



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

İNOVASYON EĞİTİM PROGRAMININ ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL
YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Muhammet Yasin AKDENİZ

Danışman
Prof. Dr. Ercan YILMAZ

Konya 2020

TEŞEKKÜR

Eğitim, bulunduğu toplumda sosyal, kültürel ve ekonomik hayatı etkilediği gibi yine sosyal, kültürel ve ekonomik alandan etkilenmektedir. İnsanlar çevresinde olup bitenlere ciddi bir gözlemci gözüyle baktıklarında hayatın son yüzyılda hatta son yirmi yılda nasıl bir hızda geliştiğini görebilirler. Lakin aynı değişimi eğitim alanında söylemek pek mümkün olmamaktadır. Değişim için bir kıvılcım beklenmekte, bu kıvılcımın bu güne dek hep yukarıdan başlayacağı düşünölmektedir. Düşünölenin aksine değişim yukarıdan değil aşağıdan başlamalıdır. Çünkü meslek olarak öğretmenlik bir ömür iken politikalar ise yapısından dolayı çabuk değişikliğe uğrayabilmektedir. Değişim başlarken çıkış noktamızın yeni şeyler söylemek gerektiğini, Celaleddin Rumi'nin de dediği gibi "Dün dün de kaldı cancağzım, bugün yeni şeyler söylemek lazım." Sloganıyla olmak zorunda olduğunu bilmeliyiz. Bu yüzden eğitimde inovasyonun ne kadar önemli olduğunu bilerek yola çıkmalı ve yeniyi eğitimimize adapte etmeyi öğretmenlerin yenilikçi anlayışlarını geliştirerek başlamalıyız. Biz de bu tezin başlangıcında öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını geliştirebilme ve bunu eğitim-öğretim süreçlerine adapte edebilmeleri için bir eğitim programı tasarlayarak eğitimde yeniliğin, eğitimin yapı taşı olan öğretmenlerden başlamaya karar verdik.

Bu süreçte, sürekli yanımda olan, motivasyonumu ayakta tutan değerli eşim Dürdane AKDENİZ'e, eğitimdeki tecrübeleri ile her soruma yanıtlar veren değerli ilk öğretmenim, babam, Abdurrahman AKDENİZ'e, tezin başına her oturduğumda yaramazlıklarıyla beni rahatsız eden oğlum Halid Barış AKDENİZ'e, yüksek lisans yapmamı en çok isteyen değerli annem SIDIKA AKDENİZ'e ve beni bu tez çalışması için yüreklendiren, bunu başarabileceğimizi her defasında inandıran, değerli danışmanım Prof. Dr. Ercan YILMAZ'a teşekkürü borç bilirim.

Muhammet Yasin AKDENİZ

KONYA- 2020

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

İnovasyon Eğitim Programının Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Davranışlarına Etkisi başlıklı tez çalışmamın İç Kapak, Özetler, Ekler ve Ana Bölümlerden (Giriş, Alan Yazın, Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuçlar ve Öneriler) oluşan toplam **130** sayfalık kısmına ilişkin, 2/09/2020 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%16** olarak belirlenmiştir.

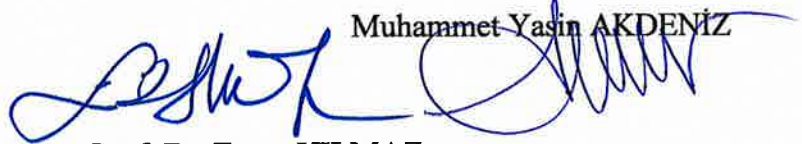
Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç,
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç,
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç,
4. Önsöz hariç,
5. İçindekiler hariç,
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç,
7. Kaynakça hariç
8. Özgeçmiş hariç,
9. Alıntılar dâhil,
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

2/09/2020

Muhammet Yasin AKDENİZ



Prof. Dr. Ercan YILMAZ

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynakça listesine eklendiğini beyan ederim.

2/09/2020

Muhammet Yasin AKDENİZ



SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

İGEP – İnovasyon Eğitim Programı

BYD – Bireysel Yenilikçilik Davranışları

BYÖ – Bireysel Yenilikçilik Ölçeği



ÖZET

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

İNOVASYON EĞİTİM PROGRAMININ ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL YENİLİKÇİLİK DAVRANIŞLARINA ETKİSİ

Muhammet Yasin AKDENİZ

Bu çalışmanın temel amacı, inovasyonu geliştirmeye yönelik eğitim programının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisini incelemektir. İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı 2019-2020 eğitim-öğretim yılı güz döneminde, Konya'daki özel okul öğretmenlerine ilan edilerek; alınan 169 başvuru içerisinde rastsal seçimle oluşturulmuş deney grubu ve deney grubuna benzer özellikler gösteren kontrol grubu seçilerek gerçekleştirilmiştir. İnovasyon eğitim programının öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına etkisi; nicel araştırma yöntemlerinden ön test- son test kontrol gruplu yarı deneysel bir çalışma yapılarak incelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu Konya'da eğitim-öğretime devam eden özel okullarda bulunan 40 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 20'si deney grubunu, diğer 20'si ise kontrol grubunu oluşturmuştur. 8 hafta süren çalışma boyunca, deney grubuna öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirmek amacıyla inovasyonu geliştirmeye yönelik eğitim programı aktif ve sürekli bir biçimde işlenmiştir. İnovasyon eğitim programı oluşturulurken, bireysel yenilikçilik davranışı ölçeğinden ve yenilikçilikle ilgili yapılmış yurt içi ve yurt dışı çalışmalardan faydalanılmıştır. İnovasyon eğitim programı, yenilikçi eğitim-öğretimi geliştirmek amacıyla 3 ana temadan, bu ana temalara bağlı 8 alt konudan ve bu konulara bağlı toplamda 25 kazanımdan oluşmuştur. Ders planları yapılandırma yaklaşım göz önünde bulundurularak, analiz, sentez ve değerlendirme düzeyinde gerçekleştirilmiş, katılımcıların derse devamlılığı ve aktif katılımı sağlanmıştır. İnovasyonu geliştirmeye yönelik eğitim programının temel amacı, değişen ve gelişen dünyanın eğitimden beklentilerine yönelik eğitimin yenilikçi fikirler ışığında gelişmesini sağlamak, okulları daha etkili ve verimli hale getirmektir. Verilerin analizinde bağımlı ve bağımsız gruplar t-testi ve etki büyüklüğünü hesaplamak için ise Cohen's d testi uygulanmıştır. Çalışmaya başlarken seçilen deney ve kontrol grubunun denkliği ölçülmüştür. Deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir farkın olmaması gerekçesiyle deney grubunda eğitimlere başlanmıştır. Kontrol grubundaki katılımcıların bu süreç zarfında bu çalışmaya benzer araştırmalar yapmamaları ve herhangi mesleki gelişim programlarına katılmamaları gerektiği söylenmiştir. Süreç sonunda deney grubu ön-test ve son-test puanları karşılaştırılmış ve iki test arasında anlamlı bir farkın olduğu ve katılımcıların bireysel yenilikçilik davranışlarında pozitif yönde bir artış olduğu tespit edilmiştir. Kontrol grubuna yapılan ön-test ve son-test puanları arasındaki ilişkinin ise anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı, katılımcıların bireysel yenilikçilik davranışlarında artış ya da azalma görülmediği tespit edilmiştir. Bu da inovasyonu geliştirmeye yönelik eğitim programı'nın öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına olumlu yönde katkı sağladığını göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: İnovasyon, İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı, Bireysel Yenilikçilik.

ABSTRACT

Department of Educational Sciences
Education Administration Program
Master Thesis

THE EFFECT OF INNOVATION EDUCATION PROGRAM ON TEACHERS 'INDIVIDUAL INNOVATION BEHAVIOR

Muhammet Yasin AKDENİZ

The main purpose of this study is to examine the effect of the training program to improve innovation on individual innovation behaviors of teachers. Education Program for Improving Innovation is announced to private school teachers in Konya in the fall semester of the 2019-2020 academic year; It was carried out by selecting the experimental group formed by random selection among the 169 applications received, and the control group that showed similar characteristics to the experimental group. The effect of innovation education program on individual innovation behaviors of teachers; A quantitative research method, which is one of the quantitative research methods, was examined by conducting a semi-experimental study with a control group. The study group of the research consists of 40 teachers in private schools continuing education in Konya. Twenty of these teachers constituted the experimental group and the other 20 constituted the control group. Throughout the 8-week study, the training program to develop innovation in order to improve the individual innovation behaviors of teachers was actively and continuously processed. While creating the innovation training program, the scale of individual innovation behavior and domestic and international studies related to innovation were utilized. The innovation education program consists of 3 main themes, 8 sub-themes related to these main themes, and a total of 25 achievements related to these subjects in order to develop innovative education. The lesson plans were carried out at the level of analysis, synthesis and evaluation, considering the constructivist approach, and the attendance and active participation of the participants was ensured. The main purpose of the education program to improve innovation is to ensure that education is developed in the light of innovative ideas for the expectations of the changing and developing world from education, and to make schools more effective and efficient. In the analysis of the data, dependent and independent groups t-test and cohen's d test were used to calculate the effect size. While starting the study, the equivalence of the experimental and control groups selected was measured. Training was started in the experimental group on the grounds that there was no significant difference between the experimental and control groups. It was said that the participants in the control group should not do similar researches and participate in any professional development programs during this process. At the end of the process, the experimental group pre-test and post-test scores were compared and it was determined that there was a significant difference between the two tests and a positive increase in the individual innovation behavior of the participants. It was determined that there was no significant difference between the pre-test and post-test scores of the control group, and there was no increase or decrease in the individual innovativeness of the participants. This shows that the training program of the volunteerism contributes positively to the individual innovation behaviors of teachers.

Keywords: Innovation, Training Program to Improve Innovation, Individual Innovation

TEŞEKKÜR	iii
TEZ KABUL	iv
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	1
1.2 Araştırmanın Amacı	5
1.3 Araştırmanın Önemi	5
1.4 Araştırmanın Varsayımları	6
1.5 Sınırlılıklar	6
1.6 Tanımlar	7
2 ALAN YAZIN	8
2.1 İnovasyon	8
2.1.1 İnovasyonun önemi	14
2.1.2 İnovasyon kaynakları	15
2.1.2.1 İçsel İnovasyon Kaynakları	15
2.1.2.2 Dışsal İnovasyon Kaynaklar	16
2.1.3 İnovasyon çeşitleri	18
2.1.3.1 Ürün İnovasyonu	18
2.1.3.2 Süreç İnovasyonu	19
2.1.3.3 Pazarlama İnovasyonu	19
2.1.3.4 Organizasyonel İnovasyon	20
2.1.3.5 Toplumsal İnovasyon	21
2.1.3.6 Radikal ve Artırımsal İnovasyon	21
2.1.3.7 Açık ve Kapalı İnovasyon	22
2.1.4 İnovasyon süreci	23

2.1.5 İnovasyon yönetimi	25
2.1.6 İnovasyon kültürü	26
2.2 Eğitimde İnovasyon.....	29
2.2.1 Yenilikçi örgütler olarak okul.....	31
2.2.1.1 Yenilikçi lider ve vizyon.....	32
2.2.1.2 Yaratıcı öğretmenler.....	35
2.2.1.3 Yaratıcı örgüt iklimi	36
2.2.1.4 Etkin takım çalışması	36
2.2.1.5 Yenilikçi okul yapısı	37
2.2.1.6 Eğitim ve gelişim	39
2.2.1.7 Etkili iletişim.....	39
2.2.1.8 Öğrenen okul.....	40
2.2.2 Okulda inovasyon.....	41
2.2.3 Bireysel yenilikçilik	42
2.2.3.1 Öğretmen yenilikçiliği :.....	44
2.2.4 Öğretmenlerin inovasyon becerisinin geliştirilmesi	45
2.3 Konu ile İlgili Araştırmalar.....	46
2.3.1 İnovasyon çalışmaları	46
2.3.2 Bireysel yenilikçilik çalışmaları	49
3 YÖNTEM.....	50
3.1 Araştırmanın modeli.....	50
3.2 Araştırmanın evren ve örnekleme.....	52
3.2.1 Kontrol grubunun denkliliğinin sağlanması	55
3.3 Verilerin Toplama Aracı	56
3.3.1 Bireysel yenilikçilik ölçeği	57
3.3.1.1 İGEP geliştirme süreci :.....	58
3.3.1.2 İGEP uygulama süreci:	65
4 BULGULAR.....	68
4.1 Araştırmanın Problemine İlişkin Bulgular.....	68
4.1.1 Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular	68

4.1.2 Kontrol grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test ve son test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular	69
4.1.3 Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ son-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular	70
4.1.4 Deney grubundaki katılımcılarının BYÖ ön-test ve son-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular	71
4.1.5 İGEP hakkında katılımcı görüşleri	72
5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	75
5.1 Tartışma	75
5.2 Sonuç	80
5.3 Öneriler	82
5.3.1 Uygulayıcılara yönelik öneriler	82
5.3.2 Araştırmacılara yönelik öneriler	83
5.3.3 Karar alıcılara yönelik öneriler	83
ÖZGEÇMİŞ	91

1 GİRİŞ

1.1 Problem Durumu

Dünya hızlı bir değişimin etkisindedir. Bu değişim ekonomi, sosyal hayat, sporsal faaliyetler ve daha bir çok alanı da etkisine almıştır. Bu değişim, ülkelerin işleyen sistemlerini de ciddi bir biçimde etkilemektedir. Ülkelerin sistemleri, birbirini çevirmekte olan dişliler gibi birbirine bağlıdır. Bu dişlilerin en temel öğelerinden biri de eğitim sistemidir. Eğitim sistemi de değişime ayak uydurabilmek için ciddi bir yenilenmeye ihtiyaç duymaktadır. Sistemin dişlilerinin birbirini daha iyi etkileyebilmesi de eğitimin içindeki temel öğelerden biri olan öğretmenlerin yenilikçi davranışları ile mümkün olacaktır.

Dünya 18.yy'dan sonra gerçekleştirdiği endüstri devrimi ile toplumların yaşamlarını ilk olarak İngiltere'de sonra da hızla tüm Batı ve Amerika'da değiştirmiştir. Bu yüzyıl sonrası gelişmişlik düzeyi sanayi gelişmişliği ile ölçülmeye başlanmıştır. Almanya'da başlayan, endüstri 4.0, dünyaya yapay zekâ, robotik ve uzay teknolojisi ile kendini göstermiştir. Yaşanan hızlı teknolojik değişimler canlı ya da cansız tüm nesnelerin internet bağlantıları aracılığı ile diğer nesnelerle iletişime ve etkileşime girebileceğini ve artık akıllı üretim döneminin başladığını ortaya koymuştur (Aksoy, 2017).

Geleceğin üretim işçisi dünyasını yapay zekaların devam ettireceği temeline dayanan endüstri 4.0, sosyal hayatı ve kültürel sistemleri etkileyecektir. Eğitim sistemleri de geleceği inşa eden temel yapı taşları olarak kabul edildiği için kendi bünyesinde, geleceğin dünyasını yordayıcı fikirleri ile gelişime ayak uydurmalıdır. Teknolojiyi ve yenilikçiliği ortaya koyabilecek farklı düşünebilen beyinleri etik ilkeleri elden bırakmadan yetiştirmeli, onları desteklemeli ve sistemini yeniden güncellemelidir. Bu bağlamda yeni nesillerin artık "Toplum 5.0" adıyla gün yüzüne çıkması beklenmektedir. Toplum 5.0, Endüstri 4.0'ın toplum üzerinde oluşturduğu son evrim olarak ortaya çıkaracağı mecburi bir topluluk olması, eğitimin toplumları şekillendiren anahtar

konumunda olmasından dolayı oldukça önemli bir konuya temas etmektedir (Büyükgöze ve Dereli, 2019).

Öğretmenlerin yeniliğe ayak uydurması eğitimin bu gelişime senkronizasyonu ile mümkün olacaktır. Öğretmenlerin bireysel yenilikçiliğini geliştirmek de bu senkronizasyonun temelini oluşturacaktır. Öğretmenlerin yenilikçi davranışları insan ham maddesini geliştirerek, geleceğin dünyasını kavrama ve şekil vermesi açısından önem arz etmektedir. Dünyada eğitim sistemleri içerisinde öğretmenlik mesleki gelişim programları uygulanarak öğretmenlerin öğretim faaliyetleri ve yenilikler konusunda adaptasyonu sağlanılmaya çalışılmaktadır (Elçiçek ve Yaşar, 2016). Bu mesleki gelişimlerin en önemli konularından biri de öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarının geliştirilerek, yeniyi düşünen ve yeniyi uygulayan öğretmenlerin ortaya çıkmasını sağlamaya yönelik konular olmalıdır. Öğretmenlerin hem mesleki kimlikleri çerçevesinde eğitim öğretim alanında yeterli hem de değişimi getirecek ya da en azından erken kabul edebilecek yapıda olabilmeleri için okuldaki rol ve sorumluluklarını bilmeleri önemlidir.

Öğretmenlerin öğretim süreçleri içerisinde bazı rol ve sorumlulukları vardır. Bir öğretmenin temel rol ve sorumlulukları; öğrenmeyi gerçekleştirme, etkili bir sınıf yönetimi sağlama, güven verme, topluluğa liderlik etme, değerlendirme gibi başlıklar altında sıralanabilir. Bir öğretmenin rolleri, okul ve sınıf başarısını etkileyen unsurlardandır (Sünbül, 1996). Öğretmenlerin bu rol ve sorumlulukları yalnızca sınıf içi değil okul içerisindeki tüm yaşam alanını kapsamaktadır. Öğretmenler yenilikçi bireyler olduğu zaman bu rol ve sorumluluklarında da yenilikçi düşünerek, tüm süreçleri geliştirebilirler. Bu da öğretmenlerin gelişmesine ve yenilikçiliğinin artmasına bağlıdır (Yılmaz ve Kocasaraç, 2010). Öğretmenlerin de bu değişimlere ayak uydurabilmesi için temelde davranış değişikliği oluşturma süreci olan eğitim sürecinden geçmeleri gerekmektedir (Karataş, Gök ve Özçetin, 2015). Geleceğin toplumunu oluşturmada öğretmenlerin bireysel yenilikçi davranışlarını geliştirmeye yönelik eğitimler verilerek

yaratıcı düşünme, risk alma ve yönetme gibi becerileri geliştirilip günü iyi okumaları ve geleceği öyle şekillendirmeleri beklenmektedir.

Tüm örgütlerde olduğu gibi okulda da yenilik sadece yönetim ile ilgili olmayıp, okuldaki tüm personeli ilgilendiren ilgi, çaba ve dikkat gerektiren bir süreçtir (Bülbül, 2012). Okuldaki tüm personel düşünüldüğünde, personellerin büyük bir çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır. Hatta eğitim sisteminin en önemli personeli öğretmenlerdir denilebilir. Sistemdeki tüm değişimler, öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri ile sağlanılmaya çalışılmaktadır. Her değişim bir yenilik olmasa da tüm yenilikler de belirli bir eğitime tabi olarak öğretmenlere ulaşmaktadır. Nitekim, öğretmenlerin, hem bireysel hem mesleki hem de toplumsal gereksinimlerini karşılamak amacıyla yaşam boyu eğitim etkinliklerine katılmaları bir zorunluluk halini almıştır (Gültekin ve Çubukçu, 2008). Yeniliğin tüm dünyada hızlı gelişimi ile bireysel ve toplumsal gereksinimleri göz ardı eden bir eğitim sonuçsuz kalacaktır (Demirel ve Budak, 2003). Öğretmenlerin yenilikçiliğine toplumsal beklentilerin ve bireysel ihtiyaçların da önemli bir faktör olduğu bilindiğine göre, onların bireysel yenilikçiliğini geliştirecek bir eğitime ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.

Alan yazında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirici herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Lakin birçok alanda bireysel yenilikçilik konusu çalışıldığı gözlemlenmiştir. Bireysel yenilikçiliğin alan yazında çalışıldığı bazı değişkenler, yaşam boyu öğrenme, eleştirel düşünme eğilimleri, teknoloji tutum düzeyleri, denetim odağı, teknostres algıları, teknolojik kabul düzeyleri, dönüşümcü ve etkileşimci liderlik, web 2.0 araçları benimseme, bireysel yaratıcılık, finansal olmayan performans, girişimcilik eğilimi, eğitim araştırmalarına yönelik tutum, çevrim içi öğrenmeye hazırbulunuşluk, girişimcilik, personel güçlendirme, iş tatmini, duygusal emek ve öz-yeterlilik'tir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeyleri hakkında alan yazın incelendiğinde, araştırmaların birçoğunun ilişkisel tarama modeli kullanılarak yalnızca çeşitli değişkenler açısından incelenmiş olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirmeye yönelik deneysel bir çalışmanın birkaç çalışma

dışında olmadığı fark edilmiştir. İlişkisel tarama modellerinde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarının birçok beceri ve yeterlilik üzerinde doğrudan ya da dolaylı bir etkisinin olduğunu ve öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin yüksek olmasının ne kadar önemli olduğundan bahsedilmiştir. Alan yazında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini artırmak amacıyla; Konokman, Yokuş ve Yelken'in (2016) yapmış olduğu yenilikçi materyaller tasarlamasının sınıf öğretmenleri adaylarının yenilikçi düzeylerine etkisinin ölçüldüğü deneysel çalışmada öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin verilen eğitim programı ile anlamlı bir biçimde yükseldiği ortaya konmuştur. Bu çalışma temelinde düşünüldüğünde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin eğitim programları sayesinde geliştirilebileceği ispatlanmıştır.

Eğitim bilimleri alanında son dönemlerde en çok kullanılan araştırma modelleri, tarama, ilişkisel tarama, durum çalışması ve deneysel çalışmalar oluşturmaktadır. Araştırma modellerinin farklılık göstermesinin en önemli (içerik analizlerini kontrol ederek kaç deneysel çalışma, kaç ilişkisel tarama modeli vs...)

Tüm bu bilgiler ışığında; İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı (İGEP) geliştirilerek öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışları (BYD) üzerinde anlamlı bir etkisi olup olmadığı konusunda araştırma yapılmış ve araştırmanın aşamalarına göre aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların Bireysel Yenilik Ölçeği (BYÖ) ön-test puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?
2. Kontrol grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test ve son-test puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?
3. Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ son-test puanları arasındaki fark anlamlı mıdır?
4. Deney grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test ve son-test puanları arasındaki puan farkı anlamlı mıdır?
5. İGEP hakkında katılımcıların görüşleri nelerdir?

1.2 Araştırmanın Amacı

Öğretmenlerin, hem bireylerin hem de toplumların üzerindeki etkisi fazladır (Yılmaz ve Aslan, 2013). Öğretmenler, yıllar boyunca öğrenme eyleminin temelinde olmuşlardır. Son yıllarda ise öğrencilere rehberlik ederek onları iyiye ve doğruya yönlendirerek, öğrenme eylemini doğrudan etkilemeye devam etmektedirler. Bu sebeple, öğretmenlerin yenilikçiliği oldukça önem arz etmektedir. Öğretmenlerin risk alma, yeni fikir üretme, yeniliğe olan ilgileri ve kabulleri, etkili bir birey olması da öğretmenlerin yenilikçiliği içinde önemli yer kaplamaktadır. Yenilikçilik davranışları yüksek olan öğretmenler, alanında gelişime her zaman açık olan, farklı eğitim ve öğretim tekniklerini yenilikçi bir biçimde kullanabilen ve harmanlayan, öğrenci gelişimi için farklı yöntemleri kullanabilen, değişimlere açık bireylerdir (Kocasaraç ve Karataş, 2018).

Bu çalışmanın amacı, İnovasyon becerilerini artırmaya yönelik geliştirilen İnovasyon Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı'nın öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına etki düzeyini ortaya çıkarmaktır.

1.3 Araştırmanın Önemi

İnovasyon bir ülkenin kalkınmasında önemli bir mihenk taşıdır. Ülke içerisinde inovatif fikirlerin ortaya çıkması kaliteli ve yenilikçi bir eğitimle mümkün olacaktır. Eğitimde inovasyon kültürü oluşması, çevre beklentilerinin, teknolojik gelişmelerin sınıfa uyarlanması, inovatif eğitim programlarının oluşmasının öncüsüdür. Öğretmenlerde ve okul yöneticilerinde inovatif farkındalık düzeyi eğitim sistemimizin ilerleyen dönemlerde daha verimli çıktılar almasını sağlayacaktır.

İnovasyonla birlikte sürekli gelişen bir sistem yaratmak, toplum ve çevre beklentilerini önemli ölçüde karşılayacak ve 21.yy ilk yarısından itibaren geleceğin okullarının oluşmasında, geleceğin okul iklimlerinin yenilikçi havasında daha rekabetçi bir ülke konumuna gelmesine yardımcı olacaktır.

Sistemin en üstünden başlayarak, okul yöneticilerinin, öğretmenlerin ve hatta öğrencilerin de içinde bulunduğu inovatif kültürle birlikte, sürekli kendini güncelleyen eğitim politikası ortaya çıkacak ve sanayi 4.0 ve daha da ilerisi için yaratıcı düşünebilen, farklı fikirler tasarlayıp bunları pazara sürebilen, girişimci insan sermayesi ortaya çıkacaktır.

İnovasyon algısı yüksek okulların, ortaya çıkarmış olduğu inovatif öğretim teknikleri, inovatif materyaller, inovatif diğer her türlü uygulamalar, okullarda başarı arttıkça çevresini etkileyecek ve toplumda sürekli yenilenebilen okul çerçevesinde diğer okullar üzerinde sosyal baskılar yaratacaktır.

Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını geliştirici tek bir çalışmanın dışında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma, eğitimde öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirmeyi amaçlayarak, alan yazına ve gelecek çalışmalara katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

1.4 Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada;

1. Araştırmacının kontrolü dışında gerçekleşen değişkenlerin deney ve kontrol grubunu aynı şekilde etkilediği
2. Deney grubu ve kontrol grubunun Bireysel Yenilikçilik Ölçeğine samimi bir biçimde yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 2019-2020 eğitim-öğretim dönemi,
2. Konya ili örneği,
3. İGEP'in BYÖ dahilinde geliştirilmesi ile sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

İnovasyon: Yenilikçilik, girişimcilerin farklı bir iş veya hizmet ortaya koymak için değişiklik yapmalarını sağlayan araçtır. Bir disiplin, öğrenme yeteneği, uygulama yeteneği olarak gösterilme özelliğine sahiptir (Drucker, 1985).

İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı: Öğretmenlerin yenilikçi davranışlarını geliştirmek üzere, 25 kazanımdan oluşan 3 tema üzerine yoğunlaşmış sekiz haftalık eğitim programıdır.



2 ALAN YAZIN

2.1 İnovasyon

İnovasyon, Fransızca bir sözcük olup Latince “novare (değişim)” kökünden türemiştir. Sözcük “-in” ön eki alarak “innovare (yenilik yapmak)” halini almış ve -tion son eki alarak “innovation (inovasyon)” sözcüğü haline dönüşmüştür. TDK (2018) inovasyonu “yenileşim” olarak açıklamaktadır. Fakat ilgili alan yazın incelendiğinde fark edilmiştir ki yenileşim tanımı inovasyonu tek başına açıklayamamaktadır. Elçi’ye (2007) göre inovasyon “ekonomik ve toplumsal değer yaratmak için ürünlerde, hizmetlerde ve iş yapış yöntemlerinde yapılan değişiklik, farklılık ve yenilikler” dir. Alan yazın incelendiğinde farklı inovasyon kaynakları göze çarpmaktadır. Daha çok ekonomik alanda faaliyet gösteren kurumlar açısından algılandığı için bir çoğu, kâr amacı taşıyan girişimcilik örneği olsa da incelemekte fayda olacağı düşünülmektedir.

