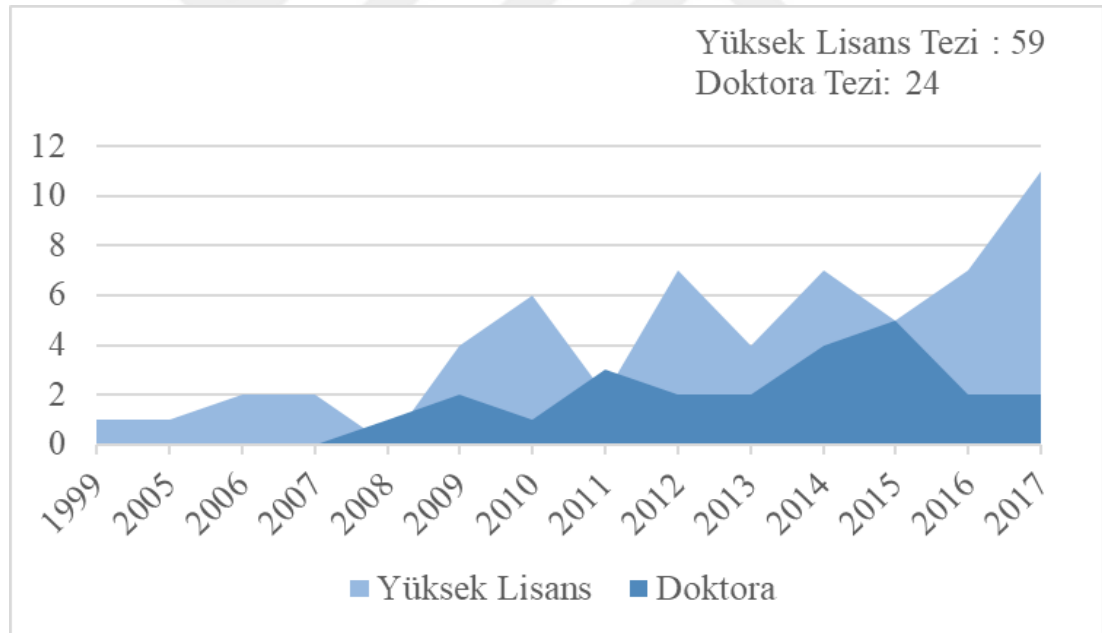
Öğretmenlerin uygulamalarını analiz edip iyileştirmek için birlikte çalıştığı meslektaşlarıyla iletişim kurmaları ve işbirliği yapmaları öğrencilerin daha başarılı olmalarını beraberinde getirmektedir (DuFour, 2004). Goddard, Goddard & Tschannen-Moran (2007), yaptıkları araştırmada öğrenci ve öğretmen işbirliğinin yüksek seviyelerde olmasıyla bilinen bir okula devam eden öğrencilerin Matematik ve Okumada daha başarılı olduklarını göstermek için 47 ilkokuldan topladıkları verileri istatistiksel modellemeyle açıklamışlardır. Araştırmada birbirinden ayrı ancak birbiriyle ilişkili iki düşünce ile karşılaşmışlardır. Yenilikçi öğretmenler işbirliğine daha yatkın olurken, işbirliğine giren öğretmenler de daha yenilikçi olmaktadır.

Yenilikçi öğretmenler işbirliğine son derece açık insanlar olarak diğer öğretmenlerle ve okul yöneticileriyle işbirliği yaparlar. Öğretmenler kendi uygulamalarını ve başkalarından öğrendiklerini paylaşmaya isteklidirler. Yenilikçi öğretmenlerin bilgi,

beceri ve stratejilerini diğer öğretmenlerle paylaşmaya istekli hem okul hem de meslek topluluklarına aktif olarak katkı yapan insanlardır. Yenilikçi öğretmenler bilgiyi inşa etmekte, öğrenme süreçlerini, öğretim programını diğer öğretmenlerle rahatça konuşabilmekte ve diğer öğretmenleri kendi sınıflarına davet etmektedirler (Cumming & Owen, 2001; Hartnell-Young, 2006). Öğretmenlerin diğer öğretmenlerle işbirliği içine girmesi onları yenilikçi öğretmen olmaya teşvik edebilir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin işbirliği yapmaları ile yenilikçi öğretmen özelliği göstermeleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu düşünülebilir.

2.10. İlgili Araştırmalar

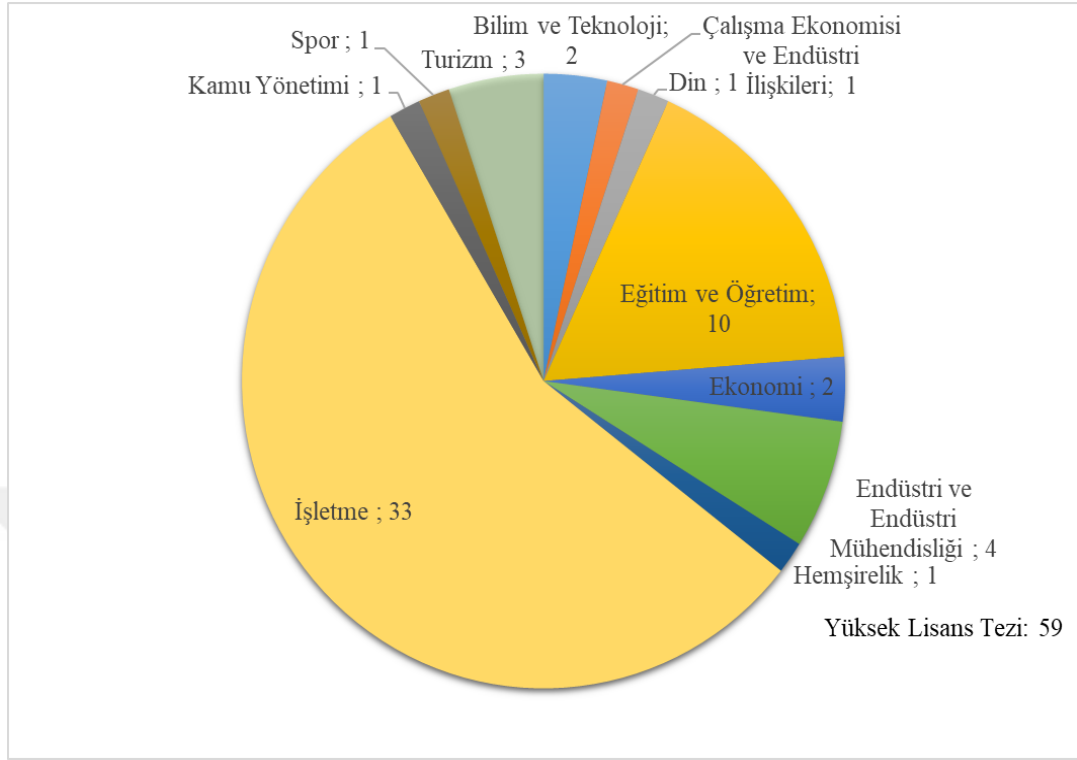
Yenilikçilik kavramı üzerine 1999-2017 yılları arasında Türkiye’de yapılmış yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Yenilikçilik kavramının tez başlığında geçtiği toplam 89 tez tespit edilmiştir. 1999-2017 yılları arasında tez başlığında yenilikçilik kavramı bulunan tezlerin dağılımı Şekil 7’ de verilmektedir.



Şekil 7: 1999-2017 Yılları Arasında Tez Başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Tezlerin Dağılımı

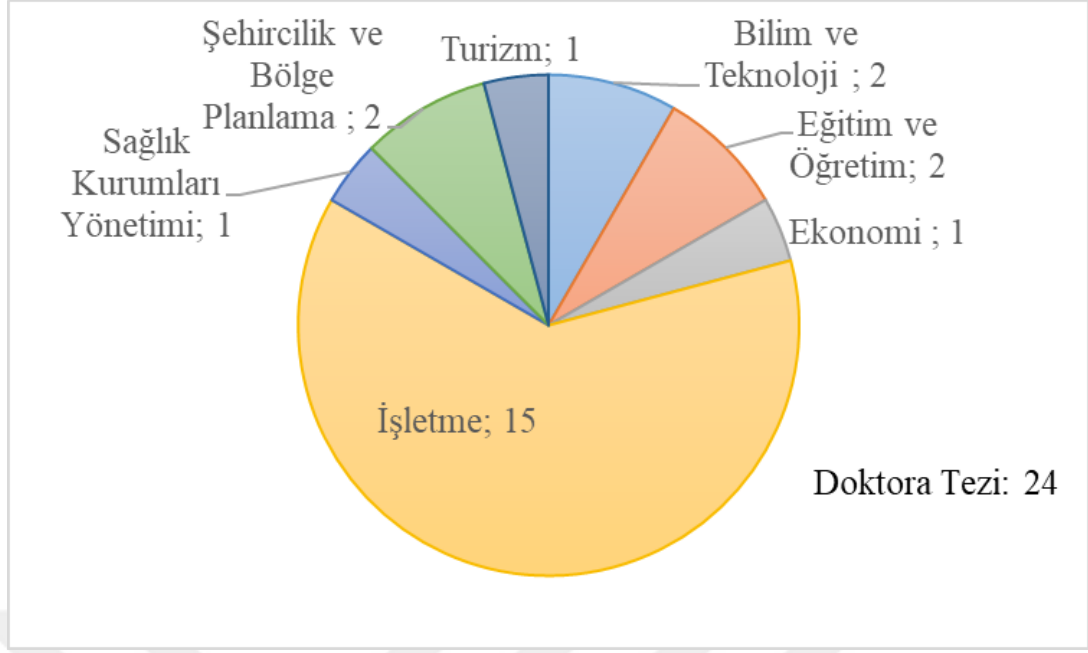
1999-2017 yılları arasında tez başlığında yenilikçilik kavramı bulunan tezlerin 59’u yüksek lisans ve 24’ü doktora tezidir. 1999 yılı öncesinde tez başlığında yenilikçilik kavramı geçen tez bulunmamaktadır. 1999-2017 yılları arasında tez başlığında

yenilikçilik kavramı bulunan yüksek lisans tezlerinin dağılımı Şekil 8’de gösterilmektedir.



Şekil 8: 1999 – 2017 Yıllar Arasında Tez Başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Yüksek Lisans Tezlerinin Alanlar Bazında Dağılımı.

Yüksek lisans tezi olarak hazırlanan tezler arasında birinci sırada işletme (f=33), ikinci sırada eğitim öğretim (f=10) ve akabinde diğer yer almaktadır. Bilim ve teknoloji, çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri, din, eğitim ve öğretim, ekonomi, hemşirelik endüstri ve endüstri mühendisliği, işletme, kamu yönetimi, spor ve turizm gibi farklı alanlarda yenilikçilik kavramıyla ilgili tezlerin hazırlanması yenilikçilik kavramının yüksek lisans düzeyinde geniş bir çalışma alanına sahip olduğunu göstermektedir. 1999 – 2017 yıllar arasında tez başlığında yenilikçilik kavramı bulunan doktora tezlerinin alanlara göre dağılımı Şekil 9 ‘da gösterilmiştir.



Şekil 9: 1999 – 2017 Yıllar Arasında Tez Başlığında Yenilikçilik Kavramı Bulunan Doktora Tezlerinin Alanlar Bazında Dağılımı.

1999-2017 yılları arasında tez başlığında yenilikçilik kavramı bulunan tezler farklı alanlarda yapılmıştır. Doktora tezi olarak hazırlanan tezler arasında sıralama yapıldığında, birinci sırada işletme (f=15), ikinci sırada eğitim öğretim (f=2), bilim ve teknoloji (f=2), şehircilik ve bölge planlama (f=2) ve diğer alanlar bulunmaktadır. Bilim ve teknoloji, eğitim ve öğretim, işletme, sağlık kurumları yönetimi, şehircilik ve bölge planlama, turizm ve ekonomi gibi farklı alanlarda yenilikçilik kavramıyla ilgili tezlerin hazırlanması yenilikçilik kavramının doktora düzeyinde geniş bir çalışma alanına sahip olduğunu göstermektedir. Buna göre eğitim öğretim alanında yapılmış araştırmaların bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Çelik (2006), tarafından “İlköğretim Okullarında Değişimin ve Yeniliklerin Uygulanmasını Engelleyen Faktörlerin Okul Yöneticileri ve Öğretmen Algularına Göre Belirlenmesi”ne yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma verileri Gaziantep ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan 73 öğretmen ve 128 yöneticiden elde edilmiştir. Araştırmada iletişim/bilgi yetersizlikleri, kurumsal kültür yetersizlikleri, mevcut yönetsel yapı yetersizlikleri, dış çevre yetersizlikleri, kaynak yetersizlikleri, değişim liderliği yetersizlikleri ve motivasyon yetersizlikleri olmak üzere yedi alt ölçek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre değişimin ve yeniliklerin uygulanmasını engelleyen en önemli faktörün kaynak yetersizliği olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin yaş ve

meslek kıdemleri arttıkça iletişim/bilgi eksikliğine dayalı etkenlerin yeniliklerin uygulanmasını daha fazla engellediğini sonucuna ulaşılmıştır.

Brahier (2006)'in çalışmasında yeniliklerin yayılımı teorisi kapsamında K-12 öğretmenleri için teknoloji benimseme ve karar alma modelinin geliştirilmesi ve araştırılması hedeflenmiştir. Brahier bu çalışmasında 15 faktörlü bir modelin, öğretmenlerin bir yazılım yeniliği alan denemesine katılma ve yenilikleri sınıflarında gerçekleştirme kararlarını gösterme becerisini incelemiştir. RepliGo dijital yazılımı (Yenilik) hakkında 60 öğretmene seminer verilmiştir. Çalışmada nicel ve nitel yöntem birlikte kullanılarak, veriler görüşme formu ve anket ile toplanmıştır. RepliGo yazılımı öğretmenler tarafından sınıfta kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından yenilik olarak nitelendirilen bu yazılımı sınıfta kullanan iki öğretmenle görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerde öğretmenler kendilerini ve okullarını yenilikçi olarak görmelerine rağmen, katılımcıların %1.90'ı yenilikçi, %20.00'si öncü, %60.00'ı sorgulayıcı, %15.24'kuşkucu ve % 2.86'sı da kendisini gelenekçi olarak belirtmiştir.

Aslaner (2010), "Örgütsel Değişim ve Yenilikçilik: Bir Özel Okul Örneği" konulu araştırmasında değişim ve yenilikçilik kavramlarını inceleyerek bir özel okulda görev yapan 403 öğretmenle uygulama yapmıştır. Öğretmenler yenilikçilik kavramına yönelik tutumlarını "Okulumuzda yapılan yenilikler ilgi çekici değildir." şeklinde ifade etmişlerdir. Araştırmada öğretmenlerin yeniliklere ilgi duydukları ve takip ettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Yenilikçilik kavramına yönelik tutumlar bakımından en yüksek katılım sağlanan ifade "Okuldaki iş yapma biçimimize olumlu katkısı olacak, yenilikleri çalışma arkadaşlarıyla paylaşırım" şeklindedir. Genel olarak öğretmenlerin yenilikçilik kavramına ilişkin görüşleri olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Davis, Hartshorne ve Ring (2010) tarafından gerçekleştirilen "Yenilikçi Öğretmen: Öğretmen Adaylarının Yenilik ve Teknoloji Kavramlarına İlişkin Algıları" başlıklı araştırmada nitel yöntem kullanılmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarının yenilik ve teknoloji kavramlarını nasıl algıladıkları incelenmiştir. Araştırmanın evreni, temel eğitim psikolojisi dersine katılan 51 öğretmen adayından oluşmaktadır. Öğretmen adaylarının görüşleri dersin normal süreci içerisinde alınmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarının yenilik algılarına dayalı bir model sunulmuştur. Bulgulara göre öğretmen adaylarının bir kısmı kaynak ve destek olmadan yenilikçi öğretmen olmanın zor olduğunu düşünmektedir. Öğretmen adaylarının çoğunluğu kaynak eksikliğini yenilik için engel olarak görmemek ile birlikte yenilikleri benimsemeye yönelik eğilim

içerisindedir. Çünkü öğretmen adayları yenilikçi olmak için ellerinde bulunan kaynakların etkin kullanımının kendi ellerinde olduğuna inanmaktadırlar. Öğretmen adaylarının yenilik ile ilgili algıları, yeniliğe karşı direnç, yeniliği fark etme, yeniliğin keşfi, yeniliği tanımlama, yeniliğin entegrasyonunu kapsamaktadır. Sonuç olarak öğretmen adaylarını, teknolojiyi keşfetmeleri ve yenilikçi bir öğretmen olmanın anlamıyla yüzleştirmek için en uygun zamanda öğretmen eğitim programları düzenlemenin önemli olduğu sonucuna varılmıştır.

Messmann, Mulder ve Gruber (2010) tarafından yapılan nicel yöntemin kullanıldığı araştırmada meslek öğretmenlerinin profesyonellik özellikleriyle yenilikçi iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada yenilikçi iş davranışı, profesyonel bilgi, performans ve gelişim konularında maddeler hazırlanarak ölçek geliştirilmiştir. Araştırmaya meslek lisesinde görev yapan 60 meslek öğretmeni katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre profesyonel bilgi ve performans yenilikçi iş davranışlarıyla karşılaştırıldığında, öğretmenlerin sınıf içi yenilikçi iş davranışları, sınıf dışındaki yenilikçi iş davranışlarından daha düşüktür. Öğretmenlerin yaşı ve iş deneyimi ile sınıf içi ve dışı yenilikçi iş davranışları arasında pozitif ilişki vardır. Öğretmenlerin yenilikçi iş davranışlarına sahip olmasının, öğrencilere yenilikçi etkinlikler sunulması için önemli olduğu vurgulanmıştır.

Kılıçer (2011)'in "Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri" konulu çalışmasında, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü öğretmen adaylarının yenilikçilik profillerini ve yenilikçiliğin önünde engel olarak algıladıkları durumları belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmada tekil ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evreni devlet ve vakıf üniversitelerindeki Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde okuyan 1149 dördüncü sınıf öğrencisinden oluşmaktadır. Araştırmada verileri toplamak için "Bireysel Yenilikçilik Profili Anketi" kullanılmıştır. Araştırmacı Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümü öğretmen adaylarının üçte ikisinin yenilikçilik açısından yüksek ve orta düzeyde olduğunu ve üçte birinin ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların en güçlü yanları yeniliklere açık, istekli olmaları ve yenilikler kapsamında fikir liderliği yapabilmeleridir. Katılımcıların daha az güçlü yanları ise yeniliklerin getirdiği belirsizliklere karşı risk alma ve değişimlere uyum sağlama olarak bulunmuştur. Araştırmada, katılımcıların yenilikçilik puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların,

yenilikçiliğin önünde engel olarak eğitim kurumlarındaki öğretim sürecinin niteliğiyle ilgili durumları gördüklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcılar, yabancı dil yetersizliği, yeniliklerin maliyeti (gelir), geleceğe yönelik bilinmezlik (korku) ve yeniliğin getirdiği belirsizlik (risk) gibi durumlar engel olarak algılanmaktadır.

Bitkin (2012) “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki” konusunda nicel yöntemle yaptığı araştırmasında Güneydoğu Anadolu Bölgesi üniversitelerinin eğitim fakültelerinde okuyan öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri (bilgi okuryazarlık düzeyleri) arasındaki ilişkiyi belirlemeyi ve çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasında orta derecede pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Öğretmen adaylarının sınıf düzeyleri arttıkça bireysel yenilikçilik düzeyleri artmaktadır. Öğretmen adayları arasında kitap okuyanların, düzenli olarak bir dergi ya da gazeteyi takip edenlerin ve interneti kullananların bireysel yenilikçilik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Kurtuluş (2012) tarafından yapılan çalışmada, okul ve sınıflarda inovasyon fırsatları ve engellerinin incelenmesi, öğretmen ve öğrencilerin inovasyon kavramı hakkında bildiklerinin ölçülmesi, inovasyon için fırsatları çoğaltmada ya da engelleri aşmada yapılabileceklerinin tespit edilmesi, bireysel olarak inovatif kültürün incelenmesi, yardımcı ve engelleyici faktörlerin irdelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmada nitel veri toplama yöntemlerinden gözlem, görüşme ve doküman analizi kullanılmıştır. Çalışma evreni İstanbul’un Anadolu yakasındaki resmî ve özel okullarında görev yapan 31 öğretmen, 5 idareci ve bu okullarda öğretim gören 38 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlere okullarındaki öğretmenlerin sınıfta inovasyon yapma fırsatına sahip olup olmadığı sorulmuş ve öğretmenlerin %83,87’si öğretmenlerin sınıfta yenilik yapma fırsatı olduğunu düşünürken, %16,12’si böyle bir fırsat olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin %83,87’si yenilikçiliğin bransa bağlı olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler, sayısal branşlara sahip olan öğretmenleri yenilikçi olarak belirtmiştir. Öğretmenler, yenilik fikirlerinin kaynağı olarak, medya, internet, eski görev yaptıkları okullardaki deneyimler, hizmet içi eğitim, konferanslar ve çevre olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenler yeniliği, sınıfta ve okulda teknoloji kullanma, yeni öğretim tekniklerinin kullanılması, materyal geliştirme ve sunum yapma yöntemleri olarak algılamaktadır. Öğretmenler kendilerini yenilik yapmaya sevk eden

faktörleri; kişisel özellikler, farklı bir şey deneme isteği, çevre, sektör ve mezunların geri dönütleri, öğrenci davranışları, daha iyi hizmet isteği, mevcut çözümü beğenmeme, sorunları tespit etme şeklinde sıralamıştır. Okul yöneticileri yeniliği yeni deneme, olmayan bir şeyi yapma olarak ifade etmişlerdir. Çalışmanın sonucunda yenilik kavramının ve öneminin, öğretmen, öğrenci ve okul yöneticileri tarafından tam olarak bilinmediği vurgulanmıştır.

Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013)'ın yaptıkları araştırmada öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın evrenini Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'ndeki 10 farklı öğretmen yetiştirme programının son sınıflarında eğitim gören 389 öğretmen adayı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Teknopedagojik Eğitim Yeterlik Ölçeği" ve "Bireysel Yenilikçilik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin "sorgulayıcı" kategorisinde olduğu ortaya konulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri alt boyutları sırasıyla deneyime açıklık, fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç olarak sıralanmıştır. Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerindeki cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farkın bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının toplumu yönlendirme ve yeniliklerin yayılması konusunda model olmaları için yenilikçi bir bakış açısına sahip olmaları gerektiğini vurgulanmıştır.

Özgür (2013) tarama modelini kullanıldığı araştırmasında öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma grubunu 2012-2013 öğretim yılı bahar döneminde Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde eğitim gören 165 bilişim teknolojileri öğretmen adayı oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak "Bireysel Yenilikçilik" ve "California Eleştirel Düşünme Eğilimi" ölçekleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcıların bireysel yenilikçilik özellikleri sorgulayıcı kategorisinde yer almaktadır. Katılımcıların bireysel yenilikçilik özellikleri ile cinsiyet arasında anlamlı fark oluşmamıştır. Bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğrenim gördükleri sınıf düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmanın sonucunda öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin en yüksek boyuttan en düşük boyuta sırası ile deneyime açıklık, fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç olduğu tespit edilmiştir.

Yılmaz (2013) nicel yöntemle yapmış olduğu çalışmasında, yeniliklerin yayılması teorisi kapsamında okul öncesi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ve öğretim amaçlı bilgisayar kullanımına yönelik algılarını incelemiştir. Araştırmanın verileri Ankara ilindeki üniversitelerde eğitim gören 436 okul öncesi öğretmen adayından elde edilmiştir. Öğretmen adaylarının %53'ünün düşük yenilikçilik düzeyine ve %43'ünün ise yüksek yenilikçilik düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akın Kösterelioğlu ve Demir (2014), tarama modeli ile yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyi ile öğretmen liderliği düzeylerini belirleyerek bireysel yenilikçilik düzeyinin öğretmen liderliğine etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışma grubu Tokat'ın Erbaa ilçesinde ilk ve ortaokullarda görev yapan 341 öğretmenden meydana gelmektedir. Çalışmada veri toplama aracı olarak "Öğretmen liderliği ölçeği" ve "Bireysel yenilikçilik ölçeği" kullanılmıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeği, değişime direnç, fikir önderliği, deneyime açıklık ve risk almak boyutlarından oluşmaktadır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri en yüksek boyuttan en düşük boyuta doğru sırası ile deneyime açıklık, fikir önderliği, risk alma ve değişime direnç şeklindedir. Öğretmenlerin yeniliklere açık ve yenilik arayışı içinde oldukları belirtilmiştir.

Özbek (2014) nicel yöntemle yapmış olduğu çalışmasında, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin TPAB (Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi) yeterliklerine etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın evrenini Konya ilindeki ilk ve ortaokullarda görev yapan 421 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışmada öğretmenlerin büyük çoğunluğu kendilerini bireysel yenilikçilik açısından sorgulayıcı ve öncüler grubunda görmekte, geriye kalan öğretmenler ise eşit dağılım göstererek yenilikçi ve kuşkucular grubunu oluşturmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin hiçbiri kendisini gelenekçiler grubunda görmemektedir. Öğretmenler bireysel yenilikçilik durumlarını yüksek yeterlikte görmektedir. Araştırmacı öğretmenlerin yenilikleri ve yeni fikirleri benimsemeleri için psikolojik açıdan hazırlanması gerektiğini ifade etmiştir.

Yılmaz ve Bayraktar (2014)'ın öğretmenlerin eğitim teknolojilerine yönelik tutumlarını, yenilikçilik düzeylerine göre araştırmayı amaçlayan çalışmada nicel yöntem kullanılmıştır. Araştırmada veriler Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Eğitim Teknolojilerinin Kullanımına Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçekler İstanbul ilindeki farklı ilçelerde yer alan 7 ilkokulda görev yapan 68 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin yenilikçilik puanları ile

eğitim teknolojilerinin kullanımına yönelik tutumları ile ilgili puanları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin eğitim teknolojilerinin kullanımına yönelik tutumları bireysel yenilikçiliğe göre farklılık göstermektedir.

Yılmaz, Soğukçeşme, Ayhan, Tuncay, Sancar ve Deniz (2014) tarafından yapılan tarama modelinin kullanıldığı araştırmada Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü ğretmen adaylarının mesleki yenilikçilik eğilimlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın rneklemi Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümünde eğitim gören 512 ğretmen adayın oluşturmakatadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen “Mesleki Yenilikçilik Eğilimi leği” kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyete göre kadın ğretmen adaylarının mesleki açıdan, erkek ğretmen adaylarına göre daha yenilikçi eğilimlere sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmen adaylarının mesleki yenilikçilik eğilimi, ikinci sınıfta kısmen artmakta; ama üçüncü ve dördüncü sınıfta azalmaktadır. Bölümler bazında ğretmen adaylarının mesleki yenilikçilik düzeyleri göz önüne alındığında ise, Sosyal Bilgiler ğretmen adaylarının mesleki yenilikçilik eğilimi puanlarının Fen Bilgisi, Matematik ve Sınıf ğretmenliği adaylarından daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Kılıç (2015), nicel yöntemle yapmış olduğu çalışmasında, İlköğretim branş ğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimlerini ortaya çıkarmak ve aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemeyi amaç edinmiş, cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerinin ğretmen görüşleri üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın evrenini, Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan Matematik, Fen ve Teknoloji, Türkçe, Sosyal Bilgiler ve İngilizce öğretmenlerinden oluşan 958 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada yaşam boyu öğrenme eğilimi leği ve bireysel yenilikçilik leği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında, cinsiyetin, branşın ve kıdemin bireysel yenilikçilik üzerinde etkili olmadığı, öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yeniliklere karşı açık olmadıkları, yeniliklere şüpheci davrandıkları, yenilikleri kabullenmede ve yaşamlarında uygulamakta nc olmadıkları belirtilmiştir. Öğretmenlerin sorgulayıcı tavırlarının, çok sık ve kısa sürede gerçekleşen değişim ve yeniliklerin amacına ulaşmasında engelleyici faktör olduğuna vurgu yapılmıştır. Ayrıca yaşam boyu öğrenme eğilimi ile bireysel yenilikçilik düzeyi

arasında bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin cinsiyetleri ve kıdemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Korucu ve Olpak (2015) tarafından yapılan çalışmada, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümü öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kategorilerine göre dağılımlarının belirlenmesi ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler (cinsiyet, sınıf düzeyi, haftalık internet kullanım süresi ve internet kullanımına yönelik tutum) ile olan ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın evreni Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Bölümünde eğitim gören 292 öğrenciden meydana gelmektedir. Araştırmanın verileri bireysel yenilikçilik ölçeği, internet kullanımına yönelik tutum ölçeği ve kişisel bilgi formuyla elde edilmiştir. Bulgulara göre 292 öğrenciden; 11'i yenilikçi, 68'i öncü, 159'u sorgulayıcı, 51'i kuşkucu ve 3'ü de gelenekçi olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin sınıf düzeyine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Araştırmanın sonucuna göre öğrencilerin yeniliklere karşı temkinli davrandıkları ve risk alma konusunda çok fazla istekli olmadıkları belirlenmiştir.

Messmann ve Mulder (2015) tarafından nicel yöntemle yapılan “Öğretmenlerin yenilikçi çalışma davranışlarının kolaylaştırıcısı olarak yansımaları” başlıklı araştırmanın amacı öğretmenlerin yenilikçi davranışlar göstermelerine hazırlık için düşünmenin rolünü belirlemektir. Araştırmanın evreni, Almanya'daki orta öğretim okullarında görev yapan 250 öğretmenden meydana gelmektedir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler yeni fikirlerin üretilmesi ve geliştirilmesiyle ilgilenmektedir. Öğretmenler yenilikçi çalışma davranışının yeniliklerin geliştirilmesi için vazgeçilmez bir gereklilik olduğunu düşünmektedir.

Thurlings, Evers ve Vermeulen (2015) “Öğretmenlerin Yenilikçi Davranışlarını Açıklayan Bir Modele Doğru: Bir Literatür İncelemesi” başlıklı çalışmada ilgili literatürü inceleyerek değerlendirmelerde bulunmuşlardır. Çalışmanın amacı, öğretmenlerin çalışmalarında yenilikçi davranışın hangi faktörleri etkilediğini ortaya koymak ve yenilikçi davranışların hangi etkiler sonucu elde edilebileceğini analiz etmektir. Çalışmada (a) Yenilikçi davranış nasıl tanımlanır? (b) Hangi demografik özellikler öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını etkilemektedir? (c) Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını hangi bireysel faktörler etkilemektedir? (d) Öğretmenin yenilikçi davranışını hangi örgütsel faktörler etkilemektedir? ve (e) Öğretmenin

yenilikçi davranışının etkileri nelerdir? sorularına cevap aranmıştır. 1990 ve 2013 yılları arasında elektronik ortamda yayımlanan makale ve tezlerden oluşan 396 yayının incelendiği çalışmanın sonucunda yenilikçi davranışın kavramsal modeli geliştirilmiştir. Modelde yenilikçi davranışı etkileyecek faktörler demografik, bireysel ve örgütsel olmak üzere üç ana faktöre ayrılmıştır. Demografik faktör; gelir, yetiştirme tarzı, eğitim düzeyi, beş yıldan az öğretim deneyimi, öğretim yıllarının deneyimi ve öğretmenlik mesleğini yapmak olarak belirlenmiştir. Bireysel faktör; kişilik, karakter ve beceri olarak belirlenmiştir. Örgütsel faktör; diğer insanlarla ilişkiler, kültür, görevsel etkenler, örgütün fiziksel özellikleri ve dışsal etkenler olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin yenilikçi davranışını demografik, bireysel ve örgütsel faktörler etkilemektedir.

Othman (2016)'ın araştırmasının amacı, Malezya'daki öğretmenler arasında yenilikçi kişilik özelliklerini keşfetmektir. Araştırma nicel yöntemle yapılmış ve Malezyanın farklı bölgelerindeki liselerde görev yapan 484 öğretmene araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek uygulanmıştır. Geliştirilen ölçekte üç faktör (liderlik, açıklık, cesaret) yer almaktadır. Liderlik faktörü yenilikçi kişilik özellikleri ile ilişkilidir. Liderlik öğrencilerin yenilikçi davranışlarını etkilemek için öğretilmesi gereken özelliktir. Açıklık faktörü yenilikçi kişilik özellikleri ile ilişkilidir. Açıklık faktörü değişikliklerin ve yeni fikirlerin kabul edilmesi için öğretilmesi gereken özelliktir. Cesurluk faktörü, yenilikçi kişilik özellikleri ile ilişkilidir. Cesurluk faktörü ile öğretmenlerin kurumlarında değişiklik yapabilmesi ve öğrenciler arasında yenilikçi değerleri kazandırması amacıyla çalışmalarında değişiklikler yapacak kadar cesur olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada “liderliğin” yenilikçi kültürün yaratılmasında önemli olduğu, “açıklığın”, yenilikçi kültürle ilgili tarafların söz konusu kültürün yerleştirilmesini, öğrenilmesini ve değerlendirilmesini sağlayabileceği; “dürüstlüğü”, değişiklik yapacağı ve farklı bakış açılarıyla yenilik arayanları motive edeceği belirtilmiştir.

Akgün (2017), tarafından yapılan çalışmada eğitim fakültesinde görevli öğretim elemanlarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğretim teknolojilerine yönelik kabullerinin incelenmesi hedeflenmiştir. Çalışmada karma yöntem kullanılmıştır. Nicel veriler için “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”, “Teknoloji Kabul Ölçeği”, nitel veriler için yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nicel veriler eğitim fakültesinde görev yapan 92 öğretim elemanından, nitel veriler ise 13 öğretim elemanından elde edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının % 59.78'i yüksek

düzyeyde yenilikçi, % 17.39'u orta düzeyde yenilikçi ve % 22.82'si düşük düzeyde yenilikçi çıkmıştır. Öğretim elemanları yenilik kavramını, alışagelmışin dışında var olan / farklı olan, teknoloji, yaratıcılık / yeni fikirler / değişim ve ilk olma / keşif / icat olarak açıklamışlardır. Öğretim elemanları yenilikçilik kavramını, yenilikleri destekleme / kabul etme/kullanma, Farklı/özgün bakış açısına sahip olma, Yenilikleri takip etme, teknolojik araç-gereçleri kullanma, yaratıcı olma, yeni fikirlerin somutlaştırılması olarak açıklamışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının, bireysel yenilikçilik ölçeğinin genelinden aldıkları puan ile uzmanlık alan ve unvan değişkenleri arasında anlamlı fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanlarının bireysel yenilikçilik puanlarının yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Çakmak, Budak ve Kayabaşı (2017)'nin "Lisansüstü Öğrencilerin Yenilikçi Öğretmen Özelliklerine İlişkin Görüşleri" başlıklı nitel çalışmasında lisansüstü öğrencilerin 'yenilikçi öğretmen' özelliklerine ilişkin bakış açıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, fiilen öğretmenlik yapan 15 yüksek lisans ve 20 doktora öğrencisi oluşturmaktadır. Lisansüstü öğrencilere (1) Öğretmenleri yenilikçi hâle getirebilecek özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz? (2) Kendinizi yenilikçi bir öğretmen olarak görüyor musunuz? "Evet" veya "Hayır" ise nedenini açıklayınız. (3) Lisans eğitiminde aldığınız eğitimin, yenilikçi öğretmen özelliklerine ulaşmada ne derece etkili olduğunu düşünüyorsunuz? açık uçlu soruları yöneltilmiştir. Öğrencilerin vermiş olduğu cevaplar doğrultusunda içerik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda (1) teknoloji kullanımı (2) kendini yenilemek (3) gelişmelere açık olmak (4) motivasyon (5) meslektaşlar ile işbirliği (6) öğrenci merkezli düşünmek (7) rehberlik kategorileri oluşturulmuştur. Araştırmanın sonucunda öğrencilerin çoğu kendilerini yenilikçi olarak nitelendirmiştir.

Keleşoğlu (2017)'nin "Öğretmen Eğitiminde Yaratıcı Düşünme ve İnovasyon Eğitim Programının Tasarımı, Denenmesi ve Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmasında eğitim sistemi içinde yaratıcı düşünmenin ve inovasyon kavramının yerini belirlemek ve ortaya çıkan bulgulardan hareketle öğretmen yetiştirme programlarında yer verilmek üzere bir eğitim programının geliştirilmesi ve test edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın inovasyon boyutunda eğitimde inovasyonun yerine ilişkin öğretmen görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada tarama modeli ve deneysel model kullanılmıştır. Tarama modelinde nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Ankara ilinde görev yapan 100 öğretmenden, 117 öğrenciden ve 48 öğretmen adayından meydana gelmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden yaklaşık üçte

ikisi inovasyon kavramını, yenilik yapmak olarak tanımlamıştır. Öğretmen adaylarının çok azı inovasyon kavramını tanımlayamamış ve bir bölümü yenilik olarak tanımlamıştır. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu inovasyon eğitimine öğretmen yetiştirme programlarında yer verilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Şahin İzmirli ve Gürbüz (2017), tarafından tekil ve ilişkisel tarama modelleri kullanılarak yapılan çalışmada, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik durumları ve problem çözme becerileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın evreni Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde eğitimine devam eden 4440 öğretmen adayı oluşturmuştur. Öğretmen adaylarından 1568 kişi veri toplama araçlarına cevap vermiştir. Veri toplama aracı olarak 'bireysel yenilikçilik ölçeği' ve 'problem çözme becerileri envanteri' kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yapılan analizler sonucunda öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin ve yenilikçi düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen adaylarının öğrenim gördükleri programlar ile bireysel yenilikçilik puanlarının anlamlı bir fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen adaylarının yenilikçilik puanlarında sınıf düzeylerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucu bulunmuştur. Çalışmada öğretmen adaylarının yenilikçilik düzeyleri incelenmiş ve yarıya yakınının yenilikçilik düzeyinin düşük olduğu ifade edilmiştir. Öğretmen adaylarının yenilikçilik düzeylerinin düşük olması durumunu ortadan kaldırmak için ders içeriklerinde öğretmen adaylarının yenilikçilik düzeylerini geliştirici etkinliklere yer verilmesi önerilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma modeline, çalışma evrenine, örnekleme, katılımcı özelliklerine, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

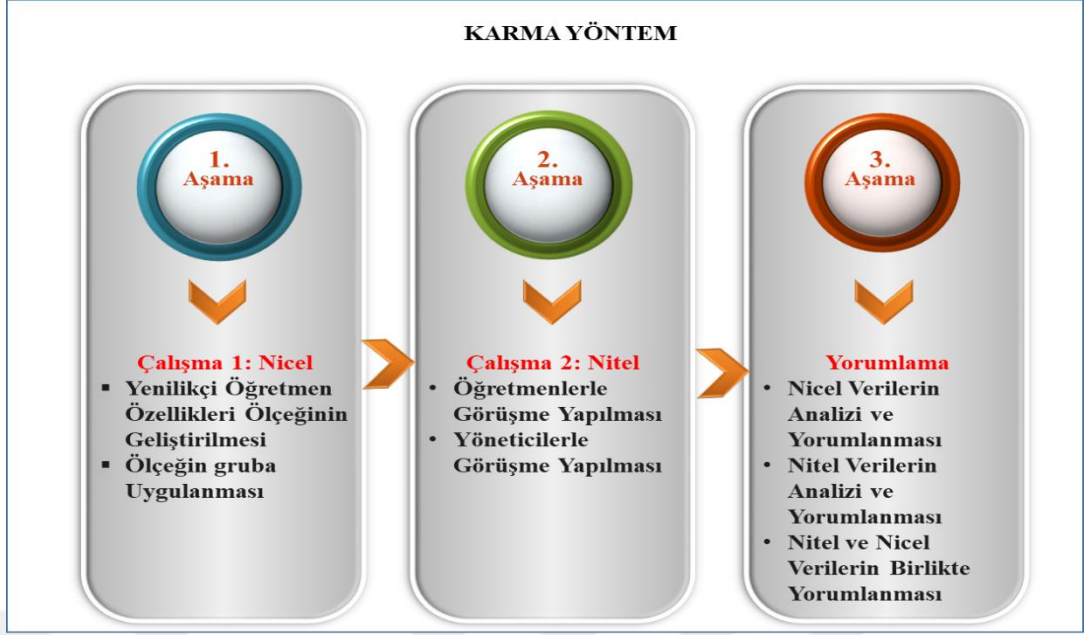
Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumlarını öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşlerine göre belirlemenin amaçlandığı bu araştırma nicel ve nitel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma bir araştırmadır. Karma yöntem, Tashakkori ve Creswell (2007)'e göre araştırmacının bir çalışmada hem nicel hem de nitel yaklaşımlarla verileri toplaması ve analiz etmesi, bulguları birleştirmesi ve birlikte çıkarım yapması olarak tanımlanmıştır. Karma yöntem araştırmalarında nicel ve nitel veri toplama araçlarının güçlü yanlarının kullanılması her iki veri toplama aracının avantajlı yönlerini kuvvetlendirir. Ayrıca araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlerin kullanılması bütüncül bir anlayış sağlayarak araştırılan olayın çeşitli yönlerini açıklamaktadır (Creswell, 2017; Gökçek, 2014).

Karma yöntem araştırmalarında nicel ve nitel yöntem stratejilerini sınıflandırmak ve belirlemek için birçok desen kullanılmaktadır. Bu desenlerden bir tanesi olan açılımlayıcı sıralı desende nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmaktadır. Açılımlayıcı sıralı desen araştırmacı tarafından nicel verilerin detaylı olarak açıklanması için nitel verilerin kullanılmasıdır (Creswell, 2016). Bu desende ağırlıklı olarak nicel veriler toplandıktan sonra nitel verilerin toplanması nicel verilerin artırılması için kullanılır (Baki ve Gökçek, 2012). Creswell (2016)'e göre nicel ve nitel veriler ayrı ayrı analiz edilerek nicel bulgular nitel soruları yönlendirir. Araştırmanın nicel ve nitel bulguları araştırmanın tartışma kısmında yorumlanır.

Araştırmanın nicel kısmı betimsel tarama modeline dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Tarama modelleri, olayların nedenleri üzerinde durmak yerine, onların içinde buldukları koşulları, özellikleri ve aralarındaki ilişkiyi bulmaya çalışmaktadır (Creswell, 2005; Kaptan, 1995; Karasar, 1998). Bu modele dayalı olarak Kamu / Özel

Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevi retmenlerin yenilikçi retmen zellikleri açısından genel durumları mevcut biçimiyle betimlenmeye çalışılmıştır. Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde görevi retmenlerin yenilikçi retmen zellikleri bakımından genel bir profilini çıkartmak için tekil tarama modelinden yararlanılmıştır. Ayrıca retmenlerin, yenilikçi retmen zellikleri fen ve sosyal bilimler lisesinde görev yapma durumları arasında fark olup olmadığını belirlemek için ise ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. retmenlerin yenilikçi retmen zellikleri durumlardan elde edilen sürekli değişkenlerin cinsiyet, branş, eğitim düzeyi, yabancı dil bilgisi ve kendilerini gördükleri yenilikçilik düzeyleri değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın nitel kısmı ise olgu bilim (Fenomenoloji) olarak desenlenmiştir. Olgu bilim desenin en temel özelliği bireyin belli bir olguya ilişkin, deneyimini, bakış açısını veya algılarını ortaya çıkarmak ve yorumlamaktır (Yıldırım ve şimşek, 2011). Bir başka ifadeyle olgu bilim, bir olguya ilişkin bireyin veya grubun yaşamış olduğu tercbenin anlamını, yapısını ve özünü anlayarak daha net hâle getirmektir (Patton, 2014). Olgu bilimde amaç bireyin dünyasında oluşturduğu anlamdır. Bireyin yaşantısı, yaşantığının geçtiği ortam önemlidir. Olgu bilim deseni ile yapılan çalışmalarıda hem alan yazın, odaklanılan olgu ve boyutları, hem de bireylerin olgu ile yaşadıkları, hissettikleri, olgu hakkında oluşturdukları anlamın derinlemesine sunulması önemlidir (Aydın, 2014). Bu desende araştırmacının olgu ile ilgili ön yargılarını ve varsayımlarını gözden geçirerek parantez içine alması ya da geçici olarak rafa kaldırmış olması gerekmektedir (Merriam, 2015). Bu araştırmada retmen ve yönetici görüşlerine göre retmenlerin yenilikçi retmen zelliklerinin düzeyleriyle ilgili yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmış daha derinlemesine bilgi edinilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın modeline ilişkin şema şekil 10'da verilmiştir. şekil 10 incelendiğinde çalışmanın karma yöntemin kullanıldığı bir araştırma olduğu görülmektedir. Araştırmada önce nicel, daha sonra nitel veriler toplanmıştır.



Şekil 10: Araştırma Yönteminin Şematik Gösterimi

3.2. Araştırmanın Evreni, Örneklem ve Katılımcıları

Bu araştırmada kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumlarını öğretmenlerin kendi görüşlerine ve yönetici görüşlerine göre belirlenmeye çalışılmıştır. Fen liselerinin amacı fen ve matematik alanlarında, sosyal bilimler liselerinin amacı ise edebiyat ve sosyal bilimler alanlarında öğrencilerin bilim insanı olarak yetiştirilmelerine kaynaklık etmektir. Bilim insanı yetiştirilmesine kaynaklık eden bu okullarda görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olmasının öneminden hareketle kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli öğretmenler ve yöneticiler tercih edilmiştir. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerinin değerlendirilmesinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın nicel evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara ili kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde öğretmenlik yapan 1036 öğretmen ve 92 yönetici oluşturmaktadır. Örneklemine ise Ankara ili kamu/özel fen ve sosyal bilimler liselerinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 384 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninden örneklem oluşturulmasında örneklem evren büyüklüğünün 1000 kişiden oluşması durumunda göz yumulabilir hata payına

$\pm\%4,0$ 'e göre 375 kişiden oluşabilir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 50). Krejcie ve Morgan (1970)'a göre 1000 kişilik evrende, %5,0 hata payı ile 278 kişi örneklemini oluşturabilir. Araştırmanın çalışma evreninin öğretmen boyutu 1036 öğretmenden oluşmasından dolayı örneklem, ölçeğin geri dönüşlerinde sorunlar da olabileceği düşüncesi (değerlendirilemeyecek kadar eksik veya yanlış) ile 389 (bu sayı da 278'den yüksek olduğu için) öğretmenden oluşmuştur. Araştırmada yer alacak öğretmenler basit seçkisiz örnekleme yöntemine göre belirlenmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde birey ve objelerin seçilme şansı eşittir. Bu örneklem yönteminde evrenden örneklem alınabilmesi için araştırma konusu ile ilgili özelliklerin eşit olması gerekir. (Kılıç ve Ural, 2013; Aziz, 2014). Bu araştırmada da ölçek geliştirme sürecinin dışında kalan okullar tesadüfi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın nicel ve nitel verilerinin elde edilmesi için aynı çalışma grubu kullanılmıştır. Bu okullardaki bütün öğretmenlere ve yöneticilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Çalışma Grubu (Kamu / Özel)

Kamu Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi						
Sıra No	İl	İlçe	Okul Adı	Nicel		Nitel
				Öğretmen	Öğretmen	Yönetici
1.	Ankara	Çankaya	Fen Lisei	30	1	1
2.	Ankara	Çankaya	Fen Lisesi	35	1	1
3.	Ankara	Etimesgut	Fen Lisesi	15	1	1
4.	Ankara	Altındağ	Sosyal Bilimler Lisesi	25	1	1
5.	Ankara	Çankaya	Sosyal Bilimler Lisesi	32	1	1
6.	Ankara	Çankaya	Sosyal Bilimler Lisesi	38	1	1
7.	Ankara	K.Kazan	Fen Lisesi	33	1	1
8.	Ankara	Elmadağ	Fen Lisesi	21	1	1
9.	Ankara	Çubuk	Fen Lisesi	19	1	1
10.	Ankara	Beypazarı	Sosyal Bilimler Lisesi	13	1	1
11.	Ankara	Güdül	Fen Lisesi	13	1	1
12.	Ankara	Polatlı	Fen Lisesi	21	1	1
13.	Ankara	Kalecik	Fen Lisesi	17	1	1

Tablo 1 – Devam

Özel Fen Lisesi						
Sıra No	İl	İlçe	Okul Adı	Nicel		Nitel
				Öğretmen	Öğretmen	Yönetici
14.	Ankara	Çankaya	Fen Lisesi	16	-	1
15.	Ankara	Çankaya	Fen Lisesi	15	1	1
16.	Ankara	Çankaya	Fen Lisesi	12	1	1
17.	Ankara	Etimesut	Fen Lisesi	6	1	1
18.	Ankara	Etimesut	Fen Lisesi	13	1	1
19.	Ankara	Etimesut	Fen Lisesi	15	1	1
Toplam				389	18	19

Araştırmanın nitel verilerinin elde edilmesinde amaçlı örneklem yöntemlerinden olan maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme yöntemi bir konuyu daha derin veya detaylı incelemek için kullanılmaktadır. Olayların ve olguların keşfedilmesinde ve açıklanmasında amaçlı örneklem yöntemi kullanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Akarsu, 2014). Amaçlı örnekleme yöntemi, belli ölçütleri karşılayan veya belirli özelliklere sahip olan bir veya daha fazla özel durumlarda çalışılmak istendiğinde tercih edilmektedir (Koç Başaran, 2017: 480-495). Bu örneklem yönteminde araştırmacı belli bir örneklem sayısına gelinceye kadar amaçlarına en uygun yanıt verebilecek katılımcıları seçer. Seçimde araştırmacının yargıları ve yetenekleri ön plandadır (Aziz, 2014; Creswell; 2016). Amaçlı örneklem yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örnekleme amaç çeşitlilik arz eden durumlar arasında herhangi ortak ya da paylaşılan olguların olup olmadığını bulmaya çalışmak ve bu çeşitliliğe göre problemin farklı boyutlarını ortaya koymaktır. Diğer bir ifadeyle mevcut farklılıkları ortaya çıkarabilmek için farklı özellikler sergileyen katılımcılar seçilir (Yıldırım ve Şimşek, 2011; Creswell, 2017). Araştırmanın nitel verilerini elde etmek için tercih edilen örnekleme (a) branşı, (b) kıdemi, (c) cinsiyeti, (d) okul türü gibi farklılıklar sergileyen öğretmenlerle birlikte (a) kıdemi, (b) cinsiyeti, (c) okul türü gibi farklılıklar sergileyen yöneticiler tercih edilmiştir. Sonuç olarak nitel boyuttaki katılımcıların nicel boyutu oluşturan örneklem grubundaki okullarda görev yapan 18 öğretmen ve 19 yöneticiden oluşmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın nicel boyutundaki katılımcıların (Öğretmenler) cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, okul türü, yabancı dili ve seviyesi gibi bazı özellikleri Tablo 2 'de verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların (Öğretmenler) Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Sosyo-Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	217	56.5
	Erkek	167	43.5
Eğitim düzeyi	Lisans	259	67.4
	Yüksek lisans	112	29.2
	Doktora	13	3.4
Kıdem	5 yıl ve daha az	37	9.6
	6-10 yıl	53	13.8
	11-15 yıl	67	17.4
	16-20 yıl	100	26.0
	21 yıl ve üzeri	127	33.1
Yabancı dil	Almanca	45	11.7
	Arapça	6	1.6
	Fransızca	14	3.6
	İngilizce	308	80.2
	Rusça	1	0.3
	Boş	10	2.6
Yabancı dil seviyesi	Temel	139	36.2
	Orta	150	39.1
	İleri	84	21.9
	Boş	11	2.9
Okul türü 1	Kamu	308	80.2
	Özel	76	19.8
Okul türü 2	Fen	277	72.1
	Sosyal bilimler	107	27.9

Tablo 2 incelendiğinde kadınların sayılarının (n = 217. %56.5) erkeklerden (n = 167. %43.5) daha fazla olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin üçte ikisinden daha fazlası (n = 259, %67.4) lisans mezunudur. Yüksek lisans mezunu 112 (%29.2), doktora mezunu 13 (%3.4) kişi bulunmaktadır. En çok (n = 127, %33.1) 21 yıl ve üzeri, daha

sonra 16-20 yıl (n = 100, %26) kıdemli olan öğretmen vardır. En az (n = 37, %9.6) 5 yıl ve daha az, daha sonra (n = 53, %13.8) 6-10 yıl tecrübeli öğretmen bulunmaktadır. Fen ve sosyal bilimler liselerinde tecrübeli öğretmenlerin daha çok sayıda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (n = 308, %80.2) İngilizce, daha sonra sırasıyla Almanca (n = 45, %11.7), Fransızca (n = 14, %3.6), Arapça (n = 6, %1.6) ve Rusça (n = 1, %0.3) bilmektedir. Bu maddeyi 10 kişi yanıtsız bırakmıştır. Öğretmenler en çok (n = 150, %39.1) orta düzeyde, daha sonra (n = 139, %36.2) temel düzeyde ve en az (n = 84, %21.9) ileri düzeyde yabancı dil bildiklerini ifade etmişlerdir. 11 (%2.9) kişi bu maddeye yanıt vermemiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu (n = 308, %80.2) kamu okullarında, yaklaşık %20'si (n = 76) ise özel okullarda çalışmaktadır. Fen liselerinde çalışan 277 (%72.1), sosyal bilimler liselerinde çalışan 107 (%27.9) kişi bulunmaktadır.

Araştırmanın nitel boyutuna katılan katılımcıların (Öğretmenler) yaş, cinsiyet, kıdem, okul türü ve branş gibi bazı özellikleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların (Öğretmenler) Özellikleri

Kod	Yaş	Cinsiyet	Kıdem	Okul	Branş
Ö1	48	Erkek	23	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö2	40	Erkek	20	Kamu Fen Lisesi	Biyoloji
Ö3	39	Kadın	19	Özel Fen Lisesi	Biyoloji
Ö4	49	Erkek	28	Kamu Fen Lisesi	Biyoloji
Ö5	46	Kadın	21	Kamu Fen Lisesi	Kimya
Ö6	37	Erkek	15	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi	Kimya
Ö7	29	Kadın	7	Özel Fen Lisesi	İngilizce
Ö8	28	Erkek	8	Özel Fen Lisesi	Kimya
Ö9	30	Erkek	7	Özel Fen Lisesi	Matematik
Ö10	34	Erkek	11	Özel Fen Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö11	40	Kadın	17	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi	Matematik
Ö12	25	Erkek	2	Kamu Fen Lisesi	Coğrafya
Ö13	38	Kadın	15	Kamu Fen Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı
Ö14	37	Erkek	15	Kamu Fen Lisesi	Rehberlik
Ö15	48	Erkek	25	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi	İngilizce
Ö16	40	Erkek	8	Kamu Fen Lisesi	Müzik
Ö17	41	Erkek	18	Kamu Fen Lisesi	Biyoloji
Ö18	38	Erkek	5	Kamu Fen Lisesi	Müzik

Tablo 3’ te araştırmaya katılan օğretmenlerin օzellikleri incelendiğinde, օğretmenlerin beş tanesi օzel fen lisesi, dokuz tanesi kamu fen lisesi ve dօrt tanesi kamu sosyal bilimler lisesinde çalışmaktadır. օğretmenlerin en küçüğü 25,en byğ 49 yaşındadır. օğretmenler en az 5 ve en çok 28 yıllık kıdeme sahiptir. օğretmenlerden dօrt kişi Biyoloji, üç kişi Kimya, üç kişi Türk Dili ve Edebiyatı, iki kişinin Matematik, iki kişi İngilizce, iki kişi Müzik, bir kişi Coğrafya ve bir kişi ise Rehberlik branşına sahiptir.

Araştırmanın nitel boyutundaki katılımcıların (Yօneticiler) yaş, cinsiyet, kıdem ve okul türü gibi bazı օzellikleri Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Katılımcıların (Yօneticiler) օzellikleri

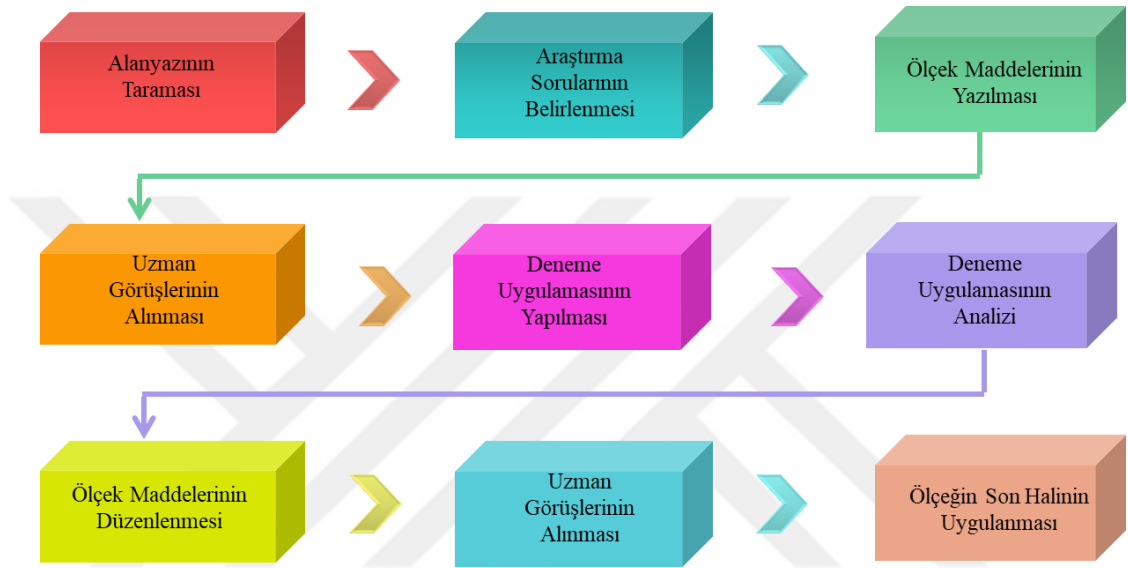
Kod	Yaş	Cinsiyet	Kıdem	Okul
Y1	38	Erkek	17	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi
Y2	40	Erkek	17	Kamu Fen Lisesi
Y3	68	Erkek	47	օzel Fen Lisesi
Y4	44	Erkek	20	օzel Fen Lisesi
Y5	45	Kadın	23	Kamu Fen Lisesi
Y6	41	Erkek	20	Kamu Fen Lisesi
Y7	43	Erkek	20	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi
Y8	44	Erkek	18	օzel Fen Lisesi
Y9	30	Erkek	8	օzel Fen Lisesi
Y10	59	Erkek	36	օzel Fen Lisesi
Y11	42	Erkek	15	օzel Fen Lisesi
Y12	64	Erkek	45	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi
Y13	32	Kadın	7	Kamu Fen Lisesi
Y14	55	Erkek	31	Kamu Fen Lisesi
Y15	35	Erkek	12	Kamu Fen Lisesi
Y16	35	Kadın	12	Kamu Sosyal Bilimler Lisesi
Y17	47	Erkek	24	Kamu Fen Lisesi
Y18	41	Erkek	20	Kamu Fen Lisesi
Y19	51	Erkek	29	Kamu Fen Lisesi

Tablo 4’te araştırmaya katılan yօneticilerin օzellikleri incelendiğinde, dokuzu kamu fen lisesi, altısı օzel fen lisesi ve dօrd kamu sosyal bilimler lisesinde çalışmaktadır. On sekiz yօnetici erkek, bir yօnetici ise kadındır. Yօneticilerin en kğ 30,en byğ 68 yaşındadır. Yօneticiler en az 7,en çok 47 yıllık kıdeme sahiptir.

3.3. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

3.3.1. Ölçek Geliştirme

Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da önem kazanmaya başlayan yenilikçilik özellikleri bağlamında öğretmenlerin yenilikçilik özelliklerinin belirlenmesi için “Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği” geliştirilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde izlenen aşamalar Şekil 11’de gösterilmiştir.



Şekil 11: Ölçek Geliştirme Süreci

3.3.1.1. Ölçekte Yer Alacak İfadelerin Yazılması ve Ön İnceleme

“Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği”ni geliştirmek için öncelikle alan yazın taranmış ve yenilikçi öğretmenlere ait özellikler belirlenmeye çalışılmıştır. Daha sonra Ankara ilindeki fen ve sosyal bilimler liselerinde çalışmakta olan 25 öğretmenden e-posta yoluyla yenilikçi öğretmenin özelliklerini yazmaları istenmiştir. Alan yazından ve öğretmen görüşlerinden yola çıkılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Eğitim Programları ve Öğretim alan uzmanları ile Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri alan uzmanlarından yenilikçi öğretmen özelliklerinin neler olması gerektiğine dair görüş alınmıştır. Bu çalışmalar yapıldıktan sonra 105 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur.

3.3.1.2. Ölçeğin Deneme Formunun Hazırlanması ve Uygulanması

105 maddelik madde havuzundan aynı anlama gelen maddeler araştırmacı tarafından çıkartılmıştır. Tekrar oluşturulan maddeler uzman görüşleri de alınarak 83 madde

düşürülmüştür. Maddeler dil uzmanı ve ölçme ve değerlendirme uzmanı tarafından incelenmiştir. Gerekli düzeltmeler yapıldıktan sonra 83 maddelik ölçek deneme uygulaması yapmaya hazır hâle getirilmiştir. Ölçek, 5’li likert tipi derecelendirme ölçeği formatında hazırlanmıştır. En düşük değer 1 ve en yüksek değer 5 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki derecelendirme basamakları; 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kısmen Katılıyorum, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçeğin deneme uygulaması Tablo 5’te belirtilen Ankara ilindeki 14 fen lisesinde görevli öğretmene uygulanmıştır.

Tablo 5: Deneme Uygulaması Yapılan Okullar

Sıra No	İl	İlçe	Okul Adı	Öğretmen
1.	Ankara	Keçiören	Özel Fen Lisesi	17
2.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	8
3.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	21
4.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	19
5.	Ankara	Pursaklar	Özel Fen Lisesi	15
6.	Ankara	Pursaklar	Kamu Fen Lisesi	9
7.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	21
8.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	25
9.	Ankara	Etimesgut	Özel Fen Lisesi	8
10.	Ankara	Gölbaşı	Özel Fen Lisesi	19
11.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	10
12.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	8
13.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisei	9
14.	Ankara	Çankaya	Özel Fen Lisesi	11
Toplam				200

3.3.1.3. Deneme Uygulamasında Elde Edilen Verilerin İşlenmesi ve Analizi

Katılımcıların deneme formunda yer alan ifadelere verdikleri cevaplar puanlanarak SPSS 22.0 paket programına işlenmiştir. Cevapların işlenmesi sürecinde pozitif yönlü ifadeler “tamamen katılıyorum” seçeneğinde “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine doğru 5’ten 1’e; negatif yönlü maddeler için de “tamamen katılıyorum” seçeneğinde “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine doğru 1’den 5’e biçiminde puanlanmıştır.

Nihai ölçekte yer alacak nitelikli maddelerin belirlenmesinde, likert tipi ölçek geliştirme sürecinde kullanılması önerilen (Tezbaşaran, 1997; Tavşancıl, 2006) madde-ölçek korelasyonuna dayalı madde analizinden yararlanılmıştır. Nihai ölçeğin

geçerliğinin test edilmesinde “yapı geçerliği” geçerlik belirleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği ise Cronbach’ın alpha katsayısı hesaplanarak iç tutarlılık güvenirliği ile elde edilmiştir.

3.3.1.4. Asıl Uygulamada Elde Edilen Verilerin İşlenmesi ve Analizi

Asıl uygulamadan elde edilen verilerin analizinde SPSS 22.0 ve Lisrel 8.7 programlarından yararlanılmıştır. Deneme uygulamasında elde edilen yapının doğrulanıp doğrulanmadığı DFA ile test edilmiş ve iç tutarlılık anlamında Cronbach’ın alpha katsayısı hesaplanmıştır

3.3.1.5. Ölçeğin Yapı Geçerliği Analizi

3.3.1.5.1. Madde-Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi

Ölçekte yer alan her bir maddeye ait madde puanı tüm maddelere ait puanların toplamından oluşan ölçek puanı arasındaki Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayıları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6: Madde-Ölçek Korelasyonuna Dayalı Madde Analizi Sonuçları

Madde	r	Madde	r	Madde	r	Madde	r	Madde	r
1	.48*	18	.28*	35	.31*	52	.61*	69	.66*
2	.44*	19	.64*	36	.00	53	.59*	70	.57*
3	.32*	20	.53*	37	.53*	54	.35*	71	.53*
4	.57*	21	.39*	38	.58*	55	.35*	72	.55*
5	-.14	22	.46*	39	.56*	56	.71*	73	.57*
6	.57*	23	.43*	40	.39*	57	.41*	74	.55*
7	.53*	24	.50*	41	.40*	58	.37*	75	.34*
8	.49*	25	.41*	42	.47*	59	.65*	76	.44*
9	.46*	26	.54*	43	.42*	60	.66*	77	.63*
10	.14	27	.25*	44	.59*	61	.56*	78	.67*
11	.48*	28	.55*	45	.50*	62	.14	79	.46*
12	.51*	29	.61*	46	.59*	63	.58*	80	.66*
13	.43*	30	.44*	47	.48*	64	.60*	81	.61*
14	.30*	31	.16*	48	.64*	65	.60*	82	.51*
15	.54*	32	.55*	49	.43*	66	.46*	83	.47*
16	.55*	33	.49*	50	.34*	67	.57*		
17	.35*	34	.20*	51	.67*	68	.16*		

*p<0.05 anlamlı

Tablo 6'ya göre 5,10,36 ve 62. maddeler dışındaki tüm maddeler.05 ya da.01 düzeyinde anlamlı korelasyona sahiptir. Bu maddeler dışında kalan maddelerin test toplam puanıyla korelasyon değerleri .16 ile .67 arasında değişmektedir.

3.3.1.5.2. Deneme Uygulaması Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Deneme uygulamasında 110 kadın ve 83 erkek öğretmenin yanıtları değerlendirmeye alınmıştır. Analize geçmeden önce anlam ve yapı bakımından olumsuz olan 15 madde ters kodlanmıştır. Kayıp olan değerler ortalama değer atanarak doldurulmuştur. Yapı geçerliğini incelemek amacıyla Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA uygulanmadan önce; örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı ve teklik ile uç değerler incelenmiştir. Tek değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla minimum ve maksimum değerler incelenmiştir. Çok değişkenli uç değerleri incelemek amacıyla ise toplam puan alınmıştır. Daha sonra elde edilen toplam puan Z standart puanına çevrilmiş ve +3 ile -3 dışında kalan iki veri de analiz dışı bırakılmıştır.

Tablo 7: Ölçeğe KMO ve Bartlett Küresellik Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü	0,867
Yaklaşık Ki-Kare (X^2)	4764,796
Bartlett Küresellik Testi	Serbestlik Derecesi (sd) 1378
	Anlamlılık (p) 0,000

Geliştirilen ölçeğin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. “KMO'nun .60'dan yüksek ve Barlett Küresellik Testinin anlamlı çıkması halinde toplanan verilerin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğu söylenebilir” (Büyüköztürk, 2007: 126). Barlett Küresellik Testi ise değişkenler arasında yeterli oranda ve anlamlı ilişki olup olmadığını göstermektedir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2006: 79-80; Leech, Barrett ve Morgan, 2005: 82).

Tablo 7.'den de görüleceği üzere ölçek ile toplanan verilerin faktör analizine uygunluğu için yapılan *Kaiser Meyer Olkin (KMO)* testi, ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu ve ölçülen özelliğin (öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri), örneklem seçildiği evrende çok boyutluluk özelliği taşıdığını göstermektedir [KMO=0,867; $X^2=4764,796$; sd=1378 ve $p<.001$]. Veri grubu için yapılan Bartlett

Küresellik testi sonucu $p < .001$ bulunduğundan, Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinin maddeleri arasında anlamlı ve yeterli bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır.

Faktör analizi sonucunda öz değeri 1'den daha büyük 21 faktör bulunmuştur. Ancak Scree Plot ile birlikte değerlendirildiğinde dördüncü faktörden sonra grafiğin yatay bir seyir izlediği görülmüştür. Buna göre ölçek dört faktörlü olarak değerlendirilmiştir. Analiz dört faktörlü olarak tekrarlandıktan sonra binişik olan ve faktör yük değeri 32'nin altında olan maddeler belirlenmiştir. Binişik olan ve faktör yük değeri düşük olan toplam 30 madde veri setinden teker teker çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre KMO değeri .89'a yükselmiştir. Barlett'in küresellik testi ise çok değişkenli normalliğin sağlandığını göstermektedir ($p < .05$). Ölçeğin faktör analizine uygunluğu görüldükten sonra yapılan faktör analizine ilişkin açıklanan varyans oranları aşağıda, Tablo 8'de verilmiştir.

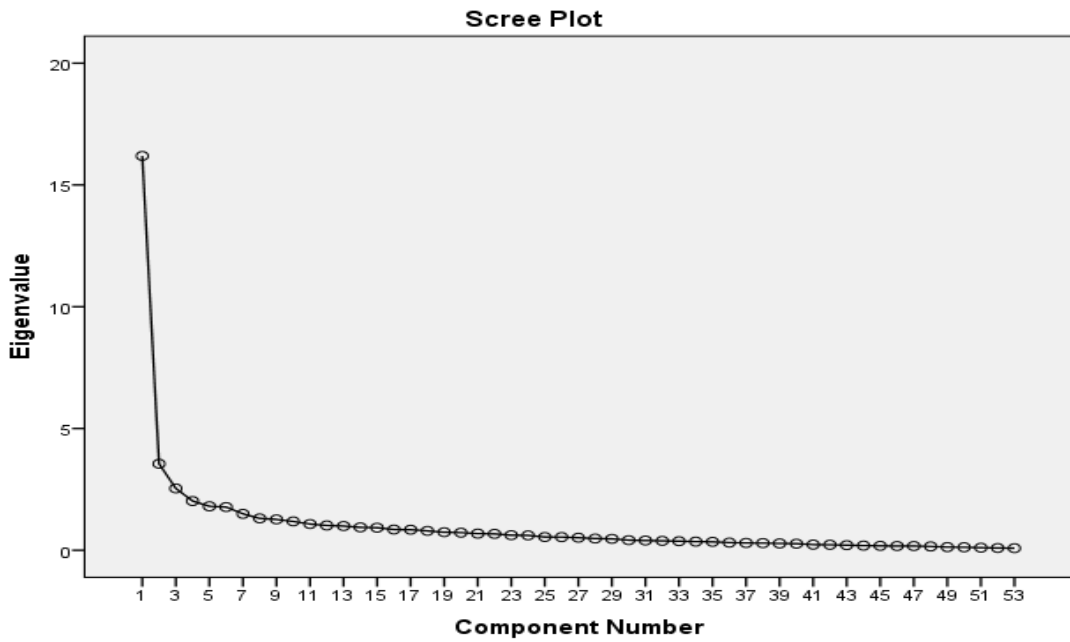
Tablo 8: Ölçeğin Açıklanan Toplam Varyansı

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
1	16,675	31,463	31,463
2	3,651	6,889	38,352
3	2,443	4,610	42,963
4	1,928	3,638	46,601
5	0,997	3,477	50,078
6	0,982	3,362	53,440
7	0,929	2,884	56,324
8	0,913	2,722	59,047
9	0,911	2,514	61,561
10	0,909	2,326	63,887
11	0,905	2,255	66,142
12	0,901	2,076	68,217
13	0,899	1,962	70,180
14	0,878	1,845	72,025
15	0,873	1,751	73,775
16	0,868	1,694	75,469
17	0,858	1,656	77,125
18	0,822	1,550	78,676
19	0,756	1,427	80,103
20	0,692	1,305	81,408
21	0,684	1,290	82,699
22	0,639	1,205	83,904
23	0,601	1,133	85,037
24	0,579	1,093	86,131
25	0,549	1,035	87,166
26	0,505	0,952	88,118
27	0,468	0,882	89,001
28	0,457	0,862	89,862
29	0,412	0,777	90,639
30	0,408	0,770	91,409
31	0,384	0,725	92,134
32	0,374	0,705	92,839

Tablo 8 - Devam

Bileşen	Başlangıç Özdeğeri		
	Toplam	% Varyans	Kümülatif %
33	0,350	0,661	93,500
34	0,327	0,617	94,117
35	0,291	0,549	94,666
36	0,290	0,547	95,213
37	0,264	0,498	95,711
38	0,254	0,480	96,191
39	0,208	0,392	96,583
40	0,203	0,382	96,965
41	0,191	0,360	97,325
42	0,168	0,316	97,641
43	0,161	0,304	97,946
44	0,156	0,295	98,241
45	0,148	0,280	98,520
46	0,139	0,262	98,782
47	0,122	0,230	99,012
48	0,119	0,225	99,237
49	0,095	0,179	99,416
50	0,090	0,171	99,587
51	0,083	0,157	99,743
52	0,072	0,136	99,880
53	0,064	0,120	100,000

Yapılan temel bileşenler faktör analizi sonucu Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinin dört faktörden/boyuttan oluştuğu ve faktörlerin toplam varyansın %46,60'ını açıkladıkları bulunmuştur (Tablo 8 ve Şekil 12).



Şekil 12: Ölçeğe Ait Yamaç Grafiği (Scree Plot)

Grafikten de görüldüğü gibi, 4. Faktörden sonra çizgide düşüş başlamış ve diğer faktörlerin ölçeğin açıklayıcılığına katkılarının azalma ivmesi başlamıştır. “Öz-değer grafiği yorumlanırken, grafikteki hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör önemli (kesme noktası) sayısı olarak alınır.” (Büyüköztürk, 2004: 127). Ölçeğin ilk faktörü toplam varyansın %31,46’sını, ikinci faktör %6,89’unu, üçüncü faktör %4,61’ini ve dördüncü faktör toplam varyansın %3,64’ünü açıklamaktadır.

30 maddenin ölçeğin ilk halinden çıkarılmasından sonra kalan 53 madde ile yapılan faktör analizi sonrası elde edilen faktörler ve faktör yük değerleri yukarıda, Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Ölçeğe İlişkin Bileşenler Matrisi

Faktör 1		Faktör 2		Faktör 3		Faktör 4	
Madde	F. Yüğü	Madde	F. Yüğü	Madde	F. Yüğü	Madde	F. Yüğü
M2	0,836	M71	0,754	M3	0,716	M15	0,717
M6	0,813	M72	0,726	M9	0,665	M16	0,611
M11	0,770	M73	0,718	M22	0,590	M18	0,531
M12	0,769	M74	0,718	M23	0,489	M33	0,464
M13	0,641	M76	0,684	M25	0,430	M54	0,463
M24	0,624	M77	0,589	M30	0,412	M55	0,455
M26	0,615	M78	0,561				
M32	0,571	M79	0,531				
M37	0,544	M80	0,525				
M38	0,542	M81	0,488				
M39	0,516	M82	0,462				
M40	0,458	M83	0,355				
M41							
M44							
M45							
M46							
M47							
M48							
M51							
M52							
M56							
M59							
M60							
M61							
M63							
M64							
M65							
M66							
M67							

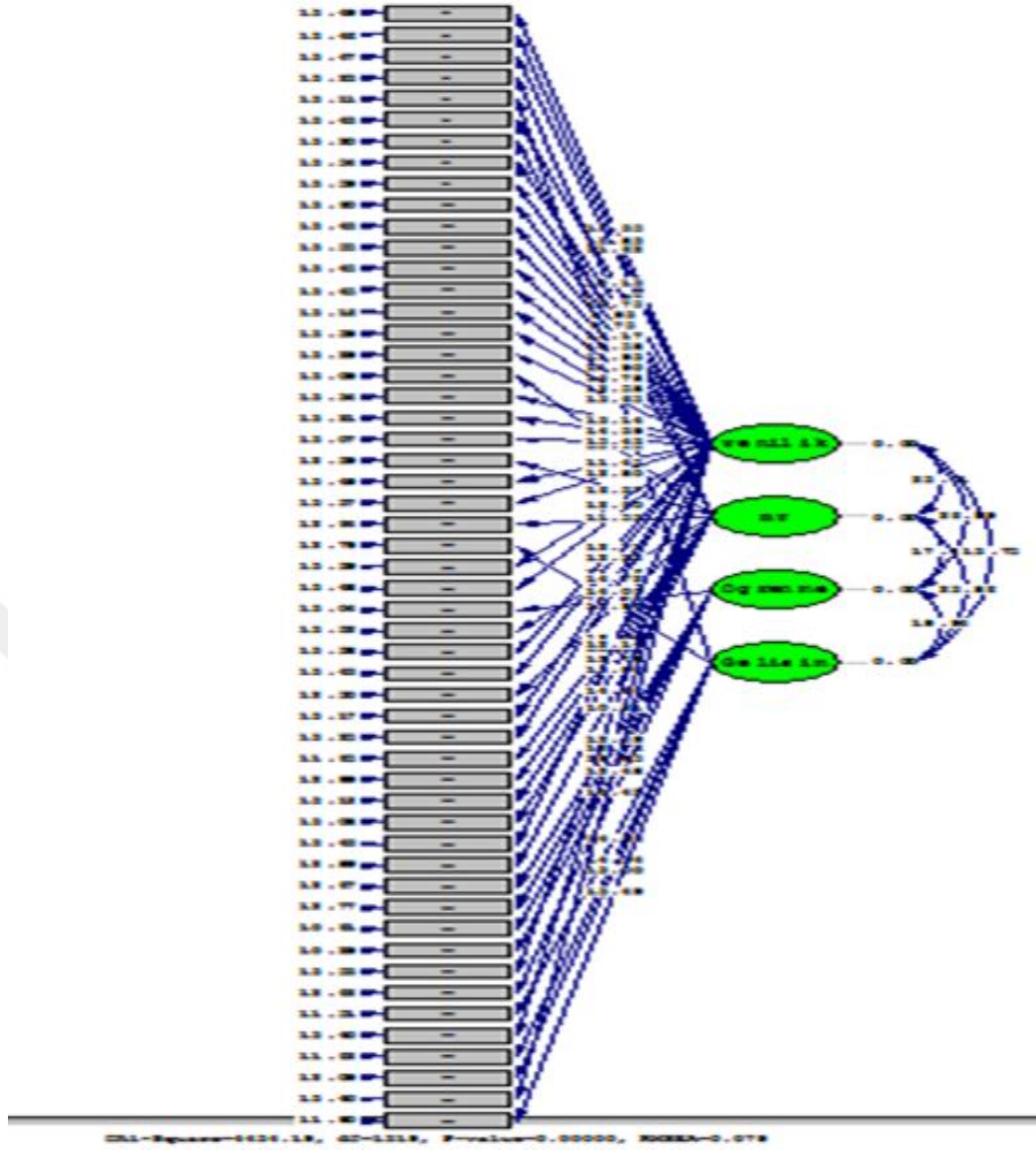
Buna göre, birinci faktörün yük değerleri 0,836 ile 0,458 arasında, ikinci faktörün 0,754 ile 0,355 arasında, üçüncü faktörün 0,716 ile 0,412 arasında ve dördüncü faktörün 0,717 ile 0,455 arasında olduğu görülmektedir. Ölçme araçlarında yer alan

maddelerin, yük aldıkları faktörle ilişkisini gösteren faktör yüklerinin en az .30 ile .45 değerleri arasında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2001: 611). “Faktör yükleri .30’dan küçükse düşük, .40 ve üstü ise iyi düzeyde kabul edilmekte, .50’nin üstünde ise faktör yükleri yüksek kabul edilmektedir” (Leech, Barrett ve Morgan, 2005: 83). Bu açıklamalara bağlı olarak, dört faktörlü Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yüklerinin yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.1.5.3. Asıl Uygulama Doğrulayıcı Faktör Analizi

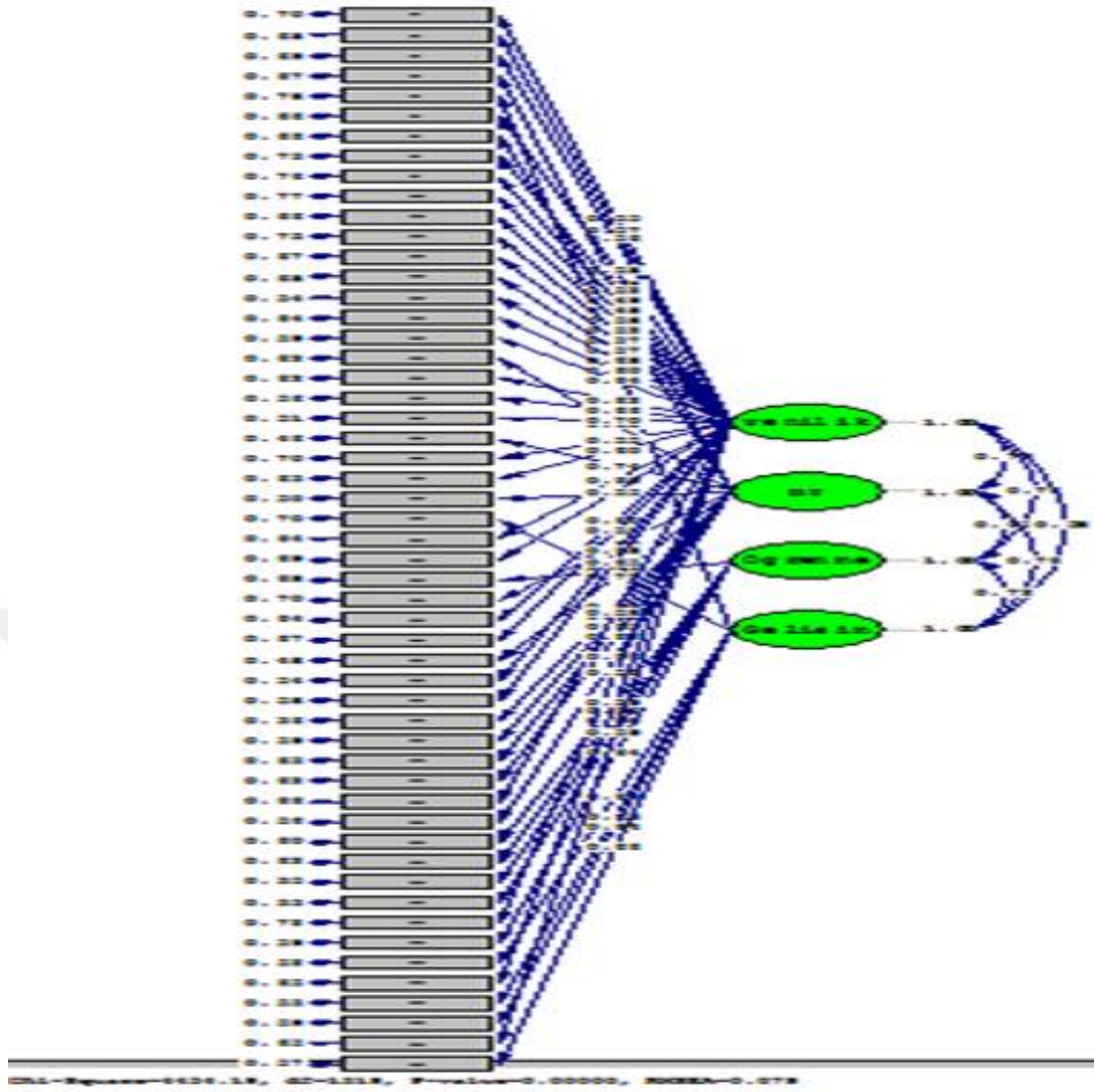
Araştırma kapsamında kullanılan Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinin yapı geçerliğini incelemek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. DFA’nın varsayımları; örneklem büyüklüğü, kayıp değerler, normallik, doğrusallık, çoklu bağlantı ve teklik ve uç değerler şeklinde sıralanabilir. Öncelikle uç değer olan 4 veri, veri setinden çıkarılmış ve 384 kişiye ait veriyle analize devam edilmiştir. Comrey ve Lee (1992) 384 örneklem büyüklüğünü iyi olarak nitelendirmektedirler. Diğer bir ölçüt de KMO testi sonuçlarıdır. KMO değeri olarak .94 hesaplanmıştır ve anlamlılık düzeyi $p = .000$ olarak bulunmuştur. Leech, Barrett ve Morgan (2005)’a göre KMO değerinin .90 ve üzerinde olması örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir. Normallik için her bir ölçek maddesinden toplam puan alınmış, çarpıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık değerleri ± 1.96 değerleri arasındadır (-.40). Bu durumda ölçekten elde edilen puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanmıştır.

Tabachnick ve Fidell (2001) faktör sayısını saptamak ya da doğrulamak için çok değişkenliğin olduğu sayıltısının kullanılmasını önermektedir. Bu araştırmada da bu sayıltı kullanılmıştır. Varsayımların test edilmesinden sonra DFA analizine geçilmiştir. Boş olan değerler ortalama değer atama yöntemiyle doldurulmuştur. Yapılan DFA sonucu t değerleri Şekil 13’te verilmiştir.



Şekil 13: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA t Değerleri Sonuçları

DFA’da ilk olarak t değerleri incelenmiştir. T değerinin 1.96’yı aşması .05 düzeyinde, 2.56’yı aşması ise .05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. T değerlerine göre tüm maddeler .05 düzeyinde anlamlıdır. Bu gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri doğru bir şekilde açıkladığını göstermektedir. Daha sonra standartlaştırılmış çözüm değerleri incelenmiştir. Bu değerler Şekil 14’te verilmiştir.



Şekil 14: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA Standartlaştırılmış Çözüm Sonuçları

Şekil 14’de maddelerin solunda yer alan değerler hata varyanslarını göstermektedir. Burada tüm maddelerin hata varyansları küçük olarak değerlendirilebilir. Değerler .33 ile .78 arasındadır. İki sonuca göre de maddelerin hatalarının düşük olduğu görülmektedir. DFA’da uyum iyiliği indekslerini de incelemek gerekmektedir. Uyum iyiliği değerleri ile ilgili değerler Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği DFA Sonuçlarına İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

İndeksler	Değerler	Mükemmel Uyum	İyi Uyum
X ²	3760,170		
sd	1319,000		
p	0,000		
X ² /sd	2,850	X ² /sd<3	3<X ² /sd<8
RMSEA	0,079	0<RMSEA<0,05	0,05<RMSEA<0,08
RMSEA (.90 GA)	0,076-0,081		
SRMR	0,076	0<SRMR<0,05	0,05<SRMR<1,00
GFI	0,700	0,95<GFI<1,00	0,90<GFI<0,95
AGFI	0,670	0,90<AGFI<1,00	0,85<AGFI<0,90
CFI	0,950	0,97<CFI<1,00	0,95<CFI<0,97
NFI	0,930	0,95<NFI<1,00	0,90<NFI<0,90
NNFI	0,950	0,97<NNFI<1,00	0,95<NNFI<0,97

Tablo 10 incelendiğinde, Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinde yer alan maddelere ait uyum iyiliği değerlerinin tablonun solunda, alınan ölçüt değerlerin ise tablonun sağdaki iki sütununda yer aldığı görülmektedir. χ^2 .01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu uyumun olmadığı anlamına gelmektedir ancak örneklem büyüdükçe χ^2 anlamlı çıkabilmektedir. Bu yüzden χ^2 'nin serbestlik derecesine bölümünden elde edilen 2.85 değeri mükemmel uyumu göstermektedir. RMSEA, SRMR, CFI, NFI ve NNFI iyi uyumu göstermektedir. GFI, AGFI iyi uyumun altında değer almıştır. Bütüncül bir değerlendirme yapıldığında Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinin maddelerinin genel olarak kabul edilebilir uyumu gösterdikleri ifade edilebilir.

3.3.1.6. Ölçeğin Güvenirlik Analizleri

3.3.1.6.1. Deneme Uygulaması Güvenirlik Analizi

Ölçeğin ön uygulaması sonucu toplanan veriler üzerinden yapılan güvenirlik (iç-tutarlılık) analizi sonrası hesaplanan Cronbach' Alpha katsayıları Tablo 11'de verilmiştir. Cronbach's Alpha (α) katsayısına bağlı olarak geliştirilen ölçeğin ve faktörlerin (boyutlarının) güvenirliliği aşağıdaki gibi değerlendirilmiştir.

Tablo 11: Ölçeğin Deneme (Ön) Uygulamasına İlişkin Güvenirlik Analizi

Faktör/Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Faktör 1	0,943	29
Fatkör 2	0,899	12
Faktör 3	0,732	6
Faktör 4	0,801	6
Ölçek (Genel)	0,950	53

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek/boyut güvenilir değildir,

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçeğin/boyutun güvenilirliği düşük,

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek/boyut oldukça güvenilir ve

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek/boyut yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2006: 405; Karagöz, 2016: 41).

Buna göre ölçeğin geneli için güvenirlik katsayısı 0,950; Faktör 1 için 0,943; Faktör 2 için 0,899; Faktör 3 için 0,732 ve Faktör 4 için 0,801 olarak hesaplanmıştır. Faktör 3 için bulunan güvenirlik katsayısı oldukça güvenilir düzeydeyken, ölçeğin geneli ve diğer faktörlere ilişkin güvenirlik katsayısı yüksek derecede güvenilir olarak değerlendirilmiştir. Sonuç olarak ölçeğin geneli ve her bir faktörün güvenirlik düzeyleri yeterli bulunmuştur.

3.3.1.6.2. Asıl Uygulama Güvenirlik Analizi

Ölçeğin asıl uygulaması kapsamında yapılan güvenirlik analizi sonucunda elde edilen Cronbach'ın α katsayısı değerleri aşağıda, Tablo 12'de özetlenmiştir.

Tablo 12: Ölçeğin Asıl Uygulamasına İlişkin Güvenirlik Analizi

Faktör/Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Faktör 1	0,936	29
Faktör 2	0,891	12
Faktör 3	0,822	6
Faktör 4	0,783	6
Ölçek (Genel)	0,948	53

Ölçeğin asıl uygulaması sonrası elde edilen güvenirlik katsayılarının, ön (deneme) uygulaması ile benzer sonuçlar verdiği görülmektedir. Ölçeğin geneli için güvenirlik katsayısı (α) 0,948; Faktör 1 için 0,934; Faktör 2 için 0,891; Faktör 3 için 0,822 ve son olarak Faktör 4 için 0,783 olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde asıl uygulamaya ilişkin ölçeğin geneli ve faktörleri için bulunan güvenirlik katsayılarının oldukça yüksek ve yeterli düzeyde olduğu görülmektedir.

3.3.2. Görüşme Formları

Araştırmanın nitel verileri toplamak için yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmak üzere yarı yapılandırılmış görüşme formları geliştirilmiştir. Geliştirilen görüşme formları alan yazın incelenerek, Yıldız Teknik

Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi EPÖ ve BÖTE bölümlerinde görevli olan toplam sekiz akademisyenden uzman görüşü alınmıştır. Uzmanların görüşme formları ile ilgili görüş ve önerileri değerlendirilerek bir düzenlemeye gidilmiştir. Geliştirilen öğretmen görüşme formu fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli 20 öğretmenle paylaşılmıştır. Ayrıca geliştirilen yönetici formu ise fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan 5 okul yöneticisi ile paylaşılmıştır. Öğretmenlerden ve yöneticilerden gelen görüşler doğrultusunda görüşme formları alan uzmanı akademisyenlerle yeniden paylaşılmış yeniden yapılandırılarak deneme uygulamasına hazır hâle getirilmiştir. Deneme uygulaması kapsamında 14 öğretmen ve 14 okul yöneticisine görüşme formları uygulanmıştır. Ön deneme sonrasında 8 sorudan oluşan görüşme formlarının son şekli verilmiştir. Görüşme formları Ek 6. ve Ek 7’de sunulmuştur.

3.3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada üç veri toplama aracı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Ayrıca öğretmen ve yöneticilere yönelik görüşme formları kullanılmıştır. Ölçek Ek 3 ve görüşme formları Ek 5 ve Ek 6’da verilmiştir.

Araştırmanın nicel boyutunda, 83 maddelik “Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği”nin deneme uygulaması Ankara ilindeki 14 kamu ve özel fen lisesinde görev yapmakta olan 200 öğretmenle gerçekleştirilmiştir. Veriler bizzat araştırmacı tarafından okullar ziyaret edilerek toplanmıştır. Asıl uygulamada ise 53 maddelik “Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği”nin 19 Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan 389 öğretmene araştırmacı tarafından uygulanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda yarı yapılandırılmış görüşme formu deneme uygulaması gereğince 14 özel ve kamu fen lisesinde görev yapan 14 öğretmene ve 14 okul yöneticisine uygulanmıştır. Asıl uygulamada ise 8 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu 19 Kamu / Özel Fen ve Sosyal Bilimler Lisesinde görev yapmakta olan 19 öğretmene ve 19 yöneticiye uygulanmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada analizler nicel verilerin analizi ve nitel verilerin analizi olmak üzere iki başlık hâlinde incelenmiş ve aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1. Nicel Verilerin Analizi

Araştırmanın nicel verilerin analizi SPSS 22.0 ve Lisrel 8.7 programlarından yararlanılarak yapılmıştır. Öncelikle veri seti incelenmiş, 5 öğretmene ait uç değer olan veriler veri setinden çıkarılmıştır. 384 kişiye ait veriyle analize devam edilmiştir. Birinci araştırma sorusuna yanıt vermek amacıyla betimsel istatistiklerin hesaplanmasına karar verilmiştir. Ölçekte toplam 53 madde bulunmaktadır. Öğretmenler her bir madde için en düşük 1, en yüksek 5 puan alabilmektedirler. Yüksek puan yenilikçi öğretmen özelliğinin de yükseldiğini göstermektedir. Tüm maddelerin yanıtlanması durumunda en düşük 53, en yüksek 265 puan alınabilmektedir. Öncelikle öğretmenlerin toplam puan ortalamaları hesaplanmıştır. Daha sonra bu değer madde sayısına bölünmüştür. Öğretmenler için elde edilen bu değer ne düzeyde yenilikçiliğe tekabül ettiğini belirlemek amacıyla adım aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

(En yüksek kategori – En düşük kategori) / En yüksek kategori

$$(5 - 1) / 5 = 0.8$$

Adım 0.8 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenler için hesaplanan değer 1 – 1.80 arasında ise çok az, 1.81 – 2.60 arasında ise az, 2.61 – 3.40 arasında ise orta düzeyde, 3.41 – 4.20 arasında ise yüksek, 4.21 ve üzerinde ise çok yüksek yenilikçi öğretmen özelliğine işaret etmektedir.

Ölçek verileri ile analizlere başlanmadan önce.05 anlam düzeyinde normallik testleri yapılmıştır (Tablo 13).

Tablo 13: Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği Puanlarına Ait Normallik Testi Sonuçları

	YÖÖÖ	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Faktör 4
N	384	384	384	384	384
\bar{X}	231.26	132.40	51.98	26.08	22.25
S	20.08	9.92	5.91	3.05	4.60
Median	233	134	53	26	22
Minimum	174	101	33	18	12
Maksimum	265	145	60	30	30
Kolmogorov-Smirnov	.06	.11	.11	.13	.08
P	.005	.000	.000	.000	.000
Çarpıklık(Sh)	-.40 (.22)	-.63 (.71)	-.59 (.36)	-.40 (.76)	-.14 (.29)
Basıklık (Sh)	-.47 (.35)	-.47 (.39)	-.22 (.17)	-.75 (.52)	-.84 (.63)

Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre katılımcıların Yenilikçi Öğretmen Özellikleri ölçeğinden, Faktör 1'den, Faktör 2'den, Faktör 3'ten ve Faktör 4'ten elde ettikleri puanlarının normal dağılım göstermediği ($p < .05$) bulunmuştur. Ancak puanların normal dağılım gösterip göstermediğine sadece Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına bakılarak karar verilmemektedir. İkinci önemli istatistik olarak, normallik dağılımında, verilerin dağılımının çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerini de incelemek gerekmektedir. Field (2009)'e göre özellikle 200 ve daha fazla örnekleme olan çalışmalarda, çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmelidir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin karşılaştırılabilir şekilde incelenmesi için ise standart Z skorlarının $p < .05$ için $\pm 1,96$; $p < .01$ için $\pm 2,58$ ve $p < .001$ için $\pm 3,29$ değerleri arasında yer alıp almadıklarına bakılmalıdır. Z skorları hesaplanırken çarpıklık değerinin kendi standart hata değerine ($Z_{\text{Çarpıklık}} = \frac{\text{Çarpıklık değeri}}{\text{Standart hata değeri}}$) ve basıklık değerinin de kendi standart hata değerine bölünmesi ($Z_{\text{Basıklık}} = \frac{\text{Basıklık değeri}}{\text{Standart hata değeri}}$) gereklidir (Field, 2009; Cramer, 1998; Doane ve Seward, 2011). Buna göre ölçek ve dört alt boyutun hem çarpıklık, hem de basıklığına ait Z skorları 0,05 anlam düzeyinde $\pm 1,96$ sınırları arasında yer aldığı için normal dağılıma yaklaşık olarak uydukları anlaşılmaktadır;

- Çarpıklık: Z YÖÖÖ=-1,82; Z Faktör 1=-, 89; Z Faktör 2=-1,64; Z Faktör 3=-, 53; Z Faktör 4=-, 48
- Basıklık: Z YÖÖÖ=-1,34; Z Faktör 1=-, 20; Z Faktör 2=-1,29; Z Faktör 3=-1,44; Z Faktör 4=-1,33

Ayrıca puan dağılımlarının katılımcıların çalıştıkları kurum türüne (kamu-özel, fen-sosyal bilimler), cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, yabancı dil bilgisi ve branşlarına göre normal dağılım gösterip göstermediği de önce Kolmogorov-Smirnov testi ile ardından ise çarpıklık ve basıklık düzeylerine bakılarak incelenmiş ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre;

- Kamu-özel okul: Basıklık $Z = -1,16$ ve Çarpıklık $Z = -0,98$ (normal dağılım)
- Fen-sosyal bilimler: Basıklık $Z = -1,33$ ve Çarpıklık $Z = -1,12$ (normal dağılım)
- Cinsiyet: Basıklık $Z = -1,56$ ve Çarpıklık $Z = -1,28$ (normal dağılım)
- Eğitim düzeyi: Basıklık $Z = -2,18$ ve Çarpıklık $Z = -2,02$ (normal dağılım yok)
- Kıdem: Basıklık $Z = -0,96$ ve Çarpıklık $Z = -0,83$ (normal dağılım)
- Yabancı dil bilgisi: Basıklık $Z = -1,51$ ve Çarpıklık $Z = -1,43$ (normal dağılım)
- Branş: Basıklık $Z = -1,88$ ve Çarpıklık $Z = -1,57$ (normal dağılım)

Normallik dağılımlarına uygun olarak okul türü (kamu/özel), lise türü (fen/sosyal bilimler) ve cinsiyet değişkenleri için bağımsız (ilişkisiz) gruplar t testi; kıdem, yabancı dil bilgisi ve branş değişkenleri için tek yönlü varyans analizi (One Way ANOVA) yapılmasına karar verilmiştir. Son olarak, öğretmenlerin eğitim düzeyi için normallik dağılımı varsayımı sağlanamadığından non-parametrik Kruskal Wallis H testinin yapılmasına karar verilmiştir.

3.4.2. Nitel Verilerin Analizi

Araştırmanın nitel verilerini toplamak için okullar farklı tarihlerde ziyaret edilerek, öğretmenlerin ve yöneticilerin rahat edebileceği ortamlarda öğretmenlerle ve yöneticilerle görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelere öğretmen ve yöneticilerden gönüllülük esasına dayalı olarak kendilerinden izinler alınarak gerçekleştirilmiştir. Görüşme formunun uygulanması sürecinde fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan 18 öğretmene ve 19 yöneticiye görüşme formu uygulanmıştır. Sadece 1 okuldan öğretmenler görüşmeye katılmamıştır. 1 yönetici ise ses kaydına izin vermemiş soruların cevabı metne aktararak alınmıştır. Öğretmenlerden ve yöneticilerden izin alındıktan sonra görüşme soruları aynı ses tonuyla sorulmuştur. Ses kayıt cihazı ile öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri kayıt altına alınmıştır. Öğretmen ve yönetici görüşmeleri ortalama 15 dakika sürmüştür. Öğretmenlerle görüşmeler esnasında ses kayıt cihazı ile toplam 281 dakikalık görüşme yapılmış ve söz konusu görüşmeler metne aktararak 56 sayfalık veri elde edilmiştir. Yönetici görüşmelerinde ise ses kayıt cihazı ile toplam 270 dakikalık görüşme yapılarak, görüşmeler metne aktararak 45 sayfalık veri elde edilmiştir. Dökümü yapılan veriler bir uzman tarafından kontrol edilmiştir.

Araştırmanın nitel verileri, tematik içerik analizi (Burnard, 1991) ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, metin içinde geçen bazı terim ve ifadelerin aranarak bulunması ve bir sistem dâhilinde kategorilere ayrılarak analiz edilmesidir (Neuman, 2008, Böke, 2014). Tematik analiz, bir olgunun betimlenmesinde önemli olan konuları ortaya çıkarmak için araştırma yapmayı, verilerin tekrar tekrar yeniden okunarak verilerin içindeki ilişki örüntülerinin tespitini ve temaların belirlenmesini içerir (Fereday ve Muir-Cochrane, 2006). Tematik analiz, mülakatlarda bahsedilen ortak temaların araştırılması ve belirlenmesine yönelik bir süreçtir (DeSantis ve Noel Ugarriza, 2000). İçerik analizi süreci, (i) verilerin kodlanması, (ii) kategori oluşturma, (iii) verilerin kodlara ve kategorilere göre düzenlenmesi, (iv) Bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklindedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Sadece tematik analiz kullanılan yöntemlerde verilerin detaylı nitel analizlerinin sunulmasına karşın (Braun & Clarke, 2006), içerik analizinde bazı kelimelerin ve kavramların verinin içinde

geçme sıklığından yola çıkılarak, veri sayısallaştırılır (Downe-Wamboldt, 1992; Morgan, 1993); fakat veri tematik analizde olduğu kadar derinlemesine incelenerek örüntüler belirlenmez.

Araştırmada hem kodlar belirlenerek verilerin detaylı bir şekilde tematik analizleri yapılmış, hem de bu temaların katılımcılar tarafından bahsedilme sıklıkları belirlenerek kodları ve kodların sıklıklarını betimlenmiştir. Görüşülen öğretmenler için Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18 ve yöneticiler için Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17, Y18, Y19 olarak kodlar verilmiştir. Görüşme formlarındaki her bir soru için ana tema, temalar ve kodlar oluşturulmuştur.

Verilerin Kodlanması: Kodlamanın geliştirilmesi aşamasında tümevarım yaklaşımı mı, yoksa tündengelim yaklaşımı mı kullanılacağı nitel araştırmacılar arasında çok tartışılan bir konudur (Heath ve Cowley 2004). Bu çalışmanın nitel veri analizinde tümevarımcı ve tündengelim yaklaşımı birlikte kullanılmıştır. Görüşme sürecinde sorulmuş olan 1 ve 7. sorularda tümevarımcı yaklaşım, 2. 3. 4. 5. ve 6. sorularda ana yaklaşım olarak tündengelim yaklaşım, bunun yanında tümevarım yaklaşımı da kullanılmıştır.