OSLO Kılavuzunda (2006: 50) yer alan tanıma göre ise inovasyon, “kurum içi uygulamalarda, örgüt 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 gerçekleştirilmesidir.”

İnovasyon, Nafgizer’e göre ise yeni bir fikir veya icadın ticari bir faaliyetle somutlaşmasıdır (Nafgizer, 2006;akt, Ünlükaplan, 2009: 236).

Nafgizer gibi birçok araştırmacı inovasyon ile ilgili farklı tanımlarda bulunmuştur (Ersoy ve Şengül, 2008: 60):

Schmookler’a (1966) göre inovasyon, bir kurumun, kendisi için yeni bir ürün veya kurum dışındaki bireylere yönelik farklılaşmış bir hizmet geliştirse ya da kendisi için yeni bir yöntem veya girdi kullanırsa teknik bir değişiklik yapmış olacağını ve bu kullandığı tekniği kendi alanında ilk kez kullandığında bu eylemin adının yenilikçilik olacağını söylemiştir. Knight (1967) ise inovasyonu, bir organizasyonun kendi içindeki veya çevresindeki yeni olan değişikliğin ismi olarak nitelendirmiştir.

Freeman (1982) örgüt inovasyonunu daha çok sanayi alanında algılayarak, bir ürünün pazarlanma sürecindeki yenilik ya da ticari anlamda ortaya konan tasarım, üretim, yönetim faaliyetleri olarak görmüştür. Drucker (1985) inovasyonu daha kapsamlı bir tanımla, girişimcilerin farklı bir iş veya hizmet ortaya koymak için değişiklik yapmalarını sağlayan araç olarak tanımlanmıştır. Aynı zamanda inovasyonun bir disiplin, öğrenme yeteneği, uygulama yeteneği olduğu tanımını alan yazına eklemiştir.

Roberts (1987) ise, inovasyonu, icat ve icatı etkin kullanmaktır yorumunda bulunmuştur. İcat, yeni fikirler yaratmak ve bunları işler hale getirmek için ortaya konan tüm çabaları ifade etmektedir. Kullanım süreci, ticari geliştirme, uygulama ve transferi kapsamaktadır; belli hedeflere yönelik fikirlere ve icatlara odaklanmayı, bu hedefleri değerlendirmeyi, araştırma ve/veya geliştirme sonuçlarının transferini ve teknolojiye dayalı sonuçların geniş bir alanda kullanımını, yayılmasını ve yaygınlaştırılmasını da içine almaktadır.

Porter'a (1990) göre inovasyon, kurumların, inovasyonun rekabet aracı olarak görmüştür. İnovasyona, yeni teknolojileri ve yeni iş yapış şekilleri tanımlayarak, sadece yeniliğin hissedilmesi değil işe koşulmasını da dile getirmiştir.

Alan yazın ve incelendiğinde bazı çalışmaların buluş ile inovasyonu birbirine karıştırdıkları görülmüştür. Bu iki kavramı birbirinden ayırt etmek gerekir. Buluş, ilk defa yeni bir şey yaratma, icat olarak tanımlanır (TDK, 2018). İcat etmek henüz ortaya çıkmamış bir ürünü baştan oluşturma ile ilgilidir. İnovasyonda, bir ürünü baştan yaratma söz konusu değildir. İnovasyon ürünün yeniden geliştirilmesi ve ilgili alana farklılaştırarak sürülmesi ile ilgilidir.

İnovasyon birçok alanda hem bireylerin hem de toplumların hayatını oldukça etkiler. Devletlerin ekonomik büyümesinin temelinde yer alan inovasyon bireylerin yaşam kalitesinin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Yeni Dünya'nın söylemlerini anlayabilmek için kurumların ortaya koydukları ürünleri ya da hizmetleri ve üretim yöntemlerini devamlı bir şekilde güncellemeleri gerekmektedir (Çalıpınar ve Baç, 2007).

Yenilik, günümüzde refah seviyesi yüksek ülkelerle rekabet için mihenk taşı oluşturmaktadır. Yenilikçilik davranışları ise, özellikle hızlı teknolojik gelişmelerin yaşandığı ve değişimlerin yıllar, aylar ve hatta günler dahi sürmediği bu ortamda oldukça önem kazanmıştır. Bu sebeple ürünlerin ömürleri kısalmış, yenilikçilik tüm kurumların hayatta kalabilmeleri için temel süreç haline gelmiştir. Bu sebeple kurumlarda çalışan bireylerin yenilikçilik davranışları oldukça önem kazanmıştır

Bireysel yenilikçilik davranışları, Hirschman'a (1980) göre, yeniliği arayıp bulma arzusu olup; bu açıdan herhangi ürün, hizmet ya da fikrin yeni olarak algılanmasıdır. Drucker'a (2002) göre, bir ürünün ya da sürecin yeni olarak algılanma hızını etkileyen beş etmen:

- ♣ **Görece Üstünlük:** Yeni ürünün ya da sürecin, mevcut ürün ya da süreçlerden ne derece olumlu yönde farklılığıdır. Okuldaki süreçler düşünüldüğünde, okula getirilmek istenen yeni bir sürecin var olan süreçten daha olumlu ve kolaylaştırıcı bir süreç olması gerekmektedir. Örneğin, okuldaki öğretim sürecinde kullanılan öğretim tekniklerinden altı şapkalı düşünme tekniği, karar verme süreçlerinde kullanılırken değiştirilmek istenen davranışı daha etkili ve verimli bir biçimde değiştirebilecek yeni yöntemlerin ortaya konması, denenmesi ve uygulanması üstünlük bakımından diğer teknikten daha faydalı olması gerekmektedir.
- ♣ **Uygunluk:** Yeni bir ürün ya da sürecin, bireylerin kişisel değerleri ile ne derecede uyduğuur. Yeniliğin, her kurumun kendi kültüründe ve sistemlerin genel işleyişinde var olan temel etik kurallarına uygun olması oldukça önem arz etmektedir. Nitekim toplumun değer yargılarına ters düşebilecek herhangi bir yenilik ölü doğar. Örneğin, müfredat kazanımları ve kaynak ders kitapları toplumun genel kabul değerlerine uygun hazırlanması toplumun hassasiyetlerine göre oluşturulmuştur. Yapılacak herhangi bir yenilik eğer toplumun kabul düzeyinde olmayan yenilikler getirecekse, yenilik olarak adlanılsa bile kabulü olmadığı için fazla yaşamayacaktır. Uygulama açısından fen bilimleri dersi

konularından “evrim teorisi” dersinin bilimsel olarak teori düzeyinde olması ve toplumun kültürü ile uyuşmaması sebebiyle kaldırılmıştır. (dayanak)

- ♣ **Karmaşıklık:** Yeni ürün ya da sürecin sürece koşulması için algılanan zorluk derecesidir. Her kurum, süreçlerin kendi alışkanlıkları sebebiyle değişimleri zorlayacak yenilikleri getirmesi, yeniliğin algılanılması bakımından, örgütün çalışanlarının yenilikçi davranışlar gösterse dahi karmaşık yapıdan oluşması yeniliğin kabul edilmemesine yol açabilir. FATİH projesi kapsamında okullara akıllı tahta gibi teknolojik alt yapı ile donatılması, hizmet içi eğitimlerin yapılmasına rağmen öğretmenler tarafından karmaşık olarak adlandırılması uygulama düzeyinde yeterince başarıya ulaşamadığını göstermiştir. Bu kapsamda yapılacak yeniliklerin daha aşamalı ve karmaşıklıktan uzak olması gerekmektedir.
- ♣ **Bölünebilirlik:** Yeni ürün ya da sürecin, sınırlı ölçülerde kullanılmaya ne kadar izin verdiğidir. Bu kapsamda yeniliğin sistematik olarak bölünüp parça parça kullanılması ve parçadan bütüne ulaşılması söz konusudur. Yeni bir eğitim teknolojisinin parça parça kullanılabilmesi ve bu teknolojinin süreç içerisinde parça parça kolaylık sağlaması ile ilgilidir.
- ♣ **Kendini Gösterme Özelliği:** Yeni ürün ya da sürecin değişiminin kolayca kabullenilmesidir. Yeniliğin sürece olan adaptasyonu ile ilgili olan kendini gösterme özelliği bir eğitim teknolojisi ya da yeniliğinin farklı durumlara kolayca girebilmesi ile ilgilidir. Örneğin öğrencilerin az ya da çok olması fark etmeksizin kayıt sisteminde ve kayıt yenilemede öğrenci ve veli bilgilerine kolayca ulaşım ve iletişimleri ile ilgili bir eğitim teknolojisinin olması buna örnek verilebilir.

Kurumlarda çalışan yenilikçi bireylerin en önemli özellikleri:

- ♣ Risk alma,
- ♣ Deneyimlemeye açıklık,
- ♣ Yaratıcılık,

- ♣ Öncü fikirlilik
- ♣ Sosyal sistem içinde herhangi bir yeniliği diğerlerine kıyasla daha önce benimseme (Hurt, Joseph ve Cook, 1977),
- ♣ Yeni teknolojileri keşfetme,
- ♣ Amaçlara ulaşmayı sağlayan alternatifler sunma,
- ♣ Yeni çalışma tarzları uygulama ve
- ♣ Yeni fikirleri uygulamak için gereken kaynağı araştırma gibi davranışlar göstermektedir (Yuan ve Woodman, 2010).

Yeniliğin temelinde insan vardır. Bir kurumun ürünlerinde ya da süreçlerinde meydana gelecek en önemli yenilikleri, yenilikçi bireyler sağlamaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde toplumların ve ekonomilerin gelişmesini sağlayacak yenilik hareketleri temelde yenilikçi özellikleri yüksek bireyler tarafından sağlanır. Her birey yeniliğe öncülük edemez. Hatta yeni fikirlere kuşku duyan hatta bunları engelleyen özelliklere sahip olabilirler. Henrich'e (2000; akt, Bitkin, 2012) göre yenilikçi bireyler kısıtlı zaman ve imkânlarda yeniliğe kendini inandıranların yenilikçi bireyler olduğunu savunmaktadır. Bazı bireyler kişilik özellikleri ya da alışa gelmişlikten uzaklaşmayı risk olarak gördükleri için değişime direnç gösterebilmektedir (Çetin, 2009).

Gardner (1990) yenilikçiliğin orijinal bir fikir bulunmasından ziyade bulunan bu yeni fikrin değerli kabul edilmesinden kaynaklandığını savunur. Çevrenin değişime olan kapalılığı, alışkanlıkların değiştirilmesinde yaşanan zorluklar yenilikçiliğin önündeki en büyük engelleri teşkil etmektedir.

Yeniliğin önündeki en büyük engellerin kişisel nedenlerini şöyle belirtmiştir:

- ♣ Yeniliğin sonucunun belirsizliği ve güven ihtiyacı,
- ♣ Alışkanlıkların değişime karşı isteksizlik doğurması,
- ♣ Değişim ile ilgili yetersiz bilgi,
- ♣ Sonucun başarısız olacağı endişesi,
- ♣ Süreç sonunda yaşanacak çıkar kayıpları,

♣ Sürekli kişisel gelişim ve perspektif eksikliği,

Yeniliğin sonucunun belirsizliği, bireylerin yenilikçilik davranışlarında olumsuz etkiye yol açarak risk alma eğilimine karşı kendilerini güvensiz hissetmelerine neden olacaktır. İyi planlanmayan bir yenilik süreci ya da kabul edilen bir yeniliğin sonucunda olası kötü sonuçlar yeniliğin önünde engel olarak durmaktadır.

Alışkanlıklar, hem bireysel hem de kurumsal bir kişiliğe yerleşmişse bu alışkanlıkların aşılması oldukça güçtür. Bireyler var olan alışkanlıklarının değişmesini istemezler. Bu da yeniliğin önündeki engellerden birini teşkil etmektedir. Fakat yenilik yanında getirdiği değişim, bir alışkanlığın yeni bir alışkanlığa dönüştürmeyi amaçlayan bir süreçtir (Karabal, 2018).

Değişim ile ilgili yetersiz bilgi, yeniliğin öncüsü olamayacak kadar konu alanında yetersiz olma ile ilgilidir. Bir kurumda yeniliği ortaya koyacak bireylerin yenilikçilik özellikleri ne kadar güçlü olursa olsun konu ile ilgili yetersiz bilgileri, konuya daha çok eğilmeleri ve konu hakkında araştırma yapmalarını gerektirir.

Sonucun başarısız olacağı endişesi, bireylerin işleyen düzeni bozarak daha kötü bir sonuca kurumu sürüklemesi ile ilgilidir. Bireyler hazır olan stabil durumu, başarısızlığı göze alarak daha kötü bir hale getirmek istemeyebilirler. Bu durumda ciddi bir motivasyona ve çevrenin değişime olan istekliliğine göre değişebilir.

Değişime direncin yeniliğe olan kişisel sebeplerinden biri de çıkar kaybıdır. Çıkar kaybı bireylerin ekonomik kaybı olabileceği gibi itibar ya da makam kaybı korkusu da olabilir (Çelikten, 2001).

Yenilikçiliğin önündeki en büyük engellerden biri de sürekli kişisel gelişim içinde olmayan, yeniyi takip etmeyen bireylerin değişime gösterdikleri dirençtir. Bu noktada bireylerin daha çok kendi kendilerine öğrenebilmeleri sağlayacak, bilgiyi bulma ve kullanma yeteneklerini geliştirmeye çalışarak bu engel ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır (Budak, 2009).

Yenilikçiliğin temelinde yatan risk alma ve daha çok sorumluluk neticesinde birkaç kez kötü sonuç elde etmiş yenilikçi bireylerin, öğrenilmiş çaresizlik yaşayarak yani sonucun kontrol etmekteki motivasyon düşüklüğü, yenilikçi fikirleri sürece koşmamaları da yenilikçiliğin önünde engeldir. Yenilikçilik zorlu bir süreçtir ve kolay pes etmemeyi gerektirir (Güler, 2005).

2.1.1 İnovasyonun önemi

İnovasyon, hem günümüz ulusal ekonomileri hem de kurumlar için vazgeçilmez bir dinamizm kaynağı haline gelmiştir. Bu yönüyle inovasyonun ekonomi, toplum ve kurumlar için önemini üç başlık altında toplamak mümkündür. İnovasyon (Uzkurt, 2010; s.38);

- Ulusal ve bölgesel ekonomiler için sürdürülebilir ekonomik büyümenin,
- Toplumlar için sosyal kalkınma ve refah düzeyinin,
- Hem kurumlar hem de ulusal ekonomiler için rekabet gücünün temel dinamiği haline gelmiştir.

İnovasyon ile birlikte *kurumlarda*; rekabetle beraber devam eden inovasyon, maliyet düşüşü, verimlilik, kalite, müşteri memnuniyeti, üretim süresinin azalması, çalışma saatlerinin azalması, *toplumda ve ekonomide*; refah, yaşam standartlarının yükselmesi, girişimciliğin artması, istihdam, ihracat, dışa bağımlılığın azalması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Toplumda ve iş dünyasında inovasyonun gelişmesi temel olarak yenilikçiliği kavramış ve uygulamaya yatkın bireyler tarafından gerçekleştirilebileceği düşünüldüğünde eğitimde inovasyonun da önemi ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin inovatif fikirler üretmesi ve inovasyonu okulun temel bileşeni hale getirmesi gelecek nesillerinden de daha inovatif bakış açısına sahip bireyler oluşturabileceği söylenebilir. Okulun temel amaçlarından biri olan nitelikli insan gücünü, daha başarılı yetiştirmek geleceğin dünyasında ülkeleri başrol haline getirebilir.

2.1.2 İnovasyon kaynakları

Drucker (2002) inovasyon kaynaklarını içsel ve dışsal olmak üzere iki temel başlıkta almıştır. Kategorize edilen bu kaynakların, inovasyon kaynaklarının yüzde yüzünü oluşturmadığı fakat gerçekleştirilen inovasyonların birçoğunun kaynağını bu inovasyon kaynaklarının oluşturduğunu söylemiştir.

2.1.2.1 İçsel İnovasyon Kaynakları

İçsel inovasyonu kendi içinde beklenmedik olaylar, uyumsuzluk durumu, süreç gereksinimleri, ve sektör ve pazar yapısındaki değişimler olmak üzere dörde ayırmıştır.

Beklenmeyen Olaylar: Beklenmeyen olaylar, inovasyon için bir kıvılcım olarak görülebilir. Özellikler en sıkıntılı durumlarda kurumlar yeni bir çıkış yolu aradıklarında inovasyon gerçekleştirme ihtiyacı hissedebilirler. Örneğin 2020 yılında gerçekleşen ani Covid-19 bulaşıcı hastalığın okulların uzaktan eğitim yeniliği ile tanışmasıdır. Beklenmeyen bir olay sonucunda ülkeler yüzyüze eğitime ara vermek zorunda kaldığı bu dönemde eğitimin sürdürülebilir olması için öğrencilere evinde ders çalışma imkanı sunmuş ve öğretmenleri ile buluşturmuştur.

Uyumsuzluk Durumu: Kurumun çıktıları ile beklentiler arasındaki kalite farkından kaynaklı bir sıkıntı inovasyon için bir çıkış noktası oluşturabilir. Kurumlar bu durumda beklentiler ışığında kendilerini yenilemeleri ihtiyacı hissedebilirler. Çevre bakımından dezavantajlı öğrencilerin çok olduğu okullarda, eğitim çıktısı olarak ahlaklı ve toplum değerlerine uygun çocuk yetiştiremeyen okullar yeniliği içsel bir durumdan kaynaklı olarak arayacaklardır.

Süreç Gereksinimleri: Süreç içerisindeki aksaklıklar yenilik fırsatları doğurabilir. Süreci onarmak ve işleyişi hızlandırmak amacıyla kurumlar kendilerini yenileme ihtiyacı hissedebilirler. Okullar, süreç içerisinde yaşanan içsel durumlarından ötürü yeniliğe ihtiyaç duyabilirler. Örneğin ders başarısını artırma konusunda öğretmen

niteliklerini artıramayan okullar çeşitli uygulamalar ve farklılaştırılmış eğitim tarzları ile bu durumu onarmaya çalışabilirler.

Sektör ve Hizmet Çerçevesi Yapısındaki Değişimler: Pazar yapısında gerçekleşen değişimler, değişen yapıya uymak adına ürün ya da hizmet yeniliğine gidebilirler. Özellikle son dönemlerde gerçekleşen teknolojik gelişmeler, değişime ayak uydurmaya çalışan kurumlarda yenilenme ihtiyacı doğurabilir. Okulların eğitim sektöründe gerçekleşen değişimlere ayak uydurabilmek ve yenilikçi eğitim teknolojileri ile okullarını çeşitli planlar dahilinde alt yapılarını geliştirmeye çalışmaları bu duruma örnek olarak verilebilir.

2.1.2.2 Dışsal İnovasyon Kaynaklar

İnovasyonu ortaya çıkaran dışsal kaynaklar; demografik yapıdaki değişimler, Algı değişiklikleri ve yeni ortaya çıkan bilgiler olarak üçe ayrılmıştır.

Demografik yapıdaki değişimler: Bir toplumdaki demografik (nüfus, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, kadın erkek oranı vs...) değişimler bir kurumlarda bir yenilik ihtiyacı oluşturabilir. Okullarda öğrenci velilerinin gelir düzeyleri, okuldaki nüfusunun ortalama dağılımdan daha uç noktalarda olması, eğitimi dışsal olarak etkileyen durumlardır. Bunlar okulun kendilerini bu tarz demografik durumlara göre yenilemesidir.

Algı Değişiklikler: Bir toplumun değişen değer yapısı bir inovasyon ihtiyacı oluşturabilir. Eğitim anlamında velilerin okuldan beklentilerinin farklılaşması olarak görülebilir. Okullar, toplumun okullardan beklentilerine göre kendilerini yenilemesi gerekmektedir.

Yeni Bilgi: Bilim dünyasında yaşanan yeni gelişmeler, kurumlarda inovasyon ihtiyacını tetikleyebilir. Eğitim bilimleri alanında yaşanan değişimler okulların yenilikçiliği harekete geçirecek bilgilerdir. 2005 yılında Türkiye'nin yapılandırmacı yaklaşımına geçmesi buna örnek olarak verilebilir. Yeni bilgiler ve ardı sıra gelen algı değişiklikleri eğitimi bu yeniliğe zorlamıştır.

Luecke (2008; akt, Keleşoğlu ve Kalaycı, 2017) inovasyon kaynaklarını altı başlıkta incelemiştir:

Yeni Bilgi: Teknolojinin ve bilimin hızlanan gelişmişlik ivmesi ile inovasyon birbirini tamamlayıcı bir döngü içerisinde. Bilginin gelişimi tüm kurumları benzer yönlerden etkilemekte ve bir inovasyon ihtiyacı meydana getirmektedir. Eğitim kurumları da bu teknolojik ve bilimsel gelişmeler ışığında etkilenecek yenilik ortaya çıkarabilirler.

Tüketici Düşüncelerinden Faydalanma: Tüketiciler ürünlerin ya da hizmetlerin doğrudan müşterisidir. Müşterilerin farklı beklentiler içinde aldıkları ürünü ya da hizmeti eleştirmesi kurumların inovasyonu için çıkış noktasıdır. Eğitim, kar amacı gütmeyen kurumlar olarak düşünüldüğünde müşteriden söz etmek mümkün olmasa da, eğitimin çıktı olarak müşterisi öğrenci ve velilerdir. Bu bakımdan kurumun öğrenci ve veli memnuniyetleri ile kalite konusunda yeniliklere ön ayak oluşturabilir.

Lider Kullanıcılar: Kurumların, doğrudan etkiledikleri kullanıcıların vermiş olduğu dönütler veya ürün ya da hizmet üretimindeki planlama sürecine katılımları inovasyon fikrini tetikleyebilir. Okullarından doğrudan etkiledikleri kitleler öğrenciler, veliler ve dolaylı da olsa toplumdur. Bu noktada eğitimdeki yeniliklerin gerçekleşmesi için öğrenci meşisleri, okul aile birlikler ve toplumun aynası olabilecek araştırmalar inovasyona kaynaklık edebilir.

Empatik Tasarım: Kurumların inovasyon sürecinde ürünün ilk örneğini ya da pilot hizmet uygulamalarını kendi çevrelerinde ya da belli bir gruba uygulayarak gözlemlemesidir. Bu yeni bir inovasyon sürecinin ilk adımı olabilir. Herhangi bir öğretim süreci ya da eğitim sürecindeki herhangi bir yenilik önce bazı öğrenci velileri ve öğrenciler üzerinde pilot uygulama ile denenebilir. Bu da sürecin sınırlılıklarını ve faydalarını ortaya çıkaracaktır. Bu tarz bir yenilik hem daha sürecin iyileştirilmesi konusunda önem arz etmekte hem de yeniliğin süreç içerisine koşulmasında daha fazla kolaylık sağlayabilmektedir.

Yenilik Pazarı: Kurum dışındaki farklı fikirlerden yararlanmaktır. Benzer kurumların iş ve işleyişlerinden doğan fikirlerin içeride inovasyon ihtiyacı oluşturması olağandır. Okullar için farklı iş ve işleyişlerin gerçekleştiği ticari ya da kamu kurumlarında gerçekleşen iyi örneklerin okulların süreçlerine uygulanması esasına dayanır.

2.1.3 İnovasyon çeşitleri

İnovasyon dört şekilde yapılabilir: Ürünlerde ve hizmetlerde, süreçlerde, ürün tasarımında, pazarlama yönteminde ve organizasyonunda (OSLO kılavuzu, 2005).

2.1.3.1 Ürün İnovasyonu

Ürün inovasyonu, bir ürünün mevcut özelliklerinde veya öngörülen kullanımlarında yenileştirilmiş ya da önemli derecede geliştirilmiş bir somut olarak ortaya konabilen bir mal veya soyut olarak hissedilen hizmetin ortaya konulmasıdır. Bir ürünün üzerinde yapılan küçük değişikliklerle o ürün hakkında yeni bir kullanım elde etmek ürün inovasyonudur (Elçi ve Karataylı, 2008). Tanımdan anlaşılacağı üzere inovatif bir ürün ya ilk defa geliştirilerek yepyeni bir ürün piyasaya sürmektir ya da var olan ürünün çeşitli düzeylerde geliştirilerek piyasaya sürmektir. Cep telefonu olarak ilk kez piyasaya sürülen telefonlar yeni bir inovatif üründür. Telefonların her yeni serisine eklenen birkaç özellik geliştirilen bir inovatif ürün ortaya çıkar.

Eğitim süreçleri göz önünde alındığında öğretim süreçlerinin en önemli ürünleri öğrenci öğrenmeleridir. Lakin eğitimde temel olarak ortaya atılmış farklı eğitim yöntem ve teknikleri de eğitim bilimlerinin etkili öğrenmeler gerçekleşmesi için oluşturulmuş ürünleridir. Yine eğitimdeki öğrenme ürünlerini etkileyen farklı öğrenme materyalleri de tasarımcı ve uygulayıcılar açısından ürün olarak değerlendirilir. Tüm bu bakış açılarından düşünüldüğüne öğrenci öğrenmelerinin yenilikçi çıktılar elde etmesi, eğitim kurumlarının öğrenilmemiş iyiyi ilk defa öğrenme çıktısı ürün inovasyonu olarak da değerlendirilebilir. Farklılaştırılmış bir eğitim ortamı tasarlamak ve yenilikçi öğretim yöntem ve tekniklerini

ortaya çıkarmak da eğitimdeki ürün inovasyonuna örnek olarak verilebilir. Diğer bir yandan öğretim programlarında yer alan kazanımlarla ilgili materyal tasarlamak da eğitimde inovasyonda ürün inovasyonu olarak ortaya konabilir.

2.1.3.2 Süreç İnovasyonu

Süreç inovasyonu üretim veya teslimat yönteminin önemli ölçüde yenilenmesi veya geliştirilmesidir. Bu inovasyon türünde, teknikler, teçhizat ya da yazılımlarda önemli gelişimi ön görmektedir. Süreç inovasyonunda temel amaç; birim oranda üretim veya teslimat maliyetini azaltmak, kaliteyi artırmak veya yeni ya da önemli derecede iyileştirilmiş ürünler üretmek veya teslim etmektir (OSLO kılavuzu, 2005).

Süreç inovasyonlarının, bir bütün olarak ürün değil de ürünün geliştirilmesi veya yaratılmasına ilişkin gerçekleştirilmesi gereken adımların bütünü veya herhangi birinde inovatif davranılmasını ifade eder. Geleneksel ham petrol arıtma yerine konserve gibi yenilenebilir kurum kaynaklarından otomotiv yakıtı üretmek için yeni üretim yolları geliştirmek süreç inovasyonu örneği olarak sunulabilir (Maxwell,2009,s.9; akt, Yavuz, 2010: 146).

Okullarda süreç inovasyonu okulların etkililiği artırabilmek amacıyla eğitim-öğretim, sportif ve kültürel faaliyetler, rehberlik faaliyetleri, sosyal faaliyetler gibi alanlarda, yaratıcı ve verimli kişiler oluşturma temel amacı çerçevesinde yeniliklerin geliştirilmesidir. Yani asıl amaca ulaşırken sürecin yenilikçi söylem ve uygulamaları geliştirmesi ise daha verimli bir yol izlemektir.