Tümevarım yaklaşımı ile verilerin kodlanması: Yukarıda da ifade edildiği gibi, katılımcıların yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen kavramları ile ilgili görüşlerini anlamlandırabilmek için sorulan birinci soruda, katılıcı görüşleri tündengelimci yaklaşımla yani daha önce belirlenmiş olan kategorilere göre kodlanmak üzere gözden geçirilmiş ve kodlarla karşılaştırılmıştır. Fakat bu soru kapsamındaki verilere tündengelimci yaklaşımın uygulanmasının mümkün olmadığı tespit edilmiş ve veriler tümevarım yaklaşımı ile kodlanmıştır. Benzer şekilde yenilikçi öğretmen özellikleri ve üniversitede alınan eğitimin ilişkisinin incelendiği yedinci soruda da, veriler daha önceden belirlenen kategorilere uymadığı için tümevarımcı yaklaşım kullanılmıştır.

Tümevarım yaklaşımının kullanıldığı birinci ve yedinci sorularda, Lacey ve Luff (2009) tarafından da önerildiği gibi;

- 1) Kodlama yapmadan önce verilere aşinalık kazanmak açısından her bir soruya hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin verdiği cevapların üzerinden geçilmiştir. Verilerin bütünsel olarak anlaşılması ve kodlama yapmadan önce gözden geçirilmesi, genel bağlam ile kavramlar arasındaki ilişkiyi kaçırmadan bazı temaları tespit edilmesi için gereklidir.
- 2) Veriler ile daha önceden belirlenmiş olan kodlama listesi karşılaştırılmıştır. Kuramsal çerçevede belirlenmiş olan kod listesinin bu sorulardaki verileri kodlama için uygun olmadığına karar verilmiştir.

Glaser (1992) tarafından tavsiye edildiği gibi,

- 3) Veriler satır satır okunmuş ve bir kavram ortaya çıktığında, o kavrama bir kod verilmiştir. Ön kodlama denilebilecek olan bu aşamada, geçici kodlamalar yapılmıştır. Bu aşama ayrıca kategorileri oluşturma sürecinin ve verilerin analizinin başlangıcı olmuştur.
- 4) Veriler gözden geçirildikçe, ortaya çıkan kavramları yansıtacak şekilde yeni kodlar belirlenmiş ve bu kodları yansıtan paragraflar veya ifadeler tespit edilmiştir.
- 5) Veriler tekrar gözden geçirilmiş ve verileri daha iyi yansıtacak şekilde kodlar yenilenmiştir. Aynı koda tahsis edilmiş olan katılımcı ifadeleri karşılaştırılarak, incelenmiş ve birbiriyle uyumlu olup olmadığına ve aynı kodu yansıtıp yansıtmadığına karar verilmiştir
- 6) Karşılaştırmalara bu şekilde devam edilerek, katılımcıların tecrübelerini yansıtacak şekilde kodlara son şekli verilmiştir.
- 7) Daha sonra, kodların tamamı anlamlı başlıklar altında toplanmış ve temalar belirlenmiştir.
- 8) Kodlama yaparken aynı zamanda kodların kaç defa tekrar edildiği veya kaç katılımcı tarafından ifade edildiği sayılmış ve sıklıklar oluşturulmuştur.

Tümdengelim yaklaşımı ile verilerin kodlanması: Tümdengelim yaklaşımında, Miles ve Huberman (1994)'ın önerdiği şekilde;

- 1) Veriler daha okunmadan ve incelenmeden kodlama için bir sistem geliştirilmiştir. Yani başlangıç aşamasında mevcut literatüre göre önceden belirlenmiş olan kodlardan oluşan bir başlangıç listesi oluşturulmuştur.

Tümdengelimci yaklaşımın kullanıldığı 2. soruda, öğretmenlerin kendilerini, yöneticilerin öğretmenlerini yenilikçi öğretmen özelliklerini dikkate alarak değerlendirmeleri istenmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplar, literatürde belirlenmiş olan dört ana kategorideki yenilikçi öğretmen özellikleri çerçevesinde olmuştur. Bu soru, daha sonraki sorularda daha detaylı olarak sorulan dört ana kategoriyi kapsayan genel bir sorudur. Fakat bu soruya verilen cevapların tematik olarak hangi alt kategorilerde algılanarak yorumlandığının anlaşılabilmesi için, alt kategoriler de kodlar listesine dâhil edilmiştir.

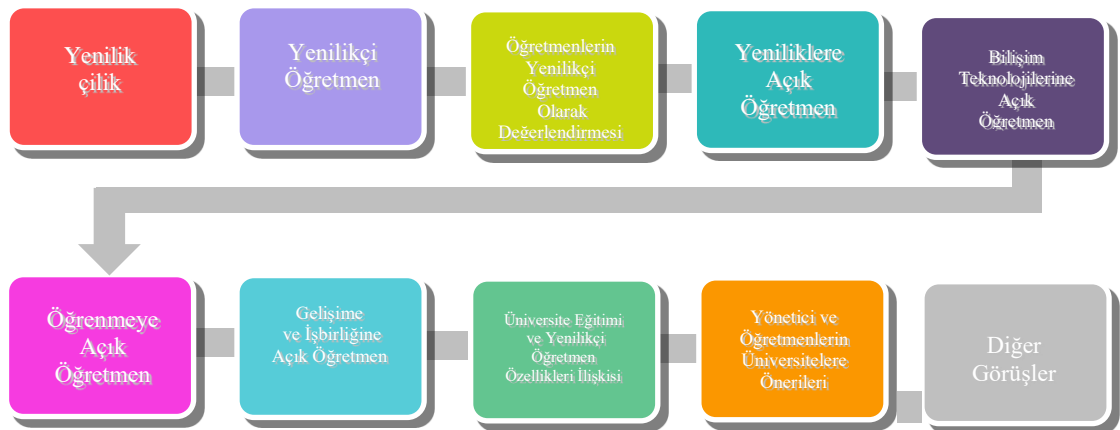
- 2) Daha sonra, veriler satır satır gözden geçirilerek, katılımcıların ifadeleri önceden belirlenmiş olan kodlara uygun olarak yerleştirilmiştir.

Kodların verilerden yola çıkılarak üretilmesinin, yani tümevarımcı yaklaşımın taraftarı olanlar (Glaser 1992) tümdengelimci yaklaşımda önceden belirlenmiş

olan kodlara verileri hatalara yol açabilecek şekilde zorla uydurulmasının engellenmesini vurgulamışlardır. Bu araştırmanın tümdengelimci yaklaşım uygulanan kodlamaları esnasında da, yine Miles ve Huberman (1994) uyarıldığı üzere, verilerin mevcut kodlara zorla uydurulmasından kaçınılmıştır. Bunun için başlangıçta belirlenmiş olan listeye uymayan veriler için tümevarımcı yaklaşım prensip ve basamakları uygulanmış ve yeni kod ve kategoriler geliştirilmiştir.

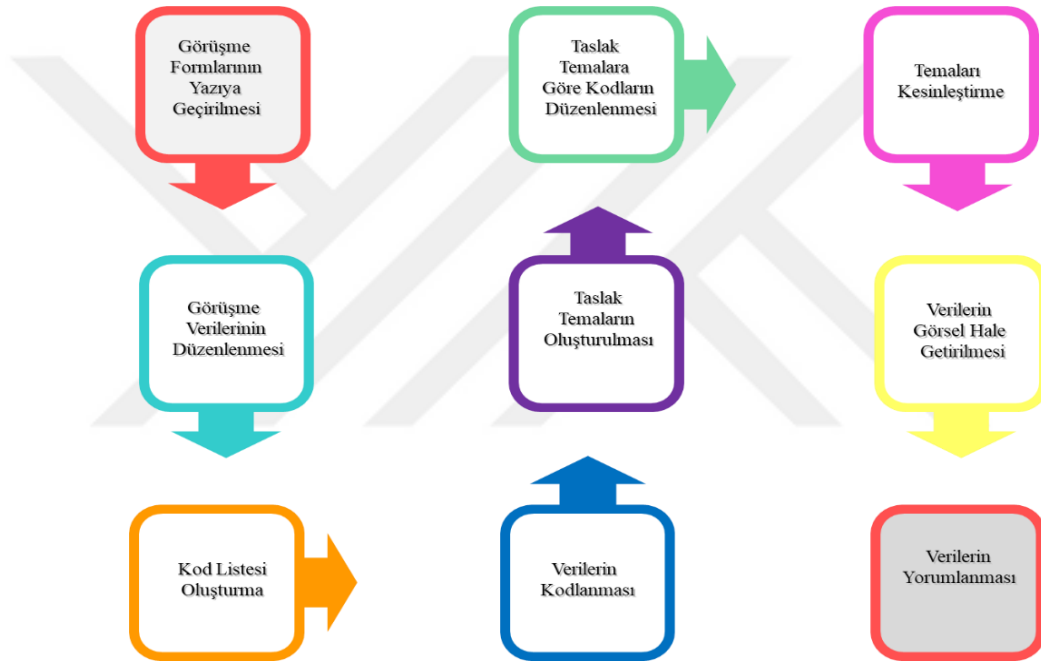
Daha spesifik olarak açıklacak olursa; 3. 4. 5. ve 6. sorularda, araştırma soruları ve kuramsal çerçeve kapsamında belirlenmiş olan yenilikçi öğretmen özellikleri daha derinlemesine anlaşılacak üzere ana kategorileri altında belirlenmiş olan alt kategoriler kapsamında ayrı ayrı sorulmuştur. Katılımcıların, bu alt kategorilere hangi anlamları yükleyerek deneyimlediklerini derinlemesine anlamak için, bu sorularda belirlenmiş olan kategorilerin analiz edilmesinin yanısıra, tümevarımcı yaklaşım da entegre edilmiş, katılımcıların ifadelerinden yola çıkılarak yeni kodlar da belirlenmiştir.

Analizlerin raporlaştırılması: Bu aşamada, oluşturulmuş olan tema ve kodlar tablolaştırılmış, ayrıca temalar katılımcıların ifadelerinden örneklerle desteklenerek açıklanmış ve yorumlanmıştır. Katılımcıların kendi kelimeleri ile konuya ilişkin düşünceleri araştırmanın yüzey geçerliliğini ve güvenilirliğini güçlendirir (Patton, 2014). Bu çalışmanın veri analizinde de temalar katılımcıların söylemlerinden direkt alıntılarla desteklenmiş ve bu şekilde yapılan yorumların katılımcıların ifadeleriyle bağlantılı olduğundan emin olunmuştur. Nitel veri analizi sonucunda belirlenen temalar şekil 15'de gösterilmiştir.



Şekil 15: Nitel Veri Analizi Sonucunda Belirlenen Temalar

Görüşme formlarının geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Araştırma kapsamında verilerin nasıl toplandığı ve analiz edildiğine dair bilgiler ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Araştırmanın geçerliliği iki aşamada gerçekleştirilmiştir (1): Veri analiz süreci detaylı olarak açıklanmıştır (2). Bulguların işlenmesinde ve yorumlanmasında öğretmenlerle ve yöneticilerle yapılan görüşmeler temel veri kaynağı olarak kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için, araştırmada belirlenen alt temalar kavramsal temalar altında söz konusu bir temayı temsil edip etmediğini teyit etmek amacıyla Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı'nda görevli iki farklı uzman görüşüne başvurulmuştur. Nitel veri analizinde kullanılan yol haritası Şekil 16'da gösterilmiştir.



Şekil 16: Nitel Veri Analizi İşlem Basamakları

4. BULGULAR VE YORUM

4.1. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Düzeyi

Araştırmanın birinci alt problemine yanıt vermek amacıyla katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri toplam ve alt boyut puanlarının betimsel istatistikleri hesaplanmıştır. Hesaplama sonucu Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14: Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

	YÖÖÖ	Yeniliklere açık öğretmen	Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Öğrenmeye açık öğretmen	Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen
N	384	384	384	384	384
\bar{X}	231.26	132.40	51.98	26.08	22.25
\bar{X} / madde sayısı	4.36	4.57	4.33	4.35	3.71
S	20.08	9.92	5.91	3.05	4.60
Median	233	134	53	26	22
Minimum	174	101	33	18	12
Maksimum	265	145	60	30	30

Tablo 14 incelendiğinde, 384 öğretmenin yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeği puan ortalamalarının 231.26 olduğu görülmektedir. Bu değer madde sayısı olan 53’e bölüldüğünde 4.36 değeri elde edilmektedir. Daha önce yapılan hesaplama göre bu değer 4.21’in üzerindedir ve öğretmenlerin kendilerini çok yüksek düzeyde yenilikçi olarak değerlendirdikleri ifade edilebilir. Birinci, ikinci ve üçüncü faktör için de aynı durum söz konusudur. Dördüncü faktörde ise öğretmenlerin görüşleri yüksek düzeydedir.

4.2. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanlar Çalıştıkları Kurum Türüne Göre (Kamu-Özel / Fen-Sosyal Bilimler) Farklılık Durumu

Kamu-özel farkını incelemek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 15’de verilmiştir. t-testi sonrası gruplar arasında anlamlı fark

bulduğunda farkın etki derecesini tayin etmek üzere Cohen's d değerleri hesaplanmıştır. Cohen's d değeri 0,2'ye kadar küçük etki, 0,5'e kadar orta düzeyde etki ve 0,8'in üzerinde olduğunda ise yüksek etkiyi işaret etmektedir (Taşpınar, 2016: 66).

Tablo 15: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne (Kamu-Özel) Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi

Ölçek/Boyut	Okul	N	\bar{X}	SS	sd	t	p	Etki (d)
YÖÖ Toplam	Kamu	308	229.77	20.01	382	-2.96	0.003*	0.38
	Özel	76	237.29	19.31				
Yeniliklere açık öğretmen	Kamu	286	131.78	10.00	358	-2.40	0.017*	0.31
	Özel	74	134.86	9.25				
Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Kamu	286	51.71	5.94	353	-2.26	0.024*	0.31
	Özel	69	53.49	5.64				
Öğrenmeye açık öğretmen	Kamu	302	25.87	3.02	373	-1.79	0.074	-
	Özel	73	26.58	3.10				
Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen	Kamu	296	21.82	4.46	364	-3.07	0.002*	0.41
	Özel	70	23.66	4.73				

*p<0.05 anlamlı

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının okul türüne (kamu-özel) göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t_{(382)}=-2.96$, $p<.05$). Bir başka anlatımla katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puanları arasındaki farklılık şanstın kaynaklanmamakta ve kamuda ya da özelde çalışıyor olmaları puanlarını etkilemektedir. Ortalamalar incelendiğinde, özelde çalışan öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=237.29$), kamuda çalışanların ortalamalarından ($\bar{X}=229.77$) daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin kamu veya özel okullarda çalışıyor olmasının yenilikçi öğretmen özelliklerine etkisine bakıldığında ise bu etkinin orta düzeyde olduğu görülmektedir ($d=0.38$).

Alt faktörler göz önüne alındığında, Yeniliklere açık öğretmen ($t_{(358)}=-2.40$, $p<.05$), Bilişim teknolojilerine açık öğretmen ($t_{(353)}=-2.26$, $p<.05$) ve Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen ($t_{(364)}=-3.07$, $p<.05$) puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterirken, Öğrenmeye açık öğretmen ($t_{(373)}=-1.79$, $p<.05$) puan ortalamaları anlamlı

farklılık göstermemektedir. Fark üç grup için de özel okul çalışanları lehinedir. Yeniliklere açık öğretmen için özel okul çalışanları ($\bar{X} = 134.84$), kamu çalışanlarından ($\bar{X} = 131.78$); Bilişim teknolojilerine açık öğretmen için özel okul çalışanları ($\bar{X} = 53.49$), kamu çalışanlarından ($\bar{X} = 51.71$) ve Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen için özel okul çalışanları ($\bar{X} = 23.66$) kamu çalışanlarından ($\bar{X} = 21.82$) daha yüksek ortalamaya sahiptir. Kamu veya özel okulda çalışmanın yenilikçi öğretmen özellikleri boyutları üzerindeki etkilerini incelendiğinde, bu etkinin her üç boyut için de orta düzeyde olduğu ancak en büyük etkinin *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* boyutu için olduğu bulunmuştur (*Yeniliklere açık öğretmen* boyutu için $d=0.31$; *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* boyutu için $d=0.31$ ve *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* boyutu için $d=0.41$).

Fen-sosyal bilimler farkını incelemek amacıyla ilişkisiz örneklem t testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne (Fen – Sosyal Bilimler) Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi

Ölçek/Boyut	Okul türü	N	\bar{X}	SS	sd	t	p	Etki (d)
YÖÖ Toplam	Fen	277	231.25	19.54	382	0.00	0.997	-
	Sosyal B.	107	231.26	21.49				
Yeniliklere açık öğretmen	Fen	262	132.37	9.85	358	-0.14	0.892	-
	Sosyal B.	98	132.53	10.14				
Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Fen	255	52.10	5.80	353	0.23	0.817	-
	Sosyal B.	100	51.94	6.24				
Öğrenmeye açık öğretmen.	Fen	269	25.94	2.95	373	-0.66	0.507	-
	Sosyal B.	106	26.18	3.27				
Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen	Fen	263	22.16	4.92	364	-0.07	0.948	-
	Sosyal B.	103	22.19	4.92				

* $p < 0.05$ anlamlı

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının okul türüne (fen–sosyal bilimler) göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(382)} = -.00$, $p > .05$). Bir başka deyişle, katılımcıların fen lisesinde ya da

sosyal bilimler lisesinde çalışıyor olmaları yenilikçi öğretmen özellikleri puanları bakımından bir farka neden olmamaktadır.

Alt boyutlar bakımından da öğretmenlerin Fen veya Sosyal Bilimler Liselerinde çalışmalarının anlamlı bir farka neden olmadığı görülmüştür. Sırasıyla bakıldığında; *Yeniliklere açık öğretmen* boyutu için $t_{(358)}=-.14$, $p>.05$; *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* boyutu için $t_{(353)}=.23$, $p>.05$; *Öğrenmeye açık öğretmen* boyutu için $t_{(373)}=-.66$, $p>.05$ ve *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* boyutu için $t_{(364)}=-.07$, $p>.05$ olduğu hesaplanmıştır.

4.3. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Durumu

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeğinden elde ettikleri puanların öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık durumunu belirlemek (3. alt problem a seçeneği) amacıyla ilişkisiz örneklem t testi, diğerlerini (b, c, d ve e seçenekleri) belirlemek amacıyla ise One Way ANOVA yapılmıştır. Cinsiyete göre farklılığı incelemek amacıyla yapılan ilişkisiz örneklem t testine ilişkin analiz sonucu Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Bağımsız Gruplar t-testi

Ölçek/Boyut	Okul	N	\bar{X}	SS	sd	t	p	Etki (d)
YÖÖ Toplam	Kadın	217	232.64	20.21	382	1.54	0.123	-
	Erkek	167	229.46	19.81				
Yeniliklere açık öğretmen	Kadın	201	133.76	9.74	358	2.92	0.004*	0.38
	Erkek	159	130.72	9.91				
Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Kadın	203	51.89	6.23	353	-0.61	0.545	-
	Erkek	152	52.28	5.49				
Öğrenmeye açık öğretmen	Kadın	213	26.03	2.96	373	0.17	0.868	-
	Erkek	162	25.98	3.16				
Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen.	Kadın	207	22.46	4.57	364	1.39	0.166	-
	Erkek	159	21.79	4.54				

* $p<0.05$ anlamlı

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(382)}=1.54$, $p>.05$). Bir başka deyişle, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puanları kadın ya da erkek olmalarına göre değişmemektedir. Alt boyutlara göre incelendiğinde; faktör 1 puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterirken ($t_{(358)} 2.92$, $p<.05$), faktör 2 ($t_{(353)}=-.61$, $p>.05$), faktör 3 ($t_{(373)}=.17$, $p>.05$) ve faktör 4 ($t_{(364)}=1.39$, $p>.05$) puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Puan ortalamaları incelendiğinde kadınların *Yeniliklere açık öğretmen* olma özelliklerinin/puanlarının ($\bar{X}=133.76$) erkek öğretmenlerden ($\bar{X}=130.72$) daha yüksek olduğu görülmektedir. Cinsiyetin, *Yeniliklere açık öğretmen* olma üzerindeki etkisinin ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur ($d=0.38$).

4.4. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılık Durumu

Öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre yenilikçi öğretmen özelliklerinde farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18: Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Kruskal Wallis H Testi Sonucu

Ölçek/Boyut	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	M-W (Anlamlı F.)
YÖÖ Toplam	Lisans	259	197.20				
	Y. Lisans	112	186.24	2	2.49	0.287	-
	Doktora	13	152.69				
Yeniliklere açık öğretmen	Lisans	243	183.04				
	Y. Lisans	104	179.40	2	1.95	0.377	-
	Doktora	13	141.88				
Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Lisans	242	181.81				
	Y. Lisans	100	173.64	2	2.25	0.325	-
	Doktora	13	140.62				
Öğrenmeye açık öğretmen	Lisans	252	191.93				
	Y. Lisans	110	183.63	2	2.25	0.325	-
	Doktora	13	148.69				
Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen	Lisans	250	186.41				
	Y. Lisans	104	179.99	2	1.28	0.528	-
	Doktora	12	153.42				

* $p<0.05$ anlamlı

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puanlarının öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($X^2_{(2)}=2.49, p>.05$). Buna göre, farklı eğitim düzeyine sahip katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri benzerdir. Bir başka ifadeyle, katılımcıların öğrenim düzeyleri yenilikçi öğretmen özelliklerini etkilememektedir. Ölçeğin tüm alt boyutları bakımından da öğretmenlerin eğitim düzeyi anlamlı bir farka neden olmamaktadır ($p>.05$).

4.5. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Kıdemlerine Göre Farklılık Durumu

Katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla One Way ANOVA analiziyapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	An. Düz.	Fark Scheffe	Etki Büy. η^2
YÖÖ Toplam	Gruplararası	4059.54	4	1014.89	2.56	0.038*	2 ile 1,3,4,5	0.03
	Gruplarıçi	150311.45	379	396.60				
	Toplam	154370.99	383					
Yeniliklere açık öğretmen	Gruplararası	759.95	4	189.99	1.95	0.101	-	-
	Gruplarıçi	34557.38	355	97.35				
	Toplam	35317.33	359					
Bilişim teknolojilerine açık öğretmen	Gruplararası	225.93	4	56.48	1.62	0.168	-	-
	Gruplarıçi	12170.95	350	34.77				
	Toplam	12396.87	354					
Öğrenmeye açık öğretmen	Gruplararası	57.72	4	14.43	1.57	0.182	-	-
	Gruplarıçi	3400.27	370	9.19				
	Toplam	3457.99	374					
Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen.	Gruplararası	300.89	4	75.22	3.72	0.006*	1 ile 2	0.57
	Gruplarıçi	7292.61	361	20.20				
	Toplam	7593.50	365					

* $p<0.05$ anlamlı

Kıdem: 1=5 yıl ve az, 2=6-10 yıl, 3=11-15 yıl, 4=16-20 yıl, 5=21 yıl ve üstü

Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine ilişkin puan ortalamaları kıdem süresine göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(4, 383)}=2.56$,

$p < .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu bulgu kıdemli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri üzerinde etkisinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc Scheffe testi yapılmıştır. Test sonucuna göre 6-10 yıl kıdemli öğretmenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 224.11$) diğer dört kıdem düzeyindeki öğretmenlerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha düşüktür. Diğer kıdem düzeylerinin puan ortalamaları arasında ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Mesleki kıdem süresinin, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etki düzeyini araştırmak üzere eta kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. 0.00 ile 1.00 arasında değer alan η^2 -bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki toplam varyansın açıklanma oranını vermektedir. 0.01 düşük etki, 0.06 orta düzeyde etki ve 0.14 yüksek düzeyde etkiyi ifade etmektedir (Taşpınar, 2016: 90). Mesleki kıdem süresinin katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etki düzeyini gösterir $\eta^2 = 0.03$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, mesleki kıdem süresinin katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etkisi orta düzeydedir.

Alt boyutlar göz önüne alındığında *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık gösterirken [$F_{(4-365)} = 3.72$, $p < .05$]; *Yeniliklere açık öğretmen* [$F_{(4-359)} = 1.95$, $p > .05$], *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* [$F_{(4-354)} = 1.62$, $p > .05$] ve *Öğrenmeye açık öğretmen* [$F_{(4-374)} = 1.57$, $p > .05$] puan ortalamaları kıdeme göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Mesleki kıdem süresinin, katılımcıların *yenilikçi öğretmen özellikleri* üzerindeki etki düzeyini gösterir $\eta^2 = 0.57$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, mesleki kıdem süresinin katılımcıların *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* üzerindeki etkisi orta düzeydedir.

4.6. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Farklılık Durumu

Katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının yabancı dil bilgisine göre karşılaştırılması amacıyla One Way ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Öğretmenlerin Yabancı Dil Bilgisine Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	An. Düz.	Fark Scheffe	Etki Büy. η^2
YÖÖ Toplam	Gruplararası	6656.65	2	3328.32				
	Gruplariçi	144166.51	370	389.64	8.54	0.000*	1 ile 3	0.04
	Toplam	150823.16	372					
Yeniliklere açık öğretmen	Gruplararası	541.39	2	270.69				
	Gruplariçi	33722.30	348	96.90	2.79	0.063	-	-
	Toplam	34263.69	350					
Bilişim tek. açık öğretmen	Gruplararası	256.84	2	128.42				
	Gruplariçi	11950.98	343	34.84	3.69	0.026*	1 ile 3	0.02
	Toplam	12207.82	345					
Öğrenmeye açık öğretmen	Gruplararası	87.69	2	43.85				
	Gruplariçi	3263.09	361	9.04	4.85	0.008*	1 ile 2	0.59
	Toplam	3350.78	363					
Gelişime ve işbir. açık öğretmen.	Gruplararası	900.70	2	450.35				
	Gruplariçi	6529.86	353	18.50	24.35	0.000*	1 ile 2,3	0.93
	Toplam	7430.56	355					

* $p < 0.05$ anlamlı Yabancı dil bilme düzeyi: 1=Temel, 2=Orta, 3=İleri.

Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin puan ortalamaları yabancı dil seviyesine göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(2-372)}=8.54$, $p < .05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri yabancı dil seviyelerine bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu bulgu, yabancı dil seviyesinin öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri üzerinde etkisinin olduğunu göstermektedir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe post-hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre temel düzeyde yabancı dil seviyesine sahip öğretmenlerin puan ortalamaları ($\bar{X} = 226.51$) ileri düzeyde yabancı dil bilgisine sahip öğretmenlerin puan ortalamalarından ($\bar{X} = 37.61$) daha düşüktür. Yabancı dil bilme seviyesinin katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etki düzeyini gösterir $\eta^2=0.04$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, yabancı dil bilme seviyesinin katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etkisi orta düzeydedir.

Alt boyutlar göz önüne alındığında, *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* [$F_{(2-345)}=3.69$, $p < .05$], *Öğrenmeye açık öğretmen* [$F_{(2-363)}=4.85$, $p < .05$] ve *Gelişime ve*

işbirliğine açık öğretmen [$F_{(2-355)}=24.35$, $p<.05$] puan ortalamaları yabancı dil seviyesine göre anlamlı farklılık gösterirken, *Yeniliklere açık öğretmen* puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(2-350)}=2.79$, $p>.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Test sonucuna göre *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* için ileri düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamaları ($\bar{X}=53.38$) temel düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamasından ($\bar{X}=51.12$) daha yüksektir. *Öğrenmeye açık öğretmen* için orta düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamaları ($\bar{X}=26.42$) temel düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamalarından ($\bar{X}=25.39$) daha yüksektir. *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* için temel düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamaları ($\bar{X}=20.74$) hem ileri düzeyde ($\bar{X}=24.93$) hem de orta düzeyde yabancı dil seviyesi olanların puan ortalamalarından ($\bar{X}=21.80$) daha düşüktür.

Yabancı dil bilme seviyesinin katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri alt boyutları üzerindeki etki düzeylerine bakıldığında; *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* için ‘orta’ düzeyde etki ($\eta^2=0.02$), *Öğrenmeye açık öğretmen* için ‘yüksek’ düzeyde etki ($\eta^2=0.59$) ve *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* için yine ‘yüksek’ düzeyde etki ($\eta^2=0.93$) saptanmıştır. Buna göre, dil bilme düzeyi, öğretmenlerin sırasıyla en çok gelişime ve işbirliğine açık olmasına, daha sonra öğrenmeye açık olmasına ve en son bilişim teknolojilerine açık olmasına etki etmektedir.

4.7. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Branşlarına Göre Farklılık Durumu

Öğretmenlerin Katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamalarının branşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla One Way ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonucu Tablo 21’de verilmiştir. Öğretmenlerin branşları, Fen ve Matematik Grubu (Biyoloji, Fizik, Kimya, Matematik, Bilişim Teknolojileri), Sosyal Bilimler Grubu (Coğrafya, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Felsefe, Rehberlik, Tarih, Türk Dili ve Edebiyatı, Görsel Sanatlar) ve Yabancı Dil Grubu (Almanca, Arapça, Fransızca, İngilizce ve İspanyolca) olarak ifade edilmiştir.

Tablo 21: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Toplam Puan Ortalamalarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Varyansın kaynağı	Kareler Top.	sd	Kareler Ort.	F	An. Düz.	Fark Scheffe	Etki Büy. η^2
YÖÖ Toplam	Gruplararası	5370.31	2	2685.16				
	Gruplariçi	139584.92	354	394.31	6.81	0.001*	1 ile 2,3	0.07
	Toplam	144955.23	356					
Yeniliklere açık öğretmen	Gruplararası	1169.68	2	584.84				
	Gruplariçi	32801.75	333	98.50	5.94	0.003*	2 ile 1,3	0.06
	Toplam	33971.43	335					
Bilişim tek. açık öğretmen	Gruplararası	244.46	2	122.23				
	Gruplariçi	11308.03	328	34.48	3.55	0.030*	1 ile 2	0.03
	Toplam	11552.49	330					
Öğrenmeye açık öğretmen	Gruplararası	27.14	2	13.57				
	Gruplariçi	3234.82	345	9.38	1.45	0.237	-	-
	Toplam	3261.95	347					
Gelişime ve işbir. açık öğretmen.	Gruplararası	701.25	2	350.63				
	Gruplariçi	6433.78	338	19.04	18.42	0.000*	1 ile 2,3	0.76
	Toplam	7135.04	340					

*p<0.05 anlamlı

Branş: 1=Yabancı Dil Grubu, 2=Matematik ve Fen Grubu, 3=Sosyal Bilimler Grubu

Yapılan analiz sonucuna göre öğretmenlerin puan ortalamaları branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(4-356)}=6.81$, $p<.05$]. Başka bir ifadeyle, öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri branşlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu bulgu branşın öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri üzerinde etkisinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Scheffe post-hoc testi yapılmıştır. Test sonucuna göre yabancı dil öğretmenlerinin puan ortalamaları ($\bar{X}=238.75$), diğer iki branş öğretmenlerinin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde daha yüksektir. Branş değişkeninin, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etki düzeyini gösterir $\eta^2=0.07$ olarak hesaplanmıştır. Buna göre, branşın katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerindeki etkisi yüksek düzeydedir.

Alt boyutlar göz önüne alındığında, *Yeniliklere açık öğretmen* [$F_{(2-335)}=5.94$, $p<.05$], *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* [$F_{(2-330)}=3.55$, $p<.05$] ve *Gelişime ve işbirliğine*

açık öğretmen [$F_{(2-340)}=18.42, p<.05$] puan ortalamaları branşa göre anlamlı farklılık gösterirken, *Öğrenmeye açık öğretmen* puan ortalamaları anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(2-347)}=1.45, p>.05$]. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre matematik fen grubu öğretmenlerin Yeniliklere açık öğretmen puan ortalamaları ($\bar{X}=129.99$), hem sosyal bilgiler ($\bar{X}=133.62$) hem de yabancı dil ($\bar{X}=134.13$) öğretmenlerinin puan ortalamalarından daha düşüktür. Bilişim teknolojilerine açık öğretmen puanları için yabancı dil öğretmenlerinin puan ortalamaları ($\bar{X}=53.66$) matematik fen öğretmenlerinin puan ortalamalarından ($\bar{X}=51.32$) daha yüksektir. Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen için yabancı dil öğretmenlerinin puan ortalamaları ($\bar{X}=25.11$) sosyal bilgiler öğretmenlerinin puan ortalamalarından ($\bar{X}=21.31$) daha yüksektir.

Branşın, katılımcıların yenilikçi öğretmen özellikleri alt boyutları üzerindeki etki düzeylerine bakıldığında; *Öğrenmeye açık öğretmen* için orta düzeyde etki ($\eta^2=0.03$), *Bilişim teknolojilerine açık öğretmen* için ($\eta^2=0.06$) ve *Gelişime ve işbirliğine açık öğretmen* için ($\eta^2=0.76$) yüksek düzeyde etki yaptığı bulunmuştur.

4.8. Öğretmenlerle ve Yöneticilerle Yapılan Nitel Görüşmeler

4.8.1. Tema: Yenilikçilik

Bu temada öğretmenler ve yöneticiler tarafından yenilikçilik kavramının nasıl algılandığı belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenler ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına yükledikleri anlam; öğretmenlerin yenilikçilik durumlarının değerlendirilmesi açısından önemlidir. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilere "*Sizce yenilikçilik ne demektir?*" sorusu yöneltilmiştir. Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin ve yöneticilerin Tablo 18'de gösterildiği gibi yenilikçilik ile ilgili görüşleri literatür ile uyumlu olarak, bireysel yenilikçilik ve eğitimde yenilikçilik olmak üzere iki alt tema etrafında toplanmıştır. Yenilikçilik teması altında toplam $f=64$ sıklık, yaklaşık aynı oranlarda eğitimde yenilikçilik ($f=33$), ve bireysel yenilikçilik ($f=31$) altında yoğunlaşmıştır. Bireysel yenilikçilik teması altında en sık çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma ($f=9$), ardından kendini yenileme ($f=6$); eğitimde yenilikçilik teması altında ise en çok sistemi/varolanı geliştirme ($f=9$),

ardından gelişmeleri takip etme ((f=6) üzerinde durulmuştur. Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçilik İle İlgili Görüşleri

<i>Sizce yenilikçilik ne demektir?</i>			Öğretmen	Yönetici	Toplam		
Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	f	f		
Yenilikçilik	Bireysel Yenilikçilik	Çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma	4	5	9		
		Kendini yenileme	2	4	6		
		Bilim ve teknolojiye gelişmeleri takip etme	3	2	5		
		Yeniliklere açık olma	0	3	3		
		Kendini geliştirmeye	2	1	3		
		Öğrenmeye istekli olma	1	1	2		
		Öğrenmeye açık olma	1	0	1		
		Gelişmelere açık olma	0	1	1		
		Çözüm üretebilme	1	0	1		
		Toplam	14	17	31		
		Eğitimde Yenilikçilik	Eğitimde Yenilikçilik	Sistemi /varolanı geliştirme	5	4	9
				Gelişmeleri takip etme	2	4	6
				Öğrenciye rehberlik etme / öğrenciyi geliştirme	3	2	5
				Günceli takip etme ve uygulama	3	1	4
Çağı yakalama/çağa uyum sağlama	1			2	3		
Öğrencileri geleceğe/yaşama hazırlama	0			2	2		
Farklı öğretim yöntemleri kullanma	2			0	2		
Okulda yeni gelişmeleri uygulama	2			0	2		
Toplam	18	15	33				
Genel Toplam			32	32	64		

Bireysel yenilikçilik: Tablo 18'e göre, öğretmenlerin yenilikçiğe ilişkin görüşleri kapsamında oluşturulan bireysel yenilikçilik alt teması öğretmenler tarafından bireysel yenilikçilik, öğrenmeye istekli olma, öğrenmeye açık olma, kendini yenileme, kendini geliştirme, çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma ve bilim ve teknolojide gelişmeleri takip etme ve çözüm üretebilme olarak ifade edilmiştir. Toplamda f=14 defa bireysel yenilikçilik alt temasına değinen öğretmenler, en sık çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma (f=4), daha sonra da bilim ve teknolojide gelişmeleri takip etme (f=3) konusundan bahsetmiştir. Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik alt temasına ilişkin verdikleri görüşlerden örnekler aşağıda verilmiştir:

"Yenilikçiliği kendisini her zaman öğrenmeye açık tutmak öğrenme isteği içerisinde bulunmak diye tanımlayabilirim...kişinin sürekli kendisini yenilemesidir". Ö1

"Bilimde, teknolojide gelişmelere açık bir şekilde yenilikleri takip etmesi ve yenilikler yapmasıdır." Ö14

"Yenilikçilik gelişen zamana ayak uydurmaktır. Yeni kültüre yeni gelişmelere ayak uydurmak demektir. Teknolojiye sosyal hayata ayak uydurmaktır. Bu gelişmelerle ilgili bilgi sahibi olmaktır" Ö15

Eğitimde yenilikçilik: Öğretmenler eğitimde yenilikçiliği öğrenciye rehberlik etme / öğrenciyi geliştirme, farklı öğretim yöntemleri kullanma, okulda yeni gelişmeleri uygulama, gelişmeleri takip etme, günceli takip etme ve uygulama, çağı yakalama/çağa uyum sağlama, sistemi /varolanı geliştirme, bilim ve teknolojide gelişmeleri takip etme olarak ele almışlardır. Toplamda f=18 girdi ile bu temaya değinen öğretmenler, en çok sistemi/varolanı geliştirme (f=5) üzerinde durmuşlardır. Öğretmenlerin eğitimde yenilikçilik alt temasına ilişkin verdikleri görüşlerden örnekler aşağıda verilmiştir:

"Yenilikçilik günümüz koşullarında bilimsel anlamında eğitime yansımaların eklenmesi çıkartılmasıdır." Ö4

"Bana göre yenilikçilik mevcut olan müspet durumları muhafaza ederek çağın ve zamanın gerektirdiği şartlara uyum sağlayabilme sürecidir." Ö10

Bireysel yenilikçilik: Tablo 18'e göre, araştırmaya katılan yöneticilerin bireysel yenilikçilik ana temasından bahsetme sıklığı f= 17'dir. Çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma ve kendini yenileme f= 9 sıklığı ile ön plana en çok çıkan temalar olmuştur. Yöneticiler tarafından bahsedilen diğer temalar, bilim ve teknolojide gelişmeleri takip etme, yeniliklere açık olma, kendini geliştirme, öğrenmeye istekli olma ve gelişmelere açık olma olmuştur. Yöneticilerin bu temalara yönelik ifadelerinden bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

"Yenilikçilik...yeni şeylere açık olmak demektir... Yeni bilgi ve becerileri öğrenmeye isteklilik" Y2

"Bence yenilikçilik, bu konuda hiçbir zaman hani bu olamaz dememektir. bu yenilikçilik aynen bu içinde bulunduğumuz 21. yüzyıl sürekli yeniliği sürekli değişimi gerektirdiği için kendimizi bu konuda. açık tutmamız gerekiyor diye düşünüyorum." Y8

"Zamana, mekâna, değişen teknolojiye uyum sağlama çabasıdır." Y16

Diğer taraftan, her yeniliğin kabul edilemeyeceğini, yenilikçiliğin kendi şartlarımıza ve kültürümüze uygun olması gerektiği, yeniliğin varolanı geliştirerek devam ettirmesi gerektiği vurgusu yapılmıştır. Bunu katılımcı yöneticiler şu şekilde ifade etmiştir:

"Bana göre yenilikçilik bazı değerlerimizi kaybetmeden gelenek ve göreneklerimiz kaybetmeden onlara bir zarar gelmeden inançlarımızı kaybetmeden çağı takip etmek demektir" Y13

"Yeni bir şeyler üretmekten ziyade, eskiyi daha fazla geliştirerek zamanın şartlarına uygun hâle getirmektir. Inovasyon teknolojik alanda olabilir sosyal ve ekonomik alanda olabilir." Y18

Eğitimde yenilikçilik: Yöneticiler, eğitimde yenilikçiliği, öğrencileri geleceğe/yaşama hazırlama, öğrenciye rehberlik etme / öğrenciyi geliştirme, gelişmeleri takip etme, günceli takip etme ve uygulama, çağı yakalama/çağa uyum sağlama ve sistemi /varolanı geliştirme konuları altında ifade etmişlerdir. Gelişmeleri takip etme ve varolanı geliştirme yöneticilerin bu tema altında en sıklıkla (beraber f=8) bahsettiği konu olmuştur. Yöneticilerin ifadelerinden bazı örnekler aşağıda sunulmuştur:

"Değişen dünyaya uyum sağlamada çocuklara yardımcı olabilecek, yol gösterebilecek, dünya ile entegrasyonu sağlayabilecek ve çocukların öğrenmesini kolaylaştırabilecek her şey bence yenilikçilik kapsamında değerlendirebiliriz." Y6

"Tıkanmış olan bir sistemin revize edilmesi demektir veya eksiklerin yeni programlarla tamamlanması demektir." Y12

"Yenilikçilik mevcut sistem üzerine yapılacak ilave şeylerdir yani dünyayı takip ederek inovatif gelişmeleri takip ederek eğitime katabileceği yeni fikirler yeni projeler diye düşünüyorum" Y14

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Öğretmenler ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına yükledikleri anlamlar arasında benzerlik ve farklılıklar vardır. Öğretmenler ve yöneticilerin yenilikçilik temasını tanımlamak için kullandığı ifadeler aynı sayıdadır (f=32). Öğretmenler arasında yenilikçiliğin daha çok eğitim bağlamında, yöneticiler arasında ise hem bireysel hem de eğitim bağlamında eşit oranlarda algılandığı anlaşılmaktadır. Yöneticiler bireysel yenilikçilik ve eğitimde yenilikçilik alt temalarından yaklaşık aynı sıklıkta

bahsederken (sırasıyla, f=17 ve f=15), öğretmenler eğitimde yenilikçilik üzerinde bireysel yenilikçiliğe göre biraz daha fazla durmuştur (f=18 ye karşın f=14).

Öğretmenler arasında gelişmelere ve yeniliklere açık olmak, yöneticiler arasında ise öğrenmeye açık olmak ve çözüm üretebilme bireysel yenilikçilik çerçevesinde hiç bahsedilmemiş olan temalardır. Her iki grup tarafından bireysel olarak kişinin çağın gereklerine ve yeni şartlara ayak uydurmasını bu alt tema altında en sık bahsedilen konu olmuştur. Yöneticiler arasında kişinin kendini yenilemesi (f=4) ve yeniliklere açık olması (f=4) bu konuyu takip etmiştir.

Eğitimde yenilikçilik teması altında ise, yöneticiler, farklı öğretim yöntemleri kullanma, okulda yeni gelişmeleri uygulama ve bilim ve teknolojiye gelişmeleri takip etme konularına hiç denmezken, öğretmenler de öğrencileri geleceğe/ yaşama hazırlama temalarından hiç bahsetmemiştir.

4.8.2. Tema: Yenilikçi Öğretmen

Bu temada öğretmenler ve yöneticiler tarafından yenilikçi öğretmen kavramının nasıl algılandığı belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretmenler ve yöneticilerin yenilikçi öğretmen kavramına yükledikleri anlam öğretmenlerin yenilikçilik durumlarının değerlendirilmesi açısından önemlidir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlere "*Sizce yenilikçi öğretmen ne demektir?*" sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçi öğretmen ile ilgili görüşleri, Zhu, Wang, Cai ve Engels (2013) tarafından belirlenmiş olan dört yetkinlik (Öğrenme, Eğitsel, Teknoloji ve Sosyal) türünden üçü ile örtüşmektedir. Katılımcıların yenilikçi öğretmen ile ilgili görüşleri üç ana tema altında toplanmıştır: Öğrenme yetkinliği, eğitsel yetkinlik ve bilgi ve teknoloji yetkinliği. Tablo 19'dan anlaşılacağı gibi toplamda yenilikçi öğretmen temasına 84 defa değinilmiş; bilgi ve teknoloji yetkinliği (f=33) ve bunu takiben öğrenme yetkinliği (f=31), en sıklıkla bahsedilen yetkinlik olmuştur. Eğitim yetkinliğinin sıklığı ise f=20'dir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri Tablo 23'de sunulmuştur.

Tablo 23: Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçi Öğretmen İle İlgili Görüşleri

<i>Sizce yenilikçi öğretmen ne demektir?</i>			Öğretmen	Yönetici	Toplam
Tema	Alt Temalar	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Öğrenme Yetkinliği		Kendini yenileme / geliştirme	5	7	12
		Çağı yakalama	3	4	7
		Gelişmelere/ yeniliklere açık olma	1	6	7
		Gelişmelere/yeniliklere ayak uydurma	2	4	6
		Gelişmeleri / yenilikleri takip etme	1	1	2
		Öğrenmeye açık olma	1	1	2
		Araştırmaya açık olma	1	0	1
		Gelecekle ilgili hedefleri olma	1	0	1
		Toplam	15	23	38
		Eğitsel Yetkinlik		Öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanma	3
Yeni öğretim yöntem ve teknikleri kullanma	5			2	7
Farklı öğretim yöntemleri kullanma	0			3	3
Yenilikleri sisteme uyarlama	0			2	2
Risk alma (eğitim sürecinde)	0			1	1
Toplam	8			12	20
Yenilikçi Öğretmen	Bilgi ve Teknoloji Yetkinliği	Teknolojiyi kullanma	8	7	15
		Güncel bilgileri takip etme ve uygulama	5	2	7
		Bilgiye ulaşma ve kullanma	2	2	4
		Toplam	15	11	26
Genel Toplam			38	46	84

Öğrenme yetkinliği: Tablo 23'e göre öğretmenler, öğrenme yetkinliğini araştırmaya açık olma, öğrenmeye açık olma, gelişmelere/ yeniliklere açık olma, kendini yenileme ve geliştirme, gelişmeleri ve yenilikleri takip etme, gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma ve gelecekle ilgili hedefleri olma olarak tanımlamıştır. Öğretmenlerin öğrenme yetkinliğinden bahsetme sıklığı $f=12$ 'dir. Bu temanın içinde en sıklıkla

bahsedilen ise "kendini yenileme / geliştirme" (f=5) olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlere göre, yenilikçi öğretmen;

"...sürekli kendisini geliştiren..." Ö1, Ö2, Ö5

"...sürekli kendini yenileyen..." Ö12

"...yeni bir şeyler öğrenmeye çalışan..." Ö5

öğretmen demektir.

Eğitsel yetkinlik: Öğretmenler için yenilikçi öğretmenin eğitsel yetkinliği, öğrenci özelliklerini anlayarak öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanma ve yeni öğretim yöntem ve teknik kullanma çerçevesinde şekillenmiştir. Öğretmenler tarafından eğitsel yetkinliğe yönelik toplamda sekiz ifade yer almıştır. Bazı örnekler aşağıdadır.

"Yenilikçi öğretmen eski tarz öğretim yöntem ve tekniklerine bağlı kalmayıp, öğrencilerin nasıl öğrendiklerini deneyimleyip analiz edebilen, sonrasında bunlara uygun yöntem ve teknikleri mümkünse de teknolojiyi bunun içine katarak uygulayabilen öğretmendir." Ö7

"Yenilikçi öğretmen son çıkan uygulamaları yöntemleri teknikleri kullanan..." Ö6

Bilgi ve teknoloji yetkinliği: Öğretmenlere göre, yenilikçi öğretmenin bilgi ve teknoloji yetkinliği teknolojiyi kullanabilme, bilgiye ulaşabilme ve kullanabilme, günceli takip etme ve uygulama ve çağı yakalama/çağın gereklerine uygun davranmayı kapsamaktadır. Bilgi ve teknoloji yetkinliği, öğretmenlerin en sık değindiği temadır (f=18), bu sıklığın yarıya yakını teknolojiyi kullanabilme üzerinedir (f=8). Öğretmenlerin bilgi ve teknoloji yetkinliğine dair bazı ifadeleri şunlardır:

"Yenilikçi Öğretmen teknolojinin güzelliklerini kullanan... demektir. Çünkü biz bilgi çağındayız karşımızdaki çocukların ellerinde teknolojinin güzellikler var." Ö1

"Yenilikçi öğretmeni; sınıfta ders işlerkeni klasik yöntemlerin dışına çıkabilen çağın gereksinimlerine uygun hareket edebilen akıllı tahta kullanılabilen, bilgisayar teknolojilerini kullanabilen, bunun gibi birçok güncel bilgiye ulaşabilen ve kullanabilen kişi olarak değerlendirebiliriz." Ö2

Öğrenme yetkinliği: Araştırmaya katılan yöneticilere göre, kendini yenileme ve geliştirme, çağı yakalama, gelişmelere ve yeniliklere açık olma, gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma, gelişmeleri ve yenilikleri takip etme, öğrenmeye açık olma, araştırmaya açık olma ve gelecekle ilgili hedefleri olma, yenilikçi öğretmenin öğrenme yetkinliği kapsamında yer almıştır.

Tablo 19'da görüldüğü gibi, yöneticiler öğrenme yetkinliğinden f= 19 kez bahsetmiş; en sık dile getirdiği temalar kendini yenileme ve geliştirme, gelişmeleri ve yenilikleri takip etme ve gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma olmuştur. Çalışmaya katılan yöneticilerin verdiği yenilikçi öğretmen tanımlarına bazı örnekler şu şekildedir: Yenilikçi öğretmen;

"... sürekli kendisine bir şeyler katan kendini yenileyen..." Y1

"...yeni fikirlere, yeni cevaplara, yeni araştırma taleplerine her zaman açık olan..." Y8

"...güncel zamanımızın gereği olarak öğrencinin ihtiyacı doğrultusunda kendisini geliştiren..." Y11

Eğitsel yetkinlik: Yöneticiler için eğitsel yetkinlik öğrenci özelliklerini anlayarak öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanabilme, farklı öğretim yöntemleri kullanabilme, yeni öğretim yöntem ve teknik kullanabilme, risk alabilme ve yenilikleri sisteme uyarlayabilme olmak üzere beş konu altında ifade edilmiştir. Yöneticiler eğitsel yetkinlikten f= 12 kez bahsetmiş; bunun yarısından fazlası öğretim yöntem ve tekniklerine yönelik olmuştur. Yöneticilerin eğitsel yetkinlik temasına yönelik bazı ifadeleri şunlardır:

"Yenilikçi öğretmen risk alabilen, değişikliklerden korkmayan, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanabilen öğretmendir." Y5

" Yenilikçi öğretmen...öğrencilerin ihtiyaçlarına göre değişen sosyolojik ve toplumsal dinamiklere göre öğretim metotlarını değiştiren öğretmen demektir." Y12

" Yenilikçi öğretmen...metotlarında yeni şeyler eklemek eğitim öğretime yeni şeyler katmak ders anlatımında diğer öğrenci eğitiminde hem eğitimde hem öğretim de son gelişmeleri öğrencilerine yansıtan öğretmen demektir." Y14

Bilgi ve teknoloji yetkinliği: Yöneticilere göre, yenilikçi öğretmenin bilgi ve teknoloji yetkinliği teknolojiyi kullanabilme, bilgiye ulaşabilme ve kullanabilme, günceli takip etme ve uygulama ve çağı yakalama/çağın gereklerine uygun davranmayı kapsamaktadır. Yöneticiler bilgi ve teknoloji yetkinliğinden f= 15 defa bahsetmiş, bu görüşlerin yaklaşık yarısı teknolojiyi kullanma temasına yönelik olmuştur.Yöneticiler bu temaya dair aşağıdaki ifadeleri kullanmıştır:

"Yenilikçi öğretmen işte kendi alanındaki yeni bilgilere açık olan, aynı zamanda teknolojiyi kullanabilen kendini geliştirebilen öğretmenlere denir. Eskiye bağlı kalmayan." Y2

"Yenilikçi öğretmen gelişen teknolojiden geride kalmayan Gündeme ayak uydurmaya çalışan kişi demektir." Y16

"Yenilikçi öğretmen teknolojiyi kullanan öğretmendir." Y18

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlik Ve Farklılıklar:

Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin yenilikçi öğretmen ile ilgili görüşlerini yansıtan kategoriler öğrenme yetkinliği, eğitsel yetkinlik, bilgi ve teknoloji yetkinliği boyutlarını yansıtan temalar altında toplanmıştır. Öğrenme yetkinliği kapsamında sekiz alt kategori oluşmuştur: 1) kendini yenileme / geliştirme 2) çağı yakalama, 3) gelişmelere ve yeniliklere açık olma 4) gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma, 5) gelişmeleri ve yenilikleri takip etme, 6) öğrenmeye açık olma 7) araştırmaya açık olma ve 8) gelecekle ilgili hedefleri olma. Eğitsel yetkinlik kapsamında beş alt kategori ortaya çıkmıştır: 1) öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanma, 2) yeni öğretim yöntem ve teknikleri kullanma 3) farklı öğretim yöntemleri kullanma 4) yenilikleri sisteme uyarılma ve 5) eğitim sürecinde risk alma. Bilgi ve teknoloji yetkinliği alanında üç alt kategori ortaya çıkmıştır: 1) teknolojiyi kullanma, 2) güncel bilgileri takip etme ve uygulama ve 3) bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma.

Ortaya çıkan üç yetkinliğin arasında, öğretmenler daha çok teknoloji yetkinliği üzerinde, yöneticiler ise daha çok öğrenme yetkinliği üzerinde durmuştur. Fakat aralarındaki sıklık farkı açısından bilgi ve teknoloji yetkinliği teması diğer temalara göre iki grubun en yakın olduğu temadır. Bu tema altında, teknolojiyi kullanabilme ve bilgiye ulaşabilme ve bilgiyi kullanabilme her iki grup için de yaklaşık aynı sıklıkta bahsedilmiştir. Eğitsel yetkinliğe ve öğrenme yetkinliğine yöneticiler öğretmenlere göre daha sıklıkla değinmiştir. Ayrıca yöneticiler eğitsel yetkinliği daha çok çeşitlendirmiştir.

4.8.3. Tema: Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin Öğretmenlerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirmesi

Öğretmenlere, *"yenilikçi öğretmenin temel özellikleri dikkate alındığında kendinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?"* sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri Tablo 24'de sunulmuştur.

Tablo 24: Temalara Göre Öğretmenlerin Kendilerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirme Sıklığı

<i>Kendinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?</i>			Evet	Olmak için Uğraşıyorum	Bazen	Hayır	Toplam	
Tema	Alt Temalar	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	
Yenilikçi Öğretmen Değerlendirmesi	Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma	Genel	8	5	1	1	15	
		Farklı öğretim yöntemleri kullanma	1	1	1	-	3	
		Yeniliklere açık olma	2	0	0	-	2	
		Başka fikirlere saygı gösterme	2	0	0	-	2	
		Derslerde takım çalışması yapma	1	0	0	-	1	
		Farklı gruplardan öğrenciler ile iletişim	1	0	0	-	1	
		Toplam	7	1	1	-	9	
	Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme	Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma	3	2	0	-	5	
		Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma	1	0	0	-	1	
		Toplam	4	2	0	-	6	
	Gelişime ve işbirliğine açık olma	Bilimsel gelişmeleri takip etme	3	0	0	-	3	
		Hizmet içi eğitimlere katılma	1	1	0	-	2	
		Toplam	4	1	0	-	5	
	Genel Toplam			23	9	2	1	35

Tablo 24’de görüldüğü gibi, öğretmenlerden $f=8$ ’i kendisini yenilikçi öğretmen olarak; $f=5$ ’i yenilikçi öğretmen olma gayreti gösteren ve uğraşan bir öğretmen olarak ve $f=1$ ’i bazen yenilikçi öğretmen olarak değerlendirmiştir. Öğretmenlerden $f=2$ ’si kendisini yenilikçi öğretmen olarak görmediğini, bir diğeri ise kendisinin yenilikçi öğretmen olup olmadığından emin olmadığını belirtmiştir. Bir öğretmen (Ö17) ise değerlendirmesini yapmamıştır.

Öğretmenler arasında, kendilerini her zaman veya bazen yenilikçi olarak değerlendiren veya yenilikçi olmak için uğraşan öğretmenler temalar bazında değerlendirmeler yapmıştır. Bu değerlendirmelerin sıklık dağılımı Tablo 24’de verilmiştir. Öğretmenler kendilerini gelişime ve işbirliğine açık olma, bilgiye ulaşma

ve bilişim teknolojilerini izleme ve yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma olmak üzere üç tema kapsamında değerlendirmişlerdir. Kendini, öğrenmeye açık olma teması kapsamında değerlendiren hiç bir öğretmen olmamıştır.

Kendini yenilikçi öğretmen olarak değerlendiren öğretmenlerin genel olarak yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma teması etrafında toplanmış olmakla birlikte (f=7), diğer iki tema altında olan bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma ve bilimsel gelişmeleri takip etme alt temaları en sık bahsedilen iki alt tema olmuştur. Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma temasına örnek teşkil eden bazı ifadeler şunlardır:

"Elimden geldiğince yenilikleri takip etmeye çalışıyorum.... Kendime yenilikçi öğretmen diyebilirim." Ö13

"Yenilikçi öğretilende bulunması gereken özellikler farklı fikirlere saygı duyma... Mümkün mertebeye yenilikçi olduğumda düşünürüm." Ö14

Katılımcı öğretmenlerin bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma ve bilimsel gelişmeleri takip etme ile ilgili görüşlerine aşağıdaki örnekler verilebilir.

"Elbette kendimi bir yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilirim....mümkün olduğunca öğrencilerin faydasına olacak şekilde bütün teknolojik şeyleri kullanmaya yenilikleri takip etmeye (çalışıyorum)" Ö7

Kendini tam olarak yenilikçi öğretmen olarak değil, yenilikçi öğretmen olmak için uğraşan öğretmenlerin değerlendirmeleri farklı öğretim yöntemleri kullanma, bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma ve hizmet içi eğitimlere katılma alt temaları çerçevesinde; bazen yenilikçi olan öğretmen olarak değerlendirenlerin görüşleri ise farklı öğretim yöntemleri kullanma alt teması çerçevesinde toplanmıştır.

"Tam olarak olmasa da evet kendime yenilikçi öğretmen diyebilirim bizim branşımız sürekli kendini güncellemeyi gerektiriyor. Bilimsel yayınlar sürekli bizim alanda yapılıyor. Sürekli bunları takip etmek gerekiyor. Bu da çok güç. Yine hizmet içi eğitimler var, Milli Eğitim'in düzenlediği. Bunlara katılmakta zorlanıyoruz. Çünkü bunların sınırlı kontenjanları var başvurularınızı çoğu reddediliyor. Bir de bunlar uygun olmayan zamanlarda oluyor bu açıdan yayınlar ve hizmet içi eğitimler konusunda kendimi yeterli görmüyorum Bu anlamda sıkıntılarımız var bilgisayar teknolojilerinde elimizden geldiği kadar bir şeyler yapmaya çalışıyorum" Ö2

Yöneticilere İlişkin Bulgular: Yöneticilere ise "Yenilikçi öğretmenin temel özellikleri dikkate alındığında öğretmenlerinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Yöneticilerden 17 tanesi öğretmenlerin yenilikçi olup olmadığını değerlendirmiş, iki yönetici bu konuda yorum yapmamıştır. Toplam f=6 yönetici öğretmenlerin yenilikçi olduğunu, f=8 yönetici öğretmenlerin tamamının

değil bazılarının yenilikçi olduğunu, f=2 yönetici öğretmenlerin yenilikçi olmak için gayret gösterdiklerini ve f=1 yönetici öğretmenlerinin yenilikçi olmadığını ifade etmiştir. Sadece öğretmenlerin hepsinin veya bir kısmının yenilikçi olduğunu ifade eden yöneticiler temalar altında yorumlar yapmıştır. Tablo 25’de öğretmenlerin tamamını veya bazılarını yenilikçi olarak değerlendiren yöneticilerin temalara değinme sıklığına yer verilmiştir

Tablo 25: Yöneticilerin Öğretmenleri Yenilikçi Olarak Değerlendirmesinin Temalara Göre Dağılımı

<i>Öğretmenlerinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?</i>			Evet Hepsi	Evet Bazıları	Evet Gayretliler	Hayır	Toplam	
Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	f	f	f	f	
		Genel	6	8	2	1	17	
Yenilikçi Öğretmen Değerlendirmesi	Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma	Yeniliklere açık olma	1	1	-	-	2	
		Farklı öğretim yöntemleri kullanma	1	1	-	-	2	
		Mesleki bilgi ve becerileri geliştirme	1	1	-	-	2	
		Öğrencileri geleceğe hazırlama	1	0	-	-	1	
		Öğrencileri araştırmaya yönlendirme	1	0	-	-	1	
		Başka fikirlere saygı gösterme	0	1	-	-	1	
		Öğrencilere rehberlik etme	1	0	-	-	1	
		Toplam	6	4	-	-	10	
		Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme	Bilgiye ulaşabilme	0	1	-	-	1
			Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma	0	1	-	-	1
	Toplam		0	2	-	-	2	
	Gelişime ve işbirliğine açık olma	Bilimsel gelişmeleri takip etme	1	0	-	-	1	
		Toplam	1	0	-	-	1	
	Genel Toplam			13	14	2	1	30

Tablo 25’de görüldüğü gibi, yöneticilerin yorumları yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma teması altında şekillenmiştir. Bazı öğretmenlerin yenilikçi olduğunu ifade eden yöneticilerin bilgiye ulaşabilme ve bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma temalarına da atıfta bulunduğu görülmüştür. Bu konuda yöneticiler tarafından yapılan açıklamalardan aşağıda yer verilen ilk iki ifade hepsinin yenilikçi olduğunu düşünenler için, diğer iki ifade de bazılarının yenilikçi olduğunu düşünenler için örnek olarak sunulmuştur:

"Öğretmenlerimizi yenilikçi öğretmen diye değerlendirebilirim. Farklı öğretim yöntemlerini kullanmak istiyorlar... Geleceğe hazırlama ve araştırma yapmakta da çocuklara rehberlik etmeye çalışıyorlar. Son gelişmeleri takip etmeye çalışıyorlar onun için yenilikçi diyebiliriz öğretmenlerime" Y14

"Tamamen birlikte çalıştığımız öğretmenleri yenilikçi öğretmen olarak değerlendiremiyorum. Belki yarısı yenilikçi öğretmen. %50’si yenilikçi öğretmen diyebiliriz. Yenilikçi öğretmen olabilmesi için başka fikirlere saygı göstermeli. Mesleki bilgilerini geliştirmesi lazım, Farklı öğretim yöntem ve tekniklerine her zaman açık olması lazım. Bu hâliyle çalıştığımız öğretmenlerin yarısının yenilikçi anlayışa uygun olduğunu söyleyebilirim." Y10

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Toplamda 16 yönetici öğretmenlerinin tamamının veya bir kısmının yenilikçi olduğunu veya yenilikçi olmak için gayret gösterdiklerini, 14 öğretmen de kendilerinin yenilikçi olduklarını veya yenilikçi olmak için gayret gösterdiklerini belirtmiştir. Hem öğretmenler kendilerini hem de yöneticiler öğretmenlerini yenilikçi öğretmen olup olmadıkları konusunda değerlendirirken, genel olarak tema odaklı yorumlar yapmamışlardır. Sadece kendilerini bir şekilde yenilikçi olarak değerlendiren veya olmaya çalışan öğretmenler ile öğretmenlerinin tamamını veya bir kısmını yenilikçi olarak değerlendiren yöneticiler tema bazında yorum yapmıştır. Fakat öğretmenler yöneticilere göre daha fazla tema bazlı yorum yapmışlardır.

Kendilerini yenilikçi olarak nitelendiren öğretmenlerin temalara dair girdileri, yenilikçi olmaya çalışan veya bazen yenilikçi olan öğretmenlere göre daha fazla olup toplam girdinin dörtte üçünü oluşturmuştur. Öğretmenler, toplamda yapılan f=20 yorum arasında, yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma temasına ait olan konulara daha sıklıkla değinmişler, öğrenmeye açıklık teması altındaki herhangi bir konu üzerinde durmamışlardır. Kendilerini bir derecede yenilikçi olarak değerlendiren ve yenilikçi olmak için uğraşan öğretmenler en çok, bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma temasından bahsetmişlerdir. Bu temayı başka fikirlere saygı gösterme ve bilimsel gelişmeleri takip etme üçer sıklıkla en çok bahsedilen konular

arasında yer almıştır. Diğer taraftan yöneticilerin değindiği alt temalar arasında sıklık bakımından kayda değer bir fark gözlenmemiştir.

4.8.4. Tema: Yeniliklere Açık Öğretmen

Bu tema kapsamında, yöneticilerin öğretmenleri, öğretmenlerin de kendilerini yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Tema kapsamında literatür çerçevesinde daha önce belirlenmiş olan alt temalar açısından öğretmenlerin kendileri, yöneticilerin de öğretmenler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Tablo 26 ve Tablo 27’de görüldüğü gibi toplamda yedi alt tema vardır: yeniliklere açık olma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendirme, başka fikirlere saygı gösterme, derslerde takım çalışması yapma ve mesleki bilgi ve becerileri geliştirme. Bu temalar altındaki "genel" kodu, detay vermeden yapılan genel değerlendirmelerin sıklıklarını göstermektedir. Kodlamanın daha net anlaşılması açısından bir örnek vermek gerekirse; "*Farklı öğretim yöntemleri kullanıyorum*" veya "*Öğretmenlerimiz farklı öğretim yöntemleri kullanıyor*" ifadeleri genel kodu altında; "*Farklı öğretim yöntemleri kullanıyorum. Akıllı tahta kullanıyorum*" veya "*Öğretmenlerimiz farklı öğretim yöntemleri kullanıyor. Akıllı tahta kullanıyor*" ifadesi hem genel kodu altında hem de akıllı tahta kodu altında kodlanmıştır.

Öğretmenlerin yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından kendilerini değerlendirmeleri: Çalışmaya katılan öğretmenlere "Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Tablo 26’da öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplar tematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 26: Öğretmenlerin Yenilikleri Keşfetme ve Öğrencilere Yenilikler Sunma Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri: Temalara Göre Sıklık Dağılımı

<i>Öğretmenlerin yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından kendilerini değerlendirmeleri</i>			Evet Genellikle	Evet Bazen	Toplam	Cevapsız
Tema	Alt Temalar	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma	Yeniliklere açık olma	Genel	18	0	18	
		Bilimi ve bilimselliği öğrenme	3	0	3	0
		Teknoloji ve teknolojik program kullanma	3	0	3	
	Farklı Öğretim Yöntemleri Kullanma	Genel	14	4	18	
		Öğrenci merkezli olma	6	0	6	
		Akıllı tahta kullanma	4	0	4	0
		Yapılandırmacı yaklaşım kullanma	2	0	2	
		Güncel hayat ile ilişkilendirme	2	0	2	
	Öğrencileri Geleceğe Hazırlama	Genel	14	4	18	
		Geleceğe dönük getirileri anlatma	4	0	4	
		Merak uyandırma ve motive etme	2	0	2	0
		Yenilikçi olarak öğrencilere model olma	2	0	2	
	Öğrencileri Araştırmaya Yönlendirme	Genel	16	2	18	
		Olimpiyat, projeler, ödevlerle yönlendirme	5	0	5	0
		Konu hakkında ipucu, yanlış veya sıradışı bilgi vererek merak uyandırma	4	0	4	
	Başka Fikirlere Saygı Gösterme	Genel	18	0	18	
		Öğretmenin öğrenciye saygı göstermesi	5	0	5	0
		Öğretmenin öğretmene saygı göstermesi	4	0	4	
	Derslerde Takım Çalışması Yapma	Genel	15	2	17	
		Öğrenciler arasında takım çalışması	14	1	15	1
		Öğretmenler arasında takım çalışması	4	0	4	
	Mesleki Bilgi ve Becerileri Geliştirme	Genel	18	0	18	
		Kurs, seminer, hizmetiçi eğitime katılma	4	0	4	
		Teknoloji kullanma	4	0	4	
Web sitelerini takip etme		4	0	4	0	
Dergi/ kitap okuma		4	0	4		
Meslektaşlarını yaptıklarını takip etme /		4	0	4		
Başkalarının tecrübelerinden faydalanma		4	0	4		
Genel Toplam			113	12	125	1

Yeniliklere açık olma: Öğretmenlerin tamamı kendini yeniliklere açık olarak nitelendirmiş ve yeniliklere açık olma hakkındaki görüşleri, bilim ve bilimselliği öğrenme ve teknoloji ve teknolojik programlar kullanma olarak iki alt tema altında şekillenmiştir. Aşağıda öğretmenlerin bu konudaki görüşlerine birkaç örnek verilmiştir:

"Yeniliklere kesinlikle çok açığımdır. Ben bilimi ve bilimselliği çok iyi öğrenmek istiyorum. Ben bunları çocuklarıma yansıtmaya çalışıyorum." Ö4

"Yeni fikirlere yeni buluşlara ülkemizde olsun dünyadan olsun kendi branşımdan olsun başka konulardan olsun yeniliklere açık olduğumu söyleyebilirim. Öğrencilerimle bilimsel fikirleri bilimsel düşünceleri paylaşıyorum. Bilimsel düşünme yollarını, bilimsel yöntemi, teknolojik araçların kullanımını her zaman öğrencilerine tavsiye etmişimdir." Ö14

Farklı öğretim yöntemleri kullanma: Öğretmenler, farklı öğretim yöntemleri kullanma teması altında dört alt temadan bahsetmişlerdir: akıllı tahta kullanma; deney, uygulama, araştırma, gezi, grup çalışması gibi yöntemler kullanma; dersi güncel hayat ile ilişkilendirme ve ders anlatırken öğrenci merkezli olma (öğrencinin öğrenme yöntemine ve hazırbulunuşluğuna göre uyarılama). Genel olarak, 14 öğretmen farklı öğretim yöntemlerini kullandıklarını ifade etmiştir. Farklı öğretim yöntemi kullanan öğretmenler daha çok ders anlatırken öğrenci merkezli olma; örneğin her öğrencinin öğrenme stiline uygun (görsel, işitsel vb) ve hazırbulunuşluk seviyesine uygun yöntem ve kullanmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Öğrenci merkezli olmaya uygun olarak Ö7,

"Derslerimizde farklı becerileri yeni öğretim yöntem ve teknikleri kullanıyoruz. Her öğrenci sadece duyduğunu hatırlamıyor her öğrenci sadece gördüğünü hatırlamıyor Her öğrenci sadece yazdığını hatırlamıyor Hâl böyle olunca da farklı beceriler de farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanıyorum" Ö7

İfadesini kullanmıştır. Öğretmenlerin üzerinde odaklandıkları diğer bir konu akıllı tahta kullanımı olmuştur. Öğretmenler, akıllı tahtayı nasıl kullandıkları konusunda detaya girmeden aşağıdaki ifadelere yer vermiştir:

"Sınıflarımızda akıllı tahta sistemleri var akıllı tahtadan onlara hem görsel hem de bilgi yönünden ulaşmaya çalışıyoruz. Ö1

Güncel hayat ile ilişkilendirme temasını ise biyoloji ve kimya gibi branşların öğretmenleri dile getirmiştir. Örneğin Ö6,

"Branş kimya olunca hayatla ilgili faaliyetleri öğrencilerin karşısına sunabiliyoruz. Çok basit örnekler geri dönüşüm malzemeleriyle hazırlayabileceğiniz pek çok malzemeyi derslerle ilişkilendirebiliyoruz... Kimyanın günlük yaşantımızda kullanımına ilişkin yani hayatta nasıl bir kazanç kapısına dönüştürülebilir. Bu gibi konuları paylaşıyorsunuz. Kimyanın bir sürü

alt dalını sanayi kimyasından çevre kimyasına varıncaya kadar kazanca dönüşebilecek boyutlarını çocukların olaylara farklı açılardan bakmasını sağlayarak hatta biraz da şaşırtarak çok basit bir kimya denkleminin bile hayatta kazanç kapısı oluşabileceğini ispat edebiliyorsunuz." **Ö6**

Öğretmenlerden dördü farklı öğretim yöntemlerini bazen kullandıklarındıklarını veya çok sık kullanmadıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerden birisi farklı öğretim yöntemlerini kullanmanın müfredeta bağlı olduğunu (Ö12) ifade ederken, başka bir öğretmen ise önemli olan bilginin yeni olması gerektiği; köhnemiş bilginin yeni yöntemlerle sunulmasının çok anlamı olmadığını belirtmiştir:

"Müfredat ders saatine göre çok yoğun, Özellikle lise 1 ve 2. sınıflarda müfredat çok yoğun 1 ve 2. sınıflarda konuları yetiştirelim derken düz anlatım yönteminin dışına pek fazla çıkamıyoruz. Üçüncü ve dördüncü sınıflarda yoğun olmadığı için farklı yöntem ve teknikleri dersimizde kullanabiliyoruz." **Ö12**

"...zaman zaman o kadar köhne o kadar eskimiş bilgi o kadar sıradan ki, benim o bilgiyi verme tarzımın yeniliklere açık olmasının hiçbir manası yok, Çünkü bilgim köhne...Bir bilgiyi sadece tahtaya yazmak bile, yanlış bilgiyi projeksiyona yansıtaktan daha yenilikçi bir harekettir. Araç eskiden kalmış olabilir bilgisi gerçek ve doğru olduğu için, Asıl yenilik budur. Yenilik ve bilginin içeriği önemli." **Ö18**

Çok fazla farklı yöntem kullanmadığını söyleyen öğretmen beyanlarından bir örnek ise şöyledir:

"ben farklı öğretim yöntemlerini derslerinde çok kullanmıyorum. Geleneksel öğretim yöntem teknikleri kullanıyorum. Nedir bunlar, test tekniği bizim bu okul henüz o aşamaya gelmedi." **Ö4**

Öğrencileri geleceğe hazırlama: Öğretmenlerden 14'ü öğrencilerini geleceğe hazırladıklarını belirtmiş ve bunlardan 8'inin beyanlarında üç alt tema öne çıkmıştır: Merak uyandırma ve motive etme; yenilikçi olarak öğrencilere model olma; ve dersin geleceğe dönük getirilerinden bahsetme. Model olma konusunda Ö3 şöyle demiştir:

"Çocukları kesinlikle geleceğe hazırlıyorum. Bir öğretmen bence örnek olmalı her konuda aslında çocukta model oluşturuyorsunuz. Model olmak önemli bir şey siz eğer çok iyiyse, yenilikçi iseniz yenilikleri takip ediyorsanız sizi model aldığı için sizi daha idealist görüyor" **Ö3**

Dersin geleceğe dönük getirilerinden bahsederek öğrencilerini geleceğe hazırladığını ifade eden bir öğretmen ise şu ifadeleri kullanmıştır:

"Bazen öğrenciler yaşlarından ötürü bazı şeylerin farkında olmayabiliyorlar... Kendi branşım adına konuşuyorum. İngilizceye gelecekte ihtiyaçları olacağını söylüyorum. Hatta birkaç dile gelecekte ihtiyaç duyacaklarını söylüyorum. Şimdi öğrendiklerinde ileride kocaman adam olduklarında kurslara gitmelerine ihtiyaç kalmayacağını anlatıyorum Çünkü daha önceden ben kursta çalışıyordum Gelen öğrencilerimiz genelde yetişkin oluyordu Bunları

anlatıyorum öğrenciler galiba yaşlarından dolayı dokuzuncu ve onuncu sınıf öğrencileri bunun farkında olmayabiliyor; yaş ilerledikçe ne demek istediğimi anlayacaklar." Ö7

Diğer taraftan öğrencileri geleceğe hazırlama konusunda olumsuz görüşe sahip olan dört öğretmen arasından birisi şöyle demiştir:

"Biz öğrencilerimizi Türkiye olarak geleceğe hazırlamıyoruz. Gelecekte karşımıza çıkacak sorunları çözebilecek öğrenci profilini biz yaratmıyoruz şu an." Ö18

Öğrencileri araştırmaya yönlendirme: 18 öğretmen arasından 16'sı öğrencileri araştırmaya yönlendirdiklerini, ikisi ise bunu çok sık yapamadıklarını belirtmiştir. Öğretmenler öğrencileri araştırmaya yönlendirmeyi olimpiyat, projeler veya ders içi ödevler için araştırma yapmaya yönlendirme ve derste bir konu ile ilgili olarak ipucu, yanlış veya sıradışı bilgi vererek merak uyandırma yoluyla yaptıklarını belirtmiştir. Bu konularla ilgili olarak birer örnek aşağıda verilmiştir:

"Öğrencilerimizi araştırmaya teşvik ediyoruz projeler ve olimpiyatları için öğrencilerimizin bir kısmına yazın ödevler veriyoruz, çalışacaklar araştıracağız; Hatta bir grup öğrencimiz bu konulara kendileri meraklılar Biz de onları destekliyoruz" Ö2

"Coğrafya dersi keşfetmeye yönelik bir de biz öğrencilerimize ipucunu veriyoruz diğer kısımlarını kendileri keşfediyorlar. Bizim bu konuda en önceliğimiz öğrencilerin merakını geliştirmek ve öğrencileri araştırmaya yönlendirmek." Ö12

Öğrencilerini araştırmaya yönlendirmeyi çok yapamadıklarını ifade eden öğretmenler ise bunu şu şekilde açıklamıştır:

"Biz öğrencileri araştırmaya yönlendirmiyor biz sadece öğrencileri soru çözmeye yönlendiriyoruz. Bu eğitim sistemiyle alakalı" Ö8

"Öğrencileri araştırmaya yönlendirsek de öğrenciler pek araştırma yapmıyor. Bu konuda zayıf olduğumu düşünüyorum." Ö11

Başka fikirlere saygı gösterme: Öğretmenlerin tamamı başka fikirlere saygı gösterdiğini ifade etmiştir. Başka fikirlere saygı göstermeyi detaylandıranlar, hem (öğretmen) arkadaşlarının hem de öğrencilerin farklı fikirlerine saygı gösterme temaları üzerinde durmuştur. Bu konuda birkaç öğretmen görüşüne aşağıda yer verilmiştir:

"Her insan farklı bir aile kültüründen geliyor. Öğrencilerin görüşleri farklılaşıyor. Sınıf içerisinde konular gereği bu görüşler ortaya çıkabiliyor. Sınıf içerisinde birbirlerine hakarete ve aşağılamaya varmadıkları sürece bütün öğrencileri dinleyip niye böyle düşündüklerini anlayıp, ben de belli çerçeveler içerisinde fikrimi paylaşıyorum. Aynı durum meslektaşlarımı da kaplıyor." Ö7

"Farklı düşüncelerin zenginlik olduğunu düşünüyorum. Farklı branşların düşüncelerini almak benim dersime zenginlik katıyor. Bu da benim açımdan çok olumlu bir durum" Ö10

Fakat öğretmenlerin farklı veya başka fikirlere saygı gösterme konusunda sınır belirledikleri, hassas oldukları konularda sınırları zorlanmadığı sürece başka fikirlere saygı duyabilecekleri görülmüştür. Örneğin Ö12 şöyle demiştir:

"Farklı fikirlere saygı gösterme açısından insani olarak içimizde farklı fikirler farklı düşünceler olabilir. Mesela Millî duygumuz, milli kültürel duygumuz var. Bu konuda çok sınırlar zorlanmadığı sürece her türlü görüşe saygımız var. Bu bir grubu ezmek düzeyinde veya bir görüşü ön plana çıkartmak düzeyinde ise bu konuda da bir sınırimız var." Ö12

Derslerde takım çalışması yapma: Öğretmenlerden 15'i takım çalışması yapabildiklerini, ikisi ise takım çalışmasına çok yer veremediklerini belirtmiştir. Bir öğretmen bu konuya hiç değinmemiştir. Takım çalışması yaptığını ifade eden öğretmenlerin büyük çoğunluğu, takım çalışmasını öğrencilere ortak çalışma veya grup çalışması yaptırma (laboratuvar, araştırma) olarak, bir kısmı ise zümre arkadaşları veya diğer öğretmenler ile takım çalışması yapmak olarak yorumlamıştır. Aşağıda örnekleri verilen ilk iki alıntı öğrencilerin takım çalışması yapmasına en son olanı ise öğretmen arkadaşları ile takım çalışmasına yöneliktir:

"Hem dersimde hem de kulübümde takım çalışması yaparım. Hatta şu bilinci öğrencilerime aşılama çalışıyorum. Bireysel anlamda ortaya koyduğunuz başarı çok fazla anlam ifade etmez. Hepimiz aynı gemideyiz. Diyelim ki ben bir program bir temsil düzenliyorum, bir seminer düzenliyorumdur. Bunun içerisinde görev dağılımının öğrencilerin kendilerini yapmasını bekliyorum. Ortak hedefte farklı görevleri yerine getirerek ortak çalışmalarını ortaya çıkmasını sağlıyorum." Ö10

"...kendi branşlarımızla zümre toplantıları yapıyoruz ve birlikte takım çalışmaları yapıyoruz." Ö1

Takım çalışması yapılamadığına işaret eden bir örnek ise şöyledir:

"Mevcut derslerde zaman kısıtlaması çok fazla, takım çalışmamıza çok müsait ortam olmuyor." Ö6

Mesleki bilgi ve becerileri geliştirme: Öğretmenlerin tamamı mesleki bilgi ve becerilerini geliştirdiklerini ifade etmiştir. Bu tema da dört alt tema olarak ortaya çıkmıştır: Kurs, seminer veya hizmetiçi eğitimlere katılma; teknoloji kullanma; Web sitelerini takip etme; meslektaşların yaptıklarını takip etme veya başkalarının tecrübelerinden faydalanma ve dergi / kitap okuma. Öğretmenlerin temalar üzerinde yoğunlaşma oranı yaklaşık aynı olmuştur. Bu temaya yönelik iki örnek aşağıdadır:

“İngilizce web sitelerini takip ediyorum. İngilizce forumları takip ediyorum. Farklı ülkelerde öğretmenler ne yapıyor bunları internet üzerinden takip ediyorum ve bu şekilde mesleğimi geliştiriyorum” Ö7

“Mesleki bilgi ve becerilerimi geliştirmek için bakanlığımızın Hizmetiçi eğitim kurslarına katılıyorum. Yaklaşık 15'e yakın farklı konularla ilgili Hizmet içi eğitimlere katılmışım. Kendi alanımla ilgili makale kitap internet sayfalarını takip ediyorum. Bazen bize duyurular geliyor konferanslar hakkında seminerler hakkında bu tür etkinliklere katılmaya çalışıyorum.” Ö14

Yöneticilerin öğretmenleri yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından değerlendirmeleri: Bu tema kapsamında yöneticilere “Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu solumuştur. Tablo 27’de yöneticilerin bu soruya verdikleri cevaplar tematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 27: Yöneticilerin Öğretmenleri Yenilikleri Keşfetme ve Öğrencilere Yenilikler Sunma Açısından Değerlendirmeleri: Temalara Göre Sıklık Dağılımı

Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?			Evet Genel	Evet Bazıları	Hayır	Toplam	Cevapsız
Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	f	f	f	f
Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma	Yeniliklere açık olma	Genel	10	4	1	15	3
	Farklı Öğretim Yöntemleri Kullanma	Genel	3	5	0	8	
		Akıllı tahta	3	0	0	3	
		Yapılandırmacı yaklaşım	3	0	0	3	
	Öğrencileri Geleceğe Hazırlama	Genel	15	1	0	16	2
		Sosyal ve manevi olarak	5	0	0	5	
		Akademik olarak	3	0	0	3	
	Öğrencileri Araştırmaya Yönlendirme	Genel	12	3	1	16	2
		Olimpiyat, proje, ödevler	6	1	0	7	
	Başka Fikirlerle Saygı Gösterme	Genel	13	1	0	14	4
		Öğretmenin öğrenciye	1	0	0	1	
		Öğretmenin öğretmene	2	0	0	2	
	Derslerde Takım Çalışması Yapma	Genel	13	1	0	14	4
		Oğrenciler arasında	4	0	0	4	
		Öğretmenler arasında	9	0	0	9	
Mesleki Bilgi ve Becerileri Geliştirme	Genel	11	2	1	14	4	
	Kurs, seminer hizmetiçi eğitimlere katılma	3	0	0	3		
Genel Toplam			74	17	3	97	19

Yeniliklere açık olma: Çalışmaya katılan 18 yöneticiden 15'i öğretmenleri yeniliklere açık olma açısından değerlendirmiş, üçü ise değerlendirmemiştir. Değerlendirenler arasında, 10 yönetici öğretmenlerin genel olarak yeniliklere açık olduğunu, 4 yönetici bazılarının açık olduğunu, bir yönetici ise öğretmenlerinin yeniliklere açık olmadığını ifade etmiştir.

"öğretmenlerimiz yeniliklere açıklar." Y1,Y2,Y3

Bazı öğretmenlerin yeniliklere açık olduğu görüşünde olan yöneticilerden birisi şöyle demiştir:

"...çalıştığımız kadro olarak düşünecek olursak çok yaşlı bir kadromuz yok, o yüzden kadromuzun çoğu genç veya orta yaşın birazcık altında. Tabii yaşı genç öğretmenler daha açık olabilir fakat arada ekstrem örnekler de olabiliyor. Yaşı çok büyük 40- 45 in üzerinde olup da her türlü yeniliği, yeni ve güzel olan şeyi tabii ki uygulayabilen, yapabilen onların peşine düşen, etrafında bununla ilgili olan gelişmelere farkındalık düzeyi açık olan öğretmenlerimiz de var. Onun yanı sıra yaşı genç olup da şu anda sadece mesleği öğrenme aşamasında, onun hengâmesini yaşayan öğretmenlerimiz de var. Bir anda her şeyin farkında olmaya çalışan, farkında olduğu şeyleri öğrenmeye çalışan, öğrendiklerini öğrencilerine aktarmaya çalışan öğretmenlerimiz de var." Y4

Farklı öğretim yöntemleri kullanma: Yöneticilerin 10'u öğretmenlerin farklı öğretim yöntemleri kullandığını, 5'i bazılarının kullandığını, ifade etmiştir. Dört yönetici bu temaya değinmemiştir. Öğretmenlerin farklı öğretim yöntemleri kullandığını belirten yöneticilerden tema bazlı açıklama yapanlar akıllı tahta kullanma ve yapılandırmacı yaklaşımla ödev, proje, laboratuvar etkinlikleri yaptırma üzerinde durmuşlardır. Farklı öğretim yöntemleri kullanıldığını ifade eden yöneticilerden iki örnek aşağıda verilmiştir:

"Öğretmenlerimiz farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kullanıyorlar Eskiden kara tahta ve soru-cevap yöntemlerini kullanıyorlardı şimdi yapılandırmacı yaklaşımla, akıllı tahtalar ile yeni ders kitapları oluşturuldu." Y7

Farklı öğretim yöntemlerinin bazıları tarafından kullanıldığı veya çok fazla kullanılmadığı yönündeki görüşlere bir örnek aşağıdadır:

"Öğretmenlerimiz farklı öğretim yöntem ve tekniklerini kısmen kullanıyorlar." Y17

Öğrencileri geleceğe hazırlama: Yöneticilerden 16'sı öğretmenlerin tamamı için öğrencilerini geleceğe hazırladığını, bir tanesi de bazılarının hazırladığını ifade etmiştir. 2 yönetici bu konuya değinmemiştir. Öğrenciyi geleceğe hazırlama teması yöneticiler tarafından akademik ve sosyal manevi açıdan olmak üzere iki konu etrafında ele alınmıştır.

"Öğrencileri geleceğe hazırlama açısından değerlendirecek olursak akademik olarak hazırlıyor bir de sosyal beceri olarak özgüvenleri yerine oturmuş, özgüvenlerini kazanmış. Bu anlamda da kendilerini ifade edebilen, dünyayı okuyabilen, gelişmeleri takip edebilen, onun artılarını hayatlarından ne kadar önemli olduğunun farkına varmalarını sağlamaya yönelik bir çaba içerisinde öğretmenlerimiz." Y8

Öğretmenlerden bazılarının öğrencileri geleceğe hazırlamaya yönelik gayret ettiği görüşünde olan bir yönetici şöyle demiştir:

"Kimisi bunun farkında kimisi sadece konularını işleyip aktarmakla, öğretmekle kendisini mesul görüyor. Kimisi de hem bunları öğretip hem de birazcık da amiyane tabiriyle gözünü açmaya çalışıyor ileriye doğru ileriye yönelik işte derslerinde olsun, yaptığı etkinlikler de olsun, verdiği ödevler de olsun hep bu tip araştırmalara yönelik öğrencilerini yönlendiren güdümlenen öğretmenlerimiz de var." Y4

Öğrencileri araştırmaya yönlendirme: Yöneticilerden 12'si öğretmenlerin öğrencileri araştırmaya yönlendirdiğini, 3'ü bazılarının yönlendirdiğini, 1'i ise öğretmenlerin bu konuda zorlandıklarından ve kullanmadıklarından bahsetmiştir. Öğrencileri araştırmaya yönlendiren öğretmenlerin bunu projeler ve ödevler yoluyla yaptığını ifade etmiştir. Bu konuda bir yönetici şöyle demiştir:

"Öğrencilerimizi araştırmaya yönlendiriyorlar. Her yıl okulumuzda bilim şenlikleri düzenleniyor. Çocuklarımız bu yaşlarda proje yapmayı öğreniyorlar. Tez yazmayı öğreniyorlar. Akademik dürüstlüğü öğreniyorlar." Y3

Öğrencileri araştırmaya yönlendirmenin pek yapılamadığını veya mümkün olmadığını bunun sebebinin de müfredat yükü olduğu görüşünde olan bir yönetici ise şunları ifade etmiştir:

"Araştırmaya yönlendirme...ortaöğretim başarı puanından dolayı bu pek mümkün olmuyor. Öğrencilere çok kapsamlı araştırma konuları verme durumu olmuyor. Öğretmenlerimizde ciddi bir müfredat yükü var. Öğretmenlerimizin bunu bitirmesi gerekiyor Bundan dolayı pek araştırmaya yönlendirmiyorlar. Öğretmenlerimiz, öğrencilerini müfredat yüklerinden dolayı isteseler de araştırma yönlendiremiyorlar." Y9

Başka fikirlere saygı gösterme: Araştırmaya katılan yöneticilerden 14'ü öğretmenlerin başka fikirlere saygı gösterdiğini, 1'i bazılarının saygı gösterdiğini belirtmiş, 3 yönetici ise saygı göstermenin önemi gibi daha genel ifadeler kullanmış fakat öğretmenleri bu konuda değerlendirmemiştir. Başka fikirlere saygı göstermeyi sadece 2 yönetici açıklamış, birisi hem öğretmenlerin birbirine hem de öğretmenin öğrencilerinin fikirlerine saygı göstermesine, bir diğeri ise öğretmenlerin birbirine saygı göstermesine değinmiştir:

"Şu an mesela bizim okul anlamında öyle güzel bir mozaik yapımız var. Her bir fikirden görüşten öğretmenimiz olduğu gibi öğrencilerimizin de öğrenci ailelerimizin de öyle olduğu bir gerçek ama şu anda her fikre saygı duyulan, her fikrin de kendisini ifade etmesine olanak sağlayan bir okuldayız. Tabii ki aşırılıklara birtakım eylemlere dönüşmediği sürece fikirlerin tartışılması gayet açık bir şekilde okulumuzda yapılıyor." **Y4**

"Farklı düşünceden farklı inaçtan, farklı değerden, farklı sendikalardan olan öğretmenlerimiz var. Öğretmenlerimiz özgür ortamda kanunun elverdiği çerçevede tartışır. Öğretmenlerimiz arasında kavga gürültü tartışma ben hiç yaşamadım. Hoşgörü ile demokrasinin gelişmesi ile öğretmen arkadaşların birbirine empati ile yaklaşması İnsanların birbirine saygı sevgi duyması. İnsan sevgisi öğretmenlerimizin arasında vardır." **Y7**

Derslerde takım çalışması yapma: Öğretmenlerin tamamı için derslerde takım çalışması yaptığını ifade eden toplam 13 yönetici olmuş, bunlar arasında temayı detaylandıranlar, çoğunlukla öğretmenin öğretmen arkadaşlar ile takım çalışması yapması üzerine yoğunlaşmışlar, bir kısmı ise öğretmenin öğrencilerine takım çalışması yaptırması üzerinde durmuştur. Bir yönetici öğretmenlerin bir kısmının takım çalışması yaptığını değinmiş, diğer dört yönetici ise takım çalışmasından bahsetmemiştir. Bu konudaki yönetici görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur:

"...gerekli branşlar kendi aralarında takım çalışması yapıyorlar. Öğretmenlerimiz anlamadığı bilmediği konularda diğer öğretmen arkadaşlarının rehberliğinden yararlanıyorlar. Öğrenci ile ilgili durumlarda öğretmenlerimiz kendi aralarında bilgi paylaşımları da bulunuyorlar. Öğretmenlerimiz öğrenci ile görüşme velilerle görüşme noktalarında takım çalışması yapıyorlar." **Y7**

"...özellikle projelerde takım çalışmalarına arkadaşlarımız çok önem veriyorlar. Bu hem hayata hazırlama da oluyor özellikle projeyi birkaç kişi yapması gerektiği zaman sıkıntı yaşamadık şimdiye kadar açıkçası." **Y14**

Mesleki bilgi ve becerileri geliştirme: Mesleki bilgi ve becerileri geliştirme konusunda, 11 yönetici genel itibariyle öğretmenlerin kendilerini geliştirdiklerini belirtmiştir. Sadece 3 yönetici konuyu detaylandırmış ve öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini hizmet içi eğitim vasıtasıyla geliştirdiğini ifade etmiştir. Örnek bir görüş aşağıdadır:

"Hizmetçi eğitim çalışmalarına öğretmenlerimizi alıyoruz Burada öğretmen kendisini çok iyi geliştiriyor" **Y3.**

Sadece bazı öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirdiğine işaret eden 2 yöneticiden birisinin görüşü şu şekildedir:

"Kimisi gerçekten de mesleki bilgi ve becerisini geliştirmek yolunda her türlü yeniliğe açık, takipçi farkındalık düzeyi de var ama kimisi de tekdüze hani şey gibi bütün konuları, işleri kendisine görev atfetmiş ve onları da bir şekilde bitirmeye odaklanmış öğretmenlerimiz de var." **Y4**

Bir yönetici ise öğretmenlerin kendilerini geliştirme imkânı bulamadıklarını kendisine göre sebepleri ile şu şekilde açıklamıştır.

"Öğretmenlerimiz kendi bilgi ve becerilerini geliştirme imkânı pek bulamıyorlar. Öğretmenin kendi geliştirdiği bilgi ve becerisini uygun ortamda kullanması ister maddi ister manevi olarak maaş artışı şeklinde iyileştirmeler olursa öğretmenler mesleki bilgi ve becerilerini geliştirirler. Bu çok fazla gerçekleşmiyor." Y10

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Öğretmenler ile yöneticiler arasındaki farklardan ilki, öğretmenlerin hemen hemen tamamı bütün temalara değinmişken, her temada en az dört yönetici o temaya hiç değinmemiştir. Farklı öğretim yöntemleri kullanma, yöneticiler arasında en az değinilen tema olmuştur ($f=8$). Ayrıca aynı yönetici, öğretmenlerini bazı alanlarda genelde olumlu olarak değerlendirirken, başka bir alt temada olumsuz olarak veya bazılarının olumlu bazılarının olumsuz olduğu yönünde değerlendirmelerde bulunmuştur (Örnek Y4).

İki grup arasındaki bir başka önemli fark, öğretmenler açıklamalarını daha çok detaylandırmışlar ve temalar kapsamında neler yaptıklarını nasıl veya niye yenilikçi olduklarını anlatmışlardır. Özellikle yeniliklere açık olma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendirme ve mesleki bilgi ve beceri geliştirme konuları öğretmenler tarafından daha çok detaylandırılmıştır.

Temaları detaylandıran yöneticiler daha makro düzeyde, öğretmenler ise daha mikro düzeyde konuya değinmiştir. Örneğin, öğrencileri geleceğe hazırlama teması kapsamında, yöneticiler açıklamaları akademik ve sosyal manevi çatısı altında toplamışken, öğretmenler akademik alana daha çok odaklanmış ve bunu detaylandırmıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin görüşleri arasında ortaya bazı benzerlikler çıkmıştır. Örneğin, farklı yöntemler kategorisi altında her iki grup da akıllı tahta kullanımından ve yapılandırmacı yaklaşım çerçevesinde öğrencilere sunulan çeşitli etkinliklerden bahsetmiştir. Farklı fikirlere saygı gösterme konusunda hem öğretmenler hem yöneticiler, öğretmenlerin birbirinin ve öğretmenlerin öğrencinin fikrine saygı göstermesi üzerinde durmuşlardır. Benzer şekilde, her iki grup da takım çalışması yapma öğrenci-öğrenci ve öğretmen-öğretmen çerçevesinde şekillenmiştir. Fakat öğretmenler daha çok öğrencilerin takım çalışması yapmasına odaklanırken, yöneticiler daha çok öğretmenlerin birbiriyle takım çalışması yapması üzerinde durmuştur.

4.8.5. Tema: Bilişim Teknolojilerine Açık Öğretmen

Bu tema kapsamında, yöneticilerin öğretmenleri, öğretmenlerin de kendilerini bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Tema kapsamında literatür çerçevesinde daha önce belirlenmiş olan alt temalar açısından öğretmenlerin kendileri, yöneticilerin de öğretmenler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Tablo 28 ve Tablo 29'da görüldüğü gibi toplamda beş alt tema vardır: Bilgiye ulaşabilme, eğitsel içerikli web sitelerini izleme, bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma, bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma ve bu konularda rehberlik yapma. Bu temalar altındaki "genel" kodu, detay vermeden yapılan genel değerlendirmelerin sıklıklarını göstermektedir. Kodlamanın daha net anlaşılması açısından bir örnek vermek gerekirse; "*Bilgiye çok rahat ulaşabiliyorum.*" veya "*Öğretmenlerimiz bilgiye rahat ulaşabiliyor*" ifadeleri genel kodu altında; "*Bilgiye ulaşmak için İnterneti kullanıyorum*" veya "*Bilgiye ulaşmak için öğretmenler İnterneti kullanıyor*" ifadesi hem genel kodu altında hem de İnternet kodu altında kodlanmıştır.

Öğretmenlerin bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından kendilerini değerlendirmeleri: Çalışmaya katılan öğretmenlere "*Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?*" sorusu yöneltilmiştir. Tablo 28'de öğretmenlerin bu soruya verdikleri cevaplar tematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 28: Bilgiye Ulaşma ve Bilişim Teknolojilerini İzleme Açısından Öğretmenlerin Kendilerini Değerlendirmeleri

<i>Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?</i>			Yapıyor	Yapmıyor	Toplam	Cevapsız
Tema	Alt Temalar	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme	Bilgiye ulaşabilme	Genel	15	0	15	
		Öğretmenin bilgiye ulaşması	14	0	14	
		İnternet (Web siteleri, arama motorları, Google)	8	0	8	3
		Öğrencinin bilgiye ulaşması	1	0	1	
	Eğitsel içerikli web sitelerini izleme	Genel	11	1	12	
		EBA	5	0	5	5
	Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma	Genel	5	0	5	13
		Genel	12	4	16	
	Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma	Akıllı tahta	8	0	8	
		Video	3	0	3	2
		Sunum teknikleri ile ilgili teknolojik araç gereç	1	0	1	
		Genel	12	6	18	
	Bu konularda rehberlik yapma	Öğretmenler arasında teknolojik yardımlaşma	12	6	18	
		Öğrencilerine bilgiye ulaşmada rehberlik etme	2	0	2	0
		Öğretmen arkadaşlarına bilgiye ulaşmada rehberlik etme	1	0	1	
Genel Toplam		50	11	61	23	

Bilgiye ulaşabilme: Çalışmaya katılan öğretmenlerden 14'ü bilgiye ulaşabilme konusunda kendilerini, birisi ise öğrencileri değerlendirmiştir ve bu konuda başarılı bulmuştur. Diğer üç öğretmen bu konuya değinmemiştir. Bilgiye nasıl ulaştıkları konusunda detaylı açıklama yapan öğretmenler, İnternet kullanarak web siteleri ve arama motorlarını kullandıklarını ifade etmişlerdir. Bilgiye ulaşma konusunda kendisini değerlendiren öğretmenlerin ifadelerine bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

"Yabancı web sitelerini kullanarak bilgiye ulaşmaya çalışıyoruz. Teknolojiyi interneti kullanıyoruz" Ö8

"Bilgiye ulaşmak için interneti, arama motorlarını kullanıyoruz." Ö18

Öğrencilerinin bilgiye ulaşmasını değerlendiren öğretmen şöyle demiştir:

"Bilgiye ulaşmak bugün o kadar kolay ki bilgisayar olsun tablet bilgisayarlar olsun akıllı telefon olsun o kadar rahat ulaşabiliyor ki bizim öğrencilere doğru bilgiye ulaşmayı öğretmemiz gerekli, internetteki her bilgi doğru mudur?" Ö1

Eğitsel içerikli web sitelerini izleme: Toplam 12 öğretmen eğitsel içerikli Web sitelerini izleme konusuna değinmiş; 11'i izlediğini, birisi de izlemediğini belirtmiştir. Yedi öğretmen ise bu konuda değerlendirmede bulunmamıştır. Öğretmenler web sitelerini kullandıklarından diğer alt temalar altında değinmişlerdir; fakat eğitsel içerikli web sitelerini örneklendiren öğretmenler, sadece EBA örneğini vermişlerdir. Örnek mahiyetinde bir kaç öğretmen ifadesi aşağıdadır:

"Eğitsel içerikli web sayfalarını dersleri biz de kullanıyoruz." Ö5

"Ben EBA'nın şu an yaptığı işi çok beğeniyorum. Özellikle EBA'nın internet ortamında animasyonlar, videoları ve sunumlar hazırlaması benim çok hoşuma gidiyor." Ö12

Eğitsel içerikli web sitelerini kullanmadığını söyleyen öğretmenin ifadesi şöyledir:

"Eğitsel içerikli web sitelerini derslerimde kullanmıyorum. Kullanmıyorum çünkü öyle bir umudum yok." Ö18

Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknolojiyi kullanma: Bu tema öğretmenler arasında en az sıklıkla bahsedilen konu olmuştur. Toplamda beş öğretmen bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknolojiyi kullandıklarını söylemiş; fakat konuyu detaylandıran bir öğretmen olmamıştır. Bu konuya bir kaç örnek aşağıda sunulmuştur:

"Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknolojiyi çok sık kullanıyoruz teknoloji olmazsa bizim işler o kadar başarılı olamaz." Ö15

"Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknolojiyi kullanmada kendimi yeterli görüyorum. Bilgiye ulaşmada genellikle interneti kullanıyorum; ama internette bulduğum bilgiler her zaman çok doğru bilgiler olmuyor. Ben de çok fazla kaynaktan aynı bilgileri sorguluyorum." Ö16

Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma: Öğretmenlerin 16'sı bu temadan bahsetmiş, ikisi bu konuya hiç değinmemiştir. Bu temadan bahseden öğretmenlerin büyük çoğunluğu ($f=12$) bilişim teknolojilerini izlediklerini ve derslerde kullandıklarını, dördü ise kullanmadığını ifade etmiştir. Bilişim teknolojilerini derslerde nasıl kullandıkları konusunda detaylı bilgi veren öğretmenler, en çok akıllı tahta kullandıklarını ($f=8$), bunun yanısıra video ($f=3$) ve sunum teknikleri ile ilgili

teknolojik araç gereç kullandıklarını ($f=1$) belirtmişlerdir. Konuya dair bazı ifadeler şu şekildedir:

"Akıllı tahtaları derste sürekli aktif olarak kullanıyorum." **Ö5**

"Konuyla ilgili videolar varsa bunları sınıfta öğrencilerimle paylaşıyorum."
Ö13

Bu konuda olumsuz görüş bildiren bir öğretmen ifadesi aşağıdadır:

"Derslerimde teknoloji kullandığımı söyleyemem." **Ö8**

Bu konularda rehberlik yapma: Öğretmenlerin tamamı bu konuda kendilerini değerlendirmiştir. Öğretmenler rehberlik yapma konusunu teknolojiyi kullanma ve bilgiye ulaşma çerçevesinde ele almışlardır. Teknoloji kullanmada rehberlik yapmayı öğretmenlerin çoğunluğu başka bir öğretmen arkadaşına yardım etme veya arkadaşından yardım alma olarak açıklamıştır ($f=12$). Aşağıda sunulan ilk iki beyan, yardımlaşmaya; son iki beyan ise yardımlaşma veya rehberlik yapmayanlara yöneliktir:

"Her öğretmen teknolojiyi kullanma anlamında uzman değil bu konuda yardıma ihtiyacı olan arkadaşlarımıza rehberlik yapıyoruz." **Ö15**

Bilişim teknolojileri konusunda diğer öğretmen arkadaşlarımdan yardım alırım. Onlar da bana soru sorarsa ben de onlara yardım ederim. **Ö13**

"Bilişim teknolojileri bağlamında öğretmen arkadaşlarıma rehberlik noktasında yeterli görmüyorum kendimi." **Ö4**

Bilgiye ulaşma konusunda ise; bir öğretmen, öğretmen arkadaşlarına; iki öğretmen ise öğrencilerine rehberlik yaptığını ifade etmiştir. Örnekler aşağıdadır:

"İnternette bulduğumuz, önemli gördüğümüz hoşumuza giden şeyleri meslektaşlarımıza öneriyoruz. Burada şu videolar burada şu program var bunu kullanabilirsiniz gibi destekliyoruz" **Ö2**

"Bilgisayarla ve teknoloji ile aram fena değil. Dolayısıyla bunları sık sık derslerimde kullanıyorum öğrencileri de bu konuda yönlendiriyorum." **Ö2**

Yöneticilerin öğretmenleri bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından değerlendirmeleri: Bu tema kapsamında, yöneticilere, "Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?" sorusu sorulmuştur. Tablo 29'da yöneticilerin bu soruya verdikleri cevaplar tematik olarak gösterilmiştir.