2.1.3.3 Pazarlama İnovasyonu

Pazarlama inovasyonu, ürünün yeni tasarımlarının ve pazarlama yöntemlerinin geliştirilmesidir. Potansiyeli yüksek pazarlar bulmak ve bu pazarlara daha iyi hizmet etmek pazarlama inovasyonu açısından önemlidir. Mal ya da hizmet kabul edilirliliğini artırmak ya da malın ya da hizmetin farklı pazarlara da girmesini sağlayacak, ürün tasarımında veya paketinde, ürün yerleştirmede, ürün promosyonunda, fiyatlamada veya

satış ve dağıtımda önemli değişikliklerle, pazarlamaya yeni ve farklı bir yön verilmesidir (Vatan ve Zengin, 2014).

Zorunlu ve ücretsiz eğitim süreleri içerisinde öğrencilerin okula devam etmeme ya da herhangi bir ücret ödenmemesi gibi bir durumlar sebebiyle okulun herhangi bir reklam ya da pazarlama sürecine ihtiyaçları olmamaktadır. Lakin bazı özel ve devlet okullarının, öğrenci ve veliler tarafından okulları tercih etmesi için geliştirdikleri stratejiler pazarlama inovasyonuna girebilir.

Özel okullar; öğrenci tercihlerini artırabilmek amacıyla fiziki alt yapısı güçlü, sanatsal, kültürel ve sportif faaliyetler konusunda imkan genişliği, sınıf mevcudunun düşüklüğü, öğrenci ve kurum başarılarının ulaşılabilirliği konusunda daha şeffaf olmaları açısından inovasyon çalışmaları yapmaktadırlar. Resmi okullar ise daha çok başarı kriterleri ve yenilikçi öğretim programları ile tercih edilirliliği artırmaya çalışmaktadırlar.

2.1.3.4 Organizasyonel İnovasyon

Örgütlerdeki organizasyonel inovasyon, örgütün verimliliğini artırmak için rutin işleyişindeki yenilikleri kapsamaktadır. Çalışanların örgütteki işlerinde verimliliği artıracak eğitimler verilmesi, örgütün daha hızlı ve koordineli çalışması için iletişimin artırılması gibi yenilikler organizasyonel inovasyona örnek olarak verilebilir. Çalışanları işlerinde daha fazla özerk hissetmeleri ve sürece daha etkin katılmaları da organizasyonel inovasyonu sağlar. Bir kurumun bu esneklikte olması kurumdaki sorumluluğu artırmasına neden olur. Sorumluluğu yüklenen çalışanlar işlerinde daha verimli olacaktır(OSLO Kılavuzu, 2005).

Okullarda genel işleyişin düzenlenmesi, yönetilmesi ve kontrol altında tutulması ile ilgili süreçlerin yeniliğe uğraması eğitimdeki organizasyonel inovasyonun temelini oluşturur. Genel anlamda okul yöneticilerinin süreçleri yönlendirme ve işlevini artırma konusunda yaptıkları inovasyondur.

Oslo kılavuzunda yer alan dört temel inovasyon türünden farklı olarak alan yazında farklı inovasyon türlerinden de bahsedilmektedir.

2.1.3.5 Toplumsal İnovasyon

Toplumsal inovasyon, toplumunun tüm kesimlerini ilgilendiren bir değişim, gelişim ve iyileştirme faaliyetleridir (Elçi, 2007). Toplumun büyük bir çoğunluğunun mevcut durumun iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin artırılması anlamında yeni öğrenme eylemleri, toplumsal duyarlılaşma, toplanma ve birlikte harekete geçebilme, toplumsal değişime yol açan davranışlar geliştirebilme ve bu gelişimler için normların ve/veya mevcut uygulamaların kabul edilmeyerek yeni uygulamaların geliştirilmesidir (Ionescu, 2015).

Toplumsal inovasyonun büyük bir çoğunluğunu vakıflar, sosyal dernekler gibi kar amacı gütmeyen topluluklar gerçekleştirirse de bu bir zorunluluk değildir. Kar amacı olan kurumların da toplumsal inovasyon gerçekleştirebilir. Yenilebilir enerji kaynakları konusunda, hava kirliliğinin önüne geçici bazı inovatif fikirlerin desteklenmesi ve sürece koşulması toplumunun faydasıdır. Bu da toplumsal inovasyona bir örnek olarak gösterilebilir.

Okullarda yapılan tüm yenilikler başlı başına toplumsal inovasyona örnek olarak gösterilebilir. Devletler, kendi vatandaşlarına ücretsiz eğitim vermektedirler. Eğitimin temel amaçları doğrultusunda var olan uygulamaları daha iyiye ulaştırmak için yenilenme çalışmaları ile bireysel ve toplumsal fayda sağlanılmaktadır. Bu fayda söylem ve uygulamalarda kendini yeni olarak gösteriyorsa, eğitimin tüm çıktıları toplumsal inovasyonunu oluşturur.

2.1.3.6 Radikal ve Artırımsal İnovasyon

İnovasyon, kurumları etkileme şekillerine göre radikal inovasyon ve artırımsal inovasyon olarak ikiye ayrılmaktadır. Diğer tüm inovasyon türlerinin etkisinin ortaya çıkardığı kapsamlı inovasyon türleridir. Radikal inovasyonda daha önce ortaya

koyulmamış hizmet ya da ürünlerin geliştirildiği radikal inovasyon kullanılır. Süreç içerisinde yeni bir ürünü her defasında daha çok geliştirilmesi de artırimsal inovasyonu tanımlamaktadır. Radikal inovasyon dışında kalan tüm inovasyon türleri aslında artırimsal inovasyon türüne girmektedir (Keleşoğlu ve Kalaycı, 2017).

Radikal-artırimsal inovasyona farklı kaynaklarda devrimsel-evrimsel ya da birincil-ikincil inovasyon türleri olarak isimlendirildikleri görülmektedir. Radikal inovasyon, ilk kez ortaya konmuş ürün ya da yeni bir hizmetin, süreç ya da örgüt yönteminin ilk kez ortaya atılmasıdır. Radikal inovasyon yeniliğin gerçekleştiği üründe ya da hizmette tam bir değişimin yaşandığı, eski ürünün ya da hizmetin artık kullanılamaz hale geldiği inovasyon türüdür. Bu sebeptendir ki, radikal inovasyon süreci uzun, riski yüksek, maliyeti fazla olan bir inovasyon türüdür. Artırimsal inovasyon radikal inovasyonun tersi biçimde yıkıcı olmayan, evrimsel bir inovasyonun olduğu, riski yüksek olmayan, var olan ürün ya da hizmetin bir derece daha gelişmişini ortaya koymak amaçlıdır (Akin ve Reyhanoğlu, 2014).

Ülkeler eğitim politikalarında daha çok artırimsal inovasyonu tercih etmektedir. Kurumlar herhangi bir yeniliğin alt yapısı olmadan radikal bir şekilde inovasyon yaptıklarında genel anlamda yeniliğin yerleşmesi ve uygulanması bir dirençle karşılaşacaktır. Newton'un etkiye tepki kanununa göre yapılan her sert etki mutlaka bir tepki ile karşılaşacaktır. Lakin, kurumlar inovasyon öncesinde motive edilmiş ve eğitimin uygulayıcıları da bu inovasyona inandırılmış ise, radikal ya da artırimsal fark etmeksizin inovasyon belli bir ölçüde de olsa mutlaka daha hızlı yerleşecektir.

2.1.3.7. Açık ve Kapalı İnovasyon

Açık inovasyon, kurumların inovasyon fikirlerini çeşitli kurumların ortaya koydukları yenilikleri kendi kurum kültürlerine uygulayarak oluşturmasıdır. Açık inovasyon çevreye açık bir biçimde etkileşimli bir süreçtir. Lakin kurumlar inovasyon düşüncelerini kendi içlerinde gerçekleştirmeye çalışıyor, inovasyon ihtiyacını kendi içinde hissedip süreci kendi kurguluyor ve hayata geçiriyorsa bu kapalı inovasyondur.

Açık ile kapalı inovasyon arasındaki temel fark, kapalı inovasyonda açık inovasyonun aksine dışarıdan bir destek almaz.

2.1.4 İnovasyon süreci

İnovasyon çeşitli basamaklardan oluşan ve kendi içinde döngüsü olan bir süreçtir.



Şekil 2.1 İnovasyon süreci

Kaynak: Gümüş, S., Dayal, M.ve Bilim, H. G. (2014). *İnovasyonu Oluşturan Kurumların Yaşam Döngüleri* (1. b.). İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Fırsatların Yakalanması: Kurumların gelişen dünyanın ritmine ayak uydurabilmeleri için, sürekli inovatif fırsatlar araması gerekmektedir. Bu fırsatlar kurumun karşısına rakip kurumların uygulamalarından, çalışanların yaratıcı fikirlerinden ya da kriz durumlarındaki çıkış arayışlarından gibi birçok nedenden kaynaklanabilir ya da kurum içi AR-GE çalışmaları sonucunda fırsatlar çıkmış olabilir. Kurumların hem bu

değişimle hem de diğer kurumlarla rekabet edebilmesi için ortaya çıkan fırsatların iyi yakalanması gerekmektedir.

Stratejik Seçimin Yapılması: Kurumların yakalanan fırsatlar içinde en stratejik olanı seçip, inovasyona başlamalıdır. Seçim sırasında toplum beklentileri en önemli noktayı oluşturmaktadır. Kurum, durumuna göre devrimsel ya da evrimsel seçtiği inovasyon türünü sahada rekabete girebileceği şekilde gerçekleştirir.

Gerekli Bilginin Edinilmesi: Kuruma rekabet gücü kazandırmada en yüksek potansiyele sahip inovasyon fikrini hayata geçirmeye başlamadan önce ihtiyaç duyulan kaynakların ayrılması gerekir. Bu amaçla, öncelikle ürün, hizmet veya sürecin geliştirilebilmesi için gerekli bilgiler bir araya getirilmelidir. Yazılı olan bilginin yanında yazılı olmayan bilgiye erişmek de büyük önem taşır. İnovasyon faaliyetinin yürütüleceği konuda yetkin, yerli veya yabancı bir uzmanı işe almak veya danışman olarak çalıştırmak, yurtiçindeki veya yurtdışındaki üniversite veya Ar-Ge kurumlarından hizmet almak, yazılı olmayan bilgiye ulaşmanın yolları arasındadır. Hangi yol seçilirse seçilsin, edinilen bilgilerin kurum tarafından özümsemesi ve mümkün olduğunca yazılı hale getirilmesi kurumun yetkinliğinin ve rekabet avantajının sürdürülmesi açısından önemlidir.

Çözümün Geliştirilmesi ve Ticarileşme: İnovasyon için gerekli bilgi ve bilgi kaynakları bir araya getirilip inovasyon projesi tanımlandıktan sonra sıra uygulamaya gelir. Bu aşamada ürün, hizmet veya süreç son halini alana kadar çalışmalar sürdürülür. Kurumların oluşturduğu çevreden sürekli olarak alınan bilgilerle desteklenen geliştirme çalışmaları, ürünün, hizmetin pazarlanması veya sürecin ticari ya da toplumsal yarar açısından kullanımı ile devam eder.

Öğrenme: Bu aşama, diğer tüm aşamalardaki başarı ve başarısızlıkların değerlendirilmesine, gerekli bilgilerin üretilmesine ve bunların inovasyon sürecini daha iyi yönetmede kullanılmasına olanak sağlar. Öğrenmenin etkisi diğer tüm aşamalara yansıdığından inovasyonun sürekliliği, dolayısıyla kurumun rekabet gücünün sürekliliği açısından büyük önem taşır.

2.1.5 İnovasyon yönetimi

Kurumlarda inovasyon için en büyük etkenlerden birisi kurumun liderleridir. Bir kurum lideri eğer yeterince değişim ve gelişime destek vermiyorsa kurum içerisindeki çalışanların inovasyon fikirleri önce bu liderler tarafından engellenecektir. Bir kurumda lider bu konuda istekli ve fırsatları kollayan bir liderse inovasyon için istenen zemin oluşmuş demektir.

Elçi'ye (2007; s.32) göre inovasyon için ideal liderde bulunması gereken bazı özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

- ♣ İnovasyon konusunda hırslı, istekli ve heyecanlıdır. Bu hırs, istek ve heyecanı çevresindekilere de yansıtır.
- ♣ Kurumda inovasyon için gerekli atmosferin oluşturulmasının kendi elinde olduğunu bilir ve buna göre davranır.
- ♣ İnovasyon sürecini sahiplenir. Sürecin başarıyla yönetilmesi konusunda kendine güveni tamdır.
- ♣ Kurum içinde ve dışında inovasyon sürecine dahil olan ve olması gereken herkesi bu konuda yüreklendirir ve motive eder.
- ♣ Esnek ve yapıcıdır. Kuralların ve kalıpların esiri olmaz, çalışanlarını da bu tür kısıtlamaların içine sokmaz.
- ♣ Pozitif düşünür.
- ♣ Vizyon sahibidir.
- ♣ Risk alır ama aynı zamanda riski iyi yönetir.
- ♣ Belirsizlikleri ortadan kaldırır.
- ♣ Çalışanlarına inanır ve güvenir.
- ♣ Onlara değer, yetki ve sorumluluk verir ve onları dinler.

2.1.6 İnovasyon kültürü

Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütü olan okulların da kendilerine ait kültürleri vardır. Her okul ayrı bir örgüttür. Nitekim okullar yapı olarak benzerlikler taşısa da farklı kültürlerle sahiptir. Kültürü oluşturan temel kavramlar: Örgütün değerleri, efsaneleri, kültürel normları, örgütün gelenek, görenek ve adetleridir. Tüm bu kavramlar, tarihi bir süreç içerisinde gerçekleşir ve örgüte gelen her bir birey örgüt kültürünün yapısını etkiler ve yapısından etkilenir (Güçlü, 2003).

Phesley (1993; akt, Balay, Kaya, ve Cülha, 2013) örgüt kültürünü dört temel boyutta incelemiştir:

- ♣ Rol kültürü,
- ♣ güç kültürü,
- ♣ başarı kültürü ve
- ♣ destek kültürüdür.

Rol Kültürü: Bürokrasi kültürüdür. Bu tür kültürde hiyerarşik bir yapı söz konusudur. En üstte iş verenler, üst yöneticiler, alt yöneticiler ve çalışanlar bulunur. Büyük örgütlerin yapısının genel özelliklerinin görüldüğü kültürdür. Herkes bürokratik yapı içerisinde kendisine verilen rol içerisinde davranır. Mantık ve rasyonellik hakimdir. Çalışanlar açısından rol kültürü, rollerin önceden belirlenmesi sebebiyle kendini güvence altında hisseder ve çalışana, alanı olmayan konularda sorumluluklar yüklenmez.

Güç Kültürü: Güç kültüründe bireyler baskın ve zayıf kişilikler vardır. Bu tarz bir kültürde, yöneticilerin çalışanlara adaletli ve iyi davranmaları gerekmektedir. Liderler güç sahibi oldukları kadar bilgi sahibi de olmalıdırlar. Temelde korku duygusunun ön planda olduğu çalışanların liderlere tam bir itaatkarlıkla itaat etmeleri beklenir. İletişim dikey yönlü ve yukarıdan aşağıya şeklinde gerçekleşir. Karar alıcı olarak, yöneticiler ve yöneticiler tarafından güvenilen çalışanlar ön plandadır. Kararlar hızlı alınır ve uygulamaya geçilmesi de hızlıdır.

Başarı Kültürü: Bu tarz kültürün sahip olduğu örgütlerde iş, kurallardan önce gelmektedir. Esnek bir bürokratik yapının olduğu söylenebilir. Uzmanlaşma ve bireysel sorumluluk oldukça önemlidir. Çalışanların enerjilerini kurumun başarısına odaklar ve herhangi bir olumsuzluk yaşandığında problemi kendileri çözme konusunda motive olmuşlardır. Bu tarz örgütler iş ahlakı en temel prensiplerden biridir.

Destek Kültürü: Destek kültürünün hakim olduğu örgütlerde, dostluk, samimiyet, iletişim ön plandadır. Formal ilişkilerden daha çok informal ilişkilerin yüksek olduğu bu örgütlerde, alınan kararlara örgüte duyulan aidiyet duygusuyla uyulur. Fikir ayrılıkları normal olsada iletişim ile orta yol bulunur.

Okulların bu tarz kültürlere sahip olması onların kendi kültürleri içerisinde yeniliği ortaya çıkarma, kabul ya da reddetme gibi eğilimlerine yol açabilir. Nitekim, bürokrasinin yoğun olduğu, görevlerin önceden belirlendiği örgütlerde yeniliğin ortaya çıkması pek mümkün gözükmesede de yeniliğin yayılımı görülebilir. Lalin

İnovasyon kültürü, bir kurumun ürün ya da hizmet rekabetini arttırmak ve sürdürmek için temel bir faktördür. Kurum içi sürekli inovasyon hedefi, olumlu bir iklim oluşturmak ve desteklemek için paha biçilmez bir mekanizmadır. İnovasyon kültürü, kurumda çalışanların her birini inovasyon için motive etme, onlarla birlikte karar alma, sürekli yenilenme ve gelişmeye açıklığı ifade etmektedir. Yenilikçi bir kültür inşa etmek basit bir görev değildir ve kuruluştan yoğun çaba gerektirir. Değişim yönetimi, öğrenme, katılım vb. gibi yeni ve ortaya çıkan zorlukları karşılamak için yeni yaklaşımlar geliştirmeye ihtiyaç vardır. Amaç, kültür değişiminin önündeki engelleri kaldırmak ve inovasyona elverişli örgütsel koşullar yaratmaktır. İnovasyon kültürü uygulamasının daha düzenli bir görünümüne açıkça ihtiyaç vardır. Hükümet politikaları ve stratejileri ile endüstrinin ve kamu sektörünün çabaları odaklı, kanalize edilmiş ve desteklenen inovasyon ve yaratıcılık, ulusların 21. yüzyılın giderek artan küresel ekonomisinde başarılı bir şekilde rekabet etmelerini sağlayacak güçlü bir motor olabilir (Gandotra, 2010).

Eğitimde inovasyon kültürü, kurumun yapısında var olan sürekli ve uygulanabilir yeniliği ön planda tutmak amacıyla paydaşları bir arada tutan ve onları eğitim kurumlarına bağlayan sözlü kurallar bütünüdür. Bu kültür, kurallar ve direktifler ile sağlanamaz. İnovasyon bir içselleştirme sürecidir. İnovasyon iselleştirilememişse örgütler makine yapısından kurtulması pek mümkün olmayacaktır. Bu anlamda, eğitimin toplumun genel değerlerinden yola çıkararak bir vizyon belirlemesi ve bu vizyona okulların gönüllü bir biçimde katkıda bulunmaya çalışması demektir. Lakin toplumun genel değerlerinin oluştulağı bu vizyon sadece politikacılar tarafından değil eğitim ile ilgili tüm paydaşların görüşleri alınarak oluşturması önem arz etmektedir.

Örgüt kültürü ögeleri gizli ve gözlenebilir olmak üzere iki türde değerlendirmek mümkündür (Uzkurt, 2010): Gözlenebilir geler; örgüt içerisinde iletişimin nasıl olduğu, okuldaki yönetim uygulamaları, okulun efsaneleri, hikayeleri, okulun fiziksel yapısının getirileri, alışkanlıklar olarak sylenabilir. Gizli olanlar ise; okulun etik ilkeleri, kurumdakilerin inançları, ortak kabuller olarak ortaya konabilir. Eğitim kurumlarında da diğer kurumlarda olduğu gibi kültür ögelerinden hem gözlenebilir hem de gizli olan etmenler vardır ve birbirini desteklemektedir. Kurumda inovatif yönde bir kültür oluşturulmak isteniyorsa, kurumdaki yalnızca gözlenebilir kültür ögeleri üzerinden değil, bir bütün olarak hem gözlenebilir hem de gizli olan etmenlere yönelik çalışmalar olması gerektiği gz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle gözlenebilir ögeler üzerinde manipule çalışması kolay olsa da gizli ögeleri değiştirmek oldukça zor olacağı gözden kaçırılmamalıdır.

Bireyler, kurum kültürünü algılama bakımından farklılık göstermektedirler. Kültürü algılama bakımından genel insan tipolojileri incelendiğinde, bireylerin kurumlarda rol kültürü, g kültürü, görev kültürü ve birey kültürü ön plana çıkmaktadır (Ghinea ve Brtianu, 2012):

2.2 Eğitimde İnovasyon

İnovasyon kavramının alan yazında ortaya çıkışı ve kullanımı daha çok ekonomi üzerine olması eğitimde inovasyon olup olmayacağı tartışmalarını ortaya çıkarmıştır. Lakin inovasyon sürecinin en önemli girdisi insan sermayesi olması nedeniyle eğitimin inovasyonun en temel parçalarını oluşturmuştur.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı tarafından düzenlenen 2009 Avrupa Yaratıcılık ve Yenilik Yılı panelinde yayımlanan manifestoda; Avrupa'nın yeni dünya düzenin ön sıralarında olması için, daha fazla yaratıcı ve yenilikçi olması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Bu kapsamda Avrupa Birliğine üye ülkelerin öncelikli dikkat etmesi gerekenleri şu şekilde sıralamıştır:

- ♣ Bilgiye yatırım
- ♣ Eğitimde yenilenme
- ♣ Girişimi ödüllendirmek
- ♣ Kültürü devam ettirme ve güçlendirmek
- ♣ İnovasyonu destekleme
- ♣ Küresel düşünme
- ♣ Temiz teknolojili ekonomi

Bu manifestoda belirtildiği gibi eğitimde yenilenme ve bilgiye yapılan yatırımlar geleceğin öncü ülkelerini belirleyeceğini göstermektedir. Eğitimin geleceği belirlemede yapı taşlarından olması eğitimin hale hazırda bu yapısıyla değil, yeni dünya düzenin değişen yapısına ayak uydurması yani eğitimde gerçekleştirilen inovasyonla mümkün olabilir.

Dünya artan bir ivme ile gelişim içinde olmasına rağmen eğitim yeterince değişme ayak uyduramamaktadır. Eğitime olan geçmişteki bakış açımız ve alışkanlıklarımız bu gelişime engel olmaktadır. Aydınlanma dönemi eğitim felsefesinin tabula rassa anlayışı

teroidde ömrünü bitirse de maalesef günümüzde uygulama düzeyinde devam etmektedir. Tam da bu anlayışın devamında makineleşme başlamış, okulu da makine gibi gören fikirler türemiştir. Öğretmenler belirlenen eğitim programında, belirlenen ders planları ve belirlenen ders kitapları ile birlikte boş levhalara bilgi kazımaya devam etmişlerdir. Dünün dünyasında kabul edilebilir olan bu sistem yeni dünyanın eğitime sorduğu şu sorularla yeniden değişmeli ve bu sorular çerçevesinde yenilenmelidir (Yılmaz, 2016):

- ♣ Bilgi kesin mi?
- ♣ Eğitim bilgi mi kazandırmalı yoksa beceri mi?
- ♣ Farklılaşan bilgiler eğitimde yerini buldu mu?
- ♣ Eğitim çevrenin beklentilerini karşılayabiliyor mu?
- ♣ Tüm paydaşlar eğitimde karar alma sürecine katılıyor mu?
- ♣ Teknolojik gelişmeler eğitimi nasıl etkiledi?
- ♣ Eğitimin finansmanı nasıl olmalı?
- ♣ Eğitim insanların karakterlerine etki ediyor mu?
- ♣ Değişen ekonomik yapı ve üretim sürecine eğitim nasıl etki ediyor?
- ♣ Öğrenciler düşünmeye ve öğrenmeye teşvik ediliyor mu?

Eğitimde inovasyon, öğretim sistemlerinin her dönemde geliştiğini kabul edersek var olduğundan beri devam etmektedir. Dünyada sürekli gelişimin temel yapı taşı olan inovasyon, ortadan kalktığında hem ekonomik hem de sosyal gelişimi geniş ölçüde etkilemektedir. İnovasyon alan yazında bahsedilirken gerçekleşmesi için beşeri yaratıcı gücün olması gerektiği ve bunun da eğitimle sağlanacağına değinilmektedir. Eğitimde inovasyonu ortaya çıkaran faktörler şunlardır (Looney, 2009):

- ♣ Sosyal ve ekonomik baskı
- ♣ İş, aile ve sosyal hayattaki değişimler
- ♣ Teknolojinin gelişmesi
- ♣ Öğrenci motivasyon

Eğitim yapıları düşünöldüğünde, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim gibi farklı yapıların olması ve eğitim çıktılarının sonucunun kısa vadede değerlendirilememesi eğitimde inovasyon ölçümünü zorlaştırmaktadır. Bu yüzden yenilikçi örgütler olarak okul hakkında yalnızca genel bir söylem geliştirilebilir.

2.2.1 Yenilikçi örgütler olarak okul

Örgütlerin günümüzde rekabet edebilmeleri için özgün fikirlere ve yaratıcı personellere ihtiyaç duymaktadırlar. Kendine yaratıcı örgüt diyebilen kurumların ise şu özelliklere özellikle sahip olmaları ve bu özellikleri ile değişime ayak uydurarak gelişimlerini hızlandırmaları gerekmektedir:

- Risk alma,
- farklı perspektiflerden görüş edinme,
- takım çalışması
- aidiyet duygusu
- yaratıcılığı teşvik eden davranış ve değerler
- vizyon ve misyon hedefleri,
- paylaşılan hedefler,
- güçlü örgütsel kimlik gereklidir (Denison, 2008; akt, Aslan ve Kesik, 2016).

Günümüzde okulların misyonu ile ilgili olarak geleceği yordaması ve gelecek nesillere beyin gücü sağlayabilmesi tartışılmakta ve ticari kurumların tüm yeniliklerin gölgesinde okulların geleneksel yapısından kurtulamaması eleştirilerin hedefinde olmaktadır. Endüstrinin geleceği konuşulurken, okulların hala eski yapısından kurtulamaması, eğitimde ciddi yenileşmeyi gerekli kılmaktadır. Bu yenilikçi davranışları ise okul hem öğretmenler ve yöneticileri ile hem de bir bütün olarak eğitimin genelinde inovasyon eğitimleri geliştirmeleri ve değerişime ayak uydurmaları gerekmektedir.

Tablo 2. 1 Yenilikçi Örgütler

Yenilikçi Lider ve Vizyon	Yenilikçi Örgüt Yapısı
Yaratıcı Örgüt Üyeleri	Eğitim ve Gelişim
Yaratıcı Örgüt İklimi	Etkili İletişim
Dışa Odaklılık	Öğrenen Örgüt Yapısı
Etkin Takım Çalışması	Yenilik Sürecine Örgüt Üyelerinin Katılımı

Kaynak: Yenilikçi örgütlerin özellikleri (Tidd, Bessant ve Pavitt, 2005; akt. Demir ve Demir, 2015).

Yenilikçi bir örgüt ortaya koyabilmek yenilikçi örgüt özelliklerini iyi bilmek oldukça önemlidir. Bu noktada örgütlerin sahip oldukları yenilikçiliğin sürdürülebilir olmasını sağlamak amacıyla yenilikçi okulların özelliklerini tek tek incelemekte fayda var.

2.2.1.1 Yenilikçi lider ve vizyon

Liderlik, son yıllarda üzerine en çok konuşulan ve araştırılan konulardan birisidir. Araştırmacıların üzerinde ittifak ettiği bir ortak tanım bulunmamakta lakin genel anlamda bakıldığında grup süreçlerinin odak noktasında durduğu gözlemlenmektedir (Bozkur ve Göral, 2013).

Liderlik kurumların hareketlerinde, onlara güç veren, onları motive eden bireyler olarak öne çıkmaktadır. Hogan, Curphy ve Hogan'a (1994; akt, Erol ve Köroğlu, 2013) göre liderlik; kişileri, içlerinde yaşadıkları endişe ve çekingenlikleri ikinci plana atarak, örgütün çıkarları için ortak amaç belirlemek ve bu amaca azami düzeyde katılımı sağlamak olarak tanımlanabilir.

Liderlik tarzları alanyazında incelendiğinde genelde karşımıza şu liderlik türleri sıkça çıkmaktadır (Batmunkh, 2011):

- Otokratik Liderlik

- Demokratik - Katılımcı Liderlik
- Tam Serbestlik Tanıyan Liderlik
- Etkileşimci Liderlik
- Dönüşümcü Liderlik
- Karizmatik Liderlik

Otokratik Liderlik: Bu tür liderlik tarzına sahip bireyler daha çok buldukları makama ve bu makamdan doğan güçlere güvenirler. Bu tarza sahip liderler tarafından yönetilen örgütlerde, lider işin başında bulunduğu sürece işer iyi gidebilir. Lakin Güner (2002; akt, Bayyurt ve Kılıç, 2017) tarafından yapılan bir araştırmada bu tarz liderlere çalışanlar içten içe bir düşmanlık beslediği görülmüştür. Otokratik liderler çalışanlarını ve kendisini izleyenlerini, kurumun amaçlarının belirlenmesinde ve vizyonunun oluşturulmasında ya da herhangi bir karar alma sürecinde onlara danışmaz ve danışma gereği de hissetmez.

Bu tür liderlerin özelliklerinden dolayı yeniliklerin öncüsü olması noktasında bireysel yenilikçiliklerinin ne kadar yüksek olduğunu bilmek gerekir. Pek ala yenilik yapılabilir lakin otokratik ortamlarda yeniliğin kabulü noktasında, bireylerin istekli olmayacaklarını düşünerek, yeniliği destekleyici bir liderlik olduğu söylenemez.

Katılımcı Liderlik: Bu tarz liderler çalışanların ve izleyenlerinin sürece katılımlarını destekleyerek alınacak kararlarda paydaşlarının önemli olan fikirlerini almak isterler. Herhangi bir yenilik söz konusu olacağında çalışanların bu tarz liderlerin olduğu ortamlarda kendi fikirlerini söyleyebilmesi mümkün olacak. Nitekim yenilikçiliğin yayılması normal dağılımında yenilikçi bireyler, risk alan ve yeniliğin yerleşmesi için fikirlerini cesurca sunabilen bireylerdir (Tengilimoğlu, 2005).

Tam Serbestlik Sağlayan Liderlik: Bu liderlik tarzı aslında herhangi bir liderlik durumunun olmayışı ve kararlarının tamamının grup tarafından alınışıdır. Grubun davranışlarının olumlu ya da olumsuz durumları lider tarafından serbest bırakılmıştır.

Grubun gücü lideri etkilemekte ve grubun gücünün karşısında lider durumları yalnızca serbest bırakma eğilimindedir (Bayyurt ve Kılıç, 2017).

Etkileşimci Liderlik: Bu liderlik tarzında ödül sistemi bulunmaktadır. Liderler astların temel ihtiyaçlarını gidererek, onlardan hangi durumlarda bunun gerçekleşeceğini açıklayarak motive etmeye çalışırlar. Bu tarz bir ödül sisteminde astların görevlerini yerine getirirken oluşan boşluklar ve hataların anında düzeltilmesi için yapıcı geri bildirimlerde bulunulur. Görevin başarı ile tamamlanması durumunda ise övgüler ve ödüller gibi dış pekiştiriciler kullanılır. Bu liderliğin en faydalı olduğu nokta, çalışanların ne yapacakları ve yapmayacakları konusunda bilgilendirilmesi ve işlerin işlevsel bir şekilde işlenmesini sağlar (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012).

Bu tarz liderlikte, çalışanların karar mekanizmasında söz sahibi olmamaları, yapılacak işlerin liderler tarafından belirleniyor olması, liderin yeterince bireysel yenilikçi davranışları olmadığı durumlarda çalışanlar yalnızca bir makineye dönüşerek yaptıkları temel işlerine odaklanması sağlar. Bu da yeniliği kabul etme konusunda gecikmelere neden olabilir.

Dönüşümcü Liderlik: Dönüşümcü liderlik, liderlerin çalışanlarla etkin bir biçimde etkileşime girmesi ve çalışanların potansiyellerine uygun enjileri keşfedip harekete geçirmesidir (Erkuş ve Günlü, 2008). Uzun döneme yayılan bir bakış açısına sahip olan dönüşümcü liderler, belirlenen vizyona çalışanlarını inandırarak onların harekete geçmesini sağlayan, onların motivasyonlarını artırırken de yeteneklerine göre iş bölümü oluşturan ve çalışanlarına özgüven veren liderlerdir. Dönüşümcü liderler içsel motivasyona yönelerek, tüm kurumun yüksek motivasyonu için örgütte adaletle önem verirler (Karip, 1998).

Bu tarz liderlikte, dönüşümcü liderlerin, öğretmenlerin yeteneklerini göz önünde bulundurarak, onların yenilikçi fikirlerini desteleyebilecek bir kapasitede olduğu söylenebilir. Kurum vizyonuna dönük yenilikleri destekleyebilecekleri, onları motivasyonlarını yükselterek, yapacakları yeniliklerde onlara destek olmaları mümkün

gözükmektedir. Liderlik tarzları için, en uygun liderlik tarzlarından birinin dönüşümcü liderlik olabileceği söylenebilir.

Karizmatik Lider: Karizmatik lider; özgüveni yüksek olan, amaçları net bir biçimde ortaya koyan ve hedeflere ulaşmak için motive eden, etkili ve hızlı iletişim kuran, performansı yüksek olan, inançları güçlü olan ve olumlu ahlaki davranışlar gösteren, vizyon geliştiren ve vizyonu paylaşabilen, yol gösterici ve ikna kabiliyeti gelişmiş, özel bir kültüre sahip ve izleyenleri etkileyebilen, bireysel riskler olarak sorumluluk bilincini aşıl原因, güçlü bir iradeye sahip ve planlama yapabilen ve statükoyu değiştirmek için mücadele denen kişilerdir (Aykanat, 2010:115).

Liderlik tarzları içinden yeniliklerin ortaya çıkmasında, karizmatik lider özelliklerinden olan etkili iletişim, yol gösterici olan, bireysel riskler olarak sorumluluk bilinci aşıl原因 yapıda olmaları, yeniliği kabul etme ve yeniliğin öncülerinden olma olasılığını artırmaktadır. Bu noktada karizmatik liderlerin, yeniliklerin ortaya çıkmasında kilit nokta oynayabilecekleri söylenebilir.

2.2.1.2 Yarararıcı öğretmenler

Yarararıcı Öğretmen:

- problem çözebilen,
- uyum sağlayabilen,
- malzeme ve değişik fikirleri eğitim/öğretim ortamına getirerek öğrencilerinin beklentilerini karşılayan
- ilgi çekici ve teşvik edici bir öğrenme ortamı sağlayan
- tüm ders ortamını zihninde planlayarak öğrenmeyi öğrencileri için anlamlı bir hale getirmeye çalışan
- sınıfta yer alan öğrencilerine dersi ilgi çekici kılabilmek için sürekli bir yenilik içerisinde olan.
- her etkinliği motive edici bir ortam haline getirmeye çalışan

- öğrencileri yaratıcı düşünmeye ve davranmaya teşvik eden
- öğrencinin yaratıcı olabileceğini görmesine izin veren
- dersi öğrencileri için cazip bir duruma sokabilmek adına ders materyallerini değişik şekillerde kullanabilen
- sıkıcı sınıf atmosferi yerine zevkli bir sınıf ortamı oluşturan ve
- öğrencilerin öğrenme isteğini arttıran kişidir (Norton, 1994; akt, Schreglmann ve Kazancı, 2016: s.24).

Yenilikçi bir okulda, yenilikçi bir öğretmende bulunması gereken özellikler düşünüldüğünde öğrencilerin yaratıcı ve öğrenmeyi daha keyifli hale getirmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu hem eğitimin amacına olumlu etkiler yaratacak hem de öğrenmeyi, bir zorlayıcılıktan çıkararak; anlamlı öğrenmeler sağlanacaktır.

2.2.1.3 Yaratıcı örgüt iklimi

Yaratıcı iklim ve yenilikçi iklim birbiriyle ayrı kavramlar gibi gözükse de yenilikçi iklim yaratıcı iklimi kapsayan bir yapıya sahiptir. Yaratıcı iklim genel anlamda, fikir olarak yenilikler ortaya çıkarma olarak algılanabilir. Yenilikçi iklim ise yeniliklerin öncüler olarak kabul edilmesi ve bu yeniliklerin etkin olarak kullanılması olarak tanımlanır (Tugut ve Beğenirbaş, 2013).

Eğitim örgütlerinde yaratıcı iklimlerin var olması ve bu iklimlerin öğretmenler ve yöneticiler açısından algılanışı, yeniliğin kabul edilmesinde ve ortaya çıkmasında en önemli etkenlerden birisidir.

2.2.1.4 Etkin takım çalışması

Değişen dünya dinamiklerinden dolayı bireylerin tek başlarına yeniliği ortaya çıkarmaları ve yeniliği kabul etmede yalnız kalmaları, kişilerin çalıştığı kurumda yeniliği istenilen düzeyde kabul edilmemesine yol açar. Kurum içerisinde etkin bir takım çalışmasının bulunması, özellikle bu takımın yeniliğe olan bakış açıları kurumların

yenilik rüzgarları karşısında ayakta durmasını sağlayacaktır. (İnce, Bedük, ve Aydoğan, 2004).

Öğretmenlerin ve kurum yöneticilerinin birlikte çalışmaktan hoşlanan, yenilikçiliğe açık takım çalışmaları, okulun içerisinde yeniliğin kabul edilmesi ve uygulanmasını kolaylaştırır hale getirecektir. Nitekim yeniliği yakalamak bireysel bir kabulden uzak o kurumda bulunan çoğunluk tarafından kabul edilmeli ve inandırılmalıdır. Kurumlarda lider öğretmenlerin, informal ya da formal biçimde oluşturdukları takım çalışmaları ile yenilik daha etkin hale getirebilirler.

2.2.1.5 Yenilikçi okul yapısı

Yenilikçi bir okul, geçmişin tecrübelerinden faydalanarak, geleceğe dair yordamalarda bulunup gelecek nesli yetiştirmekle ilgili fikirlerin yaratıldığı yer olmalıdır.

Örgüt içerisinde yeniliklerin engellerle karşılaşması sürpriz olmayan bir durumdur. Özellikle yapılmak istenen yeniliğin radikal olması da bu süreci hızlandırır. Bu engeller genel anlamda iki problemden meydana gelmektedir: Örgütün alışkanlıkları ya da çalışanların bu alanda yetenekli olmayışı ve bu sebeple örgüt içerisinde bir direnç oluşturmasıdır. Bu problemlerin ortadan kalkması için örgütün eski alışkanlıklarının bir kenara bırakması ve yenilikçi bir örgüt kültürüne sahip olması için okulun esnek bir yapıya sahip olması gerekmektedir (Uzkurt, 2010).

Tablo 2. 2 Mekanik örgüt ile organik örgüt arasındaki farklar

MEKANİK ÖRGÜTLER	ORGANİK ÖRGÜTLER
Düşük karmaşıklık	Yüksek karmaşıklık
Yüksek merkezileşme	Düşük merkezileşme
Yüksek resmileşme	Düşük resmileşme
Yüksek tabakalaşma	Düşük tabakalaşma
Düşük düzeyde yeniliklere uyum	Yüksek düzeyde yeniliklere uyum
Eğitimsel sonuçlarda yüksek üretim	Eğitimsel sonuçlarda düşük üretim
Yüksek verimlilik	Düşük verimlilik
Düşük iş doyumu	Yüksek iş doyumu

Kaynak: Lunenburg ve Ornstein (2013; akt, Yıldırım, 2014, s.361)

Mekanik örgütlerde yapılacak işler, standart ve sınırlarla belirli olduğu için açık ve nettir. Örgüt çalışanları iş üzerinde nasıl yapılması gerektiği konusunda yorum yapmazlar, belirtilen çerçeve doğrultusundan dışarı da çıkmazlar. Burada işlerin nasıl yapılacağı yöneticiler tarafından çalışanlara bildirilir. Mekanik yapı, işlerin fazlaca özelleşmesi, parçalara bölünmesi, örgüt içerisinde dikey iletişim, merkeze toplanmış yetki ile düşük bir özerk yapı vardır. Çalışanlar üzerinde sıkı bir kontrol söz konusudur. Bu nedenle çalışanların sorumluluk alması ve yönetimin yeniliğe teşviği oldukça azdır. Lakin tabii ki de bu durum kurumun yaşanılan dönemde başarısız olacağı anlamına gelmemekle birlikte geleceği yordama ve bu konuda yeniliği kabul etme konusunda problem çıkarabilir. Organik yapı ise, mekanik yapının tam tersine merkezi yetkinin dışında çalışanların yapacağı işlerde sorumluluk almasına, karar sürecine katılmasına olanak sağlayan yapılardır. Özerkleşmenin oldukça fazla olan organik yapılarda davranışların standart olmadığı, görev farklılıklarının fazla olduğu, hiyerarşik yapının geçişkenlik gösterdiği bir düzendir. Bu tür kurumlarda yeniliğin yayılma hızı ve yenilikçi fikir üretimi daha çabuk ortaya çıkar (Cerit ve Akgün, 2015).

Okulların yapısının genellikle mekanik olduğu, özellikle devlet okullarında öğretmenlerin merkez tarafından atanması ile karmaşık insanlar bütününün oluşturduğu bu yüzden de öğretmenlerin sorumluluk almayarak sadece işlerini yaptığı bir ortam olduğu düşünölmektedir. Bu noktada hem özel okullarda hem de devlet okullarında bu yapının daha organik sistemlere dönmesi gerektiğini söyleyenebilir. Böylece okullarda yenilikçi fikir üretimi ya da var olan yeniliğin kabul edilmesi hızlandırılabilir.

2.2.1.6 Eğitim ve gelişim

Mesleki gelişim, öğrencilerin daha kalıcı öğrenmeler ve daha etkili eğitim almaları için öğretmenlerin var olan becerilerini ve yeteneklerini artırma sürecidir. Öğretmenlerin kendi alanlarındaki bilgilerini artırmak, öğretim uygulamalarında farklılaşma sağlamak amacıyla mesleki gelişim eğitimleri yapılmaktadır (İlğan, 2013).

Her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de mesleki gelişim, çalışanın kendisini güncellemesi anlamına gelmektedir. Mesleki gelişim, öğretmenin öğretme yeteneğini ve alanındaki bilgisini artırarak, yeniliklerden haberdar olmasını ve sürece daha yenilikçi bakmasını sağlar. Bu eğitimlerin etkililiği için yine en önemli olgulardan biri öğretmenin bu konuda istekli ve yeniliğe açık olmasıdır.

2.2.1.7 Etkili iletişim

Okullarda yenilikçi fikir üretimi ve yeniliklerin erken kabulü için en önemli etkilerden biri de etkili iletişimdir. Bu iletişim kurum içerisinde olumlu bir iklimi oluşturması bakımından önemli olduğu kadar eğitim ve öğretimin etkililiği için de oldukça önem arz etmektedir.

Yeniliğin ortaya çıkmasında da var olan yeniliğin kabul edilmesinde de öğretmenlerin birbirleri ile ve yöneticileri ile etkili iletişim içinde olmaları gerekmektedir. Böylece kabul edilecek bir yeniliğin radikal bir yenilik dahi olsa tüm paydaşlara anlatılması, yine iletişim yoluyla olacaktır.

Güçlü'ye göre (2000: 133-154; akt, Çınar, 2010) Bir kurumda etkili bir iletişim olabilmesi şunlar gereklidir:

-Her bireyin farklı özelliklere sahip olduğunu bilerek, ön yargısız karşısındaki kişiyi saygıyla ve etkili bir şekilde dinlemek

-Karşısındaki bireyin fikirlerini kabul etmeyi herhangi bir koşula bağlamamak

-Bireylerin kendi problemlerini kendilerinin çözebileceği inancına sahip olmak

-Başkası gibi değil kendisi gibi davranmak

-Davranış-duygu ve düşüncelerinin birbiriyle tutarlı olması

-Karşısındaki insanın duygularını hissederek, dinleme ve konuşma sürecinde iletişime dikkat etmek.

Öğretmenler hangi konuda olursa olsun karşısındaki kişinin, söylediklerine ön yargısız yaklaşmalıdır. Etkili ve iyi öğretmen, yeniliklere açık, değişime karşı hevesli olan coşkulu kişidir.

2.2.1.8 Öğrenen okul

Örgütsel öğrenme, örgütlerin ortaklaşa bir kurum zekası oluşturarak çalışmasını ve örgütlerin canlı bir organizma gibi bireysel bir öğrenmenin tüm kurum öğrenmesine dönüştürülmesi olarak açıklanmıştır (Özden, 2005).

Öğrenen örgütlerinin özelliklerini ortaya koymak için alan yazında bir çok araştırma yapılmıştır. Silins, Mulford ve Zarins'in (2002; akt, Korkmaz, 2008) 96 liseden seçilen 2503 öğretmen ve onların müdürlerinden elde ettikleri veriler ile, öğrenen örgüt olarak liselerin kendine has özelliklerini dört boyutla açıklamışlardır:

- ♣ **Güven duyulan ve işbirlikçi iklim:** Okulda bulunan olumlu iklim, etkin takım çalışması, öğrenilen bilginin tüm öğretmenlerle paylaşılması ve kurum içi etkili iletişimidir.
- ♣ **Gözlenen ve paylaşılan misyon:** Öğretmenlerin okulun önemli süreçlerine; karar verme, eğitim öğretim süreçlerinin planlanması ve okul süreçlerinin tanımlanmasına etkin olarak katılması, sorumluluk alması ve uygulamasıdır.
- ♣ **Risk Alma/İnisiyatif Kullanma:** Öğretmenlerin gerekli noktalarda risk alarak yeniliği kabul etme ve uygulama süreçlerinde desteklenmesi, sorumluluk aldığı anda yüreklendirilmesidir.
- ♣ **Mesleki Gelişme:** Okuldaki çalışanların kendilerini geliştirebilmesi için, kendilerinin ve okulun öngördüğü mesleki gelişim seminer, sempozyum, etkinliklere katılımını desteklemesi ve öğrenilen tüm yeniliklerin okulun içerisinde paylaşılmasıdır.

2.2.2 Okulda inovasyon

Okulda inovasyonun gerçekleşebilmesi için birçok etkenin bir arada olması gerekmektedir. Temel olarak; yenilikçi lider ve onun oluşturduğu vizyon, öğretmenlerin ve yöneticilerin yaratıcı fikirlere sahip olması, örgütün ikliminin yaratıcı bir iklim olması, okulun yalnızca içeride yeniliklere değil dışarda gerçekleştirenlere de kulak vermesi, etkin bir takım çalışması, okul içerisinde iletişimin güçlü ve kolay sağlanabilir olması, yeniliğin sürdürülebilir olması için öğretmenlerin tamamı ya da birçoğunun katılımı gibi özellikler okulda inovasyonun gerçekleşmesi için önemlidir. Bu anlamda okullarda yeniliğin başlaması için okul içerisinde yenilikçilik ateşini yakacak bir kıvılcımın ortaya çıkması gerekmektedir. Nitekim üniversite kürsülerinde, eğitim yöneticileri ve öğretmen adayları için bireysel gelişimin sağlanması için çalışmalar yürütülmektedir. Ayrıca ülkeler iş başında eğitimin temel olarak öğretmen ve yönetici eğitimleri için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedirler.

Okullarda personel çoğunluğu ve işin mutfağı öğretmenlerin elindedir. Bu da okullarda yenilikçi bir kültür oluşturabilmek için baş karakterin öğretmen olması gerektiğini göstermektedir. İGEP'in de temel amacı; öğretmenlerin okullarda inovasyon kültürünü kalıcı hale getirebilmek amacıyla oluşturulan bir programdır. Öğretmenlerin bireysel yenilikçiliklerini artırıcı herhangi bir eğitim programının olmaması, alan yazında bu çalışmayı değerli kılacağı düşünülmektedir.

2.2.3 Bireysel yenilikçilik

Kuşkusuz yenilikçiliğin merkezinde birey vardır (Tabak, Erkuş ve Meydan, 2010). Yuan ve Woodman (2010) ise, bireysel yenilikçiliği, ortaya konan bir yeniliğin öncü bireyler olarak hemen kabul edilmesi, kabul edilen yeniliğin geliştirilmesi ve uygulamaya girmesi şeklinde tanımlamıştır. Bireysel yenilikçilik bir başka tanımla da bireyin istekli olarak yeniliği benimsemesi, yenilikçiliği kullanabilmesi ve yenilikten faydalanabilmesidir (Kılıçer ve Odabaşı, 2010).

Toplum içerisinde bireyler, yaşamları boyunca değişkenlik arz eden yenilikçi davranışlar gösterirler. Bireyler kişisel özellikleri nedeniyle yeniliğe karşı yakın ya da uzak belli bir mesafe alırlar. Bu mesafeler kişinin bir yeniliğe öncü olması, daha geç ya da tamamen uzak durması gibi farklı davranışlara yol açabilir. Çünkü bireyler olaylar karşısında risk alıp almamaları da kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bireysel yenilikçi davranışları yüksek olan bireylerin risk almayı seven bir yapıda olduklarını düşündüğümüzde bireylerin davranışlarında farklılaşması da olağandır (Büyükbeşe, Direkçi ve Erşahan, 2017).

Roger (1975; akt, Kayasandık, 2017) tarafından bireylerin yeniliğe karşı tutumları beş farklı gruba ayrılmaktadır:

Yenilikçiler: Her şeyden önce cesur, girişken, eğitilmiş, güvenilir bilgiye ulaşım araştırma, teknolojiyi iyi bilen, üst düzey düşünme becerileri ve iletişimi yüksek, bireysel

gelişime açık olduğu kadar kitlesel gelişime de önem veren, risk almayı nefes almak gibi kabul eden insanlardır.

Öncüler: Yenilikler hakkında kurumlarda yeniliği erken kabul edip yeniliği diğer kurum üyelerine geçişini sağlayan kişilerdir. Yenilikler hakkında kurumdaki diğer çalışanlara yol gösterir ve yenilikler hakkında bilgi paylaşımını sağlarlar.

Sorgulayıcılar: Yeniliklere karşı temkinli davranan, risk alma konusunda çok fazla istekli olmayan, ortalama yaş, eğitim ve sosyo-ekonomik düzeye sahip ve kitle iletişim araçlarından orta düzeyde yararlanan bireylerdir.

Kuşkucular: Yeniliklere karşı şüpheli yaklaşır, genellikle yenilikler hakkında alışkanlıkları bozacak endişesi yaşayan, yaş ortalaması yüksek, teknolojik aletlerle arası çok iyi olmayan, alışkanlıklarının bir çoğunu sürdürmeyi yeğleyen insanlardır.

Gelenekçiler: Değişime kapalı, ön yargı duvarları oldukça yüksek, her yeniliği reddetme eğilimi gösteren, başkalarının yeniliği denemesi durumunda bile emin olamayan, mecbur kalmadıkça yeniliğe uzak duran, teknolojik alet kullanımında yardıma ihtiyaç duyan, risk almaya sevmeyen katı bireylerdir.

Rogers'e (1995) göre toplumun bireysel yenilikçilik dağılımı normal dağılım gösterir. Normal dağılımın en solunda yer alan yüzde 2,5'lik grup bir yeniliği görür görmez ilk benimseyen risk almayı seven ve vizyoner kişilerdir. Bu gruptan sonra dağılımdaki yüzde 13,5'lik kısmı oluşturan alan ise yeniliği erken benimseyen öncü bireylerdir. Bu bireyler yeniliği çabuk benimseyip diğer grup elemanlarına yenilik hakkında bilgi veren ve yol gösteren kişilerdir. Dağılımın, solunda kalan yüzde 34'lük alan ise sorgulayıcı bireylerdir. Temkinli davranan, risk alıp almamak konusunda kararlı kalan gruptur. Ortalamanın sağındaki yüzde 34'lük alan ise kuşkuculardır. Bu bireyler toplumdaki büyük çoğunluğun yeniliği kabul etmesini bekleyen, risk almaktan kaçınan garantici bireylerdir. Grubun son yüzde 16'lık kısmını ise gelenekçiler oluşturmaktadır.

Bu grup toplumun çoğunluğundan da fazlasının benimsemesini bekleyen, mecbur kalmadıkça yenilikleri reddetme eğiliminde olan bireylerdir.

2.2.3.1 Öğretmen yenilikçiliği :

Eğitim bireylerin yenilikler karşısında kayıtsız kalmamasını sağlayan, bireylere öğretilen bir olgu olarak kabul edilmektedir. Nitekim eğitim bireylerin yenilik için ön hazırlığı olan bilginin keşfedilmesi sürecinin kapısını aralar. Özellikle yenilikçi eğitim metotları ile işlenen derslerde öğrencilerin merak duygusunu harekete geçiren öğretmenler bu noktada gelecek nesillerin daha fazla yeniliğe imza atmalarını sağlayacaklardır. Bu nedendir ki eğitim yıllardan beri süre gelen hem içerde paydaşlar tarafından kafa yorulan hem de dışardan kafalarda soru işareti bırakan “her şey değişirken eğitim değişmemeli mi?” sorusuna yanıt niteliğinde olacaktır. Eğitimde yenilik, müfredat, öğretmenlerin alan uzmanlıkları, öğrenci başarıları gibi, paydaşların birbirleriyle iletişimi, olumlu okul iklimi gibi bir çok noktadan yenilebilir (Öztürk ve Summak, 2014).

Eğitimde yenilik, öğretmenden başlamalıdır. Eğitimin temel yapı taşlarından biri olan öğretmenlerin, bireysel yenilikçilik davranışları bu özelliklerinden dolayı oldukça önemlidir. Eğitimde değişim de öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını bilmek ve bunları nasıl artırılabilir sorusunu sormakla mümkün olacaktır.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçiliği birçok araştırmaya konu olmuş ve bu araştırmaların tamamına yakınında öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışları orta ya da düşük düzeyde olduğu anlaşılmıştır (Adıgüzel, Kaya, Balay ve Göçen, 2014; Akça ve Şakar, 2017; Aslan ve Kesik, 2018; Bitkin, 2012; Çetin ve Bülbül, 2017; Çetin ve Bülbül, 2017; Konokman, Yokuş ve Yelken, 2016; Kılıç H. , 2015; Özgür, 2013; Öztürk ve Summak, 2014; Yenice ve Tunç, 2018; Yorulmaz, Çokçalışkan ve Çelik, 2018). Bu da öğretmenlerin bireysel yenilikçiliğinin artırılması için bir eğitim programına ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Bu araştırmalar içerisinde Konokman, Yokuş ve Yelken'in (2016) araştırması da alan yazında örnek verilebilecek bir çalışma olmuş, bireylerin yenilikçi davranışlarının geliştirilebilir olduğunu ortaya koymuştur. Bu da rretmenlerin bireysel yenilikçiliğini artırmanın mümkün olabileceğini göstermiştir.