Tablo 29: Bilgiye Ulaşma ve Bilişim Teknolojilerini İzleme Açısından Yöneticilerin Öğretmenleri Değerlendirmesi

<i>Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?</i>			Yapıyor ama yetersiz			
Tema	Alt Temalar	Kodlar	Yapıyor	Yapıyor ama yetersiz	Toplam	Cevapsız
			<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
<i>Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme</i>	Bilgiye ulaşabilme	Genel	17	2	19	
		İnternet Kullanımı	6	0	6	0
		Teknolojik Cihaz Kullanımı	2	0	2	
	Eğitsel içerikli web sitelerini izleme	Genel	16	0	16	
		Eğitim Bilişim Ağı (EBA)	8	0	8	3
		Diğer	4	0	4	
	Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma	Genel	2	0	2	17
		Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma	Genel	15	4	19
	Bu konularda rehberlik yapma	Akıllı tahta	8	0	8	
		Video	3	0	3	0
		Powerpoint programı	2	0	2	
	Genel Toplam	Genel	16	0	16	
		Öğretmenler arasında	16	0	16	3
			Genel Toplam	66	6	72

Bilgiye ulaşabilme: Yöneticiler bilgiye ulaşabilme kavramını bilgiye ulaşmak için teknoloji kullanma olarak yorumlamışlardır. Aşağıdaki alıntı buna bir örnektir:

"Bilgiye ulaşmak için teknolojiyi kullanıyorlar, eğitsel içerikli web sitelerini izliyorlar. Y2

Yöneticilerin büyük çoğunluğu öğretmenlerin bilgiye ulaşmak için teknolojiyi kullandığını ifade etmiş, sadece ikisi öğretmenlerin bilgiye ulaşmak için teknoloji kullandığını ama yeterli olmadığını belirtmiştir. Yöneticiler bu fikrini şu şekilde dile getirmiştir.

"Öğretmenlerin bilgiye ulaşma, bilişim teknolojilerini derslerde kullanma noktasında yetersiz olduklarını düşünüyorum. Öğretmenlerin yetişme şekli bilişim teknolojilerini kullanmalarına engel oluyor. Bugün İnternet çağında yaşıyoruz artık küçük çocuklarda bile İnternet var. Çocuklar her yere girebiliyor; ama ben dâhil benden yukarıda olan meslektaşlarım bilgisayarla İnternetle çok geç tanıştık." Y1

Bilgiye ulaşmak için teknoloji kullanmayı detaylandıran yöneticilerin yorumları kapsamında teknolojik cihazlar ve internet kullanımı ortaya çıkmıştır. Yönetilerden ikisi herikisine birden, dördü sadece İnternet kullanımına değinmiştir. Örnek olarak iki yönetici şöyle demiştir:

"Şu an herkesin elinde akıllı telefonlar çok rahat bilgiye ulaşabiliyorlar. Öğrencilerimiz İnternet ortamlarının konuları ile ilgili araştırmalar yapmak için kullanıyorlar hem de, öğrencilerimizle bilgi paylaşımı sağlamak için kullanıyorlar. Tablet açısından laptop açısından ve evlerindeki bilgisayarlar açısından öğretmenlerimizin bu imâanları var. İnterneti kendilerini geliştirmek için kullanıyorlar." Y7

"Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından öğretmenleri değerlendirecek olursak hepsi takip ediyor takip etmiyor diyemeyiz internet artık herkeste var rahat ulaşabiliyorlar bilgiye ulaşma açısından kitaplar yerine internet kullanılıyor artık" Y13

Eğitsel içerikli web siteleri izleme: Yöneticiler eğitsel içerikli web siteleri izlemekten ziyade; eğitsel içerikli web siteleri kullanmaktan bahsetmiştir. Çalışmaya katılan 19 yönetici arasından 16'sı öğretmenlerin eğitsel içerikli web siteleri kullandığını ifade etmiş, üç yönetici bu konuya hiç değinmemiştir. Bu konuda ayrıntıya yer veren yöneticiler, Eğitim Bilişim Ağı (EBA) websitesinde sıklıkla bahsetmiş; dört yönetici de bunun dışında diğer web sitelerine de (Vitamin, Morpa Kampüs, Akademi vb) atıfta bulunmuştur. Yöneticilerin bu konudaki beyanlarına örnekler aşağıdadır:

"Eğitsel içerikli web sitelerini kullanan zümrelerimiz var. Özellikle eğitim bilişim ağını vitamin portalini kullanan zümrelerimiz var." Y8

"Başta EBA' yı kullanıyorlar tabi onun dışında, Akademi gibi bunun gibi siteleri kullanıyorlar." Y14

Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma: Bu konuya sadece iki yönetici değinmiş, diğer 17 yönetici bahsetmemiştir. Aşağıda direk alıntılanarak verilen ifadelerde de görüldüğü gibi; bu iki yöneticinin beyanları oldukça yüzeysel, kendilerine sorulana tekrardan ibaret gibidir. Bu tema bilgiye ulaşmak teması ile çok benzer olarak algılanmış olup; yöneticilerin dikkatinden kaçmış olabilir.

"Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknolojiyi kullanırlar." Y2

"Bilgi araştırmak ve değerlendirmek için öğretmenlerimiz teknolojiyi kullanıyor." Y17

Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma: Araştırmaya katılan yöneticilerin 15'i bu konuda öğretmenleri hakkında olumlu görüş bildirmiş; dördü öğretmenleri yetersiz bulmuştur. Bu temayı detaylandıran yöneticiler, en çok akıllı tahta

kullanımından daha sonra da video ve powerpoint programı kullanımından bahsetmiştir.

"Öğretmenler derslerinde akıllı tahtaları bilişim teknolojileri araç ve gereçlerini kullanıyorlar." Y9

"Derlerde PowerPoint sunumlarını, videoları... kullanıyorlar.." Y7

"...akıllı tahtayı kullanıyorlar; çünkü her sınıfımızda akıllı tahta var." Y13

Bu konularda rehberlik yapma: Çalışmaya katılan yöneticiler bu konularda rehberlik yapma konusunu bilişim teknolojileri kullanmada rehberlik yapma olarak algılamışlardır. Bilişim teknolojilerini kullanmada rehberlik yapma konusunu da daha çok yardım alma, yardım etme veya yardımlaşma olarak yaklaşmışlar ve bunu öğretmenlerin birbirleriyle yardımlaşması çerçevesinde ele almışlardır. Çalışmaya katılan yöneticilerden üçü bu temadan hiç bahsetmemiş, 16'sı öğretmenlerin bilişim teknolojileri kullanmada birbirlerine yardım ettiğine değinmiştir. Aşağıda bu konudaki yönetici görüşleri örnekleri sunulmuştur:

"Bilişim teknolojilerini kullanmada yardımlaşmalar var." Y2

"Öğretmenlerimiz bilişim teknolojileri konusunda birbirlerine yardımcı oluyorlar." Y16

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar: Öncelikle yöneticiler ve öğretmenler arasında temaları nasıl anlamlandırdıkları yönünde farklılıklar vardır. Örneğin; yöneticiler bilgiye ulaşma temasını bilgiye ulaşmak için teknoloji kullanma olarak anlamlandırmış, öğretmenlerin ifadeleri direkt bilgiye ulaşma çerçevesinde olmuştur. Başka bir örnek rehberlik yapma temasıdır. Yöneticilerin tamamı rehberlik yapmayı öğretmenlerin bilişim teknolojileri kullanmada birbirine rehberlik yapmaları olarak yorumlamışken, öğretmenler öğretmen-öğretmen arasında bilişim teknolojileri kullanmada rehberlik yapmanın yanısıra, öğrenciye de hem bu konuda hem de bilgiye ulaşmada rehberlik yapma temalarından bahsetmiştir.

Her iki grup da bilgiye ulaşmada internetin kaynak teşkil ettiğinden bahsederken, yöneticiler aynı zamanda teknolojik cihazlara da vurgu yapmış; öğretmenler ise interneti web sayfaları, arama motorları vb gibi açıklayıcı ifadelerle tanımlamışlardır. Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma alanında, her iki grupta da akıllı tahta kullanımı en sık değinilen ve kullanılan teknoloji olmuştur. Ayrıca derslerde video ve Power Point gibi sunum teknolojisi kullanma her iki grupta da ifade edilmiştir. Eğitsel içerikli Web siteleri izleme konusunda her iki grup da EBA'ya vurgu

yapmış; yöneticiler ek olarak başka Web sitelerine de değinmiştir. Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma her iki grupta da en az değinilen tema olmuştur. Ama bu konuya değinmeyen yönetici oranı (17/19), öğretmen oranından (13/18) daha yüksektir. Bu tema bilgiye ulaşabilme teması ile yakın olarak algılanmış veya ikisi arasındaki nüans ayırt edilememiş olabilir.

Genel olarak bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini kullanma açısından, yöneticiler öğretmenlerini, öğretmenlerin kendilerini değerlendirmelerine göre daha yeterli ve/veya uygulayıcı bulmuşlardır. Ayrıca; öğretmenlere göre daha fazla sayıda yönetici; eğitsel içerikli Web siteleri izleme ve bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma alanlarında görüş beyan etmiştir. Diğer taraftan, rehberlik yapma konusunda öğretmenlerin tamamı değerlendirme yapmışken, yöneticilerden bu alana değinmeyenler olmuştur.

4.8.6. Tema: Öğrenmeye Açık Öğretmen

Bu tema kapsamında, yöneticilerin öğretmenleri, öğretmenlerin de kendilerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Tema kapsamında pilot çalışma ve literatür çerçevesinde daha önce belirlenmiş olan alt temalar açısından öğretmenlerin kendileri, yöneticilerin de öğretmenler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu kapsamda daha önceden belirlenmiş olan *öğrenmeye azimli olma, okulda yeni gelişmeleri uygulama ve yaptıkları işlerde özgünlük arama* kategorilerinin yanısıra, bazı yöneticiler ve öğretmenler genel olarak *öğrenmeye açık olma* üzerinde durmuşlar, bazıları ise *öğrenmeye istekli olmaya* vurgu yapmışlardır. Dolayısıyla öğrenmeye açık olma teması altında Tablo 30 ve 31'de görüldüğü gibi toplamda beş kategori ortaya çıkmıştır. Öğrenme ile ilgili kategorilerde öğrenmeye açık, istekli ve azimli olma terimlerinin katılımcılar tarafından birbirinin yerine kullanılmış olma ihtimali olabilir. Bu sebeple bu kategorilerde toplam cevap veren ve cevapsız bırakan sıklık hesaplaması çok mümkün olmamıştır. Ayrıca; bazı yönetici ve öğretmenler, bu kategorilere örnekler vermiş olmakla birlikte, verilen örnekler sistematik bir kodlama ve tema geliştirmeye elverişli olmamıştır.

Öğretmenlerin kendilerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmeleri: Tablo 30'da öğretmenlerin kendilerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirilmesi sunulmuştur.

Tablo 30: Öğretmenlerin Kendilerini Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirilmesi

<i>Öğrenmeye açık olma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?</i>		Evet	Biraz	Toplam	Cevapsız
Tema	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Öğrenmeye Açık Olma	Okulda yeni gelişmeleri uygulama	14	3	17	2
	Yaptıkları işlerde özgünlük arama	12	2	14	4
	Öğrenmeye azimli olma	12	2	14	
	Öğrenmeye açık olma	8	0	8	
	Öğrenmeye istekli olma	6	0	6	
Genel Toplam		52	7	59	6

Okuldaki yeni gelişmeleri uygulama: Öğretmenlerin büyük çoğunluğu okuldaki yeni gelişmeleri uyguladıklarını, üçü bazen uyguladığını ifade etmiştir. Bir öğretmen bu konuya temas etmemiştir. Okuldaki yeni gelişmeleri uyguladıklarını beyan eden öğretmen ifadelerine örnekler aşağıda verilmiştir:

"Okuldaki yeni gelişmelere uygulamaya çalışıyorum." Ö5

Okuldaki yeni gelişmeleri çok uygulamadığını bir öğretmen şöyle ifade etmiştir:

"Okulumda uygulanacak yeni gelişmeler de yeni projeler de ilk uygulayan kişi olmak istemiyorum. Ben de diğer öğretmenler gibi çoğunluk adına konuşuyorum, Ben bu tür işleri angarya olarak görüyorum. Sonradan bunlar çok fazla yazı işi olarak dönecek." Ö18

"Yeni projelere karşı çok girişken değilim" Ö8

Yaptıkları işlerde özgünlük arama: Bu konuda görüş bildiren toplam 14 öğretmenin tamamı, iki öğretmenin daha az özgünlük aradığı görüşü olmakla birlikte konuya olumlu yaklaşmışlardır. Dört öğretmen bu konuya değinmemiştir. Yaptıkları işlerde özgünlük aradıklarını söyleyen öğretmenler aynı zamanda onlar için özgünlüğün ne anlama geldiğini ve özgün olmanın yaşattığı duyguları detaylandırmışlardır. İfadelerden bazı örnekler şunlardır:

"Ben mesleğimde özgünlük ararım. Bu benim hoşuma gider öğretmenliğim ile alakalı kendimizi tatmin etme konusunda da bu çok hoşumuza gidiyor. Yani öğrenciye göre metot geliştirmeniz öğrenciden o an hemen dönüt almanız sizi çok mutlu ediyor öğretmenliğin bence en önemli şeyi bu. Hatta bunu arkadaşlarla paylaşıyoruz, kendinize göre bunun beni oluşturduğum Harika oldu diyorsunuz. Aslında bu bizim övünme kaynağımız" Ö3

"Özgünlük benim en düşkün olduğum şeylerden birisi; Aynı şeyi sürekli sürekli göstermek yerine daha önce kimsenin bahsetmediği bir yönde bahsetmek benim için daha kıymetli.... Ülke olarak da buna dikkat etmemiz gerekiyor. Hiç kimsenin yapmadığı bir şey ortaya koymak değerlidir ve önemlidir." Ö12

Öğretmenlerin bir kısmının özgünlüğü, bireysel olma, bireysel çalışma şeklinde; bazılarının ise özgünlüğü özgürlük olarak algıladıkları anlaşılmıştır. Yaptıkları işlerde özgünlük arama konusuna farklı bir açıdan bakan bir öğretmen şunları ifade etmiştir:

"Özgürlüğü ben kişisel olarak görmüyorum okulda olduğumuz için takım çalışması olarak görüyorum" Ö8

"Yaptığım işlerde özgünlük ararım. Bu bencillik anlamında değil ekip çalışması anlamında, ekip çalışmasını gruba ait olmayı daha çok önemserim. Bir fikrin gruba ait olması başka yerden alıntı olmaması için çalışırım." Ö17

Yaptıkları işlerde özgünlük aramadığını çünkü alanında özgünlük aramanın pek mümkün olmadığına vurgu yapan bir öğretmen şunları dile getirmiştir:

"Kimya alanında soruyorsanız artık bu dönemde özgünlük elde etmek kolay değil, Çünkü çok ciddi bilimsel yeterlilik istiyor... Özgünlük aradığınızda kimya da gerçekten çok iyi bilimsel yeterlilik gerektiriyor. Ve bunu lise düzeyine indirmek o kadar kolay değil" Ö6

Öğrenmeye azimli olma: Öğretmenlerin öğrenmeye azimli olduklarına dair ifadelerinden birkaç örnek aşağıdadır:

"Öğrenmeye karşı kendimi azimli buluyorum." Ö13

"Öğrenmeye karşı bireysel anlamda azim ve isteğim var." Ö18

Bir öğretmen öğrenmeye çok azimli olmadığını, bir öğretmen şu şekilde ifade etmiştir:

"Çok azimli olduğumu söyleyemeyeceğim" Ö2

Öğrenmeye açık olma: Kendilerini öğrenmeye açık bir kişi olarak nitelendiren sekiz öğretmenden bazılarının ifadeleri şöyledir:

"Her şeyi biliyorum demek artık bu yüzyılda mümkün değil. Mutlaka bilmediğimiz ve duymadığımız bir şeyler vardır. Öğrenmeye her zaman açığım okumanın da sınırı yok zaten, " Ö13

"Öğrenmeye açık bir öğretmenim; konferansları, seminerleri, kursları severim." Ö15

Öğrenmeye açık olmanın öğretmenlik mesleği açısından bir gereklilik olduğunu ifade eden bir öğretmen şöyle demiştir:

"Öğrenmeye açık olmazsak bizler öğretmenlik yapamayız. Çocuklar birçok açıdan her şeyi görüyorlar Çocukların ellerinde her türlü teknolojik aletler var. Çocuklar bir şey sorduğu zaman acaba dememek için ben de öğrenmeye çalışıyorum. Mümkün olduğunca çok okuyup araştırıp çocuklar bir şeyler sorduğunda onlara cevap vermeye çalışıyorum." Ö7

Öğrenmeye istekli olma: Öğrenmeye karşı istekli olduğunu ifade eden öğretmenlere iki örnek aşağıda sunulmuştur:

"Öğrenmeye karşı isteğim var öğrenmeye karşı azmim var bunu şu şekilde örnekleyebilirim. Yeni bir şeyler öğrenmeye karşı heyecanlıyım. Öğrenmeye karşı merakım da vardır. Çevremdeki arkadaşlarım hep bana söylerler öğrenmeye karşı olan heyecanımı kaybetmememi söylerler. Öğrenmeye karşı her zaman bir isteğim vardır." Ö14

Bazı öğretmenler öğrenmeye istekli olmalarının ötesinde, öğrenmeyi sevdiğini söylemişlerdir:

"Ben öğrenmeyi çok seviyorum öğrenciden bile öğreniyorum" Ö4

Yöneticilerin öğretmenleri öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmeleri: Tablo 31' de yöneticilerin öğretmenlerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirilmesi sunulmuştur.

Tablo 31: Yöneticilerin Öğretmenlerini Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirmesi

<i>Öğrenmeye açık olma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz?</i>		Evet Geneli	Evet Bazıları	Toplam	Cevapsız
Tema	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Öğrenmeye Açık Olma	Okulda yeni gelişmeleri uygulama	12	4	16	3
	Yaptıkları işlerde özgünlük arama	13	1	14	5
	Öğrenmeye açık olma	6	3	9	-
	Öğrenmeye azimli olma	4	3	7	-
	Öğrenmeye istekli olma	4	1	5	-
Genel Toplam		39	12	51	8

Okulda yeni gelişmeleri uygulama: Çalışmaya katılan yöneticilerden 16'sı bu konuda görüş bildirmiş, üçü cevapsız bırakmıştır. Görüş bildiren yöneticilerin çoğunluğu öğretmenlerin genelini, dörtte biri ise bazılarının okulda yeni gelişmeleri uyguladıklarını ifade etmiştir. Öğretmenlerin yenilikleri uygulamaya istekli olduklarını dile getiren yönetici ifadelerine örnekler aşağıdadır:

"Okuldaki yeni gelişmeleri uygulamaya yönelik istek ve arzuları açısından değerlendirecek olursak, çok yüksek." Y8

Bazı öğretmenlerin okuldaki yeni gelişmeleri uygulamada istekli bazılarının da isteksiz olduğuna dair yönetici görüşlerine örnekler aşağıdadır:

"Öğretmenlerimiz okuldaki yeni gelişmelere karşı pek istekli değiller. Mesela bir örnek vereyim bir proje başlatılacaktır okulumuzda yazı çıkarttık bu yazıya sadece 4 öğretmen müracaat etti." Y18

Bu konuda biraz detay paylaşan bir yönetici şöyle demiştir:

"Okuldaki yeni gelişmeleri uygulamada öğretmenlerimiz yoğun zamanlarından dolayı zaman ayıramıyorlar. Ya da ayırmak istemiyor. Bu bakımlardan isteksizlik oluyor. Yeni gelişmeler maddi anlamda faydası oluyorsa öğretmen ilgileniyor. Bazen zorla bunu yapın demek zorunda kalıyoruz." Y10

Özgünlük arama: Bu konuda beş yönetici görüş beyan etmemiş; görüş beyan eden 15 yöneticinin ise görüşleri öğretmenlerin yaptıkları işlerde özgünlük aradıkları yönünde olmuştur. Öğretmenlerin yaptıkları işlerde özgünlük aradıkları görüşünde olan yöneticilerden bazıları şunları dile getirmiştir:

"Öğretmenlerimiz yaptıkları işlerde özgünlük arıyorlar. Burada egoları da tatmin oluyor. Öğretmenlerimiz yapmış olduğu çalışmalarda ödüllendirildiğinde veya onurlandırıldıklarında katkı sağlıyorlar." Y10

Bazılarının yaptıkları işlerde özgünlük aradığı, bazılarının da aramadığı görüşünde olan yönetici şunları ifade etmiştir:

"Yaptıkları işlerde ki özgünlük arama durumunu değerlendirecek olursak; yarı yarıya diyebiliriz kimisinde yapılmışları yapma durumu var. Kimisinde yeni kendi ürettiği şeylerle katkıda bulunma çabası var." Y5

Öğrenmeye açık olma: Çalışmaya katılan yöneticilerden yedisi öğretmenlerin genel olarak öğrenmeye açık olduğunu, üçü ise öğrenmeye pek açık olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin genelinin öğrenmeye açık olduğunu ifade eden yöneticilerden birinin ifadesi şöyledir:

"Öğretmenlerimiz öğrenmeye açıktırlar eğer ciddi öğrenmeye karşı bir ihtiyaçları varsa bu ihtiyaçlarını gidermek için gerekli çalışmaları yapıyorlar." Y9

Öğrenmeye bazı öğretmenlerin açık olup bazılarının açık olmadığını ifade eden üç yöneticiden ikisi öğrenmeye açık olmayı yaş ile ilişkilendirmiş ve genç öğretmenlerin öğrenmeye daha açık olduğunu ifade etmiştir.

"Öğrenmeye açık olma durumu yaşı ilerlemiş öğretmenlerimiz de düşük oluyor. Orta yaşlı ve genç olan öğretmenlerimiz öğrenmeye daha çok açıktır." Y19

Öğrenmeye azimli olma: Öğretmenlerin öğrenmeye azimli oldukları görüşünde olan yöneticinin görüşü aşağıda sunulmuştur:

"Öğretmenlerimiz öğrenmeye karşı azimlidir." Y7

Bazı öğretmenlerin öğrenmeye azimli, bazılarının ise azimli olmadığına değinen yöneticiler şöyle demiştir:

"Kimi öğretmenimizin maddi durumu ekonomik olanakları iyi ise ne bileyim sizin bahsettiğiniz konulardan bilgiye ulaşma olsun merak olsun azim olsun hırs olsun bunları görebiliyoruz. Ama kimisinde de böyle bir duygu varken bile bunu yapamayabiliyor". Y4

"Genç öğretmenlerimiz kıdem yılı yüksek olan öğretmenlerin yanında kendilerini eksik hissetmemek için yenilikleri öğrenmeye çalışıyorlar. Öğretmenlerde öğrenmeye karşı azim ilk 10 yıl içinde oluyor." Y16

Öğrenmeye istekli olma: Yöneticilerden öğretmenleri öğrenmeye istekli olarak değerlendirenlerin beyanlarından iki örnek aşağıda verilmiştir:

"Öğretmenlerimiz öğrenmeye isteklidirler." Y6

Bazı öğretmenlerin öğrenmeye istekli bazılarının da isteksiz olduğunu ifade eden bir yönetici şöyle demiştir:

"Öğrenmeye karşı istek...kişisel olarak değişiyor. Yeniliklere açık öğretmenlerimiz de var, durağan hareket eden öğretmenlerimiz de var." Y10

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Hem öğretmenler hem de yöneticiler öğrenmeye açık olma teması altında daha önceden belirlenen üç kategorinin yanısıra, öğrenmeye açık olmaya ve öğrenmeye istekli olmaya vurgu yapmışlardır. Dolayısıyla yenilikçi öğretmen kavramını öğrenme açısından değerlendirirken, öğrenmeye azimli olmanın yanısıra öğrenmeye istekli ve açık olmanın da ayrı kategoriler olarak değerlendirilmesi gerektiğini ortaya çıkarmıştır.

Tema bazında, genel olarak değerlendirmeler olumludur. Fakat öğretmenlerin okuldaki yeni gelişmeleri uygulama konusunda yöneticilerden daha temkinli oldukları görülmüştür. Ayrıca, öğretmenler yöneticilere göre öğrenme kategorileri altında daha fazla durmuşlardır (üçünün toplamı öğretmenler için $f=28$; yöneticiler için $f=21$).

Okuldaki yeni gelişmeleri uygulama ve yaptıkları işlerde özgünlük arama üzerinde hem yöneticiler hem de öğretmenler yaklaşık aynı sıklıkta durmuş, her iki grupta da iki veya üç katılımcı bu konulara değinmemiş ve çoğunluğu olumlu olarak değerlendirmiştir. Dikkat çeken önemli bir detay, yaptıkları işlerde özgünlük arama konusunda öğretmenlerin bir kısmı özgünlük kavramını özgürlük olarak anlamıştır. Bu durumun, özgünlük ve özgürlük kelimelerinin fonetik açıdan birbirine yakın olmasından kaynaklanmış olma ihtimali yüksektir.

4.8.7. Tema: Gelişime ve İşbirliğine Açık Öğretmen

Bu tema kapsamında, yöneticilerin öğretmenleri, öğretmenlerin de kendilerini gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Tema kapsamında pilot çalışma ve literatür çerçevesinde daha önce belirlenmiş olan üç konuda öğretmenlerin kendileri, yöneticilerin de öğretmenler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Bu konular şunlardır: *bilimsel gelişmeleri takip etme, hizmet içi eğitimlere katılma, uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma*. Tablo 32 ve 33'de görüldüğü gibi hem öğretmenler hem de yöneticiler bu konuların yanısıra başka konulara değinmiştir.

Öğretmenlerin Kendilerini Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Değerlendirmeleri: Tablo 32'de öğretmenlerin kendilerini gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirilmesi sunulmuştur. Tablo 32'de görüldüğü gibi, öğretmenler kendilerini gelişmeye ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmelerinde daha önceden verilmiş olan üç kategorinin yanısıra, üç kategori daha ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler, uluslararası projelere katılımı faydalı bulma, işbirliğine açık olma ve gelişmelere açık olmadır. Bu bölümde sadece önceden belirlenmiş olan konulara öğretmenlerin değinme ve değinmeme sıklığı verilmiştir.

Tablo 32: Öğretmenlerin Kendilerini Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Değerlendirmeleri

<i>Gelişime ve işbirliğine açık olma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz?</i>		Evet	Hayır	Biraz	Toplam	Cevapsız
Tema	Kodlar	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Gelişime Ve İşbirliğine Açık Olma	Uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma	7	11	-	18	0
	Uluslararası projelere katılımı faydalı bulma	17	-	-	17	-
	Bilimsel gelişmeleri takip etme	14	1	-	15	3
	Hizmet içi eğitimlere katılma	10	5	-	15	3
	İşbirliğine açık olma	10	1	3	14	-
	Gelişmelere açık olma	5	1	-	6	-
	Genel Toplam		63	19	3	85

Uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma: Çalışmaya katılan öğretmenler bu konuyu daha çok uluslararası projelere katılma ve başka ülkelerin öğretmenleri ile işbirliği yapma olarak yorumlamıştır. Uluslararası projelere katılmadığını söyleyen öğretmen sayısı ($f=11$), katıldığını söyleyen öğretmen sayısından ($f=7$) daha fazladır. Diğer öğretmenler ile işbirliği yaptığını ifade eden bir öğretmenden yapılan alıntı aşağıdadır:

“Özellikle İngilizce öğretmenlerimizle veya fen grubu öğretmenleri ile beraber çalışıp hem projeler hem olimpiyatlar için işbirliği içerisindeyiz.” Ö2

Uluslararası projelere katılmadığını söyleyen öğretmenlerin ifadelerinden, aslında katılmak istedikleri, katılmanın faydalarına inandıkları, ama bazı engeller sebebiyle katılamadıkları anlaşılmaktadır. Bu engellerden en belirgin olanın yabancı dil bilmeme başka bir engelin de iş yoğunluğu olduğu anlaşılmıştır. Öğretmenler bu konuda şunları söylemiştir:

"Hiç uluslararası projeler kapsamında diğer öğretmenlerle işbirliği yapmadım herhalde dilim eksik olduğu için bu tür projelere katılmadım uluslararası projelerde hep yabancı dil engelli olduğu için hep geride kaldık yabancı dilimiz var diyoruz ama yeterli mi hayı. Bundan dolayı uluslararası projelerde hiç çalışmadım" Ö1

"Uluslararası bir projeye katılmadım. Aslında bu yoğunluktan kaynaklı benim için bir eksiklik" Ö3

Uluslararası projelere katılımı faydalı bulma: Uluslararası projelere katılımı faydalı bulan 17 öğretmenden 10'u uluslararası projelere katılmadıklarını, 7'si katıldığını ifade etmiştir. Katılmadığını ama faydalı bulduğunu, bir öğretmenin yenilikçi öğretmen olarak gelişimine katkı sunduğuna inanan öğretmenlerin görüşlerinden bazı örnekler aşağıdadır:

"Henüz uluslararası projelere katılmadım. Bir öğretmenin farklı ülkelerin öğretmenleriyle mesleki paylaşımında bulunması öğretmenin yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirir. Mesleğimin ilk yıllarında stajyer olarak İstanbul'da özel bir okulda çalışırken uluslararası bir proje stajyeri öğretmen olarak katılmıştım. Farklı kültürlerde farklı coğrafyalardan farklı bakış açılarından hem kimyaya hem fiziğe katkı sağlayacak farklı uygulamalar elde etmek mümkün. Muhakkak bu anlamda çok fazlasıyla bu projelerin artışı olacaktır. Yani benim sonraki dönemlerde özel sektörden devlete geçtiğim dönemlerde ne uluslararası proje hazırlama ne de böyle bir ortamda bulunmak fırsatı oldu." **Ö6**

Uluslararası projelere diğer öğretmenlerle işbirliği yaparak katıldığını ve faydalı bulduğunu ifade eden öğretmenlerin de benzer görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Aşağıda uluslararası projelere katılmadığını ve projeleri faydalı bulduğunu ve projelerin bir öğretmenin yenilikçi öğretmen olarak gelişimine katkı sunduğuna inanan öğretmenlerin görüşlerinden bazı örnekler aşağıdadır:

"Daha önceki okulumuzda uluslararası projelere katılmıştım. Bulgaristan ve Yunanistan'daki bir grup öğretmenle projeler yapmıştım. Orada beraber eğitim sistemi üzerine ve kendi ülkemizin eğitim sistemlerini paylaşmıştım. Orada yapılan bizim güzel gördüğümüz etkinlikler bizi olumlu yönde etkiliyor. Bunları derslerimizde veya anlatım yöntemlerimizde kullanıyoruz. Bu bağlamda bizden daha iyi olan ülkelerle projeler yapılırsa bizlere olumlu yansımaları olur". **Ö2**

"İki sene önce uluslararası projelere katıldık Bu projeye öğrencilerle katıldık bu öğrencilerin aktif olduğu bir projeydi kültür farklılıklarından dolayı insanların olaylara bakış açısı değişiyor. Doğal olarak siz o kültürden olmadığınız için yeni bir şeyler öğrenmiş oluyorsunuz. Daha önce ben böyle düşünmemiştim diyorsunuz. Bu da bence öğretmenlere katkı sağlar. Ortada olan bir olaya bir Türk'ün bir Fransızın bir Almanın bir İtalya'nın bakması aynı olamaz. Bir insan olarak Türkler arasında bile böyleyken yabancı kültürlerle girdiğinizde çok farklı fikirler düşünceler öneriler olabiliyor. Onlardan sizin öğreneceğiniz çok şeyler oluyor. Onların da sizden öğrenecekleri çok şeyler oluyor. Doğal olarak öğretmenlere de bile ileride çok şeyler katacağına inanıyorum" **Ö7**

Gelişmeye açık olma: Genel olarak gelişmeye açık olduğunu ifade eden beş öğretmenden birisinin ifadesi aşağıdadır:

Yaşadığımız zaman eskisi gibi durağan bir zaman değil. Sürekli olarak insanın kendisini geliştirmesi lazım. Gelişime açık olmak bir seçenek değil artık günümüzde zorunluluk. **Ö12**

Gelişmeye çok istekli olmadığını ifade eden öğretmen şunları söylemiştir:

"Gelişmeye karşı çok çok istekli olduğumu düşünmüyorum hemen ben şunu öğreneyim bunu derslerime uygulayım gibi düşüncem yok." Ö11

İşbirliği yapma: Öğretmenlerin 14'ü genel olarak işbirliğine açık olma açısından kendini değerlendirmiş ve bir öğretmen hariç kendilerini çoğunlukla veya bazen işbirliğine açık olarak değerlendirmiştir. İşbirliğini genel olarak grup veya takım çalışması olarak değerlendiren öğretmenlerin ifadelerinden bazı örnekler aşağıdadır:

"Kendi adıma yapılması gerekeni yapmaktan hoşlanırım eğer bireysel yapılması gereken bir iş ise yapım gereği bireysel olarak o işi yapıp ortaya koymayı severim. Eğer takım çalışması yapılması gerekiyorsa benim karakterime benim yapıma uygun kısmı alıp yaparım." Ö7

İşbirliğine çok açık olmadığını ifade eden bir öğretmen şunları söylemiştir:

"İşbirliği yapmak için güvenilir kişilere gitmem gerektiğini düşünüyorum. Teknolojide veya farklı alanlarda bilgisine güvendiğim kişiler vardır. Takım ruhu içimde pek fazla yok bireysel çalışmayı seviyorum." Ö13

İşbirliği yapmadığını ifade eden bir öğretmen, aynı zamanda işbirliği yapmanın gerekliliğine vurgu yapmıştır:

"Şu ana kadar çalıştığım okullarda tek öğretmen yani tek kimya öğretmen olarak çalıştım Okul içerisinde işbirliğini kurma imkânım çok fazla olmadı. Diğer bir öğretmenle paylaşısam benim başarıım daha da artabilirdi. Faaliyetlere arttırma şansım çok daha fazla olabilirdi." Ö6

Bilimsel gelişmeleri takip etme: Çalışmaya katılan 18 öğretmenden 15'i kendilerini bu konuda değerlendirmiştir. Bilimsel gelişmeleri takip ettiklerini ifade eden 14 öğretmenden bazıları şunları söylemiştir:

"Bilimsel gelişmeleri takip ederim öğrencilerimle paylaşıyorum Örneğin biz bir pano hazırladık bu pano haftada bir değişir güncel sorunlar nedir? Güncel biyoloji ile alakalı sorunlar nedir Bunları orada paylaşıyoruz Yoksa da bilmediğimiz şeyleri paylaşıyoruz" Ö3

"Bilimsel gelişmeleri takip etmemin öğretmen kategorisine göre üst düzeyde olduğunu söyleyebilirim." Ö6

Bir öğretmen ise *"Bilimsel gelişmeleri takip etmekte çok iyi olduğumu düşünmüyorum." (Ö11)* demiştir.

Hizmet içi eğitimle: Çalışmaya katılan 10 öğretmen hizmetiçi eğitimlere katıldığını, beş öğretmen katılmadığını belirtmiş, üç öğretmen ise bu konuda kendisini değerlendirmemiştir.

"Hizmet içi eğitimlere sürekli katılıyorum." Ö1,Ö5

Hizmetiçi eğitime katıldıklarını fakat katılmak istediklerinden değil, zorunlu kılındıkları için katıldıklarını ifade eden dört öğretmenden ikisi bu görüşlerini şöyle dile getirmiştir.

"Bazı konularda çok ciddi bir şekilde hizmet içi eğitimler yapılmıyor. İstedığımız talep ettiğimiz hizmet içi eğitimler hemen çıkmıyor. Bu yüzden hizmet içi eğitimler çok faydalı gibi gelmiyor bana. Bazı hizmet içi eğitimler mecburi veriliyor. İnsanlar isteksiz bu kurslara geldiği zaman ondan verim bekleyemezsiniz. Bazen istediğimiz zaman bizlere hizmet içi eğitimler çıkmıyor. Bu kurslar belli insanlara çıkıyor O yüzden hizmet içi eğitimlerin çok faydalı olacağını düşünmüyorum." **Ö11**

Hizmetiçi eğitime katılmadığını ifade eden beş öğretmenden ikisi hizmetiçi eğitimi faydalı bulmadıklarını şu şekilde ifade etmiştir.

"Hizmet içi eğitimler bence çok fonksiyonel değil. Hizmet içi eğitimler konferanslar Seminerler gibi faaliyetler iyi planlanırsa öğretmenin yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirir." **Ö17**

Üç öğretmen, hizmet içi eğitimlere katılmadığını, aslında katılmak istediğini fakat çeşitli nedenlerle katılamadıkları ifade etmiştir. Kendi programlarının yoğunluğu ve eğitim kontenjanlarının sınırlı olmasını sebep olarak göstermişlerdir. Örnek ifadelere aşağıdadır:

"Hizmet içi eğitimler konusunda sıkıntılarımız var Milli Eğitim çok az ve kaliteli eğitimler açıyor bunların sayısı sınırlı çoğuna katılamıyorum, başvuramıyorum" **Ö2**

"Hizmet içi eğitimler için Ankara'ya geldiğim zamandan beri uygun ortamlar oluşmadı. Çok yoğun bir programla çalıştık.... eski okulda biraz daha geniş zamanım oluyordu hizmet içi eğitimler için..." **Ö6**

"Hizmet içi eğitim kurslarına çok istiyoruz; ama bizi almıyorlar." **Ö15**

Yöneticilerin Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Öğretmenleri Değerlendirmeleri: Tablo 33'de yöneticilerin öğretmenleri gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirilmesi sunulmuştur. Tablo 33'de görüldüğü gibi, yöneticilerin öğretmenleri gelişmeye açık olma ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmelerinde; daha önceden verilmiş olan üç kategorinin yanısıra, iki kategori daha ortaya çıkmıştır. Bu kategoriler, uluslararası projelere katılımı faydalı bulma ve gelişme ve işbirliğine açık olmadır. Sadece önceden belirlenmiş olan konulara yöneticilerin değinme ve değinmeme sıklığı verilmiştir.

Tablo 33: Yöneticilerin Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Öğretmen Değerlendirmeleri

Öğretmenlerinizi Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Nasıl Değerlendirirsiniz?		Evet	Hayır	Bazıları	Toplam	Cevapsız
Tema	Kodlar	f	f	f	f	f
Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma	Hizmet içi eğitimlere katılma	12	2	3	17	2
	Uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma	3	7	3	13	5
	Bilimsel gelişmeleri takip etme	14	1		15	4
	Uluslararası projelere katılımı faydalı bulma	11	-	-	11	-
	Gelişime ve işbirliğine açık olma	3	-	2	5	-
	Genel Toplam		43	10	8	61

Hizmetiçi eğitim: Yöneticilerden biri hariç tamamı öğretmenlerini hizmetiçi eğitimlere katılma konusunda değerlendirmiştir. Görüş beyan eden yöneticilerin yarısından fazlası öğretmenlerin hizmetiçi eğitime katıldıklarını, ikisi katılmadığını, üçü ise bazılarının katıldığını bazılarının katılmadığını ifade etmiştir.

Hizmetiçi eğitime katılımında ortaya çıkan bir konu, öğretmenlerin katılıp katılmamalarının ötesinde eğitime gönüllü veya zorunlu olarak katıldıkları olmuştur.

"Öğretmenlerimiz hizmet içi eğitimlere imkânlar ölçüsünde katılmaya çalışıyorlar kendi isteğiyle gideyim şurada bir konferans var oraya katılmayım böyle bir şey olmuyor açıkçası. Bakanlık düzenlese okul yönetimi olarak düzenlese buna karşı pek bir direnç görmüyoruz" Y14

"Hizmet içi eğitimlere katılmak noktasında çekinceleri var katıldıkları hizmet içi eğitimlerin kendilerine fayda sağlayacağını düşünmüyorlar. Hizmet içi eğitimlerini bazen zaman kaybı olarak değerlendiriyorlar." Y10

Hizmetiçi Eğitime öğretmenlerin çok katılmak istemediklerini ifade eden bir yönetici, şöyle demiştir:

"Hizmet içi eğitimlere katılmak noktasında çekinceleri var. Katıldıkları hizmet içi eğitimlerin kendilerine fayda sağlayacağını düşünmüyorlar. Hizmet içi eğitimlerini bazen zaman kaybı olarak değerlendiriyorlar. Aynı şeyler hizmet içi eğitim kurslarında statik olarak tekrarlanıyor. Bazen teorik yaklaşım pratikte uygulanmıyor diye düşünüyorlar. Yapmak zorunda kaldıklarında hizmet içi eğitimlere katılıyorlar." Y10

Uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma: Yöneticiler de uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapmayı uluslararası projelere katılma olarak yorumlamıştır. Yöneticilerin sadece üçü öğretmenlerin uluslararası

projelere katıldığını, yedisi katılmadığını, üçü ise bazılarının katıldığını ifade etmiştir. Diğer beş yönetici bu konuda öğretmenleri değerlendirmemiştir. Öğretmenlerinin çoğunluğunun ya da bazılarının uluslararası projelere katıldığını ifade eden yönetici görüşlerine dair iki örnek aşağıdadır:

"Öğretmenlerimiz uluslararası projelere katılıyor ve katılımlarda devam ediyor. Öğretmenlerimiz uluslararası projeler kapsamında güzel paylaşımlar sağlıyorlar. Öğretmenlerimizin İngilizcesinin iyi olması gerekiyor. Özellikle yabancı dil eğitiminin öğretmenlere yönelik olarak artırılması gerektiğini düşünüyorum." **Y11**

Öğretmenlerin uluslararası projelere katılmadığını ifade eden iki yönetici şöyle demiştir:

"Uluslararası projelere pek sıcak bakan öğretmenimiz yoktur, uluslararası projelere katılıp kendini geliştiren öyle bir öğretmenimiz yok." **Y12**

Başka bir yönetici ise uluslararası projelere katılıma destek verdiklerini, ancak katılım olması için imkân olmadığını şu şekilde ifade etmiştir:

"Farklı ülkelerin öğretmenleri ile projeler yapmasını destekliyoruz, ancak öyle bir ortam ve olanak gelişmedi." **Y4**

Bilimsel gelişmeleri takip etme: Çalışmaya katılan 19 yöneticinin 15'i öğretmenlerini bilimsel gelişmeleri takip edip etmediği konusunda değerlendirmiş; birisi hariç tamamı öğretmenlerinin bilimsel gelişmeleri takip ettiğini ifade etmiştir. Yöneticiler bu konuyu detaylandırmamış, sadece takip edip etmediklerini belirtmişlerdir. Bu konudaki örnek ifadelere aşağıda yer verilmiştir:

Bilimsel gelişmeleri takip ediyorlar. **Y3, Y6, Y7**

Bilimsel gelişmeleri pek takip edemiyorlar. **Y18**

Uluslararası projelere katılımı faydalı bulma: Bununla birlikte, aralarında değerlendirme yapmayanların da bulunduğu 11 yönetici, uluslararası projelerin öğretmenlerin yenilikçi öğretmen olarak gelişimlerine katkı sağladığını, bu projelerin faydalı olduğunu ifade etmiştir.

"Şu an öğretmenlerimiz herhangi bir uluslararası projeye katılmadılar. Bir öğretmenin uluslararası projeler kapsamında yabancı ülke öğretmenleri ile mesleki paylaşım da bulunması o öğretmene farklı bakış açıları katar. Mutlaka öğretmen bir şeyler öğrenir." **Y9**

"Çalışmaları yapmak onları geliştirir şöyle ki vizyon açısından özellikle mesleğimiz dar vizyonlu olmayı reddeden bir meslek olduğu için öyle düşünüyorum başta da söylediğim gibi dünyadaki gelişmeleri eğitim modellerini takip etmek yakalamak gerekir. Buda yapılan uluslararası projelerde öğrenilebilir." **Y7**

Gelişime ve işbirliğine açık olma: Üç yönetici öğretmenlerinin tamamının veya çoğunluğunun genel olarak gelişime ve işbirliğine açık olduğunu, iki yönetici ise açık olmadığını ifade etmiştir.

"Gelişime ve işbirliğine açıklar." Y2, Y5, Y14

Öğretmenlerden bazılarının gelişime ve işbirliğine açık olduğunu belirten yönetici beyanlarına bir örnek aşağıdadır:

"Bireysel olarak bu alanlarda başarılı öğretmenlerimiz var. Ama bu genel olarak azınlıkta kalıyor." Y1

"Öğretmenlerimiz kısmen gelişime açıklar." Y18

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin ifadelerinden daha önceden belirlenmiş olan konuların yanısıra gelişime açık olma, işbirliğine açık olma ve uluslararası projelere katılmayı faydalı bulma konuları ortaya çıkmıştır. Yöneticiler gelişime ve işbirliğine açık olmayı beraber alırken öğretmenler ayrı ayrı değerlendirmiştir. Bir başka benzerlik, uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma konusunun her iki grupta da uluslararası projelere katılım olarak algılanması olmuştur. Her iki grupta da uluslararası projelere katılmayan sayısı, katılan sayısından daha fazladır. Fakat uluslararası projelere katılım az olsa bile; her iki grupta da uluslararası projelere katılmanın faydalı olduğuna ve yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirdiğine inananların sayısı oldukça fazladır. Ayrıca, uluslararası projelere katılmamanın, katılmak istememekten değil; dil vb. engellerden kaynaklandığını, bu engeller kalktığı takdirde, faydasına olan inançla beraber düşünüldüğünde uluslararası projelere katılımın yüksek olabileceği anlaşılmaktadır.

Öğretmenler ve yöneticiler arasında göze çarpan tek fark hizmetiçi eğitime katılımın zorunlu veya gönüllü olarak yapılıp yapılmadığı olmuştur. Hizmetiçi eğitime zorunluluktan katıldığını, faydasına çok inanmadıklarını veya onların ihtiyaçları olan eğitimlerin verilmediğini ifade eden öğretmen sayısı yarıdan fazladır. Diğer taraftan yöneticilerin çoğunluğu hizmetiçi eğitimlere öğretmenlerin genelde istekli olduklarını ve ihtiyaç duydukları alanlarda hizmetiçi eğitimlere ilgili olduklarını dile getirmiştir.

4.8.8. Tema: Üniversite Eğitimi ve Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Arasındaki İlişki

Bu tema kapsamında, yöneticilere öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve yenilikçi öğretmen olabilme

açısından öğretmenlerin üniversite eğitimini değerlendirmeleri; öğretmenlere ise üniversitede aldıkları eğitimle öğretmenlerin yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki olup olmadığı ve yenilikçi öğretmen olabilme açısından üniversite eğitimlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin görüşleri Tablo 34 ve Tablo 35’de sunulmuştur.

Öğretmenlerin, üniversitede aldığı eğitimle öğretmenlerin yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkileri değerlendirmesi: Öğretmenlerin bu soruya verdiği cevaplar, yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen alt temaları altında toplanmıştır. Tablo 34’de öğretmenlerin üniversitede aldığı eğitimle öğretmenlerin yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişki olup olmadığını dair değerlendirmeleri gösterilmektedir.

Tablo 34: Öğretmenlerin Üniversitede Aldığı Eğitimle Öğretmenlerin Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirmesi

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Öğretmen		
			f	f	f
Üniversite eğitimiyle yenilikçilik özellikleri arasında ilişki	Yenilikçi Öğretmen	Genel	4	9	13
		Bilgilerin güncel olması	0	6	6
		Araştırmaya ve proje yapmaya teşvik olması	3	3	6
	Yenilikçilik	Öğretim yöntem ve tekniklerinin güncel olması	0	3	3
		Genel	2	2	4
Toplam			9	23	32

Yenilikçilikçi Öğretmen: Öğretmenler aldıkları üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olup olmadığını değerlendirirken, bu tema altında ayrıca üniversite eğitimlerini bilgilerin güncel olması, araştırmaya ve proje yapmaya teşvik etmesi ve öğretim yöntem ve tekniklerinin güncel olması konularında da görüş bildirmişlerdir.

Üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olduğu görüşünde olan bir öğretmen şöyle demiştir:

"Üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikler arasında bir ilişki var. Ben yenilikçi bir kişi olduğumu düşünüyorum. Bunu üniversitede aldığım pozitif bilime bağlıyorum Ben üniversite eğitiminde kadrosu iyi olan bir üniversiteden eğitim aldım. Ve bilimsel bakışı önemseyen üniversiteden eğitim aldım." Ö4

Üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında bir ilişki olmadığını görüşünde olmayan öğretmen görüşlerine örnekler aşağıdadır:

"Üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmenlik arasında bir ilişki olduğunu düşünmüyorum" Ö5, Ö6

"Bir ilişki bence yok. Üniversite eğitiminde sadece sınavları geçmek için bilgiler veriliyor, öğretmen adayları araştırmaya yönlendirilmiyor." Ö11

Bilgilerin güncel olması: Üniversitede aldığı eğitimle yenilikçi öğretmen özellikleri arasında bir ilişki olmadığını, üniversite eğitiminin çoğunlukla daha önceden edinilmiş bilgileri tekrar etmeden ve aktarmadan ibaret olduğunu ifade eden bir öğretmen şunları ifade etmiştir.