2.2.4 rretmenlerin inovasyon becerisinin geliştirilmesi

İGEP, eğitimde rretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini artırmak amacıyla oluşturulan bir eğitim programıdır. Bu program yüksek lisans tez çalışması olarak ortaya konurken eğitim uzmanları, üniversitede ğretim görevlileri arasında yapılan ortak bir çalışmanın ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Program toplamda 3 ana tema üzerinde, temalara uygun bir biçimde 8 konu ve konulara bağlı 25 kazanımdan oluşmuştur. Bu eğitim programı rretmenlere;

- ✓ örnek olaylara dayalı problem çözme yeteneği kazandırması,
- ✓ Yaratıcı drama yoluyla iletişim becerilerini artırması,
- ✓ Yeniliğe karşı direncin önüne geçilmesi ve kabulünün hızlandırılması,
- ✓ ğrenci merak ve motivasyonunu artırıcı öğrenme ortamları, yöntemleri ve görevleri geliştirmesi,
- ✓ rretmenlerde inovatif liderlik becerilerinin geliştirilmesi,
- ✓ Yenilikçi fikirler ortaya koyması ve uygulaması,
- ✓ Risk alması,
- ✓ Olumlu ve yenilikçi bir okul iklimi ve kültürü oluşturabilmek için stratejiler geliştirmesi,
- ✓ Yeniliğin kalıcılığını ve güncelliğini korumak için model ve yöntemler geliştirmesi amaçlanmaktadır.

İGEP, genel anlamda örnek olaylara dayalı, problem çözme becerisine yönelmiş ve analiz, sentez, değerlendirme düzeyinde olan bir programdır. Katılımcıların derse aktif bir biçimde katılması oldukça önemlidir. Katılımcıların yaşama ilişkin problemlerini göz

önünde bulundurarak öğrenme yaşantılarını biçimlendirir. İGEP'in planlanması, uygulanması ve değerlendirmesi için aşağıda verilen özellikler dikkate alınmalıdır:

İGEP hem bireysel hem de grup etkinliğidir. Katılımcılar programı alması için gönüllülük esas alınmalıdır. Zorunlu katılımlar İGEP'in başarısını düşürebilir. Yapılan çalışmaların niteliğini düşürebilir.

İGEP'in başarısını sağlamak için eğitim liderinin İGEP'de sözü edilen konulara hakim olması ve öğrenme ortamlarına yeterince gerçek örnek olay ve problemleri getirmesi gerekmektedir. İGEP'te doğrudan oluşturulan örnek olaylara bağlı kalınmaz. Ders içerisinde katılımcıların beklenti ve ihtiyaçlarına göre devşirilebilir. İGEP'te ortaya konan problemler, okul ya da eğitimin farklı yapılarında karşılaşılan herhangi bir sorun olduğu için katılımcıların problemleri içselleştirmesi ve problemlere çözüm önerileri, yaratıcı yöntemler ve teknikler geliştirmeleri beklenir.

Bir tema ve konu bütünlüğü içerisinde gerçekleştirilen İGEP çalışmalarında, işlenen bir bilginin tartışılmadan, aynen kabul edilmesi, davranışa dönüştürülmesi söz konusu değildir. Bu nedenle İGEP çalışmaları daha çok katılımcıların kendi kurumlarında yaşadığı problemleri düşünmesini, kendi kurumunu değerlendirmesini ve kendi problemleri ile ilgili çözümler üretilmesini sağlamalıdır.

İGEP lideri, sürecin önemli öğelerinden biridir. Hedefi ve kazanımları ortaya koyan da, uygulamayı başlatan da İGEP lideridir. Lakin kazanımların sonuçlandırılması katılımcılara bağlıdır. Olumlu sonuçlara ulaşmak ve davranış değişikliğinin oluşması bireylerin yenilikçilik düzeylerinin artması yine katılımcılarla bağlı olarak gerçekleşir.

2.3 Konu ile İlgili Araştırmalar

2.3.1 İnovasyon çalışmaları

İnovasyon çalışmalarını tespit etmek amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu'nun tez merkezi üzerinden inovasyon kelimesi aratılmıştır. Aratma sonucunda 574 adet tezin olduğu saptanmıştır. Lakin inovasyon kavramının Türkçe'de karşılık olarak yenilik,

yenileşim, yenilenme olarak kullanıldığı için aratma “innovation” şeklinde tekrar aratılmış ve 2020 şubat ayı itibari ile 979 tezin olduğu belirlenmiştir. Bu 979 tezin, 710 tanesi yüksek lisans tezi, 267 tanesi doktora tezi, 2 tanesi sanatta yeterlilik tezi’dir. Fen bilimleri alanında inovasyonla ilgili olan 108, sosyal bilimler alanında ise 754 tez bulunmuştur. Tıp alanında ise bu sayı 11 tez olarak belirlenmiştir.

Eğitim öğretim alanında inovasyon çalışması, ulusal tez merkezinde yalnızca 10 adet bulunmuştur. Bu 10 çalışmada deneysel desenli bir çalışma bulunmamıştır.

Bulut (2016) tez merkezi verilerine göre, eğitim-öğretim konusunda çalışma yapan ilk araştırmacıdır. Araştırmasında Fen bilgisi öğretmen adaylarının sorumlu araştırma ve yenilik hakkındaki görüşleri değerlendirmiştir. Çalışma olarak, tarama modeli (betimsel yöntem) kullanılmıştır. Çalışmada 21 maddelik sorumlu araştırma ve yenilikçilik ölçeği geliştirilmiş ve bu ölçek Ege Bölgesi’nde yer alan beş üniversitede bulunan 4.sınıf fen bilgisi öğretmenliği okuyan öğrencilere uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, araştırma ve yenilik sürecinde önem verilmesi gereken unsurlardan birinin etik değerler olduğu, kadın erkek cinsiyet ayrımıyla ilgili hassasiyete sahip oldukları, fen eğitimini bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ayrılmaz bir parçası olarak gördükleri söylenebilir.

Fidan (2018) ise araştırmasında okullarda örgütsel yaratıcılık ve yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelemiştir. Çalışmada araştırma desenleri olarak tarama ve ilişkisel tarama modelleri kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre örgütsel yaratıcılık ile yönetsel inovasyon arasında pozitif yönlü, anlamlı ve yüksek bir ilişki tespit edilmiştir.

Sezgin (2018) akademisyenlerin inovasyon eğilimleri ölçeğini geliştirerek, Akdeniz üniversitesindeki akademisyenlere uyguladığı bir araştırmadır. Araştırma sonucunda geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve ölçeğin kullanışlı olduğu sonucu ortaya konmuştur. Akademisyenlerin çeşitli değişkenlerle inovasyon eğilimleri ölçülmüştür.

Yaman (2018), okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkisini, ilişkiisel tarama modeli kullanarak, inovasyon yeterliliği ile okul kültürü arasında pozitif yönde ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Gül (2018) ise Cumhuriyetten günümüze ilkökul eğitim programları ve inovatif etkisini incelemiştir. İçerik analizi yöntemi ile yapılan çalışmada, farklı dönemlere ait ilkökul eğitim programları incelenmiş ve karşılaştırmalar yapılmıştır. Her yeni dönemde daha inovatif programların olduğu ve günümüze kadar gelen süreç içerisinde programların çağın getirilerine uygun tasarlandığını belirtmiştir.

Öcal (2018), üniversite stratejik planlarının inovasyon, kalite, girişimcilik ve toplumsal hizmet değişkenleri açısından incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemiyle yapılan bu araştırma kapsamında alan yazın taraması sonucunda ulaşılan bilgiler ışığında yeni bir model ortaya konmaya çalışılmıştır.

Dündar Öksüz (2018), Fatih Projesi bileşenlerinin öğretmen, idareci ve öğrenci bakış açısıyla yeniliğin yayılımı kuramı temelinde nitel araştırma yöntemlerinden özel durum çalışması şeklinde incelemiş, öğretmen, idareci ve öğrenci bakış açısıyla FATİH projesinin bileşenlerinin kullanımını etkisini ve FATİH projesinin bileşenleri ile ilgili öğretmen, idareci ve öğrenciler yeniliğin yayılımı kuramına göre hangi aşamada bulunduğunu araştırmıştır.

Selçuk (2018), Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisini araştırmıştır. İlişkiisel tarama yöntemi ile yapılan çalışmada okul yöneticilerinin inovasyon yeterlikleri örgütsel imajın anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Erer (2019), alandaki tek İngilizce çalışma olan, Bir araştırma üniversitesindeki öğretmen adaylarının algılarına göre öğrenme ve inovasyon becerilerine hazırbulunuşluk seviyelerini incelemiştir.

Snow (2005) “Taş Çorbası: Öğrenen Merkezli Eğitimi Destekleme İçin Teknoloji İnovasyonu ve Tanıtımı” başlıklı doktora tezinde dijital portfolyo sisteminin normal okul ortamında uygulanmasının sonuçlarını ortaya koymayı amaçlamıştır. Karışık desenin işe koşulduğu çalışmada gözlem, görüşme, anket ve doküman incelemesi ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda inovatif bir uygulama olarak denenen portfolyo sisteminin işlevsel olduğu belirtilmiştir.

2.3.2 Bireysel yenilikçilik çalışmaları

Bireysel yenilikçilik çalışmalarını tespit etmek amacıyla Yüksek Öğretim Kurumu'nun tez merkezi üzerinden bireysel yenilikçilik kelimesi aratılmıştır. Aratma sonucunda 47 adet tezin olduğu saptanmıştır. 40 tezin yüksek lisans, geriye kalan 7 çalışma ise doktora tezi çalışmasıdır. Çalışmada fen bilimleri alanında bireysel yenilikçilik çalışması yapılmamışken, sosyal bilimler alanında 39 adet tez, 8 adet tez de tıp alanında bulunmuştur. Çalışmaların 11'i yalnızca eğitim alanında yapılan çalışmalar oluşturmuştur.

Yılmaz Öztürk (2015) çalışmasında ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini ve bu düzeylere etki eden etmenlerini incelemiştir. Karma yöntem kullanılan araştırmada betimsel bir bulgu ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmada bir yeniliğin benimsenmesinde yeniliğin özelliklerinin, okul yönetiminin, meslektaşlarının ve velilerinin desteğinin, okulun teknolojik alt yapısının yenilikleri uygulamaya ve sürdürmeye uygun olmasının, öğretmenlerin eğitim teknolojilerini kullanma yeterliğinin olmasının, mesleğine bağlı, yenilikleri oluşturma ya da uygulama için gerekli donanıma sahip olmasının, yenilik hakkında yetkili ve bilgili birimler tarafından etkin bir bilgilendirme çalışması yapılmasının önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

Şahin (2016), öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri kabul düzeyleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği ve tarama modeli kullanılan çalışmada bilişim teknolojileri kabul düzeyi bireysel yenilikçilik düzeyi arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, katılımcı grubu, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlere yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın modeli

Araştırmada hem nicel hem de nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı “karma yöntem” kullanılmıştır. Nicel verilerin ön planda olduğu çalışmada araştırmanın nicel verilerini desteklemek amacıyla nitel verilerin geri planda olarak nicel verileri ön plana çıkarmaya çalışması, karma yöntem modellerinden eş zamanlı iç içe geçmiş karma model olarak adlandırılabilir.

Araştırmanın nicel yöntem, ‘Ön Test-Son Test Kontrol Gruplu Deneysel Araştırma Modeli’ kullanılmıştır. Deneysel araştırmalarda araştırmacı karşılaştırılabilir işlemler uygular ve sonra bu işlemlerin etkilerini inceleyerek kesin sonuçlara ulaşmayı hedefler (Sönmez ve Alacapınar, 2011:51; Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Araştırmanın bu aşamasında yöntem; uygulamaya katılımcı olmak için yapılan başvurular içerisinde deney ve kontrol grubunun seçilmesi nedeniyle yarı deneysel araştırma olarak belirlenmiştir. Yarı deneysel çalışmalarda da deney şartları her iki grup içinde eşit hale getirilmelidir (Karasar, 2014: 173). Bu bağlamda araştırma başvuruları alınırken deney ve kontrol grubu mesleki deneyim (meslek deneyimine göre dengeli dağılım) ve görev yapılan okul niteliği (şehir merkezinde bulunan özel okul), yaşlar (yaş aralıkları), branşlar (sınıf öğretmeni ya da branş öğretmenliği) ve medeni durum (evli ya da bekar) durumlarının birbirine denk olmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 3.1' de araştırmanın nicel boyutunda kullanılan modelin simgesel görünümü verilmiştir.

Tablo 3. 1 Araştırmadaki nicel desenin simgesel görünümü

GRUPLAR	ÖNTEST	DENEYSEL DESEN	SONTEST
Deney	TEST 1 - BYÖ	İGEP Uygulaması	TEST 2 - BYÖ
Kontrol	TEST 3 - BYÖ	Müdahale Edilmeyen Öğretim	TEST – 4 BYÖ

Araştırmanın nicel deseni için seçilen ön test-son test kontrol gruplu modelin iki temel avantajı bulunmaktadır. Birinci avantajı, aynı denekler üzerinde ölçüm yapıldığı için farklı deneysel işlem koşulları altında elde edilen ölçümler pek çok deneyde yüksek düzeyde ilişkili olmaktadır. İkinci avantajı ise az denek sayısı gerektirmesi ve böylelikle her bir işlem aynı deneklerle gerçekleştirildiği için sarf edilen çabada ekonomiklik sağlamasıdır (Karasar, 2014: 181). Bu aşamada ‘Ön Test-Son Test Kontrol Gruplu Deneysel Araştırma Modeli’ ile öğretmenlere, mesleki eğitim programının öncesi ve sonrasında ‘BYÖ’ uygulanmıştır.

Tablo 3. 2 Araştırmada izlenen süreçler

Araştırmada İzlenen Süreç
• Araştırma hipotezinin ve araştırma yöntemlerinin belirlenmesi
• Alanyazını tarama çalışmaları ve yazımı
• BY ölçeğinin izinlerinin alınması
• Öğretmenlerin inovasyon ihtiyaçlarının belirlenmesi çalışmaları
• Belirlenen ihtiyaçlara yönelik İGEP'in geliştirilmesi ve pilot uygulamalarının yapılması çalışmaları
• Deney ve Kontrol Grubuna Ön Testlerin Uygulanması

• İGEP'in Deney Grubuna Uygulanması

•Deney Grubuna Son Testlerin Uygulanması


•Kontrol Grubu Son Testlerin Uygulanması

•Araştırma Bulgularının Raporlaştırılması ve Araştırmanın Tamamlanması

Bunun yanında, araştırmada, deney grubundaki öğretmenlerin uygulama hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla uygulama sürecinin öncesinde ve bitiminde nitel veri toplanmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma yöntemidir. Doğal ortama duyarlı olması, araştırmacının katılımcı rolü üstlenmesi, bütüncül yaklaşma sahip olması, algıları ortaya koyabilmesi, araştırma desenine esneklik katması ve tümevarımcı bir analize sahip olması nitel araştırma yönteminin en belirgin özellikleridir. Araştırmada kullanılan “Uygulama Değerlendirme Formu” veri analizinde “Betimsel Analiz” yönteminden yararlanılarak ortaya konmuştur. (Yıldırım ve Şimşek,2016).

3.2 Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırmada nicel veri toplama yöntemleri kullanılması nedeniyle araştırmanın evreni ve örneklemi, araştırmanın amacı doğrultusunda iki ayrı katılımcı grubu ile çalışılmıştır.



İNNOVASYONU GELİŞTİRMEYE YÖNELİK EĞİTİM PROGRAMI

Öğretmenlerin, hem bireylerin hem de toplumların üzerindeki etkisi fazladır. Öğretmenler, yıllar boyunca öğrenme eyleminin temelinde olmuşlardır. Son yıllarda ise öğrencilere rehberlik ederek onları iyiye ve doğruya yönlendirerek, öğrenme eylemini doğrudan etkilemeye devam etmektedirler. Bu sebeple, öğretmenlerin yenilikçiliği oldukça önem arz etmektedir. Öğretmenlerin risk alma, yeni fikir üretme, yeniliğe olan ilgileri ve kabulleri, etkili bir birey olması da öğretmenlerin yenilikçiliği içinde önemli yer kaplamaktadır. Yenilikçilik davranışları yüksek olan öğretmenler, alanında gelişime her zaman açık olan, farklı eğitim ve öğretim tekniklerini yenilikçi bir biçimde kullanabilen ve harmanlayan, öğrenci gelişimi için farklı yöntemleri kullanabilen, değişimlere açık bireylerdir.

Bu eğitimin temel amacı, siz öğretmenlerimizin bireysel yenilikçiliklerini artırmanızı sağlamak olacaktır. Bu eğitim programı bilimsel olarak hazırlanmıştır. Dersler bir uzman tarafından gözlemlenecektir. Bu eğitim programı aynı zamanda bir yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak ve sizlerin sayesinde eğitim bilimleri, alanında yeni bir alan yazına kavuşacaktır.

Eğer bu programa, gönüllü olarak girmek istiyorsanız, lütfen sizinle ilgili sorulara doğru cevaplar vererek başvurunuzu tamamlayın.

Not: Başvurular içerisinde 20 öğretmen rassal bir biçimde seçilerek, eğitim programını almaya hak kazanacaklardır.

Not: Bize sormak istediklerinizi muhammetvasinakdeniz@gmail.com adresine gönderebilirsiniz. Başvurunuz onaylandıktan sonra eğitimden çıkmak isterseniz en geç 04.09.2019 tarihini saat:15.00'a kadar bildirebilirsiniz.

Araştırmada deney grubu ve kontrol grubu seçiminde google formlar internet adresinden yararlanılarak, Konya ilinde özel okul öğretmenlerine ulaşılmış ve İGEP'e katılmak isteyen öğretmenlerden bir evren oluşturulmuştur. Google formlar üzerinden eğitim almak için başvuran 162 öğretmen içerisinde deney grubu için 20 öğretmen rassal bir biçimde seçilmiş ve kontrol grubu katılımcıları ise eğitime başvuran diğer katılımcılar içerisinde deney grubu katılımcıları ile benzer özellikler göstermesi amacıyla bilinçli bir şekilde seçilmiştir. Diğer 122 katılımcının herhangi bir mazeret ile çalışmadan ayrılması gereken katılımcılar olması halinde yedek liste oluşturulmuştur. Ancak eğitim alan öğretmenlerden hiçbiri eğitimi yarıda bırakmadan tamamlamışlardır.

Tablo 3.3'te araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri verilmiştir:

Tablo 3. 3 Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Özellikler	Deney Grubu	Kontrol Grubu
Medeni Durumu	Evli	14
	Bekar	6
Yaş	26-30 Yaş	12
	31-35 Yaş	4
	36-40 Yaş	1
	41 Yaş ve Üzeri	3
Öğretim Yapılan Okulun Yeri ve Türü	Şehir Merkezi ve Özel Okul	20
Meslekî Kıdem	1-5 Yıl Arası	11
	6-10 Yıl Arası	4
	11-15 Yıl Arası	2
	16-20 Yıl Arası	1
	20 yıl ve üzeri	2
Branş	Sınıf Öğretmeni	3
	Branş Öğretmeni	17

Tablo 3.3'te görüldüğü gibi katılımcılara medeni durumları, yaşları ve öğretim yapılan okulun yeri ve türü, meslekî kıdem ve branş hakkında sorular sorulmuştur. Deney grubunda rassal bir biçimde ortaya çıkan sonuçlar ile araştırmanın daha güvenilir olması için benzer grup oluşturması amacıyla kontrol grubunun seçimi özel seçim ile gerçekleştirilmiştir.

3.2.1 Kontrol grubunun denkliğinin sağlanması

Araştırma süresince rassal atama yöntemi ile belirlenen kontrol grubu ile üç oturum gerçekleştirilmiştir. Deney grubu ile çalışmalara başlamadan bir gün önce yapılan birinci oturumda kontrol grubuna araştırma süreci hakkında bilgi verilmiş ve kontrol grubunun kontrolünün ve deney dış geçerliğinin sağlanması amacıyla belirlenen yönergeler anlatılmıştır.

Bu yönergeler kapsamında kontrol grubu öğretmenlere; eğitim programına katılan deney grubu öğretmenler ile yürütölen eğitim programı süresince iletişim kurmamaları, görüş alışverişinde bulunmamaları, konuyla ilgili kitap okumamaları, video izlememeleri ve herhangi bir eğitime katılmamaları gerektiği vurgulanmıştır. Bu süreçte benzer bir etkinlik ya da eğitim programı olan öğretmenlerin araştırmanın sağlıklı yürümesi açısından katılım dışı kalmaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kontrol grubu ile yapılan birinci oturumda ölçek kontrol grubu öğretmenlerle uygulanmıştır. Kontrol grubu öğretmenler ile yapılan ikinci oturum ise deney grubu çalışmalarının bitmesinden bir süre sonra yapılmıştır. Bu oturum kontrol grubu öğretmenlerin toplu olarak bir araya gelmelerinde yaşanan güçlük nedeniyle deney grubu uygulamalarının bitmesinden birkaç hafta sonra gerçekleştirilmiştir. Bu oturumda ölçek kontrol grubu öğretmenlere tekrar uygulanmıştır. Araştırmanın deneysel çalışmalarına başlamadan deney ve kontrol grubunun İGEP'in BYÖ' den elde edilen ön test verilerine göre anlamlı bir fark olup olmadığı incelenerek deneysel desen için uygun olup olmadıkları belirlenmiştir. Bu kapsamda deney ve kontrol grubunun 'BYÖ' ön test puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t-testi analizi yapılmıştır.

Tablo 3. 4 Deney ve kontrol grubu ön-test bağımsız örneklem t-testi sonuçları

Test	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Kontrol Ön Test	20	63,70	13,47	3,01	-0,34	0,73
Deney Ön Test	20	64,50	13,86	3,10		

P>0.05

Tablo 3.4'te deney ve kontrol grubu ön test bağımsız örneklem t testi sonuçları verilmiştir. Tabloya göre deney ve kontrol grubu arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır.

Katılımcıların mesleki kıdem ve yaşlarına göre bireysel yenilikçilik düzeylerinin anlamlı bir farklılık olup olmadığı kontrol etmek için tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır ve anlamlı bir farklılığın olmadığı ortaya konmuştur. Medenî durum ve branş değişkenleri ile ilgili anlamlı bir farklılık olup olmadığını kontrol etmek için ise bağımsız değişkenler t testi uygulanmış ve katılımcıların bireysel yenilikçilik düzeyleri ile anlamlı bir farklılığın olmadığı gözlenmiştir. Bu durumda bireysel yenilikçilik ölçeğine vermiş olduğu cevaplar homojenlik gösteriyor denilebilir.

Kontrol grubu ve deney grubuna ayrı ayrı normallik testi uygulanmıştır. Tüm normallik testleri sonrasında (Skewness, Kurtosis) yanıtların normallik gösterdiği gözlemlenmiştir.

3.3 Verilerin Toplama Aracı

Bu çalışmada karma yaklaşım tercih edildiği için bulgular, hem nicel hem de nitel veri toplama araçları yardımıyla elde edilmiştir. Nicel veriler, “ Bireysel Yenilikçilik Ölçeği “ kullanılarak hazırlanmış İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı , nitel veriler, uygulama sonunda öğretmenlere yöneltilen yarı yapılandırılmış görüşme formu olan “Uygulama Değerlendirme Formu “ kullanılarak elde edilmiştir.

Araştırmanın nicel boyutunda, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini ortaya koymak için ‘öntest-sontest-kontrol gruplu desen’ kullanılmıştır. Bu desende katılımcılar, deneysel işlemde önce ve sonra bağımlı değişkenle ilgili olarak ölçülürler. Desenin iki temel avantajı vardır. Birincisi, aynı denekler üzerinde ölçümler yapıldığından farklı deneysel işlem koşulları altında elde edilen sonuçlar pek çok deneyde yüksek düzeyde ilişkili olacaktır. Bu da hata oranını düşürecek ve buna bağlı olarak istatistiksel güç artacaktır. İkincisi ise, daha az denek gerektirir olması ve her bir işlemde aynı denekleri test etmeye bağlı olarak zaman ve sarf edilen çabada ekonomik sağlamasıdır (Büyüköztürk, 2001).

Araştırmanın nitel boyutunu ise İGEP’in değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan Uygulama Değerlendirme Formu, yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile yapılmıştır. Form dört maddeden oluşmaktadır. Formda aşağıdaki dört madde bulunmaktadır. Uygulama Değerlendirme Formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Oluşturma aşamasında ölçme değerlendirme ve program geliştirme alanında çalışmaları olan akademisyenlerden görüş alınmıştır.

1. Uygulama başladığında belirlenen hedefe ulaşip ulaşamayacağınız hakkında ne düşündünüz?
2. Uygulama tamamlandığında belirlenen hedefe ulaştığınızı düşünüyor musunuz?
3. Uygulamada geliştirilmesi gereken kısımlar var mıdır?Varsa nerelerdir?
4. Uygulama sırasında hangi duyguları hissettiniz?

3.3.1 Bireysel yenilikçilik ölçeği

1977 yılında H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen; “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği”nin Kılıçer ve Odabaşı tarafından 2010 yılında Türkçe’ye uyarlanmıştır. Bu çalışmada da kullanılan BYÖ 20 soruluk maddeden

oluşmaktadır. Ölçek 5’li likert tipi olup, Kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, kararsızım, katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtlarından oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin 12’si pozitif (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18. ve 19.maddeler), 8’i negatif maddelerden (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17. ve 20. maddeler) oluşmaktadır.

Ölçek yardımıyla yenilikçilik puanı; pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanın çıkarılmasıyla elde edilen puana 42 puan eklenmesiyle hesaplanmaktadır. Ölçek yardımıyla en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden hesaplanan puanlara göre bireyler yenilikçilik bağlamında kategorize edilebilmektedir. Buna göre bireyler; hesaplanan puan 80 puan üstünde ise “Yenilikçi”, 69 ve 80 puan arasında ise“Öncü”, 57 ve 68 puan arasında ise“Sorgulayıcı”, 46 ve 56 puan arasında ise “Kuşkucu”, 46 puan altında ise “Gelenekçi” olarak yorumlanmaktadır. Ayrıca ölçek yardımıyla hesaplanan puana göre genel olarak bireylerin yenilikçilik düzeyleri hakkında da değerlendirmede bulunulabilmektedir. Buna göre; 68 üstü puan alan bireyler oldukça yenilikçi olarak değerlendirilirken, 64 altı puan alan bireyler yenilikçilikte düşük olarak yorumlanmaktadır.

Ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Kılıçer ve Odabaşı (2010) testin güvenirlik kat sayısını 0,82 olarak ölçmüştür. Bu araştırmada ise ölçeğin güvenirlik kat sayısı 0,84 olarak hesaplanmıştır.

3.3.1.1 İGEP geliştirme süreci :

İGEP öğretmen eğitim programı, program geliştirme modellerinden Taba modeline göre geliştirilmiştir. Taba modeline göre bir program geliştirilirken öncelikli olarak ihtiyaçlar, daha sonra amaçlar ve ardından da amaçlara uygun içerik düzenlenmektedir. İçerik düzenlendikten sonra ise öğrenme yaşantıları seçilmekte ve değerlendirme aşamasına geçilmektedir. Değerlendirme aşamasında hangi konunun nasıl değerlendirileceği kararı verilmektedir. En son olarak ise programın öğelerinin sırası ve

ilişkilerin kontrolü yapılır. Tüm işlemler tamamlandıktan sonra ise programa son hali bulur (Demirel, 2012: 21).

Taba Modeli

✓ İhtiyaçların Belirlenmesi
✓ Amaçların Belirlenmesi
✓ İçeriğin Seçimi
✓ İçeriğin Düzenlenmesi
✓ Öğrenme Yaşantılarının Seçimi
✓ Neyin nasıl değerlendirileceğinin saptanması
✓ Programın öğelerinin Sırası ve İlişkilerin Kontrolü

Şekil 3. 1 Taba modeli

Taba modeli 1950 yılından itibaren en çok tercih edilen program geliştirme modellerinden biri olması ve Türkiye’de de çoğunlukla kullanılması, bu araştırmada bu modelin kullanılmasında etkili olmuştur (Erişen, 1998).

İGEP Geliştirilme Süreci

1. Program ihtiyaçlarının belirlenmesi
2. Hedeflerin belirlenmesi
3. Pilot uygulama çalışmaları
4. Değerlendirme ölçeklerinin hazırlanması
5. İçeriğin belirlenmesi
6. Öğrenme-öğretme etkinliklerinin hazırlanması

Tablo 3. 2 İGEP geliştirme süreci

Programın hazırlanması için programın ihtiyacının doğması ve bu ihtiyacı karşılamak için gerçek ihtiyacın ne olduğunun bilinmesi önemlidir. İhtiyacı saptamak için

toplumun, bireyin ve konu alanı ile ilgili ihtiyaçların saptanması gerekir. Toplumun, bireylerin ve konu alanına ilişkin ihtiyaçları ortaya çıkarırken genel durum, bireylerle ilgili veriler ve ders içeriklerinin iyi bilinmesi önerilir (Demirel, 2012: 41). İhtiyaç belirleme özellikle Taba modelinde eğitim programının geliştirilmesi için öncelik oluşturmaktadır. Eğitime katılacak öğretmenlerin ihtiyaçlarının belirlenmiş olmasının eğitimin etkililiğini arttırması yönünde olumlu katkılar yapması beklenir. Bu bağlamda bu çalışma da araştırmacı program geliştirmenin ilk aşaması olarak program ihtiyaçlarını belirlemiştir. Program ihtiyaçları hissedilen ihtiyaçlar yaklaşımına göre belirlenmiştir.

Bu yaklaşımda hedef kitlenin eğitim verilmek istenen alanla ilgili hissettikleri ihtiyaç düzeyine göre program ihtiyaçları belirlenir (Kılıç, Ökmen, Aydın ve Şahin, 2019: 53). Program gereksinimlerini saptamak için üç kaynaktan yararlanılmıştır: 1) Programın kuramsal temellerini oluşturmak amacıyla alan yazın taraması ve incelemesi 2) Öğretmenlerin bireysel yenilikçiliklerine yönelik gereksinimlerine yönelik görüşlerinin alınması ve 3) Alanla ilgili uzman görüşlerinin alınmasıdır. Programın geliştirilme sürecinin birinci aşamasında; inovasyon yeterliklerinin kuramsal temelleri, öğretmen niteliklerini etkileyen etmenler ve öğretmen eğitim programları incelenmiştir.

İhtiyaçlara uygun eklettik bir program çerçevesi oluşturulmuş ve program konuları belirlenmiştir. Daha sonra ise program konularına yönelik hedefler ve kazanımlar belirlenmiştir. Hedef, bireylerde bulunmasını istediğimiz özelliklerdir. Eğitim verilecek öğretmenlerde eğitim sonunda görmek istediğimiz özellikleri içerir (Demirel, 2012: 23). Öğretmen yeterlikleri eğitim programının hedeflerini oluşturulurken ihtiyaç belirleme de kullanılan alan yazın araştırmaları, toplanan nitel veri bulguları ve başvuru uzman görüşleri dikkate alınmıştır. Taba modeline göre belirlenen bir sonraki aşama da ise, program içerikleri hazırlanmıştır. Program içeriği eğitim verilecek gruba öğretilecek konu ya da konuların basitten karmaşığa, kolaydan zora, somuttan soyuta düzenlenmesini içerir (Kılıç, Aydın, Ökmen ve Şahin, 2019: 32). Öğretmen yeterlikleri eğitim programının içeriğinin belirlenmesini danışman ve araştırmacı birlikte planlamıştır. Program içeriğini oluşturmak amacıyla ihtiyaçlara ve hedeflere uygun bilgi

içerikleri hazırlanmıştır. İçerik düzenlemede Vygotsky tarafından önerilen Modüler yaklaşım modeli benimsenmiştir. Buna göre her bir ünite bağımsız modüller olarak düzenlenmiş ve uygulanmıştır (Kılıç, Aydın, Ökmen ve Şahin, 2019: 59). İçerikler hazırlandıktan sonra İGEP öğrenme-öğretme etkinlik planları hazırlanmıştır. Tabla modeline göre öğrenme-öğretme etkinlikleri eğitim verilecek gruba kazandırılmak istenen bilgi, beceri, tutum ya da yeteneği hangi stratejiler, yöntemler, teknikler, pekiştireç, katılım, geri dönüt - düzeltme gibi etkinlikleri içeren alandır (Demirel, 2012; 26). Öğretmen yeterlikleri eğitim programının öğrenme-öğretme faaliyetlerini belirlemede danışman ve araştırmacı birlikte planlamıştır. Bu aşama da içeriğe ve kazanımlara uygun etkinlikler seçilmiştir ve etkinliklerin yapıları da dikkate alınarak oturumların süreleri ve hangi sıklıkla uygulanacağı belirlenmiştir. Programın uygulanmasında: Soru sorma, Anlatım, Tartışma, Rol oynama, Uygulama, Atölye çalışması, Grup paylaşımı, Hikâye okuma, Beyin Fırtınası ve kavram haritaları yöntem ve tekniklerinden yararlanılmıştır. Sekiz hafta olarak planlanan İGEP'in uygulanabilmesi ve etkisinin artırılabilmesi için bir dizi yazılı ve görsel materyal hazırlanmıştır. Programın oturumları her bir ünitenin içerik hacmine göre 4 ya da 8 saat olarak planlanmıştır. Toplamda 40 ders saati (Her bir ders 45 dakika) ve 8 ders uygulama çalışması şeklinde eğitim programının öğrenme-öğretme etkinlikleri için ders planları hazırlanmıştır. Her oturumda öğretmen inovasyon yeterliklerine ilişkin temel bilgi ve becerilerle ilgili çeşitli etkinlikler yer almaktadır. Her Cuma günü oturumunda kazanılanların daha kalıcı olması ve atölye çalışmalarına hazırlık için öğretmenlere görevler verilmiştir.

Programın deneysel süreçteki esas uygulamasından önce benzer bir öğretmen grubu ile çalışılarak ön denemesi yapılmıştır. Pilot uygulama sonunda öğretmenlerle topluca program nitelikleri tartışılmıştır ve programın öğretmenlerin ilgisini çekme düzeyi, kazanımlarının uygunluğu, süre ve içerik olarak belirlenen etkinliklerin niteliği ve uyumu ve uygulanabilecek diğer etkinlikler tartışılmış. Bunun sonucunda programın öğretim planlarını yeniden gözden geçirilmiştir. Ön uygulama sonrasında programın son hali oluşturulmuştur.

Eğitime katılan օđretmenlerden 20 kişi ile deney ve 20 kişi ile kontrol grubu oluşturulmuştur. Eğitim 2019-2020 eğitim օđretim yılı güz dօneminde 07.09.2019 ve 26.10.2019 tarihleri arasında yapılmıştır. Eğitim programı her hafta 1 ders oturumu şeklinde dzenlenmiş ve toplam 8 hafta 8 ders oturumunda uygulama tamamlanmıştır. Program sonunda ise katılımcılara katıldıkları eğitimi belgeleyen sertifika verilmiştir.

Deney ve kontrol grubuna օđretmen eğitimi programına başlamadan օđretmenler için geliştirilen ‘BY օleđi’ uygulanmış ve eğitim programı bittikten sonra ‘օlek’ tekrar uygulanmıştır. Deney grubuna eğitim programı uygulaması gerçekleştirilirken daha օnce değinildiği gibi kontrol grubuna bu esnada herhangi bir eğitim almamaları, konuya ilişkin araştırma yapmamaları ve deney grubu ile eğitime yօnelim iletişim kurmamaları gerektiği açıklanarak araştırmanın geçerliği açısından oluşabilecek olası sorunların օnune geçilmesi amaçlanmıştır.

Programın Uygulama Geçerliği Programın araştırmacı tarafından hedef kazanımlara ve օđrenme-օđretme etkinlik planlarına uygun olarak yurütulup yurütulmediğinin denetlenmesi amacıyla uygulama etkinliklerine daha օnce doktora programını tamamlamış bir uzman gօzlemci olarak katılmıştır. Gօzlemci uzmanların gօzlemlerini raporlaması amacıyla araştırmacı tarafından bir gօzlem formu oluşturulmuştur Gօzlem formunda kullanılan değerlendirme օlutleri Demirel (2012) tarafından geliştirilen analitik program değerlendirme modeline gօre belirlenmiştir.

Gօzlem formu sonuçlarına gօre ise; araştırmacının program eğitimini yurütme başarısı; sınıf yօnetimi օlutune gօre %100, etkinlikleri uygulama dizeyine gօre %93, օđrenen-օđrenen etkileşimi ve օđrenen rolleri օlutune gօre %96, օđretmen-օđrenen etkileşimi ve օđretmen rolleri օlutune gօre %100 ve օđretim planlarına uygunluk dizeyine gօre %88 oranındadır. Buna gօre uzman gօzlemlerinin sonucunda araştırmacının programı uygulama başarısı 5 օlut içinde yeterli dizeyde bulunmuştur.

Tablo 3. 5 İGEP kazanım tablosu

TEMA	HAFTALAR	KONULAR	KAZANIMLAR
İnovasyon Kaynakları ve Yenilik Uygulamaları	1. Hafta	Problemden Yeniliğe	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yeniliğin içsel ve dışsal kaynaklardan ortaya çıktığını anlar. 2. Yeniliği gerçekleştirebilmek için var olan problemi değerlendirir. 3. Problem çözme tekniklerini kullanarak kurum içindeki bir problemin nedenlerini ortaya koyar.
	2. Hafta	İletişim ve Değişim	<ol style="list-style-type: none"> 1. Herhangi bir yeniliğin kabul edilmesi için iletişimin önemini anlar. 2. İletişim ile sorunların önüne geçecek önlemler alır. 3. Herhangi bir problem durumunda inovatif karar alabilmek için iletişim engellerinden kaçınır.
	3. Hafta	Değişimin Etkisi Değişime Tepki	<ol style="list-style-type: none"> 1. Artırımsal ya da radikal yeniliğin yeniliğin nasıl bir tepki yaratacağını tahmin eder 2. Radikal ve artırımsal değişim için gerekli olan yönetsel kararları analiz eder. 3. Kurumlarında gerçekleşen yeniliğin hangi yeniliğe girdiğini değerlendirir.
Eğitim-Öğretim Ve İnovasyon	4. Hafta	Öğretimsel Süreç İnovasyonu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merak duygusunu canlandırarak öğrenme ortamları oluşturur. 2. İnovatif öğretim yöntem ve tekniklerini uygular ve daha yöntem ve teknikleri daha inovatif hale getirir. 3. İnovatif ölçme ve değerlendirme araçları kullanır. 4. İnovatif ödevlendirme ve projeler ortaya koyar.
	5. Hafta	Liderlik ve İnovasyon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Değişime liderlik eder. 2. Okul süreçlerini inovatif bir şekilde geliştirir. 3. İnovatif liderlik becerileri ile okul akademik başarısını artırıcı okul performans gelişimi takip çizelgesi oluşturur.
	6. Hafta	Öğretmen ve İnovasyon	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aldığı görev ve sorumlulukları yerine getirirken inovatif davranır. 2. Mesleki gelişimi artırmak amacıyla inovatif fikirler sunar. 3. Sunulan fikirlerin hayata geçirilmesi için özgün bir plan ortaya koyar.
Kalıcı İnovasyon Kültürü Yaratmak	7. Hafta	İnovatif Kültür İçin Kurum Özellikleri	<ol style="list-style-type: none"> 1. İnovatif bir okul kültürü için olumlu okul iklimi oluşturur. 2. Okul paydaşlarının karar verme sürecine katılımının önemini fark eder. 3. İnovatif okulun, öğrenen örgütler olarak öncü davranacağını bilir.
	8. Hafta	İnovasyon Modelleri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Örgütlerde inovasyon modellerini okullarda nasıl uygulayacağını kavrar. 2. Özgün bir "eğitimde inovasyon modeli" ortaya koyar. 3. İnovatif bir modelin, olası faydalı ve sınırlı yanlarını tahmin ederek, gerekli önlemleri alır.

3.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama araçlarından elde edilen verilerin nasıl analiz edildiğine ve analiz yöntemlerin seçilme gerekçelerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Nicel yöntem ve nitel yöntemlerin bir arada kullanılması ile elde edilen verilerde araştırmaya katılanların sayısı, homojenlik ve normal dağılım şartları aranmıştır. Analizlerde bu şartların sağlandığı görüldükten sonra kontrol ve deney gruplarının kendi içerisinde ön test son test arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla parametrik istatistik tekniklerinden Bağımlı Örneklem t Testi kullanılmıştır. Araştırmanın üçüncü ve dördüncü alt amacına yönelik analiz aşamasında nicel yöntem ile elde edilen verilerde araştırmaya katılanların sayısı, homojenlik ve normal dağılım şartları aranmıştır. Analizlerde bu şartların sağlandığı görüldükten sonra kontrol ve deney grupları ön test ve son testleri karşılaştırmak amacıyla parametrik istatistik tekniklerinden Bağımsız Örneklem t testi kullanılmıştır.

Ayrıca istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç bulunması o sonucun daima uygulamada ya da kuramda doğru olduğu anlamına gelmemektedir. Bu nedenle yapılan çalışmalarda etki büyüklüğünün de hesaplanması yararlıdır (Huck, 2008; Akbulut, 2010: 113). Etki büyüklüğünün raporlanması için hesaplanan “Cohen’s d” değerleri de çalışmanın nicel bulgu tablolarında yer almaktadır.

Nitel verilerin analizinde ise betimsel analiz yaklaşımı kullanılmıştır. Bu yaklaşıma göre, elde edilen bulguların düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulabilmesi için veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir, yorumlanır, neden-sonuç ilişkileri irdelenir ve bir takım sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Elde edilen nitel verilerin çok geniş çaplı olmamasından dolayı herhangi bir bilgisayar destekli nitel veri analizi yazılımı kullanılmamış, geleneksel nitel veri analizi ile çözümlenmiştir. Katılımcıların görüşlerinin daha doğru bir biçimde yansıtılabilmesi için doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

3.3.1.2 İGEP uygulama süreci:

Bu araştırmada uygulanan İGEP 8 hafta sürmüştür ve araştırmacı oluşturulan tema, konu ve kazanımlar çerçevesinde deney grubuna programı uygulamış kontrol grubunun ise herhangi başka bir inovasyon eğitim programı alıp almadığı kontrol etmiştir.

İGEP Tasarlanması: İnovasyon Eğitim Programı (İGEP) hazırlanırken, katılımcıların Bireysel Yenilikçilik Davranışları (BYD)'nda kalıcı yönde istedik bir değişiklik yapılması amacıyla Bireysel Yenilikçilik Ölçeği maddelerinden faydalanılarak oluşturulmuştur. Program, yapılandırmacı eğitim anlayışı ile katılımcı merkezli ve öğretici rehberliğinde gerçekleştirilmiştir.

Uygulama Öncesi: Uygulama başlamadan, katılımcılara eğitim tarihi ilan edilmiş ve google formlar aracılığı ile başvurular alınmıştır. Başvuran 162 kişiden 40 kişi 20'si kontrol grubu 20'si ise deney grubu olmak üzere rassal bir biçimde seçilmiştir. Katılımcılar seçildikten sonra, katılımcıların herhangi devamsızlık yapmadan gelmeleri halinde, Bireysel Yenilikçilik Davranışlarının gelişebileceği, bilim adına önemli yardımlarının dokunacağı, 1 haftalık bir devamsızlıkta dahi ardışık derslere katılamayacakları sözlü ve yazılı olarak beyan edilmiştir. Uygulama için her hafta 20 kişinin gelip gelmediği, yoklama alınarak kontrol edilmiştir.

Uygulama: 8 haftalık ders sürecinde, oluşturulmuş tema, konu ve kazanımlar her hafta için ilan edilmiştir. Katılımcıların tamamı tüm derslere katılmış, gruplarda aktif olup olmadıkları da gözlenmiştir. Uygulama boyunca yapılandırılmış yaklaşımla katılımcılarla İGEP işlenmiş, lakin kontrol grubunun herhangi bir eğitim alıp almadıkları kontrol edilmiştir. Uygulamaların ders planları ekte sunulmuştur.

Bu ders planı dahilinde, ders 4 temel bölüme ayrılmıştır. Bu bölümler ısınma aşaması, bilgi ve kavrama aşaması, analiz ve sentez aşaması ve değerlendirme aşamasıdır. Ders sürecinde katılımcılardan beklentiler açıkça dile getirilmiş, kullanılacak ekler belirtilmiş, olası durumların program eğitimcisi ile paylaşılmış, ders içinde oluşacak olası sorunlar ve çözümleri ise öneri biçimde yazılmıştır.

Isınma aşamasında katılımcıların kaynaşması ve daha şeffaf bir öğrenme oluşması için çeşitli eğitsel oyunlarla derse başlanır. Oyunların dersin kazanımlarına yönelik oyunlar olması ya da oyunların kazanımlara yönelik evrimi sağlanmıştır. Bu oyunlar çerçevesinde, katılımcıların derse ısındırılır.

Örnek olarak paylaşılan ikinci hafta ısınma etkinliğinde: Katılımcılar önce dört kişi olmak üzere seçilir. Gruptaki her bir katılımcının sağ eli kaldırılır. Her biri sağ eli ile seçeceği bir arkadaşının elini tutar. Diğer ellerini ile el ele tutuşmadığı arkadaşı ile tutuşur. Böylece oyun başlar. Oyunun hedefi elle oluşan düğümden bir an önce kurtulmaktır. Her bir çözümleme bittiğinde gruba iki kişi daha katılır.

Isınma aşamasında oynanan bu oyun, ikinci haftanın konusu olan iletişimin inovasyon için önemi ile alakalıdır. Oyun sırasında katılımcıların, problemler durumunda sakin kalarak ve doğru iletişimi kullanarak problemi çözmeleri sağlanır. Oyun sonunda katılımcılara herhangi bir iletişim kurmadan problemi nasıl çözecekleri sorulur. Yanıtlar doğrultusunda ikinci aşama olan bilgi ve kavrama aşamasına geçilir.

Bilgi ve kavrama aşamasında katılımcılar 3 gruba ayrılır ve “İletişim esnasında karşınızdaki kişi ne yaparsa iletişim yıkıcı bir hale gelir?” sorusu sorularak, İGEP etkinlik dağıtları dağıtılır ve yazmaları istenir. Katılımcılardan yazdıklarını sınıf ortamında ortamında paylaşmadan önce, sosyal medyada iletişim engelleri ile ilgili bir video izletilir. Bu videoda iletişim engelinin ortadan kalkması için neler yapılması gerektiği ve iletişim engeline maruz kalan birey yerinde olsalardı nasıl hissederlerdi diye sorulur. Büyük grup tartışmasından sonra katılımcıların söyledikleri tahtaya yazılır. Daha sonra etkinlik kağıdına yazmış oldukları iletişim engellerini paylaşmaları istenir. İletişim engelleri ve nedenleri hakkında genel bir bilgilendirme yapılır.

Analiz ve sentez basamağında katılımcıların iletişim engellerini düşünerek yazmış oldukları problemleri çözmeleri istenir. Çözdükleri problemleri örnek olay şeklinde yazmaları ve paylaşmaları istenir. Yazdıkları örnek olaylar, sınıf ortamında drama yöntemiyle oynamaları istenir.

Değerlendirme basamağında ise, katılımcıların örnek olay ve oynadıkları drama etkinliğini değerlendirerek, okul içerisinde bir yenilik oluşturmaya çalıştıklarında olası iletişim engellerini nasıl çözmeleri gerektiği hakkında soru yanıt etkinliği düzenlenir.



4 BULGULAR

Bu bölümde problem cümlesine ait bulgular yer almaktadır. Bulguların alan yazınla ilişkilendirilerek araştırma sorusu bağlamında sunulmuştur.

4.1 Araştırmanın Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın problemi “İnovasyon geliştirici eğitim programının istatistiksel olarak kontrol edildiğinde öğretmenlerin inovasyon becerisine anlamlı bir etkisi var mıdır?” sorusuna ilişkin sonuçlar elde etmeye yöneliktir. Bu amaçla kontrol grubundaki katılımcıların uygulama yapılmadan önce ön test sonuçları alınmış ve 8 haftalık süreç sonunda son test yapılarak, iki test arasında anlamlı bir fark oluşmuş mu diye bakılmıştır. Deney grubuna ise ön testten sonra İnovasyon Eğitim Programı verilmiş ve daha sonra son test uygulanmıştır. 8 haftalık eğitim sürecinde, katılımcılarda anlamlı bir fark meydana gelip gelmediği incelenmiştir.

4.1.1 Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular

Araştırmadaki grupların denkliliğini ölçmek amacıyla kontrol ve deney gruplarına bağımsız t-testi uygulanmış ve analiz sonuçları Tablo 4.1’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1 Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların bağımsız t-testi sonuçları

Test	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Kontrol Ön Test	20	63,70	13,47	3,01	-0,34	0,73
Deney Ön Test	20	64,50	13,86	3,10		

$p > 0,734$

Tablo 4.1 incelendiğinde kontrol ve deney grubu öğrencilerinin BYÖ ön-test ve puanları karşılaştırıldığında p değeri ($p=0,73$) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre kontrol ve deney grubu öğrencilerinin BYÖ ön- test puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p > 0,05$) belirlenmiştir.

Kontrol grubunun BY ön –testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 63,70$) belirlenmiştir. Ayrıca standart sapmanın ($Ss= 13,47$); Deney grubunun BYÖ ön-testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}= 64,50$), standart sapması ($Ss=13,86$) olarak hesaplanmıştır.

4.1.2 Kontrol grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test ve son test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Kontrol grubundaki katılımcıların BY ön-test ve son-test puanları arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Kontrol grubu katılımcılarının BYÖ ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımlı gruplar için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 2 Kontrol grubu katılımcılarının BYÖ ön-test ve son-test puan analizi

Test	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	p
Kontrol Ön Test	20	63,70	13,47	3,01	0,28	0,77
Kontrol Son Test	20	62,85	12,79	2,86		

$P>0.05$

Tablo 4.2 incelendiğinde kontrol grubu öğrencilerinin BY ön-test ve son-test puanları karşılaştırıldığında p değeri ($p=0,77$) olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre kontrol grubu öğrencilerinin BY ön- test ve son-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ($p>0,05$) belirlenmiştir. Kontrol grubunun BY ön –testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x} = 63,70$) belirlenmiştir. Ayrıca standart sapmanın ($Ss= 13,47$); BY son-testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}= 62,85$), standart sapması ($Ss=12,79$) olarak hesaplanmıştır.

4.1.3 Kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ son-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular

Araştırmanın probleminin üçüncü maddesi “Kontrol grubundaki ve deney grubundaki katılımcıların son-test puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” şeklindedir. Deney ve kontrol grubu katılımcılarının BYD son-test puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için bağımlı gruplar için t-testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4.3’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3 kontrol ve deney grubundaki katılımcıların BYÖ son-test puan analizleri

Test	N	\bar{x}	Ss	Sd	T	Cohen’s d	p
Deney Son Test	20	76,20	10,91	3,01	3,92	1.12	0,00
Kontrol Son Test	20	62,85	12,79	2,82			

P<0.05

Tablo 4.3’de elde edilen sonuçlara göre deney grubu katılımcıları ile kontrol grubu katılımcılarının son test puanları karşılaştırıldığında p değeri (p=0,00) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre deney grubu katılımcılarının BYD davranışları artırmelik ortalaması (\bar{x} =76,20), standart sapması (Ss=10,91); kontrol grubu katılımcılarının ise aritmetik ortalaması (\bar{x} =62,85), standart sapması (Ss=2,82) olarak hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde bu anlamlı farklılığın deney grubu son test lehinde olduğu görülmektedir.

Gerçek etkinin ortaya çıkması için araştırmanın kontrol ve deney gruplarına uygulanan son testin puanlarına Cohen’in *d* testi de uygulanmıştır. Cohen, bağımsız ortalamalarının karşılaştırılmasında *d* testi sonucu eğer 0.20’de düşük ise küçük bir etkinin olduğu, 0.50 ise orta düzeyde bir etkinin olduğu ve 0.80’nin üzerinde ise etkinin büyük olduğunu ifade eder. Çalışmanın kontrol ve deney gruplarına yapılan Cohen *d* testi sonucu *d* = 1.12 olarak bulunmuştur. Bu da hipotezin istatistiksel güç seviyesi kriterini karşıladığı görülmüştür.

4.1.4 Deney grubundaki katılımcılarının BYÖ ön-test ve son-test puanları arasındaki farka ilişkin bulgular

Araştırmanın probleminin dördüncü ve son maddesi “Deney grubundaki katılımcıların BY ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Deney grubu katılımcılarının BYÖ ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımlı gruplar için t-testi uygulanmıştır Analiz sonuçları Tablo 4.4’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 4 deney grubundaki katılımcıların BYÖ ön-test ve son-test puan analizleri

Test	N	\bar{x}	Ss	Sd	t	Cohen’s d	p
Deney Ön Test	20	64,50	13,86	3,10	-4,82	0.93	0,00
Deney Son Test	20	76,20	10,91	2,44			

P<0.05

Tablo 4.4’den elde edilen verilere göre deney grubu katılımcılarının ön-test ve son-test puanları arasında p değeri ($p=0,00$) olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuçlara göre deney grubu katılımcıların BYÖ ön-test ve son-test puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p>0,05$) belirlenmiştir. Deney grubunun BYÖ ön-testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}=64,50$), standart sapması ($Ss=13,86$); BYÖ son-testinden almış olduğu puanların aritmetik ortalaması ($\bar{x}=76,20$), standart sapması ($Ss=10,91$) olarak hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde bu anlamlı farklılığın son test lehinde olduğu görülmektedir.

Çalışmanın deney ön-test ve deney son-test gruplarına yapılan Cohen *d* testi sonucu $d = 0.93$ olarak bulunmuştur. Bu da hipotezin istatistiksel güç seviyesi kriterini karşıladığı görülmüştür.

4.1.5 İGEP hakkında katılımcı görüşleri

İnovasyonu Geliştirmeye Yönelik Eğitim Programı hakkında katılımcıların görüşlerini almak için, deney grubu katılımcılarına Uygulama Değerlendirme Formunda yöneltile sorulara verdikleri yanıtlar betimsel olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların sorulara verdikleri yanıtlar genel olarak incelendikten sonra, belirli kategoriler oluşturulmuş ve benzer katılımcı görüşleri bu kategoriler altında toplanmıştır.

Görüşlere ait veriler üzerinde frekans hesaplamaları yapılmıştır. Soruların nedenleriyle ilgili cevaplar içerisinde birden fazla kategoriye girebilecek ifadeler bulunması ve katılımcıların birden fazla neden belirtmeleri sebebiyle, cevap kategorilerinin sadece frekansları verilmiştir. Görüşlerin yansıtılmasında doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Uygulama başladığında belirlenen hedefe ulaşip ulaşamayacağınız hakkında ne düşündünüz?

Deney grubunda bulunan 20 katılımcıdan bu soruya 13 kişi uygulama öncesinde, bu uygulamanın katılımcılara İGEP'in öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarına olumlu bir etki kazandıracaklarını düşünürken, 7 kişi uygulamanın sahip bireysel yenilikçilik davranışlarında herhangi bir değişime sebep olmayacağını düşündüklerini ifade etmiştir.