"Üniversitede aldığım eğitimle öğretmenlerin yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki yok bence. Üniversitede daha çok kanunlar kurallar var. Daha önce olmuş bilgileri tekrar etme hipotez ve teorileri kanıtlama bunlara bakıyorsunuz yenilikçilik konusunda değil. Üniversitede olan bilgi aktarılıyor daha çok kuramlar ve kurallar üzerinde gerçekleşiyor üniversite eğitimi." Ö3

"Pratikte karşılığı olan bilgiler öğretilmeli üniversitelerde, üniversite müfredatlarının değişmesi gerekiyor. Bazı şeylerin çıkartılıp bazı şeylerin eklenmesi gerekiyor müfredatlara." Ö10

Araştırmaya ve proje yapmaya teşvik olması: Bu kategori altında üniversite eğitimi hem olumlu hem de olumsuz yönde değerlendiren öğretmenler olmuştur. Üniversite eğitiminin kendisine araştırma becerisi kazandırdığını bir öğretmen şöyle ifade etmiştir:

"Üniversitem yenilikçilik adına bütün bilgileri bana verdi bana araştırma becerisini kazandırdı". Ö15

Üniversitede aldığı eğitim boyunca araştırma yapmaya teşvik edilmediğini, daha çok araştırma ve proje yapmaya yönlendirilmesi gerektiğini ifade eden öğretmen ifadelerine örnekler aşağıdadır:

"...üniversitenin yenilikçiliğe, araştırmaya teşvik ettiğini düşünmüyorum. Şöyle olabilir üniversite eğitimi, üniversite öğrencilerinin projeler ve araştırmalar yapmaya teşvik edebilir. Sadece laboratuvarında veya derste ders dinlemesi şeklinde değil, öğrenciler bir proje yapabilir, projelere katılabilirler." Ö2

"Proje derslerinin konulması gerektiğini düşünüyorum. Yeni olan şeyleri bir makale ya da yeni çalışmalarını takip ederek öğretmenlerin üniversitede sunması gerektiğini düşünüyorum üniversitelere böyle derslerin konulması lazım." Ö3

Öğretim yöntem ve tekniklerinin güncel olması: Bu açıdan üniversite eğitimlerini değerlendiren öğretmenler, üniversitede kullanılan yöntem ve tekniklerin güncel olmadığı görüşünde olup, şunları ifade etmişlerdir:

"Üniversitelerde yapılan eğitim tarzı biraz eleştiriye açık; Yapılandırmacı eğitim sistemini bile klasik yöntemle anlatan eğitim sistemimiz var. Öğretmen yine düz anlatımla ders anlatıyor. Bir bakıma dediğimizi yapın yaptığımızı yapmayın der gibi." **Ö12**

"Üniversite eğitiminin açıkçası yeniliklere açık olduğunu düşünmüyorum. Ben kalıplaşmış bir eğitim sistemi ile mezun oldum üniversiteden. Ben tekrar üniversite okursam aynı bölümde aynı şeyleri göreceğimi düşünüyorum. Aynı konular hep aynı şekilde anlatılıyor. Biz bunları okulda görev yaptığımız zaman geliştirdik eğer kendimizi geliştirmeseydik biz çok geri kalırdık". **Ö13**

Yenilikçilik: Üniversite eğitiminin kendilerine yenilikçilik kattığı görüşünde olan bir öğretmenin ifadeleri şunlardır:

"Yenilikçilik adına çok şeyi biz üniversitede öğrendik ve mesleğimizde bunları bireysel çabalarımızla geliştirmeye çalıştık. Ben üniversite yıllarında araştırmayı yani bilimsel araştırmayı mesleğim ile ilgili öğrendim, bu bana çok şey kattı kimya alanında bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağını biliyorum." **Ö6**

Üniversite eğitimi ile yenilikçilik arasında ilişki olmadığını düşünen bir öğretmen ise şöyle demiştir:

"Benim aldığım üniversite eğitimi ile yenilikçilik arasında bir ilişki kuramıyorum." **Ö2**

Yöneticilerin üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmesi: Tablo 35 'de yöneticilerin üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasındaki ilişkiyi değerlendirilmesi sunulmuştur.

Tablo 35: Yöneticilerin Üniversite Eğitimi İle Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Arasındaki İlişkiye Dair Değerlendirilmeleri

<i>Öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır?</i>	Evet	Hayır	Değişiyor
Tema	<i>f</i>	<i>f</i>	<i>f</i>
Yenilikçi öğretmen ile üniversite arasındaki ilişki	7	3	9

Çalışmaya katılan yöneticilerden 7'si üniversiteler ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olduğunu, 3'ü ilişki olmadığını, 9'u ilişki olup olmadığını üniversiteden üniversiteye ve kişiden kişiye değişebileceğini ifade etmiştir.

Üniversiteler ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olduğu görüşünde olan öğretmenler şunları ifade etmiştir:

"Bence ilişki var. Öğretmenlerin üniversitelerde yenilikçi özelliklere sahip bireyler olarak yetiştirmesi onların mesleki hayatlarında başarıyı yakalamalarına imkân sağlıyor. Farklı üniversitelerden mezun öğretmenlerimize baktığımızda farklılıklar oluyor." Y7

İki yöneticiye göre, yenilikçi öğretmen özellikleri ile üniversitede alınan eğitimin arasında bir ilişki yoktur. Bu yöneticilerin ifadeleri şu şekildedir:

"Yenilikçi öğretmen özellikleri ile bir ilişkisinin olduğunu düşünmüyorum. Üniversiteler, yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenleri yetiştirmiyorlar." Y1

"Bana göre hiç bir ilişki yok. Mesela ben İngilizce öğretmeniyim. Üniversitede verilen eğitimle ben sınıfta hiç bir şey öğretilmedi. Öğretmenlik sadece kitaplardan sadece hocalardan öğrendiklerinizle yapılacak bir meslek değil." Y16

Çalışmaya katılan yöneticilerden bir kısmı, üniversitede alınan eğitim ile öğretmenin yenilikçi öğretmen özellikleri arasındaki ilişkinin üniversiteye ve kişinin kendi özelliklerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin üniversiteye göre değiştiği görüşünde olan yöneticilerin bazı ifadeleri şöyledir:

"Kimi üniversitelere bakıyorsunuz, mesela üniversite öğrenciyi bir bölümde yetiştirirken ihtiyaçları doğrultusunda, son sınıflara doğru onlara piyasada iyi veya işte mezun olduktan sonra karşılaşacakları iş olanakları anlamında o dersleri de sağlayabilirken, kimi üniversitelere bakıyorsunuz ki mesela ben matematik bölümünden mezun oldum. Aynı zamanda bir arkadaşım ODTÜ matematik mezunuydu o. Ben onlara baktığımda mesela şu anda piyasada kullanılan ders programları şey bilgisayar programlarını onlar öğrenmişken bizim öğrendiğimiz programlar 20 yıl öncesinin programları idi Mesela benim öğrendiğim bilgisayar dili 20 yıl öncesinin programı idi. Bir iş sınavına girdim. Bana sordukları programlar hayatımda bile görmediğim programlardı. Bazı benzer programlar öğreniyorsunuz ama bunun gibi insanlar da bir nevi üniversitede gördükleri eğitimlerle üniversitenin de kendilerine yaşattığı olumlu durumlarla yenilikçiliğe açık olabiliyorlar. Bu durumun kendileri içselleştirebiliyorlar. Günlük yaşantılarında da bakış açısı kazanıyorlar buna dair. Ama siz de daha eski şeyler öğrendiğiniz zaman tek düze yalın Sizi geliştirmeye yönelik bir şeyler de öğrenmeden üniversiteden mezun olduğunuzda ancak kişisel beceri ve farkındalık düzeyi ile ilgili bir duruma dönüşüyor aslında." Y4

Üniversitedeki eğitimin öğretmene yenilikçi öğretmen özellikleri katıp katmamasının öğretmenin kişisel özelliklerine de bağlı olduğuna değinen birkaç yönetici şöyle demiştir:

"Kişilik de burada önemli üniversitenin önemli olduğu kadar. Yani kötü bir üniversiteden gelip de kendisini çok yetiştiren insanlar da oluyor tabii." Y2

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Hem öğretmenler hem de yöneticiler yenilikçi öğretmen özellikleri ile üniversitede alınan eğitimin ilişkili olup olmamasının üniversiteye göre değiştiğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin üniversite değerlendirmeleri kendi tecrübelerine dayalı olup; bu anlamda yeterli bulup bulmamasının, öğretmenlerin mezun olduğu üniversiteye ve beklentilerine göre değişkenlik gösterdiği sonuca varılmıştır. Yöneticiler buna ek olarak, öğretmenlerin kişisel özelliklerinin de aldıkları üniversite eğitiminin yenilikçiliğe katkı sağladığı görüşünde olmuşlardır. Dolayısıyla hem ayrı ayrı öğretmenlerin ifadelerinden hâsıl olan çıkarım; hem de yönetici ifadelerinden üniversite eğitiminin yenilikçilik ile ilişkili olup olmadığına dair sonuç "Üniversiteye ve kişiye göre değişir" şeklindedir.

Yöneticilerden farklı olarak öğretmenler, yenilikçi öğretmen özelliklerini açıklamışlardır. Üniversitede verilen eğitimin çoğunlukla bilgi aktarımından ibaret olduğunu, çoğunlukla teorik bilgilerin verildiğini, eski kuram, kural ve teorileri yine eski öğretim yöntem ve teknikleri ile aktarıldığını hem bilginin hem de kullanılan yöntem ve tekniklerin yeni ve güncel olmamasından dolayı yenilikçi ve yenilikçi öğretmen özelliklerine uygun olmadığı yorumunu yapmışlardır. Ayrıca, üniversite eğitimi esnasında araştırmaya ve proje yapmaya teşvik olması açısından eksiklik olduğu kanaatine varmışlardır.

4.8.9. Tema: Yönetici ve Öğretmenlerin Üniversitelere Önerileri

Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin üniversitelere yönetim önerileri iki alt tema altında belirmiştir: öğretmenleri, öğretmenlik mesleğine hazırlaması için ve üniversitelerin yenilikçi olması için öneriler. Bu öneriler Tablo 36'da sunulmuştur.

Tablo 36: Yönetici ve Öğretmenlerin Üniversitelere Önerileri

Tema	Alt Temalar	Kodlar	Yönetici	Öğretmen	Toplam	
			f	f	f	
Üniversitelere Öneriler	Öğretmenliğe Hazırlamaya Yönelik Öneriler	Genel	0	8	8	
		Uygulamaların yeterli miktarda olması	7	7	14	
		Eğitim kurumları ve gerçek hayatla içiçe olması.	7	4	11	
		Üniversitedeki uygulama derslerinin daha etkin olması	2	0	2	
		Bilime yönelmesine ve yenilikçi olmasına yönelik	6	0	6	
		Bilişim ve teknoloji dersleri olmasına yönelik	4	2	6	
		Öğretim üyelerine yönelik	0	3	3	
		Üniversitelerin Yenilikçi Olması İçin Öneriler	Üniversitelerin Yapısına yönelik	0	3	3
		Eğitim fakültelerine nitelikli öğrenci alınmasına yönelik	2	0	2	
		Geleceğin ihtiyaçlarına dönük bireyler yetiştirmesine yönelik	2	0	2	
		Yurtdışındaki üniversitelerle bağlantı olmasına yönelik	0	2	2	
		Toplam		30	29	59

Öğretmenlerin Üniversitelere Önerileri

Öğretmenliğe hazırlamaya yönelik öneriler: Öğretmenler, üniversite eğitimini, yenilikçi öğretmen özellikleri kazandırıp kazandırmamasının yanısıra, genel olarak öğretmenlik mesleğine hazırlayıp hazırlamadığı konusunda da değerlendirmeler yapmışlardır. Bu konuda değerlendirme yapan sekiz öğretmenin tamamı olumsuz görüşe sahip olduklarını açıklamışlardır:

"Üniversitede açıkçası öğretmenliğe hazırlamıyor. Bizi bilgi açısından dolduruyorlar. Siz öğretmenlik mesleğini meslekte öğreniyorsunuz, çalışırken öğreniyorsunuz... öğretmenliği biz Millî Eğitim de öğrendik. " Ö2

"Üniversitede aldığımız eğitimin sadece yüzde onunu belki yüzde 20'sini lisede kullanıyoruz. Öğretmenlik mesleğini biz sıfırdan kendimiz, tecrübelerle öğreniyoruz" Ö9

Üniversite eğitiminin öğretmenliğe hazırlama açısından en önemli eksikliğinin uygulamaya dönük eksiklikler olduğuna vurgu yapmışlardır. Bu eksiklikleri, yeterli uygulama olmaması ve uygulamaların gerçek ortamlarla veya MEB ortamıyla uyumlu olmaması kategorileri altında toplamışlardır.

Uygulamaların yeterli miktarda olması: Üniversitede alınan eğitimin daha çok teorik ağırlıklı olduğunu ve uygulamanın yetersizliğine vurgu yapan öğretmenler şunları ifade etmiştir:

"Üniversitelerde sanki dersler biraz daha teorik geçiyor. Üniversitelerde uygulama faaliyetlerinin daha çok olması lazım." Ö14

"Biz eğitimi alırken işin teorik kısmı anlatılıyor yeni olan şunlar bunlar gibi anlatılıyor. Bunları uygulamak için yeri geldiğinde bir sınıf ortamı oluşturuluyor, bu sınıf ortamı o kadar çok mükemmel oluşturuluyor ki siz mezun olduğunuzda her şey güllük gülistanlık olacak ben gideceğim son teknolojik bir okulda çalışacağım, ben ne söylersem öğrenciler anlayacak, ben hangi soruyu sorarsam öğrenciler cevap verebilecek gibi bir ortamda yetiştiriliyor. Özellikle eğitim fakültesi öğrencileri gerçek dünyayı görmeden yetiştiriliyor." Ö7

"Eğitim fakülteleri yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenleri yetiştirmek için daha çok uygulama yapılacak etkinliklere yer vermelidirler. İletişim, işbirliği bu kanallar işletilmeli, üniversitelerde uygulama basamağının çok eksik olduğunu düşünüyorum çoğu şeyi görsel ve sözel olarak geçiştiriliyor. Bizim için eğitim anlamında tek faydalı şey stajdı. Eğitim fakültesin bana en faydalı olduğu zaman 2 dönemlik olan staj dönemiydi. Bunun dışında hiçbir şey görmedim diyebilirim. Ben pek çok şeyi meslekte öğrendim." Ö16

Üniversitelerin eğitim kurumları ve gerçek hayatta içiçe olması: Üniversitedeki uygulamaların gerçek sınıf ortamlarından ve Millî Eğitim ortamlarından uzak olduğuna vurgu yapan öğretmenler şunları ifade etmiştir:

"Üniversiteler bilgi yükleyen ortamdaki çökmeler. Üniversitelerde bilgi ile birlikte gerçek hayatta kullanılabilecek, kullanılabilen uygulamalar iç içe olmalıdır. Benim fikrim şudur; Ben edebiyat öğretmenliği bölümüne gittiysem hem üniversite ile hem de görev yapacağımız okullarla iç içe olmamız gerekiyor. Öğrenci ile iletişim içerisine girmemiz gerekiyor Üniversite eğitimi ile gerçek hayattaki mesleki ortamlar arasında bir ilişki yok, belki bir zıtlık var." Ö10

"Bence öğretmen adaylarını hayal dünyasından çıkartıp reel dünyaya ile tanıştırmak gerekiyor. Dördüncü sınıfa gelmiş bir öğretmen adayına bir dönem dersi izle bir dönemde ders anlat demekle olmuyor. Öğretmen adayları için dördüncü sınıfın geç olduğuna inanıyorum. Gözlem işi yapılacaksa üçüncü sınıfta bütün öğrencileri göndersinler okullara. Gerçek hayatta neler oluyor bilsinler. Yenilikçilik ve teknolojik imkânlar, devlettene kadar özel okullarda ne kadar var. Ne kadar kullanılıyor... Öğretmen adaylarını gerçeklerle daha erken tanıştırmek gerekiyor. Belki bu birinci sınıfın ikinci dönemi bile olabilir. Teknoloji nasıl kullanılır teknoloji sınıfa nasıl entegre edilebilir, bunlar uygulamalı olarak yaptırılmalı. Teoride her şeyi biliyorsunuz; ama uygulamaya

geldiğinizde biraz sudan çıkmış balık gibi oluyorsunuz. Bence eğitim fakültelerinde öğrenciler için uygulamaya yönelik çalıştırılmalı." Ö7

"Üniversitede aldığınız eğitim farklı, Millî Eğitim'e girdiğiniz zaman milli eğitim sistemi farklı, sanki bir kopukluk varmış gibi geliyor." Ö14

Üniversitelerin yenilikçi olması için öneriler: Çalışmaya katılan öğretmenlerden bazıları üniversitelerin yenilikçi olması ve yenilikçi öğretmen özellikleri kazandırması için üniversitelere yönelik öneriler getirmişlerdir. Bu öneriler dört grup altında toplanmıştır: yurtdışındaki üniversitelerle bağlantı olmasına yönelik, öğretim üyelerine yönelik, teknolojiye yönelik ve üniversitelerin yapısına yönelik.

Bilişim ve teknoloji dersleri olmasına yönelik: Üniversitelere hem teknolojik donanım hem de teknolojik donanımın kullanım açısından önerileri şunlar olmuştur:

"Mesela bilgisayar dersi. Bir sınıfta vardı. Onun da öğretmeni yarı dönemde yurt dışına gitmişti. Dersler boş geçmişti. Öğretmen olacak öğrencilere yeteri kadar teknolojik beceri verilmiyor. O dönemde bile hoca tepegöz ile bir şeyler yansıttı. Türkiye'nin en iyi üniversitesinde teknolojiden bahsederken bizim hocalar tepegöz kullanıyordu." Ö7

"Eğitim fakülteleri teknolojik araçlarını ve gereçlerini geliştirmelidir." Ö13

"Bence eğitim fakültelerinin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenleri yetiştirmek için öğretim üyelerini gençleştirmeleri gerekiyor. Bilişim teknolojilerinin yoğun bir şekilde kullanan öğretim üyelerine ihtiyaç var." Ö17

Öğretim üyelerine yönelik: Öğretmenlerden bazıları, öğretim üyelerinin kendilerini yenilemesi ve yenilikçi olması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir:

"Yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenler yetiştirmek için üniversitemizde eğitim hocalarımızın yeniliklere açık olması gerekiyor." Ö10

"Üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında bence bir ilişki yok. Aradan 20 yıl geçti. Çok etkili bir eğitim değildi. Bence öğretim üyesi farklılıklarından kaynaklanıyor, bazı öğretim üyeleri yenilikçiliği araştırmaya açıktı. Öğretim üyelerinin %80 klasikti. Normal lise eğitiminden çok da farklı değildi." Ö17

Üniversitelerin yapısına yönelik: Üniversitelerin genel işleyişine ve yapısına yönelik önerilerde bulunan öğretmen ifadeleri aşağıdadır:

"Gelişimlerin merkezi üniversite olması lazım. Üniversiteler özerk kurumlar. Öncelikli yeniliklerin üniversiteler tarafından Entegre edilmesi lazım sonra ilkokullar, ortaokullar, liseler olmalı. Bu konularda düzelmesi gereken kurumların öncelikli olarak üniversiteler olması gerektiğini düşünüyorum." Ö12

"Eğitime devletimiz, siyasetimiz karışmamalı. Fakat bakın bu konularda sıkıntılarımız var diyebiliriz üniversite eğitiminin özerkliği gelişmiyor. Üniversiteler bilim üretmeli ve bilim üretirken bağımsız olmalı. Otoriteden uzak olmalı. Üniversite özgür olmalı. Dolayısıyla üniversiteleri özgürleştirecek onlara para finans sağlayan makamlar üniversiteleri kendi çıkarları için

kullanır. Onları daha sınırlı tutar ve kullanır. Bilim insanları ve üniversiteler özgür olmalı." Ö4

"Çok fazla eğitim fakültesinin açılması bundan dolayı kaliteli öğretmenlerin yanında vasat öğretmenler de geliyor. Bence her üniversiteside eğitim fakültesi olmamalı." Ö11

Yurtdışındaki üniversitelerle bağlantı olmasına yönelik: Üniversitelerin uluslararası üniversiteler ile bağlantı kurarak öğrencilerini daha yenilikçi yetiştireceği inancında olan öğretmenler şunları ifade etmiştir:

"Bu proje okulları ile birlikte, Avrupa Birliği projeleri hazırlama kendini geliştirme, yeniliklere açık olma, farklı ülkelerin eğitim sistemlerini tanıma gibi konularda üniversitelerin biraz eksiklikleri var. Özellikle üniversitelerin yaz tatillerinde öğrencileri için yabancı ülkelerle işbirliği yaparak üniversitelere gönderebilirler, oradaki eğitim sistemleri konusunda bilgi almaları. Belki de stajlarını mümkünse o ülkelerde yapmaları, yabancı ülkedeki okullarda yaptırılmaları bir aylığına ya da iki aylığına bu konuda öğretmen adaylarına faydalı olur diye düşünüyorum." Ö2

"Okullarını, yurt dışındaki üniversiteler ile eşleştirsinler. En azından bir dönem öğrencilerini yurt dışına göndersinler. Kendi kabuğumuz içerisinde olduğumuz sürece yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenler yetiştiremeyiz." Ö17

Yöneticilerin Üniversitelere Önerileri

Öğretmenliğe hazırlamaya yönelik öneriler: Tablo 32'de görüldüğü gibi yöneticilerin; üniversitelerin öğretmenleri öğretmenlik mesleğine hazırlamasına yönelik önerileri, uygulamaların yeterli olması, üniversite eğitiminin eğitim kurumları ve gerçek hayatla iç içe olunması ve üniversitedeki uygulama derslerinin etkin hâle getirmesi olmak üzere üç alt konu altında toplanmıştır.

Uygulamaların yeterli miktarda olması: Üniversite eğitiminin teorik veya bilgi aktarımı ile sınırlı kalmayıp daha çok uygulamaya yer verilmesi kanaatinde olan yöneticiler şunları ifade etmiştir:

"Maalesef üniversite eğitimi alanda var olan eğitimin bir göstergesi değil, üniversite eğitimleri pratik olmuyor. Üniversitede aldığı teorik eğitim ile okula gelen öğretmen bocalamalar yaşıyor. Özellikle üniversitelerin öğretmen yetiştirirken pratik uygulamaları arttırması gerekiyor. Ben üniversite eğitimi boyunca öğrencilerimin pratiğe yönelmesini çok arzu ederim." Y11

"Bence öğretmenlik üniversitelerde uygulamalı olmalı bir öğretmen üniversiteden mezun olduktan sonra öğretmenliğe başladığı zaman öğretmenliği bilmeyerek başlıyor. Bana göre öğretmenliği meslek içerisinde öğreniyor. Öğretmen kendi üniversite eğitimi ile öğretmenlik mesleği ile ilgili farklar olduğunu söylüyor. Üniversitede her şeyi teorik gösteriyor. Fakat okullarımızda daha çok uygulama ağırlıklı. Fakülteler sadece öğretim ile ilgili bilgiler veriliyor, eğitim ile ilgili bilgiler beceriler verilmiyor ve kazandırılmıyor." Y19

Üniversitedeki eğitimde uygulamanın usta-çırak ilişkisi çerçevesinde yürütülebileceğini belirten bir yönetici şunları ifade etmiştir:

"Bana göre üniversitede 4 yıl öğretmen adaylarına bilgi yükü vermekten ziyade, usta- çırak ilişkisi olması lazım. Bir yıl temel bilgileri verip ertesi yıl da kıdemli bir öğretmenin yanına gönderip bu mesleğin nasıl yapıldığını gözlemlmeleri lazım." Y9

Üniversitelerin eğitim kurumları ve gerçek hayatla içiçe olması: Üniversiteler ve uygulama okulları arasında kopukluğun giderilmesi ve eğitim kurumlarıyla içiçe olunması gerektiğine vurgu yapan yöneticiler, bu kopuklukların hem müfredat hem de hayat şartları açısından olduğunu ve giderilmesi gerektiğini belirtmiştir. Müfredata değinen bazı yönetici ifadeleri şunlardır:

"Yenilikçi öğretmen yetiştirme açısından üniversitelere tavsiyem ise üniversitelerin eğitim kurumlarıyla ilköğretim, ortaöğretim, okul öncesi gibi eğitim kurumlarıyla iç içe olmasını, okulların ihtiyaçlarının tespit edilmesini ve yetiştirdikleri öğretmenleride okulların ihtiyaçları doğrultusunda yetiştirmesini öneririm." Y12

"Üniversite çok farklı. Branş bazında değerlendirildiği zaman üniversitede öğretilenler maalesef okullarımızda kullanılmıyor. Farklı şeyler anlatılıyor en azından ben kendi branşım için söyleyeyim paralellik yok. Lisede neler anlatılıyor bununla ilgili nasıl verimli olunabilir. Ben en azından üniversiteden mezun olduğunda okula geldiğim zaman... Üniversitede görmüş olduğumuz derslerin %90'ı, 95'i okullarda müfredatta yok. Çok farklı şeyler. Öğretmenler geldikten sonra tekrar belki sıfırdan başlama değil ama üzerine öğretmen kendini yenilemek zorunda kalıyor ne yapılabilir bununla alakalı. Belki üniversite programları Millî Eğitimin programlarıyla paralel gidebilir." Y15

Üniversitede verilen eğitimin hayatın her alanında olması ve müfredatın dışında diğer becerilerin de öğretmen adaylarına kazandırılması gerektiğini belirten bazı öğretmenler şunları söylemiştir:

"Elit bir okula gitmek bir şey katmıyor. Varoş okullara gidilmesi gerekiyor. Köy okullarına gidilmesi gerekiyor. Öğretmenlik; doğuda okulda soba yakabilmek, ekmek yapabilmektir. İşin zor kısmını göstermek gerekiyor." Y16

Üniversitedeki uygulama derslerinin daha etkin yürütülmesi: Birkaç yönetici, uygulamanın veya stajların daha denetimli ve sağlıklı yürütülmesi gerektiğine değinmiştir.

"Üniversiteler tarafından okullara gönderilen öğretmen adaylarına yapılan staj seçimlerinin çok yeterli olduğunu düşünmüyorum. Çünkü denetim de problem var. Öğretmen adaylarının sınıfta öğretmen mi öğrenci mi olduğu belli değil. Birçok üniversite öğrencisinin gittiği staj olarak katıldığı okullarda gelecekteki meslektaşları bile bunlara değer vermiyor. Hatta öğretmenler odasına almayanlar bile var. Bu da insanın onurunu kırıyor. Öğretmen adaylarında

öğretmenlikle ilgili olumsuzluklar oluşturuyor. Bunun için öğretmen adayına gerektiği değeri verip üniversiteden mezun olmadan bu yeterliliğin sağlanması gerektiğine inanıyorum. Hem bilgi hem donanım" Y9

"Eğitim fakültelerinin yenilikçi öğretmenler yetiştirmesi için; fakülte hocalarının ve öğrencilerin okul içinde zaman geçirmesi gerekmektedir." Y16

Üniversitelerin Yenilikçi Olması İçin Öneriler

Üniversitelerin bilime yönelmesine ve yenilikçi olmasına yönelik: Tablo 32'de görüldüğü gibi yöneticiler bu konuda özellikle üniversitelerin ve akademisyenlerin yenilikçi olması, bilime odaklanması ve geleceğin ihtiyaçlarına dönük bireyler yetiştirmesi gerektiğine vurgu yapmışlardır. Üniversitelerin yenilikçi olması gerektiğine vurgu yapan yöneticilerden bazılarının ifadeleri şunlardır:

"Üniversitelerin kendilerini yenilemesi gerekiyor araştırmalara projelere teşvik etmesi gerekiyor. İçeriği her zaman aynı şekilde tekrarlanan alıntı, Sadece reklamlarını öne çıkartan, projelerle değil de gerçek anlamda bilimin üretilmesi lazım. Üniversitemizin bu durumdan uzak olduğunu düşünüyorum. Öğretmen yetiştiren kurumlarımız ayağı yere basan projeler üretmeli. Teorik bilgilerin ötesine geçmeleri lazım". Y10

"Akademisyenler geleneksel değil; geniş vizyon sahibi olmalı ve teknolojiyi derslerinde kullanmalıdırlar." Y5

İki yönetici üniversitelerin ayrıca siyasetten uzak durarak yeniliklere ve bilime odaklanması gerektiği üzerinde durmuş ve şunları söylemiştir:

"Üniversiteler bence siyasetten de uzak durmalı. Üniversiteler bilim merkezleri olmalı bence. Y4

Bilişim ve teknoloji dersleri olmalı: Çalışmaya katılan yöneticilerden ikisi üniversitede bilişim ve teknoloji derslerinin ve öğrencilere bu becerilerin kazandırılmasının yenilikçi öğretmen özellikleri açısından önemine değinmiştir. Yöneticiler şunları ifade etmişlerdir:

"Yenilikçi öğretmen yetiştirme açısından üniversitelere tavsiyem ise, bir kere bilişim dersleri teknoloji dersleri konulsun. Bizim dönemimizde bu tür dersleri yoktu. Açıkçası ben akıllı tahtayı ilk defa öğretmen olduktan sonra gördüm. Yeni gelişmeler anlatılmalıdır. Bilgisayar kullanamayan öğretmenler var maalesef. Normal bir Office programını dahi kullanamayan öğretmenlerimiz var... Akıllı tahtayı kullanamayan öğretmenin bence üniversiteden mezun olmaması lazım." Y13

"Eğitim fakültelerinde öğretmen adayları etkileşimli tahta görmeden buraya gelmemeli.'" Y14

Eğitim fakültelerine nitelikli ğrenci alınması: Çalışmaya katılan iki yönetici, eğitim fakültelerinin daha tercih edilebilir olması gerektiğine ve daha yüksek puanlı öğrencilerin öğretmenlik branşlarını okumaları gerektiğine vurgu yapmıştır:

"Yüksek puanlı öğrencilerin eğitim fakültelerini tercih etmesi gerekiyor. Yani zeki öğrencilerin bu fakültelere girmesi gerekiyor. Bu yıl eğitim fakültelerine bir başarı sıralaması getirildi. Bu yeterli değil. 240 bin den 250 binden ğrenci alacak bu yeterli değil. Bunların düzelmesi lazım. Her bölgeden en başarılı öğrenciler eğitim fakültesine gitmeli, ğretmen çok iyi yetiştirilmeli. En iyi öğrenciyi eğitim fakültesine aldı ona gerekli yatırımı yapmazsan o da bir sonuç vermez." Y3

"nemli hiçbir yeri kazanamayan insanlar ğretmenliği tercih ediyor. Doktor olamayan mühendis olamayan öğrenciler ğretmenliği tercih ediyor bu öğrencileri fakültelerde motive etmek çok zor oluyor." Y10

Geleceğin ihtiyaçlarına dönük bireyler yetiştirmesi: Üniversitede verilen eğitimin güncel ve geleceğin ihtiyaçlarına ve şartlarına uygun olması gerektiğine vurgu yapan yöneticiler, öğretmenlerin geleceğin ihtiyaçlarına dönük olarak yetiştirilmesi gerektiğini şöyle ifade etmişlerdir:

"ğretmenler geleceğin ihtiyaçlarına göre yetiştirilmelidir." Y6

"niversitedeki hocalarımız tabii ki ileriye dönük anlamında da beş yıl sonrasında da 10 yıl sonrasında da hani bir öngörü ile öğrencilerini yetiştirmeleri en azından bir 50 yıl bile olabilir. Bu en yakın düzlemde beş yıl 10 yıl 15 yıl 20 yıl gibi.. Gelecekte mezun ettikleri veya mezun edecekleri insanların karşılaşacakları günlük işte şartlara veya bir sonraki yılın ya da 5 yıl sonraki yılın olanaklarına da kendilerini adapte edebilecekleri derslerle eğitim vererek öğrencilerini mezun etmelerini isterim, şahsen bu fırsattan yararlanamamış birisi olarak." Y4

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Hem ğretmenlerin hem de yöneticilerin üniversitelere yönelik nerileri hem ğretmen hazırlamaya hem de üniversitelerin yenilikçi olmasına yönelik olmuştur. Öğretmen hazırlamaya yönelik öneriler her iki grup tarafından da uygulamaya yönelik olmuş, uygulama saatlerinin artırılması ve üniversitelerin eğitim kurumları ve gerçek hayatla içiçe olması gerektiği yönünde olmuştur. Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak, üniversitedeki uygulama derslerinin daha etkin olarak yürütülmesi gerektiğini de belirtmiştir.

Üniversitelerin yenilikçi olması için öğretmenlerin ve yöneticilerin nerileri; üniversitelerin bilime yönelmesine, yenilikçi olmasına ve üniversitelerde bilişim ve teknoloji dersleri olmasına yönelik olmuştur. Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak, eğitim fakültelerine nitelikli ğrenci alınması ve bu fakültelerin geleceğin ihtiyaçlarına

dönük bireyler yetiştirmesi gerektiğini; öğretmenler ise yöneticilerden farklı olarak öğretim üyelerinin daha yenilikçi olmasını ve üniversitelerin bilim üreten, siyasetten uzak kurumlar olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca; öğretmenler, eğitim fakültelerinin yurtdışındaki üniversitelerle ikili anlaşmalar yapmasını ve öğretmen adaylarının gerekirse yurtdışında staj yapmasını önermiştir.

4.8.10. Tema: Öğretmenlerin Eklemek İstedikleri Diğer Görüşleri

Öğretmen ve yöneticilere görüşmenin sonunda eklemek istedikleri bir şey olup olmadığı sorulmuştur. Öğretmenlerin ve yöneticilerin diğer görüşleri Tablo 37 ve Tablo 38’de sunulmuştur.

Öğretmenlerin ekledikleri görüşleri: Görüşmenin sonunda 13 öğretmen teşekkür etmiş, 5 öğretmen aşağıdaki tabloda yer alan konularda görüş beyan etmiştir. Öğretmenlerin ekledikleri konular ve sıklıklar Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37: Öğretmenlerin Ekledikleri Diğer Görüşler

Tema	Alt Temalar	f
Diğer Görüşleri	Öğrenmeyi öğretme gereği	1
	Yenilikçi öğretmenliğin önemi	1
	Yenilikçi ve nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi için sistemin düzeltilmesi ve yenilikçi olması gereği	1
	Böyle bir araştırmadan dolayı memnuniyet duyma	1
	Araştırmanın genişletilmesi	1
Toplam		5

Öğrenmeyi öğretme gereği ile ilgili olarak bir öğretmenin ifadesi şu şekildedir:

"Esasında bizim ülkemizde eksik olan şey insanlarımıza öğrenmeyi öğretmemiz lazım öğrenmeyi istemeliyiz. Eskilerin bir güzel sözü vardır. "Taşıma suyla değirmen dönmüyor." Haydi, oğlum haydi kızım diyerek merakı uyandırmamız lazım bu merakı uyandırdığımız zaman bizim çocuklarımız çok daha mükemmel olur bizim çocuklarımız çok zeki, fakat zekâlarını farklı yollarda kullanıyorlar ama öğrenmeyi öğretirsek araştırma ruhu kazandırırsak kimse öğrencilerimizin önüne geçemez. " Ö1

Yenilikçi öğretmenlik çok önemli temasıyla ilgili olarak bir öğretmen şunları söylemiştir:

"Yenilikçi öğretmenlik çok önemli. Bunun altını çiziyorum. " Ö4

Yenilikçi ve nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi için sistemin düzeltilmesi ve yenilikçi olması gereği ile ilgili olarak öğretmen ifadesi şu şekildedir:

"Ben ve arkadaşım veya bir başka öğretmen... Bence her öğretmen yenilikçi olmak ister. Büyük oranda önemli olan bunun koşullardır. Bu öğretmenlerin yetiştirilmesi önemli. Öğretmeninizi yeterince donatmazsanız, ufkunu geliştiremezsiniz. O yeni bir şeyi alıp kendine katamayabilir. Öğretmenliği kötü bir şekilde sürdürebilir. Bireylere bu işi yıkmak bence doğru değil. Bu iş devletin, üniversitelerin, büyük kurumların işi. Belki ben kötü bir öğretmenim hangi öğretmen kötü olmak ister ki? Öğretmen alanına hâkim olmak ister, kendinden bir şeyler katmak ister. Ben yenilikçiliği sistemde arıyorum. Hep derler öğretmenlik vicdan işidir. Öğretmen kendini geliştirmeli. Daha iyi düşünmeli, daha iyi vermeli. Evet temeli sağlayacak sistemdir. Büyük etken sistemdir. Eğer siz bu yolu açmazsanız. Onu iyi bir öğretmen olarak değiştiremezsiniz, donatamazsanız, akademik olarak pedagojik olarak, bu öğretmenlerden çok verimlilik bekleyemezsiniz." **Ö4**

Böyle bir araştırmadan dolayı memnuniyet duyma ile ilgili olarak bir öğretmen şunları söylemiştir.

"Böyle bir araştırmanın böyle bir görüşmenin yapılmasından dolayı ülkemizde birilerinin bu konularla ilgilenmesinden de memnuniyet duydum." **Ö8**

Araştırmanın genişletilmesi ile ilgili olarak bir öğretmen şunları ifade etmiştir:

"Yenilikçi öğretmen, Yenilikçi öğretmenler, Yenilikçi Okul, Yenilikçi Okullar ve ondan sonra da Yenilikçi Üniversiteler, hatta yeni aydınlık bir Türkiye için bu çalışmanın genişletilmesini arzu ederim." **Ö18**

Yöneticilerin ekledikleri görüşleri: Görüşmenin sonunda 12 yönetici teşekkür etmiş, 6 yönetici aşağıdaki tabloda yer alan konularda görüş beyan etmiştir. Yöneticilerin eklemek istedikleri konular Tablo 38'de gösterilmiştir:

Tablo 38: Yöneticilerin Eklemek İstedikleri Diğer Görüşler

Tema	Alt Temalar	f
Diğer Görüşler	Eğitimin ve öğretmenlerin kalitesinin artırılması	5
	Öğretmenlere destek verilmesi	3
	Yeniliklere açık ve yenilikçi öğretmen olmanın gereği	2
	Araştırma sorularının kapsamının genişliği	1
Toplam		6

Eğitimin ve öğretmenlerin kalitesinin artırılması ile ilgili olarak yöneticiler şunları söylemiştir:

"Ülkemizin eğitim öğretim hizmetlerinde dünyanın en iyi ülkesi olmasını istiyorum. Onun için de ülke olarak eğitimde öğretmenin yetişmesine çok büyük bir önem vermemiz gerekiyor. Bu sadece Millî Eğitim Bakanlığı'nın eğitim bütçesini arttırması ile olmuyor, bunların doğru kullanılması gerekiyor. Kaliteli eğitim ve öğretimi yurdun dört bir yanına yaymamız gerekiyor. Biz bunu özel okul olmamızdan dolayı bunu yapıyoruz. İyi bir planlama ile ülke olarak bunu gerçekleştirebiliriz." **Y3**

"Üniversitelerimizin daha doğrusu öğretmen eğitimi yapan kurumların öneminin %100 artmasını arzu ediyorum. Otomatik olarak öğretmen eğitimi okullardaki öğrenci eğitimi demektir. Öğrenci eğitimi bir devletin bir milletin eğitimi anlamına geliyor. Her şeyin eğitimle başladığını her şeyin de eğitimle biteceğine inanan insanlardanım ben. Mühendis lazım doktor lazım her şey lazım ama: bir eğitimci asıl onları yetiştiren olarak düşünüyorum. Eğitim fakültelerinin çok fazla desteklenmesini arzu ediyorum." **Y11**

"Üniversitelerimizin, bakanlığımızın ilgili kademelerin, Bakanlar kurulumuz tüm yetkili kurum ve kuruluşların birbiriyle etkileşim içerisinde işbirliği içerisinde çalışmaları lazım. Üretimi, üretilen güzel şeyleri esas alarak daha objektif hareket etmeleri gerektiğini düşünüyorum. İnşallah Ülkemizde bu güzel değişimlerin arttığı oranda bunun da gerçekleşebileceğini inanıyorum." **Y10**

Öğretmenlere destek verilmesi gerektiği görüşünde olan yönetici beyanları şöyledir:

"... fedakârca çalışan özgüvenli ve özverili şekilde çalışan eğitimcilerin olması gerekiyor, sevgi ile eğitim öğretim hizmetine sunan meslektaşlarımız da vardır. Bu meslektaşlarımızı desteklememiz gerekiyor." **Y3**

"Her öğretmen bir olmuyor ama fen lisesinde yeniliklere açık öğretmenler ama mesela bir meslek lisesinde böyle olmuyor birazcık öğrencinin talebi olmadığından dolayı ne veriliyorsa onu alıyor öğrenciler talepte bulunamıyorlar. Öğretmenler dolayısıyla kendilerini çok fazla yenilemiyorlar Bu kapsamda belki öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere zorunlu tutulabilir ya da üç yılda dört yılda bir branşlarında yeterlilik sınavları yapılabilir; onların kullanılması gerekli diye düşünüyorum." **Y15**

Yeniliklere açık ve yenilikçi öğretmen olmanın gereği üzerinde duran yöneticiler şöyle demiştir:

"Türkiye genelinde yeniliklere açık öğretmenler var. Yeniliklere açık olmayan öğretmenler de var. Bunları ayırt etmek gerekiyor. Gönül arzu eder ki bir eğitimci sürekli değişen gelişen teknolojiyi çağımızı yakında izleyerek önce öğretmenin donanımlı olması gerekiyor öğretmen donanımlı olursa okulda öğrencisine yararlı olabilir. Öğretmenin sürekli kendisini değiştirmesi yenilemesi lazım Hiçbir şey durağan kalmıyor her gün her şey değişiyor, teknoloji değişiyor yeni öğretim sistemleri metotları değişiyor." **Y3**

"Yenilikçi Öğretmen olmak zorundayız. Biz öğretmenlerin başka seçeneği yoktur. Her öğretmenin yenilikçi öğretmen olmak için gayret sarf etmesi zorunluluğu var. Şartlar ne kadar müsait olmasa da, farkındalık oluşturulacak şekilde hareket etmesi ve kısa vadeli düşünmemesi gerekiyor. Aldığım para zaten ne ki, ben buna niye zaman harcıyayım yaklaşımıyla hareket ederse öğretmen

sadece gününü kurtarır. Böyle bir öğretmenin mesleğinde kalıcı olamayacağını düşünüyorum." **Y10**

Araştırma sorularının kapsamının genişliği ile ilgili bir yönetici şunu söylemiştir.

"Sorularınız gayet geniş kapsamlı. Her bir sorunun üzerinde uzun uzun konuşulabilecek şeyler var. Ama genel haliyle cevaplamaya çalıştık." **Y4**

Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşleri Arasındaki Benzerlikler ve Farklılıklar:

Hem yöneticiler hem de öğretmenler tamamıyla farklı konuları temel alarak ekleme yapmışlardır. Her iki grupta da katılımcıların çoğunluğu teşekkür etmiştir.



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen nicel ve nitel bulguların sonuçları tartışılmıştır. Buna göre araştırmanın nicel boyutunda kamu/özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumları öğretmenlerin kendi görüşlerine göre belirlenmesi amacıyla hazırlanan yenilikçi öğretmen özellikleri ölçeğiyle elde edilen bulguların sonuçları tartışılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise öğretmenlerle ve yöneticilerle yapılan görüşmelerden elde edilen bulguların sonuçları tartışılmıştır. Nicel ve nitel bulguların birlikte değerlendirilmesine ilişkin sonuçlar tartışılarak, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

5.1.1. Nicel Bulgulara İlişkin Sonuç ve Tartışma

5.1.1.1. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Düzeyi İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırma kapsamında ulaşılan ilk sonuca göre öğretmenler yenilikçi öğretmen özellikleri sahip olma durumlarını genel olarak yüksek derecede görmektedir. Öğretmenlerin kendilerini alt boyutlar kapsamında yani yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olma durumlarını yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Öğretmenler Özbek (2014)'in yapmış olduğu araştırmada bireysel yenilikçilik durumlarını yüksek düzeyde algılamaktadır. Kılıç (2015)'in yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin düşük düzeyde yenilikçi olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin yüksek olmasının mesleki gelişimlerini olumlu etkilediği düşünülebilir. Şahin İzmirli ve Gürbüz (2017), tarafından yapılan araştırmada ise bu araştırmanın aksine öğretmen adaylarının yarısına yakınının yenilikçilik düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları göstermektedir ki öğretmen ve öğretmen adayları arasında yenilikçilik düzeyi farklılaşmaktadır. Alan yazında öğretmenlerin öz yeterlik

algularının yüksek oluşunu eğitim ortamlarında yeniliklere açık olma ve onları daha kolay sınıf ortamlarına adapte etmeyi kabul etme ile ilişkilendiren çalışmalar göze çarpmaktadır (Stein & Wang, 1988; Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001). Mevcut çalışmada katılımcı öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumlarını genel olarak yüksek derecede görmelerinin eğitimsel yenilikleri takip etme ve bunları sınıf içi uygulamalarına dâhil etme ve uyarlama olasılıklarını pozitif etkileyebileceği öngörülmektedir. Fakat kendilerini yenilikçi olarak görmeleri her ne kadar yenilikçiliklerin eğitim ortamlarında öğretmenler tarafından kabullenilmesine ve uygulanmasına katkı sağlasa da, herhangi bir yeniliğin öğretmen tarafından istekli olarak benimsenmesini sağlayan pek çok faktörün olduğu unutulmamalıdır. Bu faktörlerden bazıları ise; bilgi, ilgililik, istenebilirlik, etkililik, güvenilirlik, uygulanabilirlik ve uyarlanabilirliktir (Hurst ve Rust, 1990).

5.1.1.2. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanlar Çalıştıkları Kurum Türüne Göre (Kamu-Özel / Fen-Sosyal Bilimler) Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Organizasyonların (örneğin okulların) işlevsel olabilmesi diğer bir deyişle faaliyetlerini etkili yerine getirebilmesi için yenilikçilik elzemdir (Koch, Binnewies & Dormann, 2015). Ayrıca okullardaki akademik çıktıları etkileyen parametrelerden birinin de okulların yenilikçilik durumları olduğu öngörülmektedir (Lubienski, 2003). Herhangi bir organizasyonun yenilikçilik durumunun söz konusu organizasyonun etkinliğinde pozitif etkiye sahip olduğunu ileri süren çalışmalar mevcuttur (Han, Kim & Srivastava, 1998; Hult, Hurley & Knight, 2004). Dahası, olumlu kurum kültürü olan okullardaki öğretmenlerin yenilikleri denemede daha fazla girişimci oldukları ileri sürülmüştür (Peterson & Deal, 1998). Okul ve öğretmen yenilikçilik noktasında birbirlerini etkilemediktedirler. Bu noktada öğretmenlerin yenilikçi özelliklerinin okul türlerine göre belirlenmesi, kurum türünün yenilikçi öğretmen özellikleri üzerinde ne tür bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmayı sağlayacaktır. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri faktörlerinin puan ortalamaları okul türüne (kamu / özel) göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin kamuda veya özelde çalışıyor olmaları yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumlarını etkilemektedir. Özel okullarda görev yapan öğretmenleri puan ortalamaları, kamuda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksektir. Yeniliklere, bilişim teknolojilerine, gelişime ve işbirliğine açık olma durumları noktasında özel okulda

görev yapan öğretmenler kamuda görev yapan öğretmenlere göre daha iyidir. Yeniliklere açık olma faktörü için özel okulda görev yapan öğretmenler, kamuda görev yapan öğretmenlerden; bilişim teknolojilerine açık olma faktörü için özel okulda görev yapan öğretmenler, kamuda görev yapan öğretmenlerden; gelişime ve işbirliğine açık olma faktörü için özel okulda görev yapan öğretmenler kamuda görev yapan öğretmenlerden daha yüksek ortalamaya sahiptir. Özelde çalışan öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumlarını yüksek olmasının nedeni okulların fiziki ortamlarını iyi olması, okulların yenilikçi örgüt ve iklimine sahip olması, öğretmenlerin yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olmalarının desteklenmesi olabilir. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamaları okul türüne (fen / sosyal bilimler) göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kamu / özel fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenler arasında okul türüne göre anlamlı bir farklılık yoktur.

5.1.1.3. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri puan ortalamaları cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri öğretmenlerin kadın ya da erkek olmaları genel olarak yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumlarını etkilememektedir. Alt boyutlara göre öğretmenlerin cinsiyet durumları incelendiğinde öğretmenlerin yeniliklere açık olma puan ortalamaları cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterirken, bilişim teknolojilerine açık olma, öğrenmeye açık olma, gelişime ve işbirliğine açık olma cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Sadece kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre yeniliklere açık olma durumları daha yüksektir. Korucu ve Olpak (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmen adaylarının cinsiyetleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Diğer bir araştırmada öğretmenlerin kadın ve erkek olması onların yenilikçilik düzeylerini etkilememektedir (Demir Başaran ve Keleş, 2015) Öğretmen ve öğretmen adaylarının cinsiyetleri yenilikçilik düzeylerinde farklılık göstermemektedir. Yapılan diğer araştırma sonuçları da bu araştırmanın sonuçlarını desteklemektedir.

5.1.1.4. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine, Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri puanları, öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin eğitim seviyesi artıkça yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma düzeyleri artmamaktadır. Öğretmenler eğitim düzeyine göre benzer yenilikçi öğretmen özelliklerine sahiptir. Yani öğretmenlerin eğitim düzeyleri alt boyutlar kapsamında yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olma durumlarını etkilememektedir.

5.1.1.5. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Öğretmenlerin, Kıdemlerine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri kıdeme göre anlamlı farklılık göstermektedir. 6-10 yılları arasında kıdeme sahip öğretmenler; 5 yıl ve daha az, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerden daha az yenilikçi öğretmen özelliklerine sahiptir. Kıdeme göre gelişime ve işbirliğine açık olma alt boyutu anlamlı farklılık gösterirken, yeniliklere, bilişim teknolojilerine ve öğrenmeye açık olma alt boyutlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Demir Başaran ve Keleş (2015) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin kıdem yılının yenilikçilik düzeylerini etkileyen bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.1.1.6. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Yabancı Dil Bilgisine Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumları yabancı dil seviyesine göre anlamlı fark göstermektedir. Yabancı dil seviyesine göre öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri anlamlı bir şekilde değişmektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yabancı dil seviyesi öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerini etkilemektedir. Öğretmenlerin yabancı dil seviyeleri artıkça yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumları da artmaktadır. Temel düzeyde yabancı dil seviyesine sahip öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumu ileri düzey yabancı dil bilgisine sahip öğretmenlerden daha düşüktür. Öğretmenlerin bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olma durumları

yabancı dil seviyesine göre anlamlı farklılık gösterirken yeniliklere açık olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Temel seviyede yabancı dil seviyesine sahip olan öğretmenlerin puan ortalamaları; bilişim teknolojilerine açık olma durumuna göre ileri düzey yabancı dil bilgiseine sahip olan öğretmenlerden daha düşüktür. Orta seviyede yabancı dil seviyesine sahip olan öğretmenlerin puan ortalamaları; öğrenmeye açık olma durumuna göre temel düzey yabancı dil bilgiseine sahip olan öğretmenlerden daha yüksektir. Temel seviyede yabancı dil seviyesine sahip olan öğretmenlerin puan ortalamaları; gelişime ve işbirliğine açık olma durumuna göre ileri düzey yabancı dil bilgiseine sahip olan öğretmenlerden daha düşüktür. Sonuç olarak öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma durumu yabancı dil bilgisinin seviyesine göre değişmektedir. Öğretmenlerin ileri düzey yabancı dil bilgisine sahip olması, yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olma düzeylerini arttırmaktadır. Yabancı dil bilmenin yararı ve önemi, üzerinde fikir birliği olunan bir gerçektir. Çalışmada elde edilen bulguyu daha somut olarak örneklemede İngilizce kullanılabilir. Nunan'a göre "İngilizce şu anda tartışmasız olarak bilim ve teknolojinin dilidir" (2003: 590). Öğretmenlerin genel olarak eğitim alanında ve özelde kendi alanlarındaki yeni yöntemler, öğretimsel uygulamalar, pedagojik yaklaşımlar gibi yenilikçilik özelliklerini destekleyi ve artırıcı kimi bilgileri ilk elden edinmelerinin yabancı dil bilgileri ile doğrudan ilişkili olduğu söylenebilir. Bu bakımdan öğretmenlerin yabancı dil bilme ve yenilikçilik özellikleri sahip olma arasındaki pozitif eğilimli ilişki oldukça anlamlıdır.

5.1.1.7. Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeğinden Elde Ettikleri Puanların Branşlarına Göre Farklılık Durumunun Sonuçları ve Tartışma

Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri branşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeye göre öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri branşa bağlı olarak değişmektedir. Yani öğretmenlerin branşı onların yenilikçi öğretmen özellikleri üzerinde etkilidir. Yabancı dil grubu öğretmenlerinin yenilikçi öğretmen özellikleri sosyal ve fen bilimleri branş gruplarına göre daha yüksektir. Yeniliklere, bilişim teknolojilerine, gelişime ve işbirliğine açık olma alt boyutları branş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterirken, öğrenmeye açık olma alt boyutuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Fen ve matematik grubu öğretmenlerinin yeniliklere açık olma düzeyi sosyal ve edebiyat grubu ve yabancı dil grubu

öğretmenlerine göre daha düşüktür. Yabancı dil grubu öğretmenlerinin bilişim teknolojilerine açık olma düzeyi fen ve matematik grubu öğretmenlerine göre daha yüksektir. Yabancı dil grubu öğretmenlerinin gelişme ve işbirliğine açık olma düzeyi sosyal bilimler grubu öğretmenlerine göre daha yüksektir. Kılıç (2015)' tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yenilikçilik düzeyleri ile branşları arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmen adayları üzerine yapılan bir araştırmada öğretmen adaylarının eğitim gördükleri bölümlerle yenilikçilik düzeyleri arasında anlamlı farkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bitkin, 2012).

5.1.2. Nitel Bulgulara İlişkin Sonuç ve Tartışma

5.1.2.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Görüşlerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

5.1.2.1.1. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçilik Kavramına İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına ilişkin görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Öğretmenler ve yöneticiler yenilikçi kavramını hem bireysel yenilikçilik hemde eğitimde yenilikçilik olarak algılamaktadırlar.

Öğretmenler yenilikçilik kavramına bireysel yenilikçilikten çok eğitimde yenilikçilik olarak anlam yüklemektedir. Öğretmenler tarafından, eğitimde yenilikçilik kapsamında sistemi / varolanı geliştirme, öğrenmeye rehberlik etme, günceli takip etme ve uygulama en sık dile getirilen görüşler olmuştur. Öğretmenler bireysel yenilikçilik kapsamında çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma, bilim ve teknolojide gelişmeleri takip etme, kendini yenileme ve kendini geliştirme gibi görüşleri en sık düzeyde dile getirmiştir.

Okulların başarısında ve gelişiminde yöneticiler önemli bir parametredir (Fernet, 2011). Bu bakımdan, onların yenilikçilikle ilgili görüşleri önem arz etmektedir. Yöneticiler yenilikçilik kavramına eğitimde yenilikçilikten çok bireysel yenilikçilik olarak anlam yüklemektedir. Yöneticiler tarafından bireysel yenilikçilik kapsamında çağın gereklerine /yeni şartlara ayak uydurma, kendini yenileme, yeniliklere açık olma ve bilim ve teknolojideki gelişmeleri takip etme en sık dile getirilen görüşler olmuştur. Eğitimde yenilikçilik kapsamında, yöneticiler sistemi /varolanı geliştirme, gelişmeleri takip etme, öğrenciye rehberlik etme, çağı yakalama/çağa uyum sağlama ve öğrencileri geleceğe/yaşama hazırlama gibi görüşleri en sık seviyede dile getirmiştir.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına yükledikleri anlamlar arasında benzerlik ve farklılıklar vardır. Öğretmenler arasında yenilikçiliğin daha çok eğitim bağlamında, yöneticiler arasında ise yenilikçiliğin hem bireysel hem de eğitim bağlamında eşite yakın oranlarda algılandığı görülmektedir. Öğretmenler arasında gelişmelere ve yeniliklere açık olmak, yöneticiler arasında ise öğrenmeye açık olmak ve çözüm üretebilmek; bireysel yenilikçilik çerçevesinde hiç bahsedilmemiş olan görüşlerdir. Eğitimde yenilikçilik teması altında ise, yöneticiler, farklı öğretim yöntemleri kullanma, okulda yeni gelişmeleri uygulama ve bilim ve teknolojideki gelişmeleri takip etme konularına hiç denmezken, öğretmenler de öğrencileri geleceğe/ yaşama hazırlama konularından hiç bahsetmemiştir.

Alan yazı incelendiğinde yenilikçilik, yeni fikirleri uygulanması, değişim, yeni fikrin, yeni ürünün ve yeni uygulamanın benimsenmesi, yeniliklere verilen tepki olarak tanımlanmaktadır (Glor, 2001; Rogers, 2003; Goldsmith ve Foxall, 2003; Demirel ve Seçkin 2008). Saruhan ve Yıldız (2009: 97)'a göre yenilikçilik kavramı “müşteri tatmininin sağlanması için yeni kaynakların yaratılması ve yaratıcılığın uygulamaya geçirilmesi süreci”dir. Goldsmith ve Foxall (2003) ise yenilikçiliği; bireylerin yeni olan şeylere (fikir, ürün ve uygulama) ve onların kendi başarı ve başarısızlıkları üzerindeki etkilere verdikleri tepkilere ilişkin bireyden bireye değişen farklılıklar olarak tanımlanmaktadır. Alanyazında yenilikçilik kavramı farklı tanımlarla ifade edilmektedir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına yükledikleri anlamların farklılaşması ilgili alanyazında da görülmektedir. Bu farklılaşmanın, farklı bakış açılarından, deneyimlerden ve algılardan kaynaklandığı söylenebilir. Öğretmenler ve yöneticilerin yenilikçilik kavramına farklı anlamlar yüklenmesinin nedeni; farklı deneyimlere, branşlara ve mesleki gelişim beklentilerine sahip olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Fakat herhangi bir organizasyonda değişimin ve yeniliğin başarılı olmasında liderlerin arzulu, destekçi ve gerekli kaynakları temin eden bir role sahip olmaları önemlidir (Hall ve Hord, 1987). Bu yönüyle öğretmenlerin yenilikçi olması ve yenilikleri eğitim ortamlarına taşımasında eğitim ve okul yöneticilerinin rolünün oldukça belirgin olduğu açıktır. Diğer taraftan, yöneticiler gelişme için çeşitli değişkenleri ortaya koysalar da gelişimin uygulama yükü ve sorumluluğu öğretmenlerdedir (Brakels ve dğr, 2002).

5.1.2.1.2. Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Yenilikçi Öğretmen Kavramına İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçi öğretmen kavramına ilişkin görüşleri öğrenme yetkinliği, eğitsel yetkinlik ve bilgi ve teknoloji yetkinliği şeklinde üç alt tema altında toplanmıştır. Bu alt temalar Zhu, Wang, Cai ve Engels (2013) tarafından belirlenmiş olan dört yetkinlik (Öğrenme, Eğitsel, Teknoloji ve Sosyal) türünden üçü ile örtüşmektedir.

Öğretmenler yenilikçi öğretmenin öğrenme yetkinliğini araştırmaya açık olma, öğrenmeye açık olma, gelişmelere/ yeniliklere açık olma, kendini yenileme ve geliştirme, gelişmeleri ve yenilikleri takip etme, gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma ve gelecekle ilgili hedefleri olma şeklinde tanımlamaktadır. Öğretmenler yenilikçi öğretmenin eğitsel yetkinliği öğrenci özelliklerini anlayarak öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanma ve yeni öğretim yöntem ve teknik kullanma olarak algılamaktadır. Öğretmenler yenilikçi öğretmenin bilgi ve teknoloji yetkinliğini ise teknolojiyi kullanabilme, bilgiye ulaşabilme ve bilgiyi kullanabilme, günceli takip etme ve uygulama ve çağı yakalama/çağın gereklerine uygun davranma olarak algılamaktadır.

Yöneticiler yenilikçi öğretmenin öğrenme yetkinliğini, kendini yenileme ve geliştirme, gelişmeleri ve yenilikleri takip etme, gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurma olarak algılamışlardır. Yine yöneticiler yenilikçi öğretmenin eğitsel yetkinliğini öğrenci özelliklerini anlayarak öğrencinin özelliğine göre yöntem ve teknik kullanma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, yeni öğretim yöntem ve tekniklerini kullanma, risk alma ve yenilikleri sisteme uyarlama olarak algılamaktadır. Yöneticiler yenilikçi öğretmenin bilgi ve teknoloji yetkinliğini ise teknolojiyi kullanma, bilgiye ulaşma ve bilgiyi kullanma, günceli takip etme ve uygulama, çağı yakalama/çağın gereklerine uygun davranma olarak algılamaktadır.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin yenilikçi öğretmen kavramına ilişkin görüşleri arasında benzerlikler ve farklılıklar vardır. Öğrenme, eğitsel, bilgi ve teknoloji yetkinliği kapsamında öğretmenler daha çok teknoloji yetkinliği üzerinde; yöneticiler ise daha çok öğrenme yetkinliği üzerinde durmuştur. Fakat aralarındaki sıklık farkı açısından bilgi ve teknoloji yetkinliği teması diğer temalara göre iki grubun en yakın olduğu temadır. Bu tema altında, teknolojiyi kullanabilme ve bilgiye ulaşabilme ve bilgiyi

kullanabilme her iki grup tarafından yaklaşık aynı sıklıkta bahsedilmiştir. Eğitsel yetkinliğe ve öğrenme yetkinliğine yöneticiler öğretmenlere göre daha sıklıkla değinmiştir. Ayrıca yöneticiler eğitsel yetkinliği daha çok çeşitlendirmiştir.

Hem öğretmenler hemde yöneticiler yenilikçi öğretmeni öğrenme, eğitsel ve bilgi ve teknoloji yetkinliğine sahip olan birey olarak tanımlamaktadır. Yenilikçi öğretmen tanımıyla ilgili alan yazın incelendiğinde farklı bakış açılarının sonucu olarak birbirine benzeyen ya da birbirini çağrıştıran tanımlar görülmektedir. Alan yazında ise yenilikçi öğretmen mesleğinde kendisini geliştiren, öğrenci merkezli etkinliklere yer veren, bilgilerin paylaşımında yeni yaklaşım ve yolları deneyebilen, öğrencilerin derse katılımı farklı yöntemler ile sağlayan, öğrencilerin alışkanlıklarını değiştirerek onlara yeni beceriler kazandırabilen öğretmen olarak tanımlanmaktadır (Ritchhart, 2004. Akt. Özgür, 2013). Diğer tanıma göre ise yenilikçi öğretmen, öğrencilerin yaşam ve kariyer becerilerini geliştiren, öğrencilerinin öğrenmelerine yardımcı olan, sürekli kendini geliştiren birey olarak ifade edilmiştir (MEB, 2010). Yenilikçi öğretmen mesleğinde kendini yeniden keşfetme yönünde bir isteğe sahiptir (Bitnn-Fnedlander, Dreyfus & Milgrong, 2004; Cumming & Owen, 2001;). Yapılan tanımlarda yenilikçi öğretmenin öğrenmesine, farklı öğrenme ve öğretmen yöntemlerini kullanmasına, öğrenci merkezli etkinlikler yer vermesine, bilişim teknolojilerini kullanmasına vurgu yapılmıştır.

5.1.2.1.3. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin Öğretmenlerini Yenilikçi Öğretmen Olarak Değerlendirmelerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenler kendilerini her zaman ve bazen yenilikçi öğretmen olarak değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı ise yenilikçi öğretmen olmak için uğraştığını ifade etmiştir. Öğretmenler kendilerini gelişime ve işbirliğine açık olma, bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme ve yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından değerlendirmiştir. Bunun yanında kendilerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmemiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu kendisini yenilikçi öğretmen olarak algılamaktadır. Kendisini yenilikçi öğretmen olmak için uğraşan öğretmen olarak ifade eden öğretmenler de vardır. Eğitimsel yenilikleri uygulamada öğretmenlerin öğrenmeye karşı duydukları isteğin önemli rol oynadığı (Könnings, Brand-Gruvel & Merrienboer, 2007) göz önüne alındığında, katılımcı öğretmenlerin kendilerini yenilikçi öğretmen olarak görmelerinin; yenilikçi uygulamaların eğitim ortamlarına transferini olumlu etkileyeceği düşünülebilir.

Sadece bir yönetici öğretmenlerin yenilikçi olmadığı şeklinde değerlendirme yapmıştır. Yöneticiler öğretmenlerini hepsini yenilikçi öğretmen olarak nitelendirmekle birlikte öğretmenlerin bazıları kendilerini yenilikçi öğretmen olarak nitelendirmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin nitelendirmelerinin bakış açılarına göre değiştiği düşünülebilir.

Öğretmenlerin kendilerini yöneticilerin de öğretmenleri yenilikçi öğretmen olarak değerlendirmeleri bağlamında benzerlikler ve farklılıklar vardır. Hem öğretmenler kendilerini hem de yöneticiler öğretmenlerini yenilikçi öğretmen olup olmadıkları konusunda değerlendirirken, genel olarak çok tema odaklı yorumlar yapmamışlardır. Öğretmenler ve yöneticiler, toplamda yapılan yorumlar arasında, yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma temasına ait olan konulara daha sıklıkla değinmişlerdir. Öğretmenler ve yöneticiler öğrenmeye açıklık teması altındaki herhangi bir konu üzerinde durmamıştır. Öğretmenler kendilerini ve yöneticiler de öğretmenleri yenilikçi öğretmen olarak değerlendirirken bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma konusundan bahsetmiştir.

5.1.2.1.4. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerin de Öğretmenleri Yeniliklere Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Araştırmanın yeniliklere açık olma sonucuna göre öğretmenler genel olarak yeniliklere açıktır. Öğretmenlerin yeniliklere açık olma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendirme, başka fikirlere saygı gösterme, mesleki bilgi ve becerileri geliştirme ve derslerde takım çalışması yapma gibi özellikleri öğretmenlerin yeniliklere açık olmasında önemli bir etkidir. Farklı araştırmalarda öğretmenlerin yeniliklere açık, yenilik arayışı içinde, yeniliklere ilgi duymakta ve yenilikleri takip etmekte olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. (Aslaner, 2010; Akın Kösterelioğlu ve Demir, 2014). Bu araştırmaların sonuçları da öğretmenlerin yeniliklere açık olduğunu desteklemektedir. Öğretmenlerin mesleğinde yeniliklere açık olmasının eğitim sisteminin gelişimine ve başarısına olumlu yönde katkı sağlayacağı düşünüldüğünde öğretmenlerin yeniliklere açık olmasının önemi artmaktadır. Öğretmenin mesleğinde meydana gelen yeniliklerden bilgi sahibi olması ve bu yenilikleri meslek hayatında uygulamaya geçirmesiyle eğitimde gelişim sağlanabilir (Bitkin, 2012).

Yöneticilerin, kurumlarında çalışan öğretmenleri yeniliklere açık olarak değerlendirmelerinde, on yönetici öğretmenlerin genel olarak yeniliklere açık olduğunu, dört yönetici bazılarının açık olduğunu, bir yönetici ise öğretmenlerinin yeniliklere açık olmadığını ifade etmiştir. Sonuç olarak yöneticiler genel itibariyle öğretmenlerin yeniliklere açık olduğunu, bazılarının yeniliklere açık olduğunu düşünmektedir. Diğer bir ifadeyle yöneticiler, öğretmenlerin yeniliklere açık olduğunu, farklı öğretim yöntemleri kullandıklarını, öğrencileri geleceğe hazırladıklarını, öğrencileri araştırmaya yönlendirdiklerini, başka fikirlere saygı gösterdiklerini, mesleki bilgi ve becerileri geliştirdiklerini ve derslerinde takım çalışması yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmanın diğer bir sonucuda öğretmenler ve yöneticilerin; öğretmenlerin yeniliklere açık olması bağlamında benzer ve farklı fikirlere sahip olmasıdır. Öğretmenlerin hemen hemen tamamı yeniliklere açık olma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendime, başka fikirlere saygı gösterme, mesleki bilgi ve becerileri geliştirme ve derslerde takım çalışması yapma konularına değinmişken, yöneticiler arasında bu konulara değinmeyenler vardır. Farklı öğretim yöntemleri kullanma yöneticiler arasında en az değinilen tema olmuştur. Temaları detaylandıran yöneticiler daha makro düzeyde, öğretmenler ise daha mikro düzeyde konuya değinmiştir. Öğretmen ve yöneticiler arasında bazı benzerlikler ortaya çıkmıştır. Örneğin, farklı yöntemler kategorisi altında her iki grup da akıllı tahta kullanımından ve yapılandırmacı yaklaşım çerçevesinde öğrencilere sunulan çeşitli etkinliklerden bahsetmiştir. Farklı fikirlere saygı gösterme konusunda hem öğretmenler hem yöneticiler, öğretmenlerin birbirinin ve öğretmenlerin öğrencinin fikrine saygı göstermesi üzerinde durmuşlardır. Benzer şekilde, her iki grup da takım çalışması yapma öğrenci-öğrenci ve öğretmen-öğretmen çerçevesinde şekillenmiştir. Fakat öğretmenler daha çok öğrencilerin takım çalışması yapmasına odaklanırken, yöneticiler daha çok öğretmenlerin birbiriyle takım çalışması yapması üzerinde durmuştur. Bu noktada, eğitim ortamlarına yenilik katmada öğretmen ve yöneticilerin beraber çalışmaları ya da yeniliklere bakış açılarının benzer olması önemlidir. Çünkü sadece öğretmenlerin kendi başlarına yeniliğe açık ya da eğitim ortamlarına yenilik getirmeye istekli olmalarının yetmediği, okul yönetiminin de söz konusu davranışları desteklemesi gerektiği alan yazında sıkça dile getirilmektedir (Sahlberg, 2009).

5.1.2.1.5. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Bilişim Teknolojilerine Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin kendilerini ve yöneticilerinde öğretmenleri bilişim teknolojilerine açık olma açısından değerlendirmelerine ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre bilgiye ulaşabilme, eğitsel içerikli web sitelerini izleme, bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma, bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma ve bu konularda rehberlik yapma alt temaları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bilgiye interneti kullanarak ulaştıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler eğitsel içerikli web sitelerini izleme kapsamında sadece EBA web sitesini izlediklerini ifade etmiştir. Öğretmenler arasında bilgiyi araştırma ve değerlendirme için teknoloji kullanma konusu öğretmenler tarafından en az bahsedilen alt temadır. Öğretmenler bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma doğrultusunda ulaşılan sonuca göre akıllı tahtayı kullanmaktadırlar. Bilişim teknoloji konularında rehberlik yapmayı öğretmenler; başka bir öğretmen arkadaşına yardım etme veya arkadaşından yardım alma olarak algılamışlardır. Cüre ve Özdener (2008) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler bilişim teknolojilerini bilgiye ulaşma ve haberleşme amacıyla kullandıklarını ifade etmiştir. Avcı ve Seferoğlu (2011)'da öğretmenlerin bilişim teknolojilerini kullanmasının mesleki ve kişisel açıdan gelişimlerini sağlayacağını vurgulamıştır.

Yöneticilerin öğretmenleri bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından değerlendirmeleri kapsamında öğretmenlerin büyük çoğunluğunun bilgiye ulaşmak için teknolojiyi kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Eğitsel içerikli web siteleri izleme açısından yöneticilerin değerlendirmelerinden öğretmenlerin EBA, Vitamin, Morpa Kampüs gibi web sitelerini kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma açısından yöneticilerin öğretmenleri değerlendirmeleri yüzeysel kalmıştır. Yöneticiler öğretmenleri bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma açısından yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiler bilişim teknolojileri kullanmada rehberlik yapma açısından öğretmenlerin büyük çoğunluğunun karşılıklı birbirine yardım ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin kendilerini ve yöneticilerinde öğretmenleri bilişim teknolojilerine açık olma açısından değerlendirmelerine ilişkin görüşleri arasında benzerlikler ve

farklılıklar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin temaları anlamlandırmalarında farklılıklar vardır. Örneğin; yöneticiler bilgiye ulaşma temasını bilgiye ulaşmak için teknoloji kullanma olarak anlamlandırmış, öğretmenlerin ifadeleri direkt bilgiye ulaşma çerçevesinde olmuştur. Eğitsel içerikli Web siteleri izleme konusunda her iki grup da EBA'ya vurgu yapmış; yöneticiler ek olarak başka Web sitelerine de değinmiştir. Bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma her iki grupta da en az değinilen tema olmuştur. Sonuç olarak, bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini kullanma açısından, yöneticiler öğretmenlerini; öğretmenlerin kendilerini değerlendirmelerine göre daha yeterli ve/veya uygulayıcı bulmuşlardır.

5.1.2.1.6. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Öğrenmeye Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Yöneticilerin öğretmenleri ve öğretmenlerin kendilerini öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmelerine ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgulara göre okulda yeni gelişmeleri uygulama, yaptıkları işlerde özgünlük arama, öğrenmeye azimli olma, öğrenmeye açık olma ve öğrenmeye istekli olma alt temaları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu kendilerini öğrenmeye açık olarak nitelendirmiştir. Diğer bir sonuca göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu okuldaki yeni gelişmeleri uygulamaktadır. Öğretmenler yaptığı işlerde özgünlük aramaktadır. Öğretmenler özgünlüğü farklı algılamışlardır. Bazıları bireysel olma, bireysel çalışma şeklinde algılamakta bazıları ise özgürlük olarak algılamaktadır. Sonuç olarak öğretmenler öğrenmeye azimli, öğrenmeye açık ve öğrenmeye isteklidirler. Bilim ve teknolojiye hızlı değişimler öğrenmenin önemini artırmakta ve öğrenme süreçlerini de değiştirmektedir. Bilginin hızla değişmesi sonucunda önceden öğrenilen bilgiler geçersiz duruma gelmektedir (Çelik, 2006; Erdoğan, 2015). Bilgilerin geçerliliğinin ortadan kalkması ve sürekli yeni bilgilerin üretilmesi öğretmenlerin sürekli öğrenmeye açık olmasını gerektirmektedir.

Yöneticilerin öğretmenleri öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmelerine ilişkin bulgulara göre yöneticilerin çoğunluğu öğretmenlerin genelini öğrenmeye açık olarak nitelendirmiştir. Ayrıca yöneticiler bazı öğretmenlerin öğrenmeye açık olduğunu ifade etmiştir. Yöneticilerin değerlendirmelerine göre öğretmenlerin çoğunluğu, okuldaki

yeni gelişmeleri uygulamaktadır. Yöneticiler öğretmenlerin büyük bir kısmın yaptığı işlerde özgünlük aradığını belirtmiştir. Yöneticiler öğretmenlerin öğrenmeye açık olduğunu bazılarının ise pek açık olmadığını belirtmiştir. Yöneticilerin değerlendirmesine göre öğretmenlerin öğrenmeye açık veya açık olmama durumu yaşla ilişkilendirilmiştir. Bazı yöneticiler öğretmenlerin öğrenmeye azimli ve istekli olduğunu bazılarında öğrenmeye azimli ve istekli olmadığını dile getirmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini ve yöneticilerinde öğretmenleri öğrenmeye açık olma açısından değerlendirmeleri arasında benzerlikler ve farklılıklar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin okuldaki yeni gelişmeleri uygulama konusunda yöneticilerden daha temkinli oldukları görülmüştür. Ayrıca, öğretmenler yöneticilere göre öğrenme üzerinde daha fazla durmuştur.

5.1.2.1.7. Öğretmenlerin Kendilerini ve Yöneticilerinde Öğretmenleri Gelişime ve İşbirliğine Açık Olma Açısından Değerlendirmelerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmen ve yöneticiler okul başarısını artırmada ortak bir amaca sahiptir ve işbirliğine ve gelişime açık olmalıdır. Çünkü “Okullar, içinde çalışan öğretmen ve yöneticilerden daha iyi olamazlar.” (Guskey, 2002: 381). Yöneticilerin öğretmenleri ve öğretmenlerin kendilerini gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmelerinden elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitimlere katılma, uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapmay bilimsel gelişmeleri takip etme, uluslararası projelere katılımı faydalı bulma, gelişime ve işbirliğine açık olma vurgusu yapılmıştır.

Öğretmenler arasında uluslararası projelere katılmadığını söyleyen öğretmen sayısı, katıldığını söyleyen öğretmen sayısından daha fazladır. Öğretmenler uluslararası projelere katılmamalarının önündeki engeli yabancı dil bilmeme ve iş yoğunluğu olarak nitelendirmişlerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu uluslararası projelere katılmanın faydalı olduğu görüşündedir. Öğretmenlerin geneli kendilerini işbirliğine açık olduklarını ifade etmektedir. Öğretmenler uluslararası projeler yaparak farklı ülkelerin öğretmenleriyle işbirliği yapmaktadır. İşbirliği, ortak amaç etrafında bireylerin veya toplumların birlikte hareket etmesidir. 21. yüzyılda insan nitelikleri değişmektedir. Değişen insan nitelikleri arasında bireylerin işbirliği becerisine sahip olması gerekmektedir. Önemi arttırmaya devam eden işbirliği becerisine öğretmenlerin de sahip olması mesleki gelişimlerine katkı sağlayacaktır. Mesleki

işbirliği yapan öğretmenlerin aktif öğrenme sürecine girerek öğrendiklerinin büyük bir kısmını hatırlamaktadırlar (Tuncel, 2009; İlğan, 2013; Orhan Göksün, 2016). Öğretmenlerin öğrencilerle, meslektaşlarıyla, velilerle ve toplumla işbirliği yapması eğitimin kalitesini arttıracaktır.

Öğretmenlerin geneli mesleki gelişime açık olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenler bilimsel gelişmeleri takip etmektedir. Öğretmenler bazıları hizmetiçi eğitimlere katıldıklarını bazılarıda çeşitli nedenlerle katılmadığı ifade etmiştir. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim gibi faaliyetlerle mesleki gelişimlerini sağlaması eğitimin kalitesinin artmasına katkı sağlayacağı düşünüldüğünde mesleki gelişimin önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin hizmet öncesinde edindikleri bilgiler işlevsiz hâle gelmektedir. Bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin doğal sonucu olarak eğitim bilimlerinde, öğrenme-öğretme yöntemlerinde, eğitim programlarında ve öğretim teknolojilerinde meydana gelen değişimler öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamalarını zorunlu hâle getirmiştir. Toplumunda meydana gelen gelişim ve değişimlere uyum sağlamak için öğretmenlerin mesleki gelişime ihtiyacı vardır (Seferoğlu, 2004; Çelikten, Şanal ve Yeni. 2005; Özkan, 2010).

Yöneticilerin öğretmenleri gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmelerinde yöneticiler; genel olarak öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katıldıklarını ifade etmiştir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılmasının gönüllülük esasıyla olduğunu veya zorunlu olarak katılım sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir sonuç ta öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılma sürecinde bu eğitimlerin fayda sağlayıp sağlamayacağı konusunda kaygı taşımalarıdır. Yöneticiler öğretmenlerin işbirliği yapmalarını uluslararası projelere katılma olarak algılamaktadır. Yöneticiler öğretmenlerin bilimsel gelişmeleri genel olarak takip ettiklerini belirtmiştir. Yöneticiler öğretmenlerin uluslararası projelere katılmasının yenilikçi öğretmen özelliklerine katkı sağladığını dile getirmiştir. Yöneticiler öğretmenlerin gelişime ve işbirliğine açık olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin kendilerini ve yöneticilerinde öğretmenleri gelişime ve işbirliğine açık olma açısından değerlendirmelerinde benzerlikler ve farklılıklar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin ifadelerinden daha önceden belirlenmiş olan konuların yanısıra gelişime açık olma, işbirliğine açık olma ve uluslararası projelere katılmayı faydalı bulma konuları ortaya çıkmıştır. Yöneticiler gelişime ve işbirliğine açık olmayı beraber alırken, öğretmenler ayrı ayrı

değerlendirmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma konusunu uluslararası projelere katılım olarak algıladığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin kendilerini ve yöneticilerin de öğretmenleri değerlendirmelerinde uluslararası projelere katılım sayısı azdır. Katılım sayısının az olması sonucuna rağmen her iki grubun değerlendirmelerinde uluslararası projelere katılmanın faydalı olduğuna ve yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirdiğine inananların sayısının oldukça fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her iki grup da yabancı dili, uluslararası projelere katılmanın önündeki engel olarak algılamaktadır. Öğretmenlerin yabancı dil bilgisi genel olarak gelişime ve işbirliğine açık olmalarını etkilemektedir. Söz konusu durumu öğretmen adaylarında ifade etmektedir. Öğretmen adaylarında ihtiyaç duydukları güncel bilgiye yabancı dil bilgilerinin yetersizliğinden ulaşamamaktadır (Kılıçer, 2011). Diğer bir sonuca göre öğretmenler ve yöneticiler hizmetiçi eğitime katılma konusunda farklı düşünmektedir. Öğretmenler hizmetiçi eğitimlere zorunlu olarak katıldıklarını ve bu eğitimlerin ihtiyaçlarını karşılamadığı belirtmişlerdir. Her ne kadar gönülsüz katılsalar da, Guskey'e göre (2002), söz konusu öğretmenlerin çoğu bu eğitim kapsamında yapılan etkinliklerde daha iyi öğretmen olmak için çaba sarf etmektedir. Yine de öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap veremeyen hizmetiçi eğitim ya da profesyonel gelişim faaliyetlerini öğretmenlerin gönüllü katılımını sağlayacak bir formata büründürmek önemlidir. Öğretmenler, bu tür eğitimlerin içeriğinde, kendi günlük sınıfıçı sorunlarına çözüm olacak uygulamaları öğrenmeyi ummakta (Fullan ve Miles, 1992), böylesi bir sonuç alamadıklarında hayal kırıklığına uğrayıp bu tür eğitimlere ileride gönüllü olarak dâhil olmaya sıcak bakmamaktadırlar. Fakat yöneticiler öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere gönüllü katıldıklarını ve bu eğitimlerin öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşıladığını görüşünü savunmuşlardır.

5.1.2.1.8. Öğretmenlerin Üniversitede Aldıkları Eğitimle Yenilikçilik Özellikleri Arasında İlişki Olup Olmadığıyla İlgili Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özellikleri arasında ilişki olup olmadığıyla ilgili görüşleri değerlendirildiğinde yenilikçi ve yenilikçi öğretmen alt temaları ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan yenilikçi öğretmen alt teması bağlamında öğretmenlerin bir kısmı lisans eğitimi ile yenilikçilik arasında ilişki olduğunu düşünmektedir. Lisans eğitimi ile yenilikçi öğretmen özelliklerinin ilişkili olduğunu

düşünen öğretmenler, üniversitedeki pozitif bilim anlayışına vurgu yapmıştır. Lisans eğitimi ile yenilikçi öğretmen özelliklerinin ilişkili olmadığı düşünen öğretmenler ise üniversite eğitiminin sınav geçmek merkezli bir eğitim verdiğini öne sürmüştür. İlişki olmadığını düşünen öğretmenlerin değerlendirmeleri sonucunda üniversitedeki bilgilerin güncel olmadığı, bilgilerin tekrardan ibaret olduğu, üniversite müfredatlarının değişmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, yenilikçi öğretmen özellikleri ile üniversite eğitimi arasında ilişki kurulması için üniversitelerin daha çok araştırmaya ve proje yapmaya teşvik etmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Öğretmenlerin değerlendirmeleri bağlamında üniversitelerde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin güncellenmesi gerekliliği diğer önemli bir sonuçtur. Yenilikçilik bağlamında öğretmenler genel değerlendirmelerde bulunmuştur. Üniversite eğitiminin yenilikçilik açısından katkı sağladığını düşünen ve düşünmeyen öğretmenler vardır. Yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenlerin yetiştirilmesinde üniversite eğitimi önemli bir role sahiptir. Bireylerin yenilikçilik karakteri, aile ortamında başlayarak üniversite eğitimine kadar devam eden eğitim sürecinde oluşur ve üniversite eğitimi ile şekillenir. Öğretmenlerin yenilikçi özelliklere sahip olması için yenilikçilik konusunda eğitilmesine ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacın karşılanması sürecinde üniversitelerde öğrenim gören öğretmen adayları yeni fikirler üretebilecek şekilde yetiştirilmelidir (Açıkgöz ve Muter Sengül, 2008; Eren, 2010). Yenilikçilik özelliklerini gösteren öğretmen adaylarının yetiştirilmesi sürecinde üniversite eğitimi önem arz etmektedir. Öğretmen adaylarının yenilikçi öğretmen özellikler gösterebilmeleri üniversite yönetiminin ve akademisyenlerin yeni fikirlere ve uygulamalara açık olmasına bağlıdır (Eren, 2014). Akademisyenler öğretmen adayları için rol modeldir. Akademisyenlerin de yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olması gerekmektedir.

Yöneticilerin 7'si üniversiteler ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasında ilişki olduğunu, 3'ü ilişki olmadığını, 9'u ilişki olup olmadığını üniversiteden üniversiteye ve kişiden kişiye değişebileceğini ifade etmiştir. Yöneticilerin değerlendirmelerinden hareketle üniversitelerde yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip öğretmenlerin yetiştirilmesinin mesleki hayatlarında başarıyı sağlayacağı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticiler, değerlendirmeleri kapsamında üniversitelerin yenilikçi öğretmen özellikleri sahip öğretmenler yetiştirmediğinin de belirtmiştir. Yöneticiler, öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özelliklerinin; uygulamaya

yönelik eğitimler, üniversitelerin kendini yenilemesi, üniversite ile Millî Eğitimin işbirliğinin, akademisyen özelliklerinin, geleceğin ihtiyaçlarına göre öğretmen yetiştirme politikasının revize edilmesi ve üniversitelerdeki öğretmen yetiştirme meselesine ihtimam gösterilmesi ile zenginleşeceği kanaatini dile getirmiştir.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin üniversite eğitimi ile yenilikçi öğretmen özellikleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine dair görüşlerine arasında benzerlikler ve farklılıklar olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler ve yöneticiler yenilikçi öğretmen özellikleri ile üniversitede alınan eğitimin ilişkili olup olmasının üniversiteye göre değiştiğini dile getirmektedir. Öğretmenlerin üniversite değerlendirmeleri kendi tecrübelerine dayalı olup, bu anlamda yeterli bulmaması, öğretmenlerin mezun olduğu üniversiteye kişisel beklentilerine göre değişkenlik gösterdiği sonuca varılmıştır. Yöneticilere göre, öğretmenlerin kişisel özelliklerinin üniversite eğitiminin yenilikçiliğe katkı sağlayıp sağlamamasında etkilidir. Dolayısıyla hem ayrı ayrı öğretmenlerin ifadelerinden çıkarım, hem de yönetici ifadelerinden üniversite eğitiminin yenilikçilik ile ilişkili olup olmadığına dair sonuç "Üniversiteye ve kişiye göre değişir." şeklindedir. Yöneticilerden farklı olarak öğretmenler, yenilikçi öğretmen özelliklerini açıklamışlardır. Üniversitede verilen eğitimin çoğunlukla bilgi aktarımından ibaret olduğunu, çoğunlukla teorik bilgilerin verildiğini, eski kuram, kural ve teorileri yine eski öğretim yöntem ve teknikleri ile aktarıldığı hem bilginin hem de kullanılan yöntem ve tekniklerin yeni ve güncel olmamasından dolayı yenilikçiliğe ve yenilikçi öğretmen özelliklerine uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, üniversite eğitimi esnasında araştırmaya ve proje yapmaya teşvik olması açısından eksiklik olduğu kanaatine varmışlardır.

5.1.2.1.9. Öğretmen ve Yöneticilerin Üniversitelere Yönelik Önerilerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin ve yöneticilerin üniversitelere yönelik önerileri değerlendirildiğinde öğretmenliğe hazırlamaya ve üniversitelerin yenilikçi olmasına yönelik önerilerin oluşturduğu alt temaları ortaya çıkmıştır.

Öğretmenler genel olarak üniversitelerin öğretmenlik mesleğine hazırlayıp hazırlamadığı konusunda değerlendirmeler yapmışlardır. Bu konuda öğretmenlerin tamamı olumsuz görüş bildirmiştir. Öğretmenler, üniversitelerin uygulamaya yönelik eğitim vermediğini, uygulamaların gerçek ortamda olmadığını, üniversite eğitiminin

teorik ağırlıklı olduğunu, verilen öğretmen eğitimlerinin gerçek hayatla ilişkisinin olmadığını vurgulamışlardır. Öğretmenler üniversitelere yenilikçi olması için önerilerde bulunmuştur. Bu öneriler; bilişim ve teknoloji dersleri olmasına, öğretim üyelerine, üniversitelerin yapısına, yurtdışındaki üniversitelerle bağlantı olmasına yönelik şeklindedir.

Yöneticilerin üniversiteye yönelik önerileri, öğretmenliğe hazırlamaya yönelik, uygulamaların yeterli miktarda olması, üniversitelerin eğitim kurumları ve gerçek hayatla içiçe olunması, üniversitedeki uygulama derslerinin daha etkin yürütülmesini kapsamaktadır. Diğer önerileri ise, üniversiteler bilime yönelmesine ve yenilikçi olmasına yönelik, bilişim ve teknoloji dersleri olmasına yönelik, eğitim fakültelerine nitelikli öğrenci alınmasına yönelik ve geleceğin ihtiyaçlarına dönük bireyler yetiştirmesine yönelik olmuştur.

Öğretmenlerin ve yöneticilerin üniversitelere yönelik öneriler arasında benzerliklerin ve farklılıkların olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin üniversitelere yönelik önerileri hem öğretmen hazırlamaya hem de üniversitelerin yenilikçi olmasına yönelik olmuştur. Öğretmen hazırlamaya yönelik öneriler her iki grup tarafından da uygulamaya yönelik olmuş, uygulama saatlerinin artırılması ve üniversitelerin eğitim kurumları ve gerçek hayatla içiçe olması gerektiği yönünde olmuştur. Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak, üniversitedeki uygulama derslerinin daha etkin olarak yürütülmesi gerektiğini de belirtmiştir. Üniversitelerin yenilikçi olması için öğretmenlerin ve yöneticilerin önerileri üniversitelerin bilime yönelmesine, yenilikçi olmasına, üniversitelerde bilişim ve teknoloji derslerinin olmasına yöneliktir. Yöneticiler öğretmenlerden farklı olarak; eğitim fakültelerine nitelikli öğrenci alınması ve geleceğin ihtiyaçlarına dönük bireyler yetiştirmesi gerektiğini; öğretmenler ise yöneticilerden farklı olarak öğretim üyelerinin daha yenilikçi olması ve üniversitelerin bilim üreten, siyasetten uzak kurumlar olması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca, öğretmenler, eğitim fakültelerinin yurtdışındaki üniversitelerle bağlantısı olması ve öğretmen adaylarının gerekirse yurtdışında staj yapmalarını önermiştir.

5.1.2.1.10. Öğretmen ve Yöneticilerin Eklemek İstedikleri Diğer Görüşlere Yönelik Sonuçlar ve Tartışma

Öğretmenlerin eklemek istediği diğer görüşler, öğrenmeyi öğretme gereği, yenilikçi öğretmenliğin önemi, yenilikçi ve nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi için sistemin düzeltilmesi ve yenilikçi olması gereği, böyle bir araştırmadan dolayı memnuniyet duyma ve araştırmanın genişletilmesi alt temalarıyla ifade edilmiştir. Öğretmenlerin görüşleri bağlamında çıkarılan sonuçlar ise öğrenmenin öğretilmesinin gerekliliği, yenilikçi öğretmenin önemli olduğu, yenilikçi ve nitelikli öğretmenin yetiştirilmesi için eğitim sistemin düzeltilmesi gerektiği, bu tür araştırmaların yayınlattırılmasının gerekliliği olmuştur.

Yöneticilerin eklemek istediği diğer görüşler ise; eğitimin ve öğretmenlerin kalitesinin artırılması, öğretmenlere destek verilmesi, yeniliklere açık ve yenilikçi öğretmen olmanın gereği ve araştırma sorularının kapsamının genişletilmesi alt temalarıyla ifade edilmiştir. Yöneticilerin görüşleri bağlamında çıkarılan sonuçlar ise eğitimin ve öğretmenlerin kalitesinin artırılması, öğretmenlere destek verilmesi, yeniliklere açık yenilikçi öğretmenlere ihtiyaç duyulması ve araştırma sorularının kapsamlı olmasıdır. Hem yöneticiler hem de öğretmenler tamamıyla farklı konuları temel alarak ekleme yapmışlardır. Her iki grupta da katılımcıların çoğunluğu teşekkür etmiştir.

5.1.3. Nicel ve Nitel Bulguların Birlikte Değerlendirilmesine Yönelik Sonuç ve Tartışma

Öğretmenler nicel bulgular kapsamında yenilikçi öğretmen özellikleri sahip olma durumlarını genel olarak yüksek derecede görmektedir. Öğretmenler yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olma durumlarını yüksek düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Nitel bulgulara göre ise öğretmenler genel olarak yeniliklere açıktır. Yöneticilerde öğretmenlerin genel olarak yeniliklere açık olduğunu düşünmektedir. Öğretmenler bilişim teknolojilerine açıktır. Yöneticilerde öğretmenlerin bilişim teknolojilerine açık olduğunu düşünmektedir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğu öğrenmeye açık olduğunu ifade etmiştir. Yöneticilerin çoğunluğu öğretmenlerin genelini öğrenmeye açık olarak nitelendirmiştir. Öğretmenler kendilerinin gelişime ve işbirliğine açık olduğunu ifade etmiştir. Aynı şekilde yöneticilerde öğretmenlerin gelişime ve işbirliğine açık olduğunu ifade etmiştir. Hem nicel hem de nitel bulgular öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında

yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Öğretmenler Özbek (2014)'in yapmış olduğu araştırmada bireysel yenilikçilik durumlarını yüksek düzeyde algılamaktadır. Kılıç (2015)'in yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin düşük düzeyde yenilikçi olduğu ifade edilmiştir. Öğretmenlerin yenilikçilik düzeylerinin yüksek veya düşük düzeyde olması onların mesleki deneyiminin, görev yapılan okul türünün, kıdem, yabancı dil bilgisinin ve branşın farklı olmasından kaynaklanıyor olabilir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Milli Eğitim Bakanlığına Yönelik Öneriler

1. Öğretmenler ve yöneticilerin tarafından yenilikçilik kavramının tam ve doğru şekilde anlayabilmesi için bakanlık; yenilikçilik kavramını tanıtmaya yönelik etkinlikler planlayabilir.
2. Bakanlık mevcut öğretmenlerin yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık öğretmenler olmaları için hizmet içi eğitimler ve seminerler gibi çeşitli faaliyetler düzenleyebilir.
3. Bakanlığın düzenleyeceği hizmet içi eğitimler proje yöntemi ile düzenlenmelidir.
4. Bakanlık yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık öğretmenleri teşvik edici uygulamaları faaliyete geçirebilir.
5. Bakanlık yenilikçi eğitim, yenilikçi okul ve yenilikçi öğretmen anlayışlarını birlikte düşünerek, bu anlayışlara uygun eğitim politikaları geliştirebilir.
6. Bakanlık; öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine sahip olmaları için yenilikçi öğretmenlerin yeni fikirlerini ve uygulamalarını paylaşacağı WEB portalı hazırlayabilir.
7. Bakanlık; öğretmenlerin farklı ülkelerdeki ve illerdeki öğretmenlerle projeler yapmaları için öğretmenlerin projeler yapacakları ve bu projeleri paylaşacakları web portalı hazırlayabilir.
8. Bakanlık, resmi ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin yeni fikir ve uygulamalarını paylaşacakları etkinlikler düzenleyebilir.
9. Bakanlık öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kullanılan öğretim yöntemlerini yenilikçi bir anlayışla yeniden düzenleyebilir.

10. Bakanlık eğitimdeki yeni projelerinin uygulanma sürecine Eğitim Fakültelerinin akademisyenlerini ve öğrencilerini de dâhil edebilir.

5.2.2. Eğitim Fakültelerine Yönelik Öneriler

1. Eğitim Fakülteleri yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık öğretmen adayları yetiştirmek için mevcut öğretmen yetiştirme programlarını güncelleyebilir.
2. Eğitim Fakültelerinde yeniliklere, bilişim teknolojilerine, öğrenmeye, gelişime ve işbirliğine açık akademisyenler görevlendirilebilir.
3. Eğitim fakültelerinde görev yapan akademisyenlere yenilikçilik, bilişim teknolojilerini derste kullanma gibi konularda mesleki gelişim faaliyetleri düzenlenebilir.
4. Eğitim Fakülteleri; öğretmen adaylarının farklı ülkelerdeki ve illerdeki öğretmen adayları ile projeler yapmaları için öğretmen adaylarının projeler yapacakları ve bu projeleri paylaşacakları WEB portalı hazırlayabilir.
5. Eğitim fakülteleri öğretmen adaylarının yeni fikirlerini ve uygulamalarını teşvik edici uygulamalar geliştirebilir.
6. Milli Eğitim Bakanlığı ve Eğitim Fakülteleri yenilikçi eğitim sistemi, yenilikçi okul ve yenilikçi öğretmen temaları kapsamında çalıştay, sempozyum, ve kongre gibi bilimsel faaliyetler düzenleyebilir.

5.2.3. Öğretmenlere Yönelik Öneriler

1. Öğretmenler öğrencilerin yeni fikirler ve uygulamalar üretmeleri için rol model olabilir.
2. Öğretmenler yenilikçi öğretmen özelliklerini geliştirmek için hayat boyu öğrenme anlayışıyla mesleki bilgi ve becerilerini geliştirebilirler.
3. Öğretmenler bilişim teknolojilerini derste kullanmak amacıyla hizmet içi eğitim kursları gibi faaliyetlere katılabilir.
4. Öğretmenler farklı ülkelerin ve illerin öğretmenleriyle işbirliği yaparak projeler hazırlayabilir.
5. Öğretmenler dersleriyle ve meslekleriyle ilgili yenilikleri takip etmek için internet ortamında yer alan eğitim ile ilgili WEB sayfalarını takip edebilir.
6. Öğretmenler okul içinde ve dışında meslektaşları ile yeni fikirlerini ve yeni uygulamalarını paylaşabilir.

7. Öğretmenler derslerde öğrencilerin yeni fikirlerini ve uygulamalarını ortaya çıkartmak için öğrenci merkezli etkinlikler düzenleyebilir.

5.2.4. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Yenilikçi eğitim, yenilikçi okul özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmalar yapılabilir.
2. Okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlerin yenilikçilik durumlarını değerlendirmek amacıyla araştırmalar yapılabilir.
3. Eğitim Fakültelerinde görevli akademisyenlerin yenilikçilik durumlarını değerlendirmek için araştırmalar yapılabilir.
4. Yenilikçi öğretmen özellikleri ile yenilikçi okul kültürü ve iklimi arasındaki ilişki araştırılabilir.
5. Okul yöneticilerinin, öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerine üzerine ki etkisi araştırılabilir.
6. Farklı illerdeki kamu ve özel fen ve sosyal bilimleri liselerinde görev yapan öğretmenlerin yenilikçilik durumları araştırılabilir.
7. Öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özelliklerini neden göstermediği veya göstermemelerinin önündeki engeller araştırılabilir.
8. Yenilikçi öğrenci ve veli özelliklerini belirlemek için araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abazaoğlu, İ. 2014. Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamalar. **Turkish Studies**. 9(5): 1-46
- Açıkgöz E. B. ve Muter Ş. C. 2008. Yenilikçiliğe Yönelik Devlet Uygulamaları ve AB Karşılaştırması. **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**. 15: 59-74.
- Adair, J. 2008. **Yenilikçi Liderlik**. İstanbul: Babıali Kültür Yayıncılığı.
- Adıgüzel, B. 2012. **İnovasyon ve İnovasyon Yönetimi: Steve Jobs Örneği**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akarsu, B 2014. **Hipotezlerin, Değişkenlerin ve Örneklemenin Belirlenmesi**. (Ed. Mustafa METİN). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Akbaş, O. ve Özdemir, S. M. 2002. Avrupa Birliğinde Yaşam Boyu Öğrenme. **Millî Eğitim Dergisi**: 155-156.
- Akçöltekin, A. 2017. Lise Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Algıları ile Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. **Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi**. 03 (01): 23-37.
- Akgün, F. 2017. Öğretim Elemanlarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri ve Öğretim Teknolojilerine Yönelik Kabulleri. **Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)**. 8(3): 291-322
- Akgündüz, D. 2016. Yeni Nesil Okulda Teknoloji Entegrasyonu. **Yeni Nesil Okul**. Ed. M. Yavuz. Konya: Eğitim Yayınevi: 134-176
- Akın Kösterelioğlu, M. ve Demir, F. 2014. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Düzeyinin Öğretmen Liderliğine Etkisi. **The Journal of Academic Social Science Studies**. 26: 247-256. doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2271> [15.08.2017].

- Altıntaş, G. ve Yeşiltepe, M. 2016. Karşılaştırmalı Öğretmen Yetiştirme. **Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED)**. Özel Sayı: 225 – 250
- Arı, R. Üre, Ö. ve Yılmaz, H 2005. **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**. Konya: Mikro Basım Yayım Dağıtım
- Aslaner, E. 2010. **Örgütsel Değişim ve Yenilikçilik: Bir Özel Okul Örneği**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aslan, H. ve Keskin, F. 2016. Yenilikçi Okul Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Pegem A Akademi Yayınları**. 22 (4): 463-482.
- Avcı, Ü ve Seferoğlu, S. S. 2011. Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler. **Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi**. 9: 13-26.
- Aybat, B. 2016. **Öğretmen 2.0**, İstanbul: Abaküs Yayınları,
- Aydın, S. 2014. **Olgu Bilim Araştırma**. (Ed. Mustafa METİN). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Aziz. A. 2014. **Sosyal bilimlerde Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri**. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Baki, A. ve Gökçek, T. 2012. Karma Yöntem Araştırmalarına Genel Bir Bakış. **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**. 11 (42).
- Balkar, B. 2015. The Relationships Between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers. **International Online Journal of Educational Sciences**. 7 (2): 81-92
- Baroncelli, S. Ioan Horga, R. F. & Vanhoonacker, S. 2014. **Teaching and Learning The European Union: Traditional and Innovative Methods**, New York: Springer Science Business Media Dordrecht.
- Barutçugil, İ. 2002. **Eğitim Becerilerinin Geliştirilmesi Eğiticinin Eğitimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baykara, T. 2014. **21.Yüzyılda Teknoloji Yenilik, İnovasyon ve Yönetimi**, Ankara: Nobel Akademi.