“ Eğitim, bireyde kalıcı davranış değişikliği oluşturması süreci olduğunu bildiğim ve bu eğitime isteyerek katıldığım için, bu uygulamanın bende bireysel yenilikçi özellikleri kazandıracaklarını zaten düşünüyordum.” (K,1)

“ Uygulamanın içeriğinin bireysel yenilikçi davranışlarımla ilişkisini kuramamıştım ve bu yüzden herhangi bir değişimin olacağını düşünmemiştim.” (K,6)

Uygulama tamamlandığında belirlenen hedefe ulaştığınızı düşünüyor musunuz?

Uygulama öncesinde belirlenen ve katılımcılar ile paylaşılan kazanımlara ulaşip ulaşamayacakları ile ilgili yukarıdaki soruya katılımcılar Evet (17 katılımcı), Hayır (1

katılımcı), Biraz (2 katılımcı) şeklinde cevaplar vermişlerdir. Bu cevaplara ilişkin ifadeler şu şekildedir:

“Uygulamanın tamamına yakınında etkindim ve bende bir değişikliğin olduğunu hissediyorum.” (K,2)

“Sanmıyorum, uygulama sırasında verilen problemler ve çözümleri daha çok hayali dünyada var olabilir.” (K,6)

“Uygulamada kazanımların bir kısmını iyi kavradım ama hala aklımda soru işaretleri var.” (K,12)

“Belirlenen kazanımlara hepsi olmasa da birçoğunu iyi kavradığımı düşünüyorum.” (K,9)

“Kazanımların nasıl seçildiğini süreç içerisinde anladım. Uygulama öğretmenlere günlük yaşamlarında pratik çözüm önerileri geliştirmek ve yeniliği ortaya koyabilmek için gerekli olan özellikleri kazandırdığını düşünüyorum.”(K,10)

Uygulamada geliştirilmesi gereken kısımlar var mıdır? Varsa nerelerdir?

Uygulamanın tamamlanmasıyla birlikte 17 katılımcı etkinliklerin geliştirilmesine gerek olmadığını belirtirken, 3 katılımcı geliştirilmesi gereken kısımların olduğunu belirtmiştir. Bu cevaplara ilişkin ifadeler şu şekildedir:

“Uygulama örneklerini incelediğinde örnek olaylar, ortaya konan problemler ve yenilik becerisinin farklılaşması için daha dikkat çekici problem ortaya konabilirdi.” (K,6)

“Etkinliklerin gruplar şeklinde yapılmasından kaynaklı problemler çıktığını düşünüyorum. Daha bireysel etkinlikler ağırlıkta olmalıydı.” (K,9)

“Eğitim programının sürelerinin fazla olup olmadığı konusunda kararsızım. 8 oturum benim için fazla geldi” (K,2)

“Eđitim programının bende farkındalık oluřturduđunu ve beni etkilediđini dűőünűyorum. Yeterli bir program ve deđiőikliđin olmasına gerek olduđunu dűőünműyorum.” (K,7)

Uygulama sırasında hangi duyguları hissettiniz?

Katılımcılar uygulama sırasında hissettikleri duyguları, 14 kişi motive edici, 2 kişi heyecan verici, 2 kişi mutluluk verici, 1 kişi sıkıcı, 1 kişi yoğun ve yorucu olarak nitelendirmiştir. Bu cevaplara ilişkin ifadeler Şu Şekildedir:

“ Eđitim programının űđretmende yenilikleri kabul etme ve geliőtirme anlamında motive edici bir rolűnű olduđunu dűőünűyorum. űzellikle bazı oturumlardan sonra okulumla ilgili problemleri dűőűnűp  ozűm alternatifleri bile geliőtirdim”(K,7)

“ Eđitim programını bende heyecan verici bir his yarattı. İlk dűnem űđretmenlik ateőimi yeniden yaktı diyebilirim” (K,1)

“Eđitim programında yer alan drama tekniği, problem  ozme teknikleri ve yeni modeller ortaya koyma  abası ve bu etkinliklere aktif katılımım kendimdeki azmi gűrmeme neden oldu. Bu da kendimi mutluluk hissettirdi.” (K,5)

“ Eğitim programı  ok yoğun ve koőturmacalıydı daha sade olması gerek.” (K,6)

5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde İGEP sonucunda öğretmenlerin BY etkilerini gösteren araştırma sonuçları alan yazındaki benzer çalışmalar ile karşılaştırılarak tartışılmış ve araştırmacıları için önerilerde bulunulmuştur.

5.1 Tartışma

Öğretmenleri bireysel yenilikçiliği geliştirmek amacıyla oluşturulan İGEP'in geliştirilmesi ve etkinliğinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen çalışmanın bu bölümde tartışılmıştır.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik düzeylerini artırmak için geliştirilen İGEP'in etkililiği kontrol etmek amacıyla, 20 kişilik deney grubu ve 20 kişilik kontrol grubu rassal bir biçimde seçilmiştir. Kontrol ve deney grubun BYÖ uygulanarak grupların birbirine denkliği ölçülmüştür. Bu denklik ölçümünde bağımsız t-testi uygulanmıştır. Kontrol grubu katılımcılarının ön-test puanları ortalaması katılımcılarının orta düzeye yakın bir yenilikçiğe sahip olduğunu gösterir. Yapılan analizler sonucunda deney grubu katılımcılarının ön-test puanları ortalamasının kontrol grubu katılımcılarının ortalama puanlarına yakın bir sonuç elde edilmiştir. Bu sonuç da deney grubunun da kontrol grubu gibi orta düzey bir yenilikçiliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim yapılmış çalışmalarda da benzer sonuçlar bulunmuştur (Adıgüzel, Kaya, Balay ve Göçen, 2014; Akça ve Şakar, 2017; Aslan ve Kesik, 2018; Bitkin, 2012; Çetin ve Bülbül, 2017; Çetin ve Bülbül, 2017; Konokman, Yokuş ve Yelken, 2016; Kılıç H. , 2015; Özgür, 2013; Öztürk ve Summak, 2014; Yenice ve Tunç, 2018; Yorulmaz, Çokçalışkan ve Çelik, 2018). Kontrol grubu ve deney grubu İGEP programının işlenmeden önce benzer sonuçlar vermesi grupların benzer şekilde seçildiğini ortaya koymaktadır. BYÖ'nin ön-testler sonucunda, p değeri 0,06'lık değer bulunmuştur. Bu da iki grup arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($p>0,05$). Bu da çalışmanın daha iyi sonuçlar vermesi için önemli bir durumu yansıtmaktadır.

Araştırma kapsamında kontrol grubunun ön-test ve son-test sonuçları arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır. Bireysel yenilikçilik ölçeğine göre grubun ortalaması 68 puan üzeri olan bireyler yenilikçi, 64 ve altı puan alan bireyler ise yenilikçilik yönünden zayıf olarak nitelendirildiği göz önüne alınırsa kontrol grubumuzun hem ön-test sonuçlarında hem de son-test sonuçlarında bireylerin yeterince yenilikçi davranışlar göstermediği anlaşılmaktadır. Kontrol ön-test ve son-test arasındaki t-testi p değeri 0,779 olarak çıkması, grubun İGEP süresince hiçbir eğitim programına katılmaması ya da yenilikçilikle ilgili araştırma yapmaması, grupta bir farklılaşmanın olduğunu göstermektedir ($P>0,05$). Farklılaşmanın oluşmaması tahmin edilen bir sonuç olup, herhangi bir eğitim almayan ve süreç içerisinde normalliğini koruyan grupta derğişikliğin oluşmaması tahmin edilebilir sonuçtur. Bu durum aslında öğretmenlerin bireysel gelişimleri için kendiliğinden bir çaba göstermediklerini yordama açısından önemlidir.

Araştırma kapsamında İGEP eğitimi gören deney grubu öğrencileri ile İGEP eğitimi görmeyen kontrol grubu öğrencileri arasında BYÖ puanları bakımından anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir. 8 haftalık deneysel uygulama sonucunda elde edilen son-test puanlarına bakıldığında deney grubunun BYÖ puanlarının kontrol grubu katılımcılarının puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma sonunda deney grubu lehine anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmıştır ve İGEP eğitimi alan katılımcıların BY daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Deney grubu ön-test BYÖ'nden almış oldukları puanlar ortalaması uygulanan program sonucunda puanların tam 9,55 puan birden artarak yenilikçi özellik gösterme şartını sağlayan 68,00 puanı geçmiş ve $\bar{x}=72,20$ olarak hesaplanmıştır. İGEP eğitimi alan katılımcıların daha yüksek BYD göstermeleri, İGEP'nin katılımcılarda istendik davranışları oluşturduğu söylenebilir. Kaya, Balay ve Göçen'in (2014) yaptığı çalışmada öğretmenlerin bireysel yenilikçi özelliklerinin öğrenme tutumları ile anlamlı bir ilişki ortaya koyduğu söyleyerek, bireysel yenilikçi davranışları yüksek olan öğretmenlerin alanında kendilerini geliştirmek ve yeni fikirler üretmede daha yetenekli olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, İGEP dolaylı olarak öğretmenlerin bireysel gelişimi ve yeni fikir üretimi konusunda daha yetkin olabileceğini ortaya koymaktadır. Bireylerin yenilikçi davranışlarının iş performansı

üzerindeki etkisinden söz eden Pelenk (2017), bireysel yenilikçi özellikleri yüksek olan çalışanların, değişime direnme konusunda zayıf özellikler gösterdiği, risk alma ve fikir önderliğinde bulunma konusunda da öncü davranışlar sergilediğini ortaya koymuştur. İGEP, Pelenk'in (2017) bu çalışmasını göz önüne alındığında öğretmenlerin iş performansını yükseltecektir. Aynı zaman sadece iş performansı ile kalmayıp, bulunduğu ortamda, risk alma, fikir önderliğinde bulunma ve değişime daha az direnç gösterme gibi davranışlarını ortaya çıkarması beklenir. Kılıç (2015) ise araştırmasında bireysel yenilikçiliği yüksek olan bireylerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bireysel yenilikçiliği artırmak bireylerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini de artıracaktır. İGEP, bireysel öğretmenlerin bireysel yenilikçiliğini geliştirdiği için, yaşam boyu öğrenmeleri de artıracığı tahmininde bulunabilir. Çünkü bireysel yenilikçiliği yüksek olan bireyler aynı zamanda yaşam boyu öğrenme eğilimleri de yüksek çıkmıştır.

Yenice ve Yavaşoğlu (2018) ise bireysel yenilikçiliği yüksek olan öğretmenlerin, bireysel yaratıcılığının da yüksek olduğunu ve Özgür'ün (2013) yaptığı çalışmada da bireysel yenilikçiliği yüksek olan bireylerin eleştirel düşünme becerisinin de yüksek olduğunu ortaya koymuştur. İGEP'e katılan öğretmenlerin bireysel yaratıcılıklarının ve eleştirel düşünme yeteneklerinin de yüksek olabilir.

Bu programın göstermiş olduğu en önemli etmenlerden biri de öğretmenlerin gönüllü olarak katıldıkları eğitim programlarında olumlu yönde istendik davranış değişikliğinin meydana gelebilecek olmasıdır. Ülkemizde her yıl hizmet içi eğitim programları düzenlenmekte ve bu programlarda öğretmenlerin yeniliklere uyum sağlaması istenmektedir. Programların öğretmenlerin istekleri doğrultusunda oluşturulması bu programdan da anlaşılacağı üzere gönüllülük esasını elden bırakmadan çekici hale getirilmesi öğretmenlerin yeniliklere uyum noktasında daha ivmeli bir süreç geçireceklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca verilen eğitimlerde öğretmenin aktif tutulması ve grup çalışmalarında yer verilmesi de öğrenmeyi hızlandıracak etmenlerden olduğu söylenebilir.

Araştırma başarılı bir sonuca ulaşmış olsa da daha önce benzer bir eğitim programı yapılmadığı için, programın yalnızca Konya ili örneğinde ve özel okul öğretmenlerine yönelik olduğu için araştırmanın sınırını oluşturan temel bir problem olarak gözükmektedir. Ayrıca eğitim alan öğretmenlerin 20 kişi ile sınırlı olması da bu çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Eğitim programının daha sağlıklı bir sonuç vermesi için farklı değişkenlerle, daha fazla öğretmene eğitim uygulanabilir. Böylece eğitimin ne kadar başarılı olduğu daha net ortaya konabilir.

Ayrıca çalışmada öğretmenlerin branşları, yaşları, mesleki kıdemleri, medeni halleri sabit tutulmamıştır. Farklı branşlarda olan 20 öğretmenin üzerinde uygulanan İGEP, bahsi geçen değişkenlerin de sabit tutuldu bir ortamda gerçekleştirilebilir. Bu şekilde oluşturulan gruplar, daha detaylı bir sonuç sağlayabilir.

İGEP'in yalnızca BYÖ ile sınırlandırılmış olması da eğitimin programının sınırlarından kabul edilebilir. Farklı yenilikçilik ölçekleri de kullanılarak, eğitimin diğer ölçeklerden alacağı başarı da ölçülmüş olur ve İGEP'in başarısı daha net ölçülebilir.

İGEP yalnızca 8 haftalık bir program olup, toplamda 25 kazanım, 8 konu ve 3 ana tema üzerine kurulmuştur. Program incelenip, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirici, farklı temalar ve kazanımlar üzerinde ders planlarının da farklılaştırılıp daha iyi sonuçlar alınabilir.

Daha önce öğretmenlerin bireysel yenilikçiliği geliştirmek için Konokman, Yokuş ve Yelken'in (2016) materyal tasarımı dersi üzerinde bir araştırma olduğu ve bu programın da öğretmenlerin bireysel yenilikçiliğini artırdığı göz önünde bulundurulursa, öğretmenlerin bireysel yeniliğini artırmak yalnızca İGEP ile olmayacağı anlaşılabilir. Farklı eğitim programları ile de öğretmenlerin bireysel yenilikçi davranışlarının geliştirilebileceği söylenebilir.

Alan yazında incelendiğinde tek başına bir İnovasyon Eğitim Programı'na rastlanmıştır. Bu çalışma ile öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarını geliştirerek

eğitime ve bilime önemli bir katkı sunulmaya çalışılmıştır. Nitekim yukarıda belirtildiği gibi bireysel yenilikçilik davranışları birçok araştırmada farklı bağımlı değişkenlerle çalışılmış lakin bireysel yenilikçiliği geliştirmek amacıyla herhangi bir çalışmanın olmayışı da bu tezin ana temasını oluşturmuştur. Bu bağlamda yapılan çalışmada İGEP deney ön-test ve deney son-test puanlarında olumlu yönde anlamlı bir değişiklik olduğu ve kontrol grubu son-test deney grubu son-test arasında da anlamlı bir farklılığının oluşması programın başarılı olduğu söylenebilir.

Araştırmanın nitel boyutunda öğretmenlere yöneltilen sorulara verilmiş yanıtlar, betimsel olarak analiz edilmiştir. Katılımcıların formdaki sorulara verdiği cevaplar aşığıdaki şekilde yorumlanmıştır.

Katılımcılar, “Uygulama başladığında belirlenen hedefe ulaşıp ulaşamayacağımız hakkında ne düşündünüz?” sorusuna öğretmenlerin çoğunluğu (13 katılımcı) bu çalışmaya kendi istekleri ile katılmış olduklarını ve eğitimin amacı gereği kendilerinde bir davranış değişikliği meydana getireceğini düşündüklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların belli bir kısmı (7 katılımcı) ise herhangi bir eğitim programının kendilerinde bireysel yenilikçi davranışlarını geliştiremeyeceğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların yanıtlarında değişkenliklerin olması katılımcıların sahip oldukları mizaç, yeniliğe olan bakış açıları olarak yorumlanabilir.

“Uygulama tamamlandığında belirlenen hedeflere ulaştığınızı düşünüyor musunuz ?” sorusuna, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (17 katılımcı) kazanımlarını çok iyi kavradıkları ve hayata geçirme konusunda ikna olduklarını göstermektedir. Katılımcıları bir kısmı (2 katılımcı) kazanımların bir kısmını çok iyi kavradıklarını yalnız bazı kazanımları yeterince iyi anlayamadıklarını dile getirirken katılımcıları az bir kısmı ise (1 katılımcı) uygulamanın hedefe ulaşmadığı iddia etmiştir. Araştırmada katılımcıların araştırma öncesinde kazanımlara ulaşıp ulaşamayacakları hakkında verdikleri yanıtlar ile uygulama sonunda kazanımlara ulaşıp ulaşmadıkları hakkında alınan düşüncelerin farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Grup uygulama sırasında grup çalışmaları yapması, örnek olayların günlük hayattan ve karşılaşılabılır olması, ortaya konan problemlerin

gerçekçi olması düşüncenin olumlu yönde değişmesine neden olduğu söylenebilir. Nitekim Avcı ve Yüksel'in (2011) araştırmalarında grupların farklılaştırılmış görevleri işbirliği içerisinde yapması, uygulamalarda başarı oranını artırdığını göstermişlerdir.

Katılımcılar, “Uygulamada geliştirilmesi gereken kısımlar var mıdır? Varsa nerelerdir?” sorusuna, katılımcıların büyük bir kısmının (17 kişi) değiştirilmesi gereken kısımların olmadığı görüşüne sahip oldukları görülmektedir. Katılımcıların küçük bir kısmı ise (3 katılımcı), uygulamada gerçekleştirilen etkinliklerde bulunan problemlerin hayal ürünü olduğunu ve daha gerçekçi olması gerektiğini, verilen eğitimin yoğun oluşunu ve azaltılması gerektiğini, etkinliklerinin bir çoğunun grup olmasından şikayetçi olduklarını daha çok bireysel çalışma yapılması gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların uygulamaya yönelik değiştirilmesi gereken kısımları ile ilgili önerileri daha çok bireysel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülebilir.

Katılımcılar, “Uygulama sırasında hangi duyguları hissettiniz?” sorusuna, genellikle olumlu duygular içerisinde olduklarını belirtmişlerdir. 14 kişi motive edici, 2 kişi heyecan verici, 2 kişi mutluluk verici, 1 kişi sıkıcı, 1 kişi yoğun ve yorucu olarak nitelendirmiştir. Öğretim sürecinde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerin bireyler üzerinde farklı duygulara yol açabilir (Yabaş ve Altun, 2009).

5.2 Sonuç

Öğretmen eğitimi, genel olarak hizmet içi eğitim ile yürütülmektedir. Zorunlu eğitim çerçevesinde yer alan hizmet içi eğitimi, öğretmenlerin bireysel olarak kendilerini geliştirmek adına aldıkları eğitimler, katıldıkları konferanslar, atölye çalışmaları, çalıştaylar izlemektedir.

Öğretmenler, eğitim sistemi içerisindeki en temel personeldir ve eğitimi gerçekleştiren bireyler olarak eğitimin asıl öznesi olan öğrencileri, farklı yönlerden etkilemektedir. Sadece öğretim açısından değil, okuldaki değişimin hedefi olan öğretmenler aynı zamanda kaynağı da olabilirler. Hedeflenen yenilik yönünden değişimde yeniliği ortaya çıkaran, yeniliğin kabulünde öncü olan bireyler olması

okullarda yenilikçilik kültürü oluşturması konusunda oldukça önemlidir. Bu sebepler öğretmen eğitimleri günümüzde daha da önem kazanmaktadır. İGEP, öğretmenlerin okullarda bu kültürün hedefi değil kaynağı olmasını sağlamaya yönelik bir eğitim programı olması amacıyla planlanmış ve uygulanmıştır.

Öğretmenler günümüzde farklı teknolojileri kullanarak, sınıf içi eğitimleri yenilikçi bakış açısıyla izlemeye çalışmaktadırlar. Akıllı tahta etkin kullanımı, yenilikçi öğretim yöntem ve tekniklerinin kullanımı bunlardan sadece birkaçıdır. Sadece öğretmenler değil sistem de kendi içinde yeniliklerinde devam etmektedir. Bunların en temel örneklerinden biri Türkiye'nin uzaktan eğitim çalışmalarıdır. Bakanlık tarafından oluşturulan uzaktan eğitim modülleri, EBA gibi internet tabanlı eğitim programları, sistemin yenilikçi bir bakış açısıyla çağa ayak uydurma çabaları olarak görülebilir. Ayrıca bazı okulların ve yayın evlerinin de uzaktan eğitim modüllerinin olduğu ve bunun eğitim piyasasında pazarlandığı bilinmektedir.

Değişimlerin bir çoğu yenilikçiliği yüksek olan bireyler tarafından ortaya konya da sisteme yerleşmesi zaman alabilmektedir. Bunun en temel sebeplerinden biri öğretmenlerin yeniliğe bakış açılarıdır. Bireysel yenilikçiliği düşük ya da orta düzey olan öğretmenlerin, yeniliği ortaya çıkarmaları ya da kabul etmeleri güç olabilmektedir . Ülkemizde yapılan birçok araştırmada öğretmenlerin bireysel yenilikçiliği orta düzey ya da düşük olarak çıkmaktadır (Adıgüzel, Kaya, Balay ve Göçen, 2014; Akça ve Şakar, 2017; Aslan ve Kesik, 2018; Bitkin, 2012; Çetin ve Bülbül, 2017; Çetin ve Bülbül, 2017; Konokman, Yokuş ve Yelken, 2016; Kılıç H. , 2015; Özgür, 2013; Öztürk ve Summak, 2014; Yenice ve Tunç, 2018; Yorulmaz, Çokçalışkan ve Çelik, 2018). Bu da öğretmenlerin yeniliğin kaynağı olmaları ya da yenilikte öncü olabilmeleri için bireysel yenilikçiliklerinin artırılması gerekmektedir.

Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik davranışlarının artırılması için yapılan bu çalışmada; geliştirilen İGEP'in başarılı sonuç vermesi, öğretmenlerin, okulların ve sistemin başarısını artıracakları düşünülmektedir.

Çalışma, 20 kontrol grubu ve 20 deney grubu öğretmenleri ile yapılmıştır. Bu çalışma başlamadan önce 40 öğretmene BYÖ uygulanmış ve sonuçları kaydedilmiştir. Daha sonra deney grubu öğrencilerine 25 kazanım, 8 konu ve 3 ana tema üzerinden olmak üzere bir uzman gözetiminde ders işlenmiştir. Kontrol grubuna ise bu süreçte hiçbir yenilikçilik araştırması, videosu, dersi almamaları istenmiştir. 8 haftanın sonunda kontrol ve deney grubuna BYÖ tekrar uygulanmış ve sonuçları ön-testle karşılaştırılmak üzere kaydedilmiştir.

Yapılan t-testleri ve Cohen's d testleri neticesinde İGEP'in deney ön-test ve son-test arasında ve deney son-test kontrol son-test arasında anlamlı farklar olduğu ortaya konmuştur. Programa tüm katılımcılar aktif katılmıştır, ders materyallerinin önceden hazırlanmış ve deney grubu derslere aralıksız devam etmiş ve sınıf yönetimi de etkili kullanılmıştır.

Öğretmenlerin İGEP hakkındaki düşünceleri de Uygulama Değerlendirme Formu ile sorulan sorulara verdikleri yanıtların analizi ile çalışmanın niteliği hakkında bilgi alınmak istenmiştir. Bu çalışmalar neticesinde üç farklı başlıkta şu öneriler oluşturulmuştur.

5.3 Öneriler

5.3.1 Uygulayıcılara yönelik öneriler

- İGEP gönüllük esaslı bir çalışma olmalıdır. Gönüllük esasına dayanmayan bir eğitim programında istenilen sonuçlar elde edilemeyebilir.
- Ders materyalleri iyi organize edilmiş olmalı ve katılımcıların derse hazır gelmeleri sağlanmalıdır.
- Uygulama sürecinde deney grubunun katılımcılarının derslere eksiksiz katılmaları sağlanmalıdır.
- Eğitimin kaliteli ve verimli olabilmesi açısından, sınıf yönetiminin etkili bir biçimde kullanılması gerekmektedir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

- İGEP Konya ili öğretmenlerine verilmiş ve eğitimin faydası yalnızca 20 öğretmen ile sınırlı tutulmuştur. Araştırmacılar farklı örneklerle seçip, İGEP programını tekrar test edebilirler.
- Yapılan eğitimin tema, konu ve kazanımları farklı öğretim teknikleri ile yeniden düzenlenebilir.
- İGEP detaylı bir araştırması yapılması için çok katılımcıyla ve bağımsız değişkenlerle denenebilir.
- Uygulama sonuç odaklı değerlendirilmiştir, süreç odaklı değerlendirilerek, katılımcıların görüşlerine de çalışmada yer verilebilir

5.3.3 Karar alıcılara yönelik öneriler

- İGEP hizmet içi eğitimlerde öğretmenlerin bireysel yenilikçiliklerini artırmak amacıyla kullanılabilir.
- İGEP ya da benzeri programlar üniversitelerde öğretmenlere ders olarak konulabilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, A., Kaya, A., Balay, R.ve Göçen, A. (2014). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğrenmeye ilişkin tutum düzeyleri. *Milli Eğitim*, 135-154.
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları*. İstanbul: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Akça, F.ve Şakar, Z. (2017). Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Pegem Atıf İndeksi*, 451-462.
- Akın, Ö.ve Reyhanoğlu, M. (2014). İşletme büyüklükleri bağlamında Türkiye'nin inovasyon portresi (2002-2008 Dönemi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 23-51.
- Aksoy, S. (2017). Değişen teknolojiler ve endüstri 4.0: Endüstri 4.0'ı anlamaya dair bir giriş. *SAV Katkı*(4), 34-44.
- Aslan, H.ve Kesik, F. (2016). Yenilikçi okul ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(4), 463-482.
- Aslan, H.ve Kesik, F. (2018). Lise öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2215-2228.
- Aykanat, Z. (2010). Karizmatik liderlik ve örgüt kültürü ilişkisi üzerine bir uygulama. *Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Batmunkh, M. (2011). *Liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki ve bir araştırma*(Doktora tezi, İstanbul. İstanbul: Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Bayyurt, N.ve Kılıç, C. H. (2017). Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: Bir hastane araştırması. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 1-13.
- Bitkin, A. (2012). *Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri arasındaki ilişki*(Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa).Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Bozkur, Ö.ve Göral, M. (2013). Modern liderlik tarzlarının yenilik stratejilerine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-14.
- Budak, Y. (2009). Yaşamboyu öğrenme ve ilköğretim programlarının hedeflemesi gereken insan tipi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(3), 693 – 708.

- Bulut, Ç. (2016). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının sorumlu araştırma ve yenilik hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi* (Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Bülbül, T. (2012). Bülbül, T. (2012). Okullarda yenilik yönetimi ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 157-175.
- Büyükbeşe, T., Direkçi, E.ve Erşahan, B. (2017). Üniversite öğrencilerinin duygusal zekâlarının iletişim becerilerine ve bireysel yenilikçilik seviyelerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 221-236.
- Büyüköztürk, Ş. (2001). *Deneyisel desenler*. Ankara: Pegem Akademik Yayıncılık.
- Cerit, Y.ve Akgün, N. (2015). Okulun örgüt yapısı ile sınıf öğretmenlerinin proaktif davranışları arasındaki ilişki. *Kastamonu Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 23(4), 1789-1802.
- Çalçıncı, H.ve Baç, U. (2007). KOBİ'lerde inovasyon yapmayı etkileyen faktörler ve bir alan araştırması. *Ege Academic Review*, 445-458.
- Çelikten, M. (2001). Okul müdürlerinin değişim yönetimi becerileri. *Eğitim ve Bilim*, 14-19.
- Çetin, D.ve Bülbül, T. (2017). Okul yöneticilerinin teknostres algıları ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 1241-1264.
- Çetin, Ş., Korkmaz, M.ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(1), 7-36.
- Çınar, O. (2010). Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Çömek, A.ve Karasaç, E. (2016, Nisan). Sosyalbilimsel durum temelli öğretim yaklaşımının fen bilimleri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimlerine etkisi. *Yüksek Öğretim Üzerine*, İstanbul.
- Demirbilek, T. (2003). Liderlik tipleri açısından işçi sendikası yöneticileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 22.
- Demirel, Ö. (2012). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2012). *Eğitimde program geliştirme kuramdan uygulamaya*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Demirel, Ö.ve Budak, Y. (2003). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 62-81.