- Berry, B. 2009. The Teachers of 2030: Creating A Student-Centered Profession For The 21st Century. **Teacher Leadership Research Policy**. Retrieved Online From: <https://eric.ed.gov/?id=ED509721>, [21.10.2017].
- Birinci, Y. 2011. Patent Korumasının Yeniliklerin Yayılı Üzerindeki Etkileri. **Yeniliklerin Yayılımı, Kuramsal ve Uygulamalı Tartışmalar**, Ed. Yeloğlu, H. O. Ankara, Siyasal Kitabevi: 23-39.
- Bitkin, A. 2012. **Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bitnn-Fn'edlander, N. Dreyfus, A. & Milgrom, Z. 2004. Type; Of“Teachers In Training“: The Reactions Of Primary School Science Teacher: When Confronted With The Task Of Implementing an Innovation. **Teaching and Teacher Education**, 20: 607-619.
- Böke, K. 2014. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Brahier, B. R. 2006. **Examining A Model of Teachers' Technology Adoption Decision Making: An Application of Diffusion of Innovations Theory**. Unpublished PhD. Dissertation. Minneapolis: University of Minnesota.
- Brakels, J., Van Daalen, E., Dik, W., Dopper, S., Lohman, F., & Van Peppen, A., et al. 2002. Implementing ICT in education faculty-wide. **European Journal of Engineering Education**, 27(1), 63-76.
- Braun V. & Clarke V. 2006. Using Thematic Analysis In Psychology. **Qualitative Research. Psychology**, 3,77–101.
- Burnard, P. 1991. A Method Of Analysing Interview Transcripts In Qualitative Research. **Nurse Education Today**: 11: 461-466.
- Bursalıoğlu, Z. 2010. **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: Pegem Akademi.
- Bülbül, T. 2012. Okullarda Yenilik Yönetimi Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, **Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Pegem A Akademi Yayınları**.12(1): 157-175

- Büyüköztürk, Ş. 2004. **Veri Analizi El Kitabı (3. Baskı)**. Ankara: Pegem.
- Büyüköztürk, Ş. 2007. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (7. Baskı)**. Ankara: Pegem.
- Çakmak, M. Budak, Y ve Kayabaşı, Y. 2017. Graduate Students' Perspectives on the Qualities of Innovative Teachers. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/upload/files/2344-published.pdf> [21.10.2017].
- Catts, R. Falk, J. & Wallace, R. 2011. **Vocational Learning Innovative Theory and Practice**. New York & London: Springer Science Business Media B.V.
- Çelik, M. 2006. **İlköğretim Okullarında Değişimin ve Yeniliklerin Uygulanmasını Engelleyen Faktörlerin Öğretmen ve Yönetici Algılarına Göre Belirlenmesi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Çelikten, M. Şanal, M. ve Yeni, Y. 2005. Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. Kayseri: **Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**.19(2): 207-237
- Çelikten, M. 2006. Okul Kültürünün Şekillendirilmesinde Müdürün Rollerini. **Eğitim ve Bilim**. 31(140): 56-61.
- Cohan, A. & Honigsfeld, A 2011. **Breaking the Mold of Preservice and Inservice Teacher Education Innovative and Successful Practices for the 21st Century**, United Kingdom: Rowman & Littlefield Education.
- Comrey, A. L. & Lee, H. B. 1992. **A First Course in Factor Analysis** (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Cramer, D. (1998). **Fundamental Statistics For Social Research**, London: SAGE.
- Creswell, J. W. 2005. **Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Creswell, J. W. 2016. **Araştırma Deseni**. Çev. Selcuk Beşir Demir. Ankara: Eğiten Kitap Yayıncılık.
- Creswell, J. W. 2017. **Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş**. Çev. Mustafa Sözbilir. Ankara: Pegem Akademi.

- Cumming, J. & Owen, C. 2001. Reforming Schools Through Innovative Teaching, **Australian College of Education, Enterprise and Career Education Foundation and Dusseldorf Skills Forum**, ACE Canberra: 2-7. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456268.pdf> [31.10.2017].
- Cüre, F. ve Özdener, N. 2008. Öğretmenlerin Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) Uygulama Başarıları ve BİT'e Yönelik Tutumları. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 34: 41-53.
- Çuhadar, C. Bülbül, C. ve Ilgaz, G. 2013. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özellikleri İle Teknopedagojik Eğitim Yeterlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, **İlköğretim Online**. 12(3): 797-807.
- Dağ, F. 2016. Yaşam Boyu Öğrenme Bağlamında Türkiye'de Öğretmenlerin Teknolojik Yeterliliklerinin Geliştirilmesine Yönelik Mesleki Gelişim Çalışmalarının İncelenmesi. **International Journal of Human Sciences**. 13(1): 90-111
- Davis, H. A. Hartshorne, R. & Ring, G. 2010. Being an Innovative Teacher: Pre-service Teachers' Conceptions of Technology and Innovation, **International Journal of Education**. 2(1): 1-28.
- Demir Başaran, S. ve Keleş S.(2015). Yenilikçi Kimdir? Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 30(4): 106-118
- Demiralay, R. 2014. **Evde Ders Okulda Ödev Modelinin Benimsenmesi Sürecinin Yeniliğin Yayılımı Kuramı Çerçevesinde İncelenmesi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Demirel, Y. ve Seçkin, Z. 2008. Bilgi ve Bilgi Paylaşımının Yenilikçilik Üzerine Etkileri. **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 17 (1): 189-202.
- DeSantis, L. & Ugarriza, D. N. 2000. The Concept Of Theme As Used İn Qualitative Nursing Research. **Western Journal of Nursing Research**, 22(3), 351-372.
- Dibbon, D. C. 2003. Creating a Culture of Innovation in Canadian Schools. **Managing Global Transitions** 1 (1): 69-87.
- Doane, D.P., & Seward, L.E. 2011. Mesasuring Skewness. **Journal of Statistics Education**, 19(2), 1-18.

- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content Analysis: Method, Applications, And Issues. **Health Care For Women International**, 13(3): 313-321.
- DuFour, R. 2004. What is A Professional Learning Community **Educational Leadership**. 61(8): 6-11
- Durna, U. 2002. **Yenilik Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Elbaşı, İ. H. 2014. **Yenilik Özümseme Algısı ve Yenilik Özümseme Algısının Yenilikçi İş Performansı Üzerine Etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gebze: Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Elçi, Ş. 2007. **İnovasyon: Kalkınma ve Rekabetin Anahtarı**. İstanbul: Techopolis Group Yayınları.
- Elçiçek, Z. 2016. **Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine İlişkin Bir Model Geliştirme Çalışması**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. 2015. **Eğitimde Değişim Yönetimi**. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Eren, H. 2010. **Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Yenilikçilik Kapasitelerinin Teknolojik Yenilikçilik Eğilimlerine Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Model Önerisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Eryiğit, N. 2014. **İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yenilik**. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.
- Evans, R. 1996. **The Human Side of School Change: Reform, Resistance and the Real-Life Problems of Innovation**. San Francisco: Jossey-Bass Education, 1st Edition, Kindle Edition.
- Falch, T.& Mang, C. 2015. Innovations In Education For Better Skills And Higher Employability, **EENEE Analytical Report** No. 23. www.eenee.de/dms/EENEE/Analytical.../EENEE_AR23.pdf. [06.01.2017]
- Fereday, J. & Muir-Cochrane, E. 2006. Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development. **International Journal of Qualitative Methods**, 5(1), 80-92.

- Fernet, C. 2011. Development And Validation Of The Work Role Motivation Scale For School Principals (WRMS-SP). **Educational Administration Quarterly**, 47,307-331.
- Field, A. 2009. **Discovering Statistics Using SPSS**. Third Edition. London: SAGE.
- Fullan, M. 2007. **The New Meaning of Educational Change**. New York: Teachers College Press.
- Fullan M. G. ve Miles, M. B. 1992. Getting Reform Right: What Works And What Doesn't, **Phi Delta Kappan**, 73(10): 745- 752.
- Geijsel, F.V. Van Den Berg, R. & Slegers, P. 1999. The Innovative Capacity Of Schools in Primary Education: A Qualitative Study. **International Journal of Qualitative Studies**, 12(2): 175-191.
- Giles, C. & Hargreaves, A. 2006. The Sustainability of Innovative Schools As Learning Organizations and Professional Learning Communities During Standardized Reform. **Educational Administration Quarterly**, 42(1): 124-156.
- Gkorezis, P. 2015. Principal Empowering Leadership and Teacher Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model. **International Journal of Educational Management**, Vol. 30 Issue: 6, pp.1030-1044
- Glaser, B. G, & Strauss, A. L. 1967. **The Discovery of Grounded Research: Strategies for Qualitative Research**. New York: Aldine De Gruyter.
- Glor, E. 2001. Some Thoughts On Definitions Of Innovation. **The Innovation Journal**. <http://www.innovation.cc/discussion-papers/thoughts-innovation.htm> [11.10.2017]
- Goddard, Y.L. Goddard, R. D. & Tschannen-moran, M. 2007. A Theoretical And Empirical Investigation Of Teacher Collaboration For School Improvement And Student Achievement in Public Elementary Schools. **Teachers College Record**109(4): 877–896. https://education.illinoisstate.edu/downloads/casei/collaboration_studentachievement.pdf [27.10.2017].
- Goldsmith, R. E. & Foxall, G. R. 2003. The Measurement of Innovativeness. Ed. Shavinina, L.V. **The International Handbook on Innovation**, Elsevier Science Ltd: 321-329.

- Gökçek, T. 2014. **Karma Yöntem Araştırması**. (Ed. Mustafa METİN). Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Gökbulut, B. 2016. **Bilişim Teknolojileri Rehber Öğretmenlerinin Teknoloji Koçluk Düzeylerinin Belirlenmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Guskey, T. R. 2002. Professional Development and Teacher Change. **Teachers And Teaching**, 8(3): 381-391.
- Gülen, Ş. B. 2013. **Ortaokul Öğrencilerinin 21. Yüzyıl Öğrenme Becerileri ve Bilişim Teknolojileri İle Destekleme Düzeylerinin Cinsiyet ve Sınıf Seviyesine Göre İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Günel, M. ve Tanrıverdi, K. 2014. Dünya’da ve Türkiye’de Hizmetiçi Eğitimler: Kurumsal ve Akademik Hafıza(kayıpları)mız. **TED Eğitim ve Bilim Dergisi**. 39(175): 73-94.
- Günüç, S. H. Odabaşı, H. F. ve Kuzu, A. 2013. 21. Yüzyıl Öğrenci Özelliklerinin Öğretmen Adayları Tarafından Tanımlanması: Bir Twitter Uygulaması. **ÇOMÜ Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi**. 9(4): 436-455.
- Gümüş, S, Dayal, M. ve Gümüş Bilim, H. G. 2014. **İnovasyonu Oluşturan İşletmelerin Yaşam Döngüleri**. İstanbul: Hiberlink Yayınları.
- Güven, İ. 2001. Öğretmen Yetiştirmenin Uluslararası Boyutu (UNESCO 45. Uluslararası Eğitim Kongresi). **Millî Eğitim Dergisi**. Sayı: 150. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/150/guven.htm#top [19.10.2017].
- Güven, M. ve Kürüm, D. 2008. Öğretmen Adaylarının Öğrenme Stilleri le Eleştirel Düşünme Eğilimleri Arasındaki İlişki (Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma). **İlköğretim Online**, 7(1), 53-70, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ilkonline/article/view/5000038268> [24.10.2017]
- Halaç, D. S. Eren, H. ve Bulut, Ç. 2014. Sosyal yenilikçilik: Bir Ölçek geliştirme Çalışması. **Hacattepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. 32(1): 165-190.
- Hall, G. E., & Hord, S. M. 1987. **Change in Schools: Facilitating The Process**. New York: State University of New York Press.

- Hamarat, F. 2002. **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Aday Öğretmenleri İşbaşında Yetiştirmedeki Rolü ve Yetiştirme Uygulamaları**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Han, J. K., Kim, N., & Srivastava, R. K. 1998. Market Orientation And Organizational Performance: Is Innovation A Missing Link? **The Journal of Marketing**, 62(4): 30-45.
- Hartnell-Young, E. 2006. Teachers' Role And Professional Learning in Communities Of Practice Supported By Technology in Schools. **Journal of Technology and Teacher Education**. 14(3): 461-480.
- Heath, H. & S. Cowley. 2004. 'Developing a Grounded Theory Approach: A Comparison of Glaser and Strauss. **International Journal of Nursing Studies**, 41 (2): 141-50.
- Hinkin, T. R. 1995. A Review Of Scale Development Practices In The Study Of Organisations. **Journal Of Management**. 21(5): 967-988.
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. 2004. Innovativeness: Its Antecedents And Impact On Business Performance. **Industrial Marketing Management**, 33(5): 429-438.
- Hurst, P. & Rust, V. D. 1990. The Quality O F Education And The Working Conditions Of Teachers. In V. D. Rust & P. Dalin (Eds.), **Teachers And Teaching in The Developing World** (pp. 151-170). New York: Garland.
- İlğan, A. 2013. Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. **Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. Özel Sayı: 41-56
- ISTE (International Society for Technology in Education), 2017.**Standards Teachers and Students**. https://www.iste.org/docs/pdfs/20-14_ISTE_Standards-T_PDF.pdf [23.09.2017].
- Janssen, O. 2000. Job Demands, Perceptions Of Effort-Reward Fairness, And Innovative Work Behavior, **Journal of Occupational And Organizational Psychology**. 73: 287-302
- Kahraman. M.E ve Gülaçtı. İ. E. 2011. Okul Öncesi Eğitimde Sanat ve Dil Eğitiminde Yapboz Tekniğinin Yeri ve Önemi. **III. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 4-7 Mayıs 2011**. Kuzey Kıbrıs: Girne.
- Kahyaoğlu, M. ve Yangın, S. 2007. İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki Öz-Yeterliklerine İlişkin Görüşleri. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. 15(1): 73-84.

- Kalaycı, Ş. 2006. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (2. Baskı)**. Ankara: Asil Yayınları.
- Kaptan, S. 1995. **Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri**. Ankara: Bilim Yayınları.
- Karagöz, Y. 2016. **SPSS ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler (1. Baskı)**. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. 1998. **Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayınları
- Karkkainen, K. 2012. Bringing About Curriculum Innovations, **OECD Education Working Papers, OECD Publishing**. 82: 1-66. http://www.oecd-ilibrary.org/education/bringing-about-curriculum-innovations_5k95qw8xzl8s-en. [10.07.2017].
- Kavak, Y. Arık, G. Çakır, M. ve Arslan, S. 2016. Fatih Projesinin Ulusal ve Uluslararası Eğitim Teknoloji Politikaları Bağlamında Değerlendirilmesi. **Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi**.5(2): 308-320.
- Keleşoğlu, S. 2017. **Öğretmen Eğitiminde Yaratıcı Düşünme ve İnovasyon Eğitim Programının Tasarımı, Denenmesi ve Değerlendirilmesi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Keskin, S. 2012. **İnovasyon Nasıl Yapılır?** İstanbul: Mavi Yayıncılık
- Kılıçer, K. 2011. **Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri**, Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, H. 2015. **İlköğretim Branş Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri (Denizli İli Örneği)**. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, İ.ve Ural, A.2013. **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi**. Ankara: Detay yayıncılık.
- Kırım, A. 2007. **Farklılaşmanın En Etkin Yolu, Deneyim İnovasyonu**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Knowles, M. 1996. **Yetişkin Öğrenenler Gözardı Edilen Bir Kesim**, Çev: Prof. Dr. Serap Ayhan. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

- Koch, A. R., Binnewies, C., & Dormann, C. 2015. Motivating Innovation In Schools: School Principals' Work Engagement As A Motivator For Schools' Innovation. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 24(4): 505-517.
- Koçak Usluel, Y. Kuşkaya Mumcu, F. ve Demiraslan, Y. 2007. Öğrenme-Öğretme Sürecinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri: Öğretmenlerin Entegrasyon Süreci ve Engelleriyle İlgili Görüşleri. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. 32: 164-178.
- Koç Başaran, Y. 2017. Sosyal Bilimlerde Örneklem Kuramı. **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**. 47: 480-495
- Korucu. A.T. ve Olpak, Y. Z. 2015. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi**. 5(1): 111-127
- Köker, A. R. 2001. Örgütlerarası Ağların Yenilikler ve Yeniliklerin Yayılımı Üzerindeki Etkileri. **Yeniliklerin Yayılımı, Kuramsal ve Uygulamalı Tartışmalar**, Ed. Yeloğlu, H.O. Ankara, Siyasal Kitabevi: 41-56.
- Könnings, K. D., Brand-Gruvel, S. & Merrienboer, J. J. G. 2007. Teachers' Perspectives On Innovations: Implications For Educational Design, **Teaching and Teacher Education**, 23(6), 985-997.
- Köse, B. 2012. Tüketici Yenilikçiliği ve Yeniliklerin Benimsenmesi: Bir Yenilik Olarak Mobil. Yayınlanmamış Doktora Tezi Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü
- Krejcie, R. V, & Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size For Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30,607-610.
- Kuran, K. 2002. Öğretmenlik Mesleği (Niteliği ve Özellikleri).**Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ed.Türkoğlu, A. Konya: Mikro Basım Yayım Dağıtım: 243-278.
- Kurtuluş, M. F. 2012. **Eğitimde İnovasyon: Öğretmen ve Öğrencilerin İnovasyona Bakışı ve Yeterliliğinin Sorgulanması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lacey, A. & Luff, D. 2009. **Qualitative Research Analysis**. The NIHR RDS for the East Midlands: Yorkshire & the Humber.

- Leech, N. L. Barrett, K. C. & Morgan, G. A. 2005. **Spss For Intermediate Statistics: Use And Interpretation** (2nd ed.). London: Erlbaum.
- Lope Pihie, Z.A. Asimiran, S. & Bagheri, A. 2014. Entrepreneurial Leadership Practices and School Innovativeness. **South African Journal of Education**. 34(1): 1-11.
- Lubienski, C. 2003. Innovation In Education Markets: Theory And Evidence On The Impact Of Competition And Choice In Charter Schools. **American Educational Research Journal**, 40(2): 395-443.
- Maryellen Mahoney, O'Neil. 2010. **Inside The Gap: Innovative Uses Of Technology and Student Teachers**, Unpublished PhD. Dissertation, USA: The Graduate School The University of Maine.
- MEB, 2006a. **Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri**, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü Ankara: Millî Eğitim Basımevi.
- MEB, 2006b. **Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği**. https://ogm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_11/03111224_ooky.pdf. [03.12.2017]
- MEB, 2010. **Yenilikçi Öğretmenler Eğitimi** (Kaynak Kitap-1). EĞİTEK Ankara: <http://yenilikciogretmenler.meb.gov.tr/post/Kaynak-Kitap-Yayinda.aspx>. [14.01.2017]
- MEB, 2013. **Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği**. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm>. [03.12.2017]
- Merriam, S. B. 2015. **Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber** (Çev. Turan, S.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Messmann, G. ve Mulder, R.H. 2015. Reflection As A Facilitator Of Teachers' Innovative Work Behaviour. **International Journal of Training and Development** 19 (2): 125-137
- Messmann, G. Mulder, R. H. & Gruber, H. 2010, Relations Between Vocational Teachers' characteristics Of Professionalism And Their Innovative Work Behaviour. **Empirical Research in Vocational Education and Training**. 2(1): 21-40
- Miles, M. B. & Huberman, M. 1994. **Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods**. (2nd Edition). Beverly Hills, CA: Sage Publications.

- Morgan, D. L. 1993. Qualitative Content Analysis: A Guide To Paths Not Taken. **Qualitative Health Research**. 3(1): 112-121.
- Muijs, D. & Harris, A. 2006. The Led School Improvement: Teacher Leadership in The UK. **Teaching and Teacher Education**, 22: 961-972.
- Neuman, W.L. 2008. **Understanding Research**, Publisher: Pearson
- Nunan, D. (2003). The Impact Of English As A Global Language On Educational Policies And Practices In The Asia-Pacific Region. **TESOL Quarterly**, 37(4): 589-613.
- Numanoğlu, G. 1999. Bilgi Toplumu-Eğitim- Yeni Kimlikler-II, Bilgi Tolumu ve Eğitimde Yeni Kimlikler. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32(1): 341-350.
- OECD, 2008. **Innovating To Learn, Learning To Innovate**. OECD Publications. <http://www.oecd.org/edu/eri/innovatingtolearnlearningtoinnovate.htm>. [03.01.2017]
- OECD 2010. **Innovative Workplaces: Making Better Use of Skills within Organisations**, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/9789264095687-en> [05.02.2017]
- OECD, 2016, **Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills**. Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265097-en> [21.10.2017].
- Oktuğ, Z. 2014. **Yenilikçilik ve Çalışmaya Tutkunluk**. İstanbul: Galata Yayıncılık,
- Orhan, D. Kurt, A.A. Ozan, Ş. Som Vural, S. ve Türkan, F. 2014. Ulusal Eğitim Teknolojisi Standartlarına Genel Bir Bakış. **Karaelmas Journal of Educational Sciences** 2: 65-79.
- Orhan Göksun, D. 2016. **Öğretmen Adaylarının 21. Yy. Öğrenen Becerileri ve 21. Yy. Öğreten Becerileri Arasındaki İlişki**. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ornstein, A.C. & Hunkins, F.P. 2014. **Eğitim Programı, Temeller, İlkeler ve Sorunlar**. Çev. Ed. Asım Arı. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Osborne, M. 2016. How Can Innovative Learning Environments Promote The Diffusion of Innovation? **Teachers and Curriculum**, 16(2): 11–17

- OSLO (Oslo Kılavuzu), 2005. **Yenilik Verilerinin Toplanması ve Uygulanması İçin İlkeler** (3.Baskı) Ankara: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü Avrupa Birliği İstatistik Ofisi.
- Othman, N. 2016. Exploring the Innovative Personality Characteristics Among Teachers. **International Education Studies**. 9(4): 1-8.
- Ozan, Ö. 2009. **İşletmelerde Yenilik Yapma ve Yönetme**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, A. 2014. **Öğretmenlerin Yenilikçilik Düzeylerinin TPAB Yeterlikleri Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özcan, M. 2011. **Bilgi Çağında Öğretmen Eğitimi, Nitelikleri ve Gücü, Bir Reform Önerisi**. Ankara: Türk Eğitim Derneği (TED).
- Özgür, H. 2013. Bilişim Teknolojileri Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme Eğilimleri İle Bireysel Yenilikçilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 9 (2): 409-420
- Özkan, H. H. 2009. Mesleki Teknik Eğitimde İnovasyon İhtiyacı. **The First International Congress of Educational Research, 1-3 Mayıs 2009**. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi: 1-24 <http://www.eab.org.tr/eab/2009/pdf/183.pdf> [07.08.2017]
- Özkan, H. H. 2010. Bilgi Toplumu Eğitim Programları. **II. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 29 Nisan-2 Mayıs 2010**. Kuzey Kıbrıs: Girne
- Özkan, H. H. 2011. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öğrenme-Öğretme Süreçlerini Gerçekleştirmede Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Kullanma Durumları. **III. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, 4-7 Mayıs 2011**. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Milli Eğitim Bakanlığı: Antalya.
- Özkan, M. 2010. **Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- P21 (Partnership21). 2017. **Framework For 21st Century Learning**. <http://www.p21.org/our-work/p21-framework>. [6.11.2017].

- Parlar, H. ve Cansoy, R. 2017. Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Gösterme Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. **26. Uluslararası Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı**, Antalya: Pegem Akademi.
- Patton, M.Q. 2014. **Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri**. 3. Baskıdan Çeviri. Bütün, M & Demir, S. B. (Edt.), Ankara: Pegem Akademi.
- Pekşen, Z. 2010. **Innovativeness As A Managerial Process In The Context Of Science Teaching: A Case Study On Bahçeşehir Science And Technology High School**, Unpublished MA. Dissertation, Ankara: Middle East Technical University.
- Peterson, K. ve Deal, T. 1998. How Leaders Influence The Culture Of Schools. **Educational Leadership**, 56(1): 28-30.
- Pollock, K. 2008. The Four Pillars of Innovation: An Elementary School Perspective. **The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal**, 13(2): 2-20.
- Rogers, M. E. 2003. **Diffusion Of Innovations** (Fifth Edition). Free Press, New York.
- Ritchhart, R. 2004. Creative Teaching in The Shadow of The Standards. **Independent School**. 63: 32-40.
- Sahlberg, P. 2009. The Role Of Education İn Promoting Creativity: Potential Barriers And Enabling Factors. In E. Villalba (Ed.), **Measuring creativity: Proceedings for the conference, "Can creativity be measured?"** Brussels, May 28-29,2009 (pp. 337-344). **Luxembourg: Publications Office of the European Union**.
- Sağ, V. 2003. Toplumsal Değişim ve Eğitim Üzerine. **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. 27(1): 11-25.
- Saruhan, Ş. C. ve Yıldız, M. L. 2009. **Çağdaş Yönetim Bilimi**. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Savcı, İ. 2011. **Yenilik, Yönetim ve İnsan Kaynakları**. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim. **Bilim ve Akılın Aydınlığında Eğitim**. 58: 40-45.
- Shapiro, H. Haahr, J. H. Bayer, I. & Boekholt, P. 2007. **Background Paper On Innovation and Education**. The European Commission, DG Education and Culture.

- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. 2006. **Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi**. İstanbul: Beta Yayınları.
- Shavinina, L.V. 2013. **The Routledge International Handbook of Innovation Education**. New York: Routledge USA
- Shi, J. 2012, Influence Of Passion On Innovative Behavior: An Empirical Examination In Peoples **Republic of China**. **African Journal of Business Management**, 6(30): 8889-8896.
- Stein, M. K., & Wang, M. C. 1988. Teacher Development And School Improvement: The Process Of Teacher Change. **Teaching and Teacher Education**, 4: 171–187.
- Straub, E. 2009. Understanding Technology Adoption: A Review Of Theory and Future Directions For Informal Learning With Technology. **Review of Education Research**, 79(2): 625-649.
- Şahin. İzmirli, Ö. ve Gürbüz, O. 2017. Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Durumları ve Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Örneği. **SDU International Journal of Educational Studies**. 4 (1): 29-43.
- Şen, Ş. H. 2013. Eğitim Açısından Toplumsal Değişim ve Yenileşme. **Eğitim Bilimine Giriş**. Ed. Karip, E. Ankara: PegemA Yayınevi: 164-179
- Tabachnick B. G.& Fidel, L. S. 2001. **Using Multivariate Statistics**. (Fourth Edition). MA: Allyn & Bacon, Inc.
- Tashakkori, A. & Creswell, J. 2007. Exploring The Nature Of Research Questions In Mixed Methods Research. **Journal of Mixed Methods Research**.1(3): 207-211.
- Taşpınar, M. 2017. **Sosyal Bilimlerde SPSS Uygulamalı Nicel Veri Analizi**. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Tavşancıl, E. 2006. **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi**. (Üçüncü Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Temizkan, M. 2014. **Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar: Robot Uygulamaları**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

- Tezbaşaran, A. A. 1997. **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu**. (İkinci Baskı). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Thurlings, M. Evers, A.T. & Vermeulen, M. 2015 **Toward a Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior: A Literature Review**. Review of Educational Research. 85 (3): 430–471.
- Top, S. 2008. **İşletmelerde Yenilik ve Yaratıcılık Yönetimi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Tschannen-Moran, M. & Woolfolk-Hoy, A. (2001) Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Concept. **Teaching and Teacher Education**, 17: 783-805
- Tuncel, A. Z. 2009. **Bütünleştirilmiş Program Uygulamasının İlköğretim 4. Sınıf Öğrencilerinin Sosyal Gelişim Becerilerine Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. 2016. Yenilikçi İklimin ve Sosyal Sermayenin Bilgi Paylaşımı ve Yenilikçi Davranışa Etkisi. **The Journal of Defense Sciences**.15(1): 113-147.
- Tutkun, Ö. F. 2010. 21. Yüzyılda Eğitim Programının Felsefi Boyutları. **GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 30(3): 993-1016
- TÜBİTAK, 2005. **Vizyon 2023, Teknoloji Öngörü Projesi, Eğitim ve İnsan Kaynakları Sonuç Raporu ve Strateji Belgesi**. https://www.tubitak.gov.tr/tubitak_content_files/vizyon2023/eik/EIK_Sonuc_Raporu_ve_Strat_Belg.pdf [24.09.2017]
- Türk Dil Kurumu, 2017. **Büyük Türkçe Sözlük**. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts. [04,04,2017].
- Uşun, S. 2000. **Dünyada ve Türkiye’de Bilgisayar Destekli Öğretim**, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Uzkurt, C. 2017. **Yenilik (İnovasyon) Yönetimi ve Yenilikçi Örgüt Kültürü**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Üre, Ö. 2002. 21.Yüzyıl Öğretmeni. **Eğitime Yeni Bakışlar-1**.ed. Sünbül, A. M.Konya: Mikro Basım Yayım Dağıtım: 1-5.

- Van Der Heijdena, H.R.M.A, Geldensa, J. J. M. Beijaardb, D. & Popeijusa, H.L.2015. Characteristics Of Teachers As Change Agents. **Teachers And Teaching: Theory And Practice**.2(6): 1-22.
- Villalba, E. 2007. **The Relationship Between Education and Innovation**, JRC Scientific and Technical Reports, [https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/relationship-between-education-and-innovation-evidence-european-indicators.\[02.01.2017\]](https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/relationship-between-education-and-innovation-evidence-european-indicators.[02.01.2017]).
- Wanger, T. 2016. **Yenilikçiler Yaratmak**, .(Çvr. Aytül Özer) İstanbul: Kültür Üniversitesi Yayınları.
- West, M. ve Farr, J. L. 1990 Innovation At Work. In M. A. West, & J. L. Farr (Eds.), **Innovation And Creativity At Work: Psychological And Organizational Strategies**. (Pp. 3-13). Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Yakıcı, A. ve Sayın, A. 2011. Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Programlarındaki Öğrencilerin Başarı Değişimleri. **III. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi Bildiri Kitabı**. Antalya: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi ve Milli Eğitim Bakanlığı: 1444-1455.
- Yavuz, M. 2016. **Yeni Nesil Okul, Araştıran Okul**. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. 2014. **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık
- Yeloğlu, H. O. 2011. Yeniliğin Yayılımda Kullanılan Bazı Modeller ve Modellerin Temel Varsayımları. **Yeniliklerin Yayılımı, Kuramsal ve Uygulamalı Tartışmalar**, Ed. Yeloğlu, H.O. Ankara, Siyasal Kitabevi: 95-112.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Yılmaz, H. ve Kocasaraç, H. 2010. Hizmetiçi Öğretmen Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Yenilikçi Öğretmenler Programı ve Değerlendirmesi, **Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 11(3): 51-64.
- Yılmaz Öztürk, Z. ve Summak, M. S, 2014,**İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Yenilikçiliklerinin İncelenmesi**, International Journal of Science Culture and Sport, July 2014. Special Issue 1: 844-853.
- Yılmaz, F. Soğukçeşme, G., Ayhan, N., Tuncay, S., Sancar, S., ve Deniz, Y. M. 2014. "İlköğretim Bölümü Öğretmen Adaylarının Mesleki Yenilikçilik

Düşüncelerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11: .27

Yılmaz, N. 2013. **An Investigation Of Preservice Early Childhood Teachers’ Levels Of Individual Innovativeness And Perceived Attributes Of Instructional Computer Use**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Orta Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yılmaz, O ve Bayraktar, D. M. 2014. Teachers’ Attitudes Towards The Use Of Educational Technologies and Their Individual Innovativeness Categories. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 116: 3458 – 3461

Yuan, F. ve Woodman, R.W. 2010. Innovative Behavior In The Workplace: The Role Of Performance And Image Outcome Expectations. **Academic Management Journal**, 53 (2): 323-342.

Yüceler, A. 2009. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**.22: 445-458.

Zhu, C.Wang, D. Cai, Y. & Engels, N. 2013 What Core Competencies are Related to Teachers' Innovative Teaching? **Asia-Pacific Journal of Teacher Education**, 41: 1,9-27.

EKLER

Ek 1. Ankara Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden Alınan İzin Belgesi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.6682761
Konu : Araştırma İzni

10.05.2017

..... KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) Yıldız Teknik Üniversitesi'nin 27/04/2017 tarih ve 1704270323 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Doktora programı öğrencisi Hüseyin KOCASARAÇ'ın "**Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi Öğretmenlerinin Yenilikçilik Durumunun Değerlendirilmesi**" konulu tez çalışmasını uygulama talebi Araştırma Komisyonumuzca incelenmiş olup, ilçenize bağlı Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde uygulamanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Uygulama formunun (6 sayfa) uygulama yapılacak sayıda araştırmacı tarafından çoğaltılarak, araştırmanın ilgi (a) genelge çerçevesinde, ilçe millî eğitim müdürlüklerinin sorumluluğunda okul ve kurum yöneticileri de uygun gördüğü takdirde gönüllülük esasına göre yazımız ekinde gönderilen mühürlü uygulama araçlarının uygulanmasına izin verilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

EK:

Uygulama formu (6 sayfa)

DAĞITIM:

Güdümlü-Kahramankazan-Kalecik

Nallıhan-Polatlı-Pursaklar

Altındağ-Beypazarı- Çankaya

Çubuk-Elmadağ-Etimesgut

Şereflikoçhisar

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@mcb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e2cd-6c47-3ae2-89f1-2100 kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2. Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.6682650
Konu : Araştırma İzni

10.05.2017

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİNE
(Sosyal Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.
b) 27/04/2017 tarihli ve 1704270323 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Doktora programı öğrencisi Hüseyin KOCASARAÇ'ın "**Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi Öğretmenlerinin Yenilikçilik Durumunun Değerlendirilmesi**" konulu tez kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Uygulama formunun (6 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: ıstatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4130-a3fd-382a-8f19-c17f kodu ile teyit edilebilir.

Ek 3. Yenilikçi Öğretmen Özellikleri Ölçeği

YENİLİKÇİ ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

Değerli öğretmenim,

Bu ölçek “Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi Öğretmenlerinin Yenilikçilik Durumlarının Değerlendirilmesi” konulu tez kapsamında, fen ve sosyal bilimler liselerinde görevli öğretmenlerin yenilikçi öğretmen özellikleri bağlamında genel durumlarını belirleyebilmek için hazırlanmıştır. Bu ölçek kapsamında vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve elde edilen sonuçlar sadece akademik çalışma amacı ile kullanılacaktır. Aşağıda sıralanan her bir maddeyi dikkatlice okuyarak cevaplamanız büyük bir önem taşımaktadır.

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Hakan KARATAŞ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Programları ve Öğretim A.B.D.
Davutpaşa / İstanbul

Hüseyin KOCASARAÇ
Yıldız Teknik Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Programları ve Öğretim A.B.D.
Doktora Öğrencisi
Davutpaşa / İstanbul

1.BÖLÜM (KİŞİSEL BİLGİLER)

1. Cinsiyetiniz?	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek	
2. Görev yaptığınız okul?	(.....)		
3. Branşınız?	(.....)		
4. Eğitim düzeyiniz?	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	
	<input type="checkbox"/> Doktora		
5. Kaç yıllık öğretmensiniz? (Kıdeminiz ?)	<input type="checkbox"/> 5 yıl ve daha az	<input type="checkbox"/> 6-10 yıl	
	<input type="checkbox"/> 11-15 yıl	<input type="checkbox"/> 16-20 yıl	
	<input type="checkbox"/> 21 yıl ve üzeri		
6. Yabancı diliniz?	(.....)		
7. Yabancı dil seviyeniz?	<input type="checkbox"/> Temel	<input type="checkbox"/> Orta	<input type="checkbox"/> İleri

II. BÖLÜM (YENİLİKÇİ ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİ)

Bu bölümde yenilikçi öğretmen özellikleri ile ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Her ifadeye katılma düzeyinizi belirtiniz. Aşağıda sıralanan ifadelerden size uygun olan seçeneklerden birisini “X” işareti ile belirtiniz.

İfadeler		Uygunluk Düzeyi				
		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum / Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Yeni fikirlere açıgımdır.	5	4	3	2	1
2.	Mesleki bilgi ve becerilerimi yenilemenin yollarını ararım.	5	4	3	2	1
3.	Öğretmeye yönelik heyecan duyarım.	5	4	3	2	1
4.	Eğitsel bilgisayar yazılımlarını kullanırım.	5	4	3	2	1
5.	Mesleğimle ilgili bilimsel gelişmeleri takip ederim.	5	4	3	2	1
6.	Öğrencilerimi geleceğe hazırlamak için çalışırım.	5	4	3	2	1
7.	Bilgiye ulaşmada interneti etkin kullanırım.	5	4	3	2	1
8.	Mesleğimle ilgili bilgilerimi yenilemek için güncel gelişmeleri takip ederim.	5	4	3	2	1
9.	Meslektaşlarımla işbirliğine istekliyimdir.	5	4	3	2	1
10.	Önyargılarının kararlarımı etkilemesine izin vermeden, gerçekleri göz önünde bulundurmaya çalışırım.	5	4	3	2	1
11.	Öğrencilerin bilgiyi arayıp bulma sürecini önemserim.	5	4	3	2	1
12.	Konuları diğer branşlarla ilişkilendirerek anlatırım.	5	4	3	2	1
13.	Öğrencilerimle iletişimim iyidir.	5	4	3	2	1
14.	İşbirliğine dayalı çalışmalar için sorumluluğu paylaşıyorum.	5	4	3	2	1
15.	Farklı bakış açılarını netleştirmeye yönelik sorular sorarım.	5	4	3	2	1
16.	Sınıfta farklı öğretim yöntemlerini kullanırım.	5	4	3	2	1
17.	Öğrenci merkezli etkinliklerde öğrencilere yardımcı olurum.	5	4	3	2	1
18.	Bilişim teknolojilerini, etik kuralları dikkate alarak kullanırım.	5	4	3	2	1
19.	Sınıf ve öğrenme ortamlarını öğrencilerimin ihtiyaçlarına göre düzenlerim.	5	4	3	2	1
20.	Öğrencileri ilginç, farklı ve yaratıcı sorular sormaya teşvik ederim.	5	4	3	2	1
21.	Öğrencilerimi yenilikleri keşfetmeye teşvik ederim.	5	4	3	2	1
22.	Bilişim teknolojilerini öğretim ortamı ile bütünleştiririm.	5	4	3	2	1
23.	Meslektaşlarımla bir araya gelerek sorunları çözmek için paylaşımlarda bulunurum.	5	4	3	2	1
24.	Öğrencileri kendi ilgi alanlarına yönlendiririm.	5	4	3	2	1
25.	Bilgiyi araştırmak için teknolojiyi araç olarak etkin kullanırım.	5	4	3	2	1
26.	Farklı ülkelerin öğretmenleriyle projeler hazırlarım.	5	4	3	2	1
27.	Bir konuda doğruyu elde edene kadar, o konu üzerinde çalışmaya devam ederim.	5	4	3	2	1

II. BÖLÜM (YENİLİKÇİ ÖĞRETMEN ÖZELLİKLERİ)

Bu bölümde yenilikçi öğretmen özellikleri ile ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Her ifadeye katılma düzeyinizi belirtiniz. Aşağıda sıralanan ifadelerden size uygun olan seçeneklerden birisini “X” işareti ile belirtiniz.

İfadeler	Uygunluk Düzeyi				
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum / Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
28. Derslerde takım çalışmalarına önem veririm.	5	4	3	2	1
29. Okulda yeni gelişmeleri ilk uygulamaya koyan öğretmen olmaya çalışırım.	5	4	3	2	1
30. Bilgiye nereden nasıl ulaşacağımın yollarını bilirim.	5	4	3	2	1
31. Öğrencilerimi hayal kurmaları konusunda cesaretlendiririm.	5	4	3	2	1
32. Başkalarının düşüncelerine saygı gösteririm.	5	4	3	2	1
33. Bilgiyi değerlendirmek için teknolojiyi araç olarak etkin kullanırım.	5	4	3	2	1
34. Öğrenme-öğretme süreçlerinde bireysel katkılara değer veririm.	5	4	3	2	1
35. Öğrencilerimi araştırmaya teşvik ederim.	5	4	3	2	1
36. Bilişim teknolojilerini derslerimde kullanırım.	5	4	3	2	1
37. Hayatın her alanında teknoloji kullanımının çok önemli olduğunu düşünüyorum.	5	4	3	2	1
38. Öğrenci ve velilerle iletişim kurmak için teknolojik araçları kullanırım.	5	4	3	2	1
39. Eğitimle ilgili web sitelerinden yararlanırım.	5	4	3	2	1
40. Farklı fikirlere saygı duyarım.	5	4	3	2	1
41. Bilgi ve İletişim Teknolojileri kullanımı konusunda meslektaşlarıma rehberlik ederim.	5	4	3	2	1
42. İnisiyatif alarak risk almaktan korkmam.	5	4	3	2	1
43. Mesleğimde azimli bir kişiliğe sahibim.	5	4	3	2	1
44. Plan dışı durumları etkin bir biçimde yönetirim.	5	4	3	2	1
45. Öngörülme sorunları etkin bir biçimde yönetirim.	5	4	3	2	1
46. Benimle aynı fikirde olmasalar bile başkalarının fikirlerini dikkatlice dinlerim.	5	4	3	2	1
47. Yaptığım işlerin diğer yapılanlardan mutlaka özgün bir yanının olmasına özen gösteririm.	5	4	3	2	1
48. Eğitim teknolojilerinde meydana gelen değişiklikleri takip ederim.	5	4	3	2	1
49. Soran, sorgulayan bir yapım vardır.	5	4	3	2	1
50. Mesleğimle ilgili yabancı eğitim sitelerini takip ederim.	5	4	3	2	1
51. Kendimi geliştirmek amacıyla hizmet içi eğitimlere katılıyorum.	5	4	3	2	1
52. Öğrenmeye istekliyim.	5	4	3	2	1
53. Farklı ülkelerin öğretmenleriyle mesleki paylaşım bulurum.	5	4	3	2	1

Ek 4. Nicel ve Nitel Verilerin Elde Edildiği Okulların Listesi

Kamu Okulları					
Sıra	İl	İlçe	Okul	Öğretmen	Yönetici
1.	Ankara	Çankaya	Cumhuriyet F.L.	30	1
2.	Ankara	Çankaya	Ankara F.L.	35	1
3.	Ankara	Etimesgut	Özkent Akbilek F.L.	15	1
4.	Ankara	Altındağ	Sabahattin Zaim S.B.L.	25	1
5.	Ankara	Çankaya	Hasan Ali Yücel S.B.L.	32	1
6.	Ankara	Çankaya	Türk Telekom Mehmet Kaplan	38	1
7.	Ankara	K.Kazan	Mustafa Hakan Güvençer F.L.	33	1
8.	Ankara	Elmadağ	Hasanoğlan Atatürk F.L.	21	1
9.	Ankara	Çubuk	Meliha Hasan Ali Bostan F.L.	19	1
10.	Ankara	Beypazarı	Hatice - Cemil Ercan S.B.L.	13	1
11.	Ankara	Güdül	Hasan Hüseyin Akdede F.L.	13	1
12.	Ankara	Polatlı	T.O.B.B F.L.	21	1
13.	Ankara	Kalecik	Mehmet Doğan F.L.	17	1
Özel Okullar					
14.	Ankara	Çankaya	Gazi Üniversitesi Vakfı F.L.	16	1
15.	Ankara	Çankaya	Sınav F.L.	15	1
16.	Ankara	Çankaya	Arı F: L.	12	1
17.	Ankara	Etimesut	Göknil F.L.	6	1
18.	Ankara	Etimesut	Bağ F.L.	13	1
19.	Ankara	Etimesut	Asfa Ferda F.L.	15	1
Toplam				389	19

Ek 5. Ölçeğin Pilot Uygulamasının Yapıldığı Okullar

Sıra No	İl	İlçe	Okul Adı	Öğretmen
1.	Ankara	Keçiören	Özel Muradiye Erkek Fen Lisesi	17
2.	Ankara	Çankaya	Özel İncek Sevgi Fen Lisesi	8
3.	Ankara	Çankaya	Özel Jale Tezer Fen Lisesi	21
4.	Ankara	Çankaya	Özel Bilfen Fen Lisesi	19
5.	Ankara	Pursaklar	Özel Nene Hatun Kız Fen Lisesi	15
6.	Ankara	Pursaklar	Kamu Pursaklar Fen Lisesi	9
7.	Ankara	Çankaya	Özel Mev Fen Lisesi	21
8.	Ankara	Çankaya	Özel Zafer Fen Lisesi	25
9.	Ankara	Etimesgut	Özel Eryaman Sevgi Fen Lisesi	8
10.	Ankara	Gölbaşı	Özel Nesibe Aydın Fen Lisesi	19
11.	Ankara	Çankaya	Özel Güç Fen Lisesi	10
12.	Ankara	Çankaya	Özel Kampüs Fen Lisesi	8
13.	Ankara	Çankaya	Özel Mektebim Fen Lisei	9
14.	Ankara	Çankaya	Özel Büyük Fen Lisesi	11
Toplam				200

Ek 6. Öğretmen Görüşme Formu

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Görüşme Tarihi:

Saat:

Yaş:

Cinsiyet:

Kıdem:

Çalıştığı okul:

Özel / Devlet:

Branş:

Değerli Öğretmenim,

Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi Öğretmenlerinin Yenilikçilik Durumunun Değerlendirilmesi konulu bir araştırma yapıyorum. Bu konuda siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Araştırma kapsamında yapılacak olan görüşmeler gizli kalacak ve araştırma raporunda isimlerinizi kullanmayacağım. İzin vermeniz halinde görüşmeyi kayıt cihazı ile kayıt altına alacağım. Bu süreçte belirtmek istemediğiniz ya da kayıt altına alınmasından rahatsızlık duyduğunuz bilgileri kaydetmeyeceğim. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Görüşmeye başlamadan önce sizin bana sormak istediğiniz sorular varsa önce onlara cevap vermek isterim.

Görüşme Soruları

- 1) Sizce yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen ne demektir?
- 2) Yenilikçi öğretmenin temel özellikleri dikkate alındığında kendinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?
- 3) Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Yeniliklere açık olma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendirme, başka fikirlere saygı gösterme, derslerde takım çalışması yapma, mesleki bilgi ve becerileri geliştirme)
- 4) Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Bilgiye ulaşabilme, eğitsel içerikli web sitelerini izleme, bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma, bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma, bu konularda rehberlik yapma)
- 5) Öğrenmeye açık olma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Öğrenmeye azimli olma, okulda yeni gelişmeleri uygulama, yaptığımız işlerde özgünlük arama)
- 6) Gelişime ve işbirliğine açık olma açısından kendinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Bilimsel gelişmeleri takip etme, hizmet içi eğitimlere katılma, uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma)
- 7) Üniversitede aldığınız eğitimle öğretmenlerin yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? Yenilikçi öğretmen olabilme açısından üniversite eğitiminizi değerlendirebilir misiniz?
- 8) Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?
Teşekkür ederim...

Ek 7. Yönetici Görüşme Formu

YÖNETİCİ GÖRÜŞME FORMU

Görüşme Tarihi:

Saat:

Yaş:

Cinsiyet:

Kıdem:

Çalıştığı okul:

Özel / Devlet:

Görevi:

Değerli Okul Yöneticim,

Fen ve Sosyal Bilimler Lisesi Öğretmenlerinin Yenilikçilik Durumunun Değerlendirilmesi konulu bir araştırma yapıyorum. Bu konuda siz değerli yöneticilerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Araştırma kapsamında yapılacak olan görüşmeler gizli kalacak ve araştırma raporunda isimlerinizi kullanmayacağım. İzin vermeniz halinde görüşmeyi kayıt cihazı ile kayıt altına alacağım. Bu süreçte belirtmek istemediğiniz ya da kayıt altına alınmasından rahatsızlık duyduğunuz bilgileri kaydetmeyeceğim. Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Görüşmeye başlamadan önce sizin bana sormak istediğiniz sorular varsa önce onlara cevap vermek isterim.

Görüşme Soruları

1. Sizce yenilikçilik ve yenilikçi öğretmen ne demektir?
2. Yenilikçi öğretmenin temel özellikleri dikkate alındığında öğretmenlerinizi yenilikçi öğretmen olarak değerlendirebilir misiniz?
3. Yenilikleri keşfetme ve öğrencilere yenilikler sunma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Yeniliklere açık olma, farklı öğretim yöntemleri kullanma, öğrencileri geleceğe hazırlama, öğrencileri araştırmaya yönlendirme, başka fikirlere saygı gösterme, derslerde takım çalışması yapma, mesleki bilgi ve becerileri geliştirme)
4. Bilgiye ulaşma ve bilişim teknolojilerini izleme açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Bilgiye ulaşabilme, eğitsel içerikli web sitelerini izleme, bilgiyi araştırmak ve değerlendirmek için teknoloji kullanma, Bilişim teknolojilerini izleme ve derslerde kullanma, bu konularda rehberlik yapma)
5. Öğrenmeye açık olma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Öğrenmeye azimli olma, okulda yeni gelişmeleri uygulama, yaptıkları işlerde özgünlük arama)
6. Gelişime ve işbirliğine açık olma açısından öğretmenlerinizi nasıl değerlendirirsiniz? (Bilimsel gelişmeleri takip etme, hizmet içi eğitimlere katılma, uluslararası projelerde diğer öğretmenlerle işbirliği yapma)
7. Öğretmenlerin üniversitede aldıkları eğitimle yenilikçilik özellikleri arasında bir ilişki var mıdır? Yenilikçi öğretmen olabilme açısından öğretmenlerin üniversite eğitimini değerlendirebilir misiniz?
8. Başka eklemek istediğiniz bir şey var mı?
Teşekkür ederim...

ÖZ GEÇMİŞ

1973 Çorum / İskilip doğumludur. İlkokul, ortaokul ve lise eğitimini İskilipte tamamlamıştır. Önlisans eğitimini Selçuk Üniversitesi Gülnar Meslek Yüksek Okulu Harita Kadastro Bölümünde yaparak Harita Kadastro Teknikeri unvanını almıştır. Lisans eğitimini Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümünde ve yüksek lisans eğitimini ise aynı üniversitede Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalında “Bilgisayarların Öğretim Alanında Kullanımına İlişkin Öğretmen Yeterlilikleri” başlıklı teziyle tamamlamıştır. 2013 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalında doktora eğitimine başlamıştır. Araştırmacı Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü'nde çeşitli görevlerde çalışmıştır.

Bazı Yayınlar:

- Kocasaraç, H. Taşpınar, M. Karataş, H. Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde Görev Yapan Okul Yöneticilerinin Yenilikçi Öğretmen Özelliklerine İlişkin Görüşleri. VIII. Uluslararası Eğitimde Araştırmalar Kongresi, Manisa, Türkiye, 09-11 Mayıs 2018, pp, 34-35.
- Kocasaraç, H. Karataş, H. Yenilikçi Öğretmen Özellikleri: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 4 (1), 34-57.2018.
- Kocasaraç H. Karataş H. "Fen ve Sosyal Bilimler Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Yenilikçi Öğretmen Özelliklerine Yönelik Algıları: Bir Durum Çalışması", The Journal of International Social Research, vol.10, pp.783-797,2017.
- Kocasaraç, H. Karataş, H. "Yenilikçi Öğretmen Özellikleri: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması", 2nd International Contemporary Education Research Congress, Muğla, Türkiye, 29 Eylül - 2 Ekim 2017, pp.56-56.
- Kocasaraç, H. Gürol, M. “Öğretmenlerin Yenilikçi Eğitim Kavramına İlişkin Metaforik Algıları” III. International Eurasian Educational Research Congress, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, 31 Mayıs-3 Haziran 2016
- Kocasaraç, H. “Yenilikçi Öğretmenlerin Özellikleri Konusunda Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Görüş ve Düşünceleri” I. Uluslararası Uzaktan Eğitim Araştırmaları Konferansı, Yıldız Teknik Üniversitesi, 26-28 Mayıs 2016.
- Kocasaraç, H. “Bilgisayarların Öğretim Alanında Kullanımına İlişkin Öğretmen Yeterlilikleri” TOJET Dergisinin (www.tojet.sakarya.edu.tr) Cilt 2 Sayı 3. Temmuz 2003.