- Ducker, P. F. (2002). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*(80), 95-104.
- Dündar Öksüz, B. (2018). *Fatih Projesi bileşenlerinin öğretmen, idareci ve öğrenci bakış açısıyla yeniliğin yayılımı kuramı temelinde incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Elçi, Ş. (2007). *İnovasyon kalkınma ve rekabetin anahtarı*. Ankara: Technopolis Group.
- Elçi, Ş.ve Karataylı, İ. (2008). *İnovasyon rehberi: kârlılık ve rekabetin elkitabı*. Ankara: Technopolis Group.
- Erer, S. (2019). *Bir araştırma üniversitesindeki öğretmen adaylarının algılarına göre öğrenme ve inovasyon becerilerine hazırbulunuşluk seviyelerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Erişen, Y. (1998). Program geliştirme modelleri üzerine bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(13), 79-97.
- Erkuş, A.ve Günlü, E. (2008). Duygusal zekanın dönüşümcü liderlik üzerine etkileri. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 9(2), 187-209.
- Erol, G.ve Köroğlu, A. (2013). Liderlik tarzları ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 45-64.
- Ersoy, B. A.ve Şengül, C. M. (2008). Yenilikçiliğe yönelik devlet uygulamaları ve AB karşılaştırması. *Yönetim ve Ekonomi*(15), 59-74.
- Euronews. (2012, 20 Ağustos). Daha iyi bir eğitim için yenilikçi okullar [Video] .Erişim adresi: <https://www.youtube.com/watch?v=OJ5zHiumCYk>
- Fidan, M. (2018). *Okullarda örgütsel yaratıcılık ve yönetsel inovasyona ilişkin öğretmen görüşlerinin incelenmesi* (Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara).Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr> adresinden alındı
- Gandotra, N. K. (2010). Innovation culture for sustainable competitive advantage. *Asia Pacific Journal of Research in Business Management*, 51-59.
- Gül, U. (2018). *Cumhuriyetten günümüze ilkökul eğitim programları ve inovatif etkisinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul).Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>.
- Güler, B. K. (2005). İşsizlik ve yarattığı psiko-sosyal sorunların öğrenilmiş çaresizlik bağlamında incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 373-394.
- Gültekin, M.ve Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 185-201.

- Gümüş, S., Dayal, M.ve Bilim, H. G. (2014). *İnovasyonu oluşturan şirketlerin yaşam döngüleri*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Hirschman, E. C. (1980). Innovativeness, novelty seeking, and consumer creativity . *Journal of Consumer Research*, 283-295.
- Hurt, T., Joseph, K.ve Cook, C. D. (1977). Scales for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 58-65.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler için etkili mesleki gelişim faaliyetler. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 41-56.
- İnce, M., Bedük, A.ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(11), 423-446.
- Ionescu, C. (2015). About the conceptualization of social innovation. *Theoretical and Applied Economics*(22), 53-62.
- Karabal, C. (2018). Değişime direnç,örgütsel hafıza ve vazgeçme arasındaki ilişkiler. *Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü e-dergi*, 1(2), 9-27.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş, S., Gök, R.ve Özçetin, S. (2015). Okul yöneticilerinin yenilik yönetimi yeterliklerine ilişkin öğretmen algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 167-185.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Kayasandık, A. E. (2017). Öğretmenlerin bireysel yenilikçilik ve değişime hazır olmalarının algılanan örgütsel destek ile ilişkisi: Samsun'da bir çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 511-527.
- Keleşoğlu, S.ve Kalaycı, N. (2017). Dördüncü sanayi devriminin eşliğinde yaratıcılık , inovasyon ve eğitim ilişkisi. *Yaratıcı Drama Dergisi*(12), 69-86.
- Kılavuzu, O. (2005). Yenilik verilerinin toplanması ve yorumlanması için ilkeler. Ankara: Tübitak Yayınları.
- Kılıç, A., Ökmen, B., Aydın, M.ve Şahin, Ş. (2019). *Kuramdan uygulamaya ihtiyaç belirleme*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Kılıç, H.ve Tuncel, Z. A. (2014). İlköğretim branş öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi*, 4(7), 25-37.
- Kılıçer, K.ve Odabaşı, H. F. (2010). Bireysel yenilikçilik ölçeği (BYÖ): Türkçeye uyarılma,geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 150-164.

- Kocasaraç, H.ve Karataş, H. (2018). Yenilikçi öğretmen özellikleri: bir ölçek geliştirme çalışması. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 34-57.
- Konokman, G. Y., Yokuş, G.ve Yelken, T. Y. (2016). Yenilikçi materyal tasarlanmanın sınıf öğretmeni adaylarının yenilikçilik düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 857-878.
- Korkmaz, M. (2008). Okul müdürlerinin liderlik stilleri ile öğrenen örgüt özellikleri arasındaki ilişki üzerine nicel bir araştırma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 75-98.
- Koyuncuoğlu, Ö. (2018). *Türkiye'de girişimci ve yenilikçi üniversitelerin gömülü teoriye göre değerlendirmesi ve bir model önerisi* (Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Looney, J. W. (2009). Assessment and innovation in education. *OECD Education Working Papers*, doi: 10.1787/19939019
- Öcal, H. (2018). *Üniversite stratejik planlarının inovasyon, kalite, girişimcilik ve toplumsal hizmet değişkenleri açısından incelenmesi ve bir model önerisi* (Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Özden, Y. (2005). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Özgür, H. (2013). Bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(2), 409-420.
- Öztürk, Z. Y.ve Summak, M. S. (2014). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçiliklerinin incelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 844-853.
- Pelenk, S. E. (2017). Bireysel yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerindeki etkisi: teknoloji çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2-14.
- Sakaryalı, A. M. (2014). İnovasyon ve risk sermayesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 183-210.
- Schreglmann, S.ve Kazancı, Z. (2016). Öğretmen adaylarının “yaratıcı öğretmen” kavramına yönelik metaforik algıları. *Üstün Zekâlılar Eğitimi ve Yaratıcılık Dergisi*, 6(6), 21-34.
- Selçuk, Ş. (2018). *Özel ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin inovasyon yeterlilikleri ile örgütsel imaj algısı ilişkisi (yüksek lisan tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.

- Sezgin, İ. V. (2018). *Akademisyenlerin inovasyon eğilimlerinin ölçülmesi çalışması: Akdeniz Üniversitesi örneği* (Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya).Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Sönmez, V.ve Alacapınar, F. (2012). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Sünbül, A. M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 597-608.
- Şahin, F. (2016). *Öğretmen adaylarının bilişim teknolojileri kabul düzeyleri ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*(Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tabak, A., Erkuş, A.ve Meydan, C. H. (2010). Denetim odağı ve yenilikçi birey davranışları arasındaki ilişkiler: belirsizliğe tolerans ve risk almanın aracılık etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1)
- TDK. (2018, 14 Ağustos). *Türk Dil Kurumu.güncel Türkçe sözlük içinde*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5b72dfd0f00174.52242466
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve özel sektör örgütlerinde liderlik davranışı özelliklerinin belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.
- Tugut, E.ve Beğenirbaş, M. (2013). Çalışanların yenilikçi davranışları üzerinde sosyal sermaye ve yenilikçi iklimin rolü: sağlık sektöründe bir araştırma. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 2(23), 101-124.
- Uzkurt, C. (2010). İnovasyon yönetimi: inovasyon nedir, nasıl yapılır ve nasıl pazarlanır. *Ankara Sanayi Odası Yayın Organı* , 36-51.
- Vatan, A.ve Zengin, B. (2014). Çevresel inovasyon ve konaklama işletmelerindeki uygulamalar üzerine bir araştırma: İstanbul örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 511-530.
- Yaman, M. (2018). *Okul müdürlerinin inovasyon yeterlilikleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yavuz, Ç. (2010). İşletmelerde inovasyon-performans ilişkisinin incelenmesine dönük bir çalışma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*(5), 143-173.
- Yenice, N.ve Tunç, G. A. (2018). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik düzeylerinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), 753-765.

- Yenice, N.ve Yavaşoğlu, N. (2018). Fen bilgisi öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bireysel yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 107-128.
- Yıldırım, K. (2014). Mekanik-organik örgütsel yapı değişkenleri perspektifiyle 6528 sayılı kanunun okulların örgütsel yapısında yaratabileceği değişimin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(3), 359-391.
- Yılmaz Öztürk, Z. (2015). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ve bu düzeylere etki eden etmenlerin incelenmesi(Doktora tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep)*. Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yılmaz, E. (2016). 21. yüzyıl becerileri kapsamında dönüşen okul paradigması, *Eğitim Bilimlerinden Yansımalar* (s. 6-16). Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Yılmaz, E.ve Aslan, H. (2013). Öğretmenlerin iş yerindeki yalnızlıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 59-69.
- Yılmaz, H.ve Kocasaraç, H. (2010). Hizmetiçi öğretmen eğitiminde yeni bir yaklaşım: yenilikçi öğretmenler programı ve değerlendirmesi. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 51-64.
- Yorulmaz, A., Çokçalışkan, H.ve Çelik, Ö. (2018). Sınıf öğretmeni adaylarının matematiksel düşünmeleri ile bireysel yenilikçilikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 304-317.
- Yuan, F.ve Woodman, R. W. (2010). Innovative behaviour in the workplace: the role of performance and image outcomes expectations. *Academy Of Management Journal*.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Muhammet Yasin AKDENİZ
Doğum Yeri ve Tarihi : Selçuklu – 14.05.1991
Medeni Durumu : Evli
e-posta : muhammetyasinakdeniz@gmail.com

Eğitim Bilgileri

İlkokul : Nesrin ve Ayşegül Kardeşler İlkokulu, Selçuklu, Konya, 2002
Ortaokul : Karma Ortaokulu, Karatay, Konya, 2005
Lise : Selçuklu Atatürk Lisesi, Selçuklu, Konya, 2009
Lisans : Bülent Ecevit Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği Bölümü, Kdz. Ereğli, Zonguldak, 2014

İş Deneyimi

1. Özel Konya Model İlkokulu, Sınıf Öğretmeni, 2015 (5 yıl)
2. Özel Konya Şehir İlkokulu, Sınıf Öğretmeni, 2020

İlgi Alanları

Edebiyat, Müzik, Tiyatro, Öğrenci Koçluğu, Akıl ve Zeka Oyunları, Mizah,

Ödülleri

ISCER- Öğretmenlerin Mizah Tarzlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi sunumu ve en iyi sunum ödülü

1. HAFTA DERS PLANI VE ETKİNLERİ



BİÇİMSEL BÖLÜM

DERS: İNOVASYON EĞİTİMİ

TEMA: İNOVASYON KAYNAKLARI VE YENİLİK UYGULAMALARI

KONU: PROBLEMDEN YENİLİĞE

TARİH: 1. HAFTA OTURUMU– 07.09.2020

SÜRE: 3 ders saati (3x45')

GRUP: Deney Grubu Öğretmenleri (20 Kişi)

ÖĞRENME ÇIKTILARI:

1. Yeniliğin içsel ve dışsal kaynaklardan ortaya çıktığını anlar.
2. Yeniliği gerçekleştirebilmek için var olan problemi değerlendirir.
3. Problem çözme tekniklerini kullanarak kurum içindeki bir problemin nedenlerini ortaya koyar.

BECERİLER: Yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme, yenilikçi düşünme

İÇERİK: İçsel ve dışsal inovasyonların farklılıkları, inovasyonların problem durumlarından ortaya çıkması ve problem çözme tekniklerinin etkili kullanılması

KAVRAMLAR: İçsel inovasyon, dışsal inovasyon,

YÖNTEM – TEKNİKLER: Problem çözme, Anlatım, Tartışma, Eğitsel Oyun, Zihin Haritası

ARAÇ-GEREÇ: Bilgisayar, akıllı tahta, hoparlör, renkli boya kalemleri, A4 kağıdı, etkinlik kağıtları

AÇIKLAMA: Bu etkinlikte öğretmenler, inovasyon kaynağı olarak içsel ve dışsal inovasyon kaynaklarının farkına vararak, kurum içerisinde ve kurum dışında

yeniliklerin farklılaştırılmasını, önlerine çıkan farklı problem durumlarını ortaya koyup inovatif çözüm önerileri ile ortama sunmaları sağlanacaktır.



Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>1. ISINMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>1.1. Katılımcılar, sınıf ortamında kekere mekere tekerlemesini söyletebilme yarışması ile derse başlanır. Grup içerisinde katılımcılara hem tekerlemede geçen sözcüklerin anlamları söylenerek tekerlemede geçen olayın anlamı verilir hem de tüm katılımcıların katılacağı sıcak bir ders ortamına hazırlık sağlanır.</p> <p>1.2. Tekerlemeyi söyleyebilen ve söyleyemeyen katılımcıların neler hissettikleri sorulur.</p> <p>1.3. Tekerlemedik sözlerin, yarışmadan önce anlamı söylendiği için tarla sahibinin bu tür bir porsukla karşı karşıya kalacağına nasıl önlemler alması gerektiğini yenilikçi bir pencere ile bakılması istenir.</p>	<p>Bu çalışmada katılımcıların etkin olarak katılmaları ve karşılaşılan problemlerin yenilikçi bir bakış açısıyla nasıl çözeceği konusunda düşünceleri istenir. Bu düşüncelerini sınıf ortamında çekinmeden söylemeleri beklenir.</p>	<p>Yarışma esnasında katılımcıların duygularını harekete geçirecek tekerlemenin hızına uygun müzik açılabilir.</p>	<p>Katılımcıların tekerleme çalışması ile inovatif düşünme ve problem çözme açısından bağlantı kuramayabilirler. Bu durumda ek örnekler sunulur, farklı problemlerin inovatif bireyler tarafından nasıl çözüldüğü konusunda bilgiler verilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>2. BİLGİ VE KAVRAMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 30 dakika)</p>	<p>2.1. Katılımcılara dünya üzerindeki farklılaştırılmış sınıf ortamları ve okul yapılarını gösteren bir video izletilir. Bu gösterimde eğitim şartları ve yeniliğin neden işe yarayacağı tartışılır.</p> <p>2.2. Bu yeniliklerin ortaya çıkış nedenleri üzerinde düşünceler sağlanır. Katılımcılar bu yeniliklerin içsel mi yoksa dışsal bir kaynaktan oluştuğu söylerler.</p> <p>2.3. Katılımcılara, okul süreçleri ile ilgili bir kağıt verilerek, bu süreçler göz önüne alındığında okulların nasıl bir yeniliğe ihtiyaç duyduğu hakkında beyin fırtınası yaptırılır. Beyin fırtınası sonucundaki çıktılarını problem cümlesi haline getirmeleri istenir.</p>	<p>Katılımcıların beyin fırtınası etkinliğini bildikleri varsayılarak etkin bir şekilde katılmaları ve yeniliklerin ortaya çıkması için iyi bir problem cümlesini yazmaları beklenmektedir.</p>	<p>Beyin fırtınasında ortaya çıkan sonucu düşünerek problemleri yazmaları için etkinlik kağıtları kullanılacaktır. Bu etkinlik kağıtları daha sonra problem çözme teknikleri kullanılacak şekilde yapılandırılmış eklerdir. (EK-1)</p>	<p>Katılımcıların beyin fırtınası konusunda bilgi sahibi olmayabilirler, bu konu hakkında bilgilendirme yapılabilir. Ayrıca problem cümlesi oluşturmada zorluklar yaşanabilir. Bu durumda ise örnek bir kaç soru sorulara bunların üzerinden farklı sorular yazmaları istenir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
3. ANALİZ-SENTEZ (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	3.1 Katılımcıların, oluşturulan problem durumuna farklı çözüm yolları aramasını ve problem çözme tekniklerinden yola çıkarak okuldaki problemi içsel ya da dışsal kaynak fark etmeksizin çözmesi istenir. Çözüm aşamalarını tek tek yazmasını ve çözüm yapılırken destek alınan kurum ya da kişileri de yazması beklenir.	Katılımcıların problem çözme tekniklerini bildiği varsayılır. Katılımcıların içsel ve dışsal kaynakları yazabilmeleri beklenir.	Problemi çözerken katılımcılara problem çözme tekniklerinden bazılarının örneği dağıtılır (EK-2, EK-3).	Katılımcıların problem çözme tekniklerini yeterince bilmemesi durumunda bazı teknikler sınıf ortamında uygulamalı bir biçimde gösterilir. Bahsedilen problem çözme tekniklerini kullanmalarını sağlanır.

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
4. DEĞERLENDİRME VE ÜRÜN (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>5.4 Katılımcılara çözüm önerilerinin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği durumlar sorulur. Problemi yenilikçi bir şekilde çözmek için bir süreç tasarımları istenir. Süreç içerisinde karşılabilecek sorunları ve alt çözüm önerileri geliştirmeleri istenir.</p> <p>5.5 Çözüm önerileri rapor haline getirilerek bir ürün ortaya konur. Katılımcılar çözüm önerilerini öz değerlendirme yoluyla değerlendirir.</p>	<p>Katılımcıların öz değerlendirme yapabilmesi beklenir.</p>		<p>Çözüm önerilerini geliştiremeyen katılımcılara örnek çözüm önerileri sunulur. Bu örneklerden yola çıkarak yapmaları istenir. Öz değerlendirmeyi bilmeyen katılımcılar çıkarsa öz değerlendirmenin nasıl yapıldığı anlatılabilir.</p>

2. HAFTA DERS PLANI VE ETKİNLERİ

BİÇİMSEL BÖLÜM

DERS: İNOVASYON EĞİTİMİ

TEMA: İNOVASYON KAYNAKLARI VE YENİLİK UYGULAMALARI

KONU: İLETİŞİM VE DEĞİŞİM

TARİH: 2. HAFTA OTURUMU– 14.09.2019

SÜRE: 3 ders saati (3x45')

GRUP: Deney Grubu Öğretmenleri (20 Kişi)

ÖĞRENME ÇIKTILARI:

1. Herhangi bir yeniliğin kabul edilmesi için iletişimin önemini anlar.
2. İletişimin ile sorunların önüne geçecek önlemler alır.
3. Herhangi bir problem durumunda inovatif karar alabilmek için iletişim engellerinden kaçınır.

BECERİLER: Yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme, yenilikçi düşünme

İÇERİK: Etkili iletişi teknikleri, iletişim engelleri, problem çözmeye iletişimin önemi , günlük hayatta karşılaştığı problemleri iletişim yoluyla halledebilme

KAVRAMLAR: İletişim nedir?, İletişim Engelleri, Yenilikçi eğitimde iletişim

YÖNTEM – TEKNİKLER: Problem çözme, Anlatım, Tartışma, Eğitsel Oyun,

ARAÇ-GEREÇ: Bilgisayar, akıllı tahta, hoparlör, renkli boya kalemleri, A4 kağıdı, etkinlik kağıtları

AÇIKLAMA: Bu etkinlikte öğretmenler, inovasyonda iletişimin önemini kavrayarak, problemleri ortadan kaldırmak için etkili iletişim tekniklerini kullanmayı öğrenir. Kendi okulunda yaşadığı bir problemden yola çıkarak çözümünü yenilikçi bir şekilde yapmaya çalışır.



Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
1. ISINMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>1.1. Gruptan katılımcılar önce dört kişi olmak üzere seçilir. Gruptaki her bir katılımcının sağ eli kaldırılır. Her biri sağ eli ile seçeceği bir arkadaşının elini tutar. Diğer ellerini ile el ele tutuşmadığı arkadaşı ile tutuşur. Böylece oyun başlar. Oyunun hedefi elle oluşan düğümden bir an önce kurtulmaktır.</p> <p>1.2. Her bir çözümleme bittiğinde gruba iki kişi daha katılır.</p>	<p>Bu çalışmada katılımcıların etkin olarak katılmaları ve oyun sırasında konuşarak çözümü bulmaları beklenir. Ayrıca gruptaki katılımcı sayısı arttıkça problemlin gittikçe artacağı ve böylece daha sistematik bir iletişimin oluşması gerektiğini anlamaları beklenir.</p>		<p>Katılımcılar etkinlik sırasında çözümü anlayamayabilirler. Bu durumda, etkinliği yöneten kişi de etkinliğin içine girerek nasıl bir oyun olduğunu gösterir. Bazı katılımcılar etkinliğe katılmak istemeyebilirler. Onların oyunun sonlarına doğru girmesi desteklenebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>2. BİLGİ VE KAVRAMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 30 dakika)</p>	<p>2.1. Katılımcılara “İletişim esnasında karşınızdaki kişi ne yaparsa iletişim yıkıcı bir hale gelir.” Sorusu sorularak, kendilerine verilen kağıda yazmaları istenir.</p> <p>2.2. Kağıda yazılanlar sınıfta paylaşılarak kişinin yazdıklarının neden yazdığını ve yaşadığı örnek olayın üzerinden neler hissettiği sorulur.</p> <p>2.3. Benzer şekilde diğer katılımcılardan da örnekler alınır.</p> <p>2.4. Daha sonra “Şerif Issı” adlı video açılarak bir iletişim nasıl olmaz gösterilir.</p> <p>2.5. İletişim engelleri kavram olarak verilir ve katılımcıların, kendilerinin de benzer hataya düştükleri durumlar sorulur.</p>	<p>Katılımcıların iletişimi güçlü kılmanın en önemli yolunun “kendin olmak”tan geçeceğini hissetmeleri beklenir. Tüm katılımcıların sınıfaki etkinliklere katılması beklenir.</p>	<p>“İletişim esnasında iletişim yıkan davranışlar” başlıklı etkinlik kağıdı verilir.</p> <p>Akıllı tahtadan çeşitli videolar ile konu desteklenir.</p>	<p>Katılımcılar etkinliklere katılmak istemebilirler. Bu durumda örnek etkinliklerle onlar cesaretlendirilebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>3. ANALİZ-SENTEZ (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>3.1 Katılımcıların okulda yaşadıkları bir iletişim problemini düşünmelerini ve bunu etkili bir iletişim yoluyla nasıl çözebilecekleri hakkında bir örnek olay yazmaları istenir.</p>	<p>Katılımcıların problem yazarken çekinmemeleri ve kurum içerisindeki problemleri çözme konusunda istekli olmaları beklenir.</p>	<p>Örnek olayın yazımı için öğrencilere etkinlik kağıdı dağıtılır.</p>	<p>Katılımcılar kendi kurumlarındaki problemleri açmak isteyebilirler. Bu konuda onlara isimlerin ve kurumların önemli olmadığını sadece çözüm için yapıldığı söylenir.</p> <p>Herhangi olası bir olayı da yazabileceklerinden bahsedilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
4. DEĞERLENDİRME VE ÜRÜN (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>5.6 Katılımcıların yazdığı metinler sınıfta okunarak, iletişim engelleri olup olmadığı sınıfta tartışılır.</p> <p>5.7 İletişim konusunda katılımcıların örnek olayları birleştirilerek bir hikaye edici bir metin oluşturmaları istenir.</p>	<p>Katılımcıların iletişim konusunu iyi anladıkları ve objektif olarak diğer arkadaşlarını eleştirebilmeleri beklenir.</p>		<p>Değerlendirme ve eleştirme konusunda katılımcılar yeterince katılmak istemeyebilirler. Bu durumda ders işlenişini yöneten kişi sorularla yönlendirir.</p>



3. HAFTA DERS PLANI VE ETKİNLERİ

BİÇİMSEL BÖLÜM

DERS: İNOVASYON EĞİTİMİ

TEMA: İnovasyon Kaynakları ve Yenilik Uygulamaları

KONU: Değişimin Etkisi ve Değişime Tepki

TARİH: 3. HAFTA OTURUMU– 21.09.2019

SÜRE: 3 ders saati (3x45')

GRUP: Deney Grubu Öğretmenleri (20 Kişi)

ÖĞRENME ÇIKTILARI:

1. Artırımsal ya da radikal yeniliğin nasıl bir tepki yaratacağını tahmin eder
2. Radikal ve artırımsal değişim için gerekli olan yönetimsel kararları analiz eder.
3. Kurumlarında gerçekleşen yeniliğin hangi yeniliğe girdiğini değerlendirir.

BECERİLER: Yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme, yenilikçi düşünme

İÇERİK: Artırımsal ve radikal yeniliğin kurumlarda olası tepkileri, yönetimsel açıdan yeniliğin destek bulması, yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekselci yaklaşımlar

KAVRAMLAR: Artırımsal yenilik nedir? Radikal yenilik nedir? Artırımsal ve radikal yeniliğe kurumlarda verilebilecek farklı tepkiler ve önlemler

YÖNTEM – TEKNİKLER: Drama, Problem çözme, Anlatım, Tartışma, Eğitsel Oyun,

ARAÇ-GEREÇ: Bilgisayar, akıllı tahta, hoparlör, A4 kağıdı, etkinlik kağıtları, tiyatro metinleri

AÇIKLAMA: Bu etkinlikte öğretmenler, inovasyonda artırimsal ve radikal yeniliğin olası tepkilerle karşılaşınca ne gibi önlemler alması ve yenilik bakımından öğretmenlerin hangi davranışa sahip olduğunu analiz etme becerisi kazanması beklenmektedir.



Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>1. ISINMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>1.1. Katılımcılara “köre-kör kurt kapanı” adlı oyun tanıtılarak, tüm katılımcılarla birlikte oyun oynanır.</p> <p>1.2. Katılımcılara oynadıkları oyun hakkında ne düşündükleri sorulur.</p>	<p>Bu çalışmada katılımcıların oynadıkları ısınma oyunun bir kaç oyunun birleştirilerek ve yeni bazı kurallar konarak yeni bir oyunun ortaya çıktığını tahmin edebilmesi beklenir. Bu yeniliğin radikal olmayıp küçük adımlarla yapıldığını anlaması beklenir.</p>	<p>Oyun kuralları ve oyunun şekli hakkında oluşturulmuş tanıtım kartı verilir.</p>	<p>Katılımcılar ısınma oyunu daha önce hiç bilmedikleri bir oyun olmasından dolayı kurallarını anlayamayabilirler. Bu noktada öğretmen katılımcılara kuralları bizzat yerinde kendisi hakem olarak tekrar anlatabilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
2. BİLGİ VE KAVRAMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 30 dakika)	<p>2.1. Katılımcılara “Hayal Et” adlı tiyatro oyunu dağıtılır. Senayronun bir süre büyük grupla tartışılıp oynanması istenir.</p> <p>2.2. Katılımcılara tiyatro sonrasında kendilerini hangi öğretmen gibi hissettikleri sorulur.</p>	<p>Katılımcıların tiyatro etkinliğine katılmaları ve etkili bir rol sergilemeleri beklenir. Katılımcıların benzer durumlarda karşılaştıklarında yenilikçi düşünceler ortaya koymaları için neler yapabileceklerini dile getirmeleri beklenir.</p>	<p>“Hayal Et” adlı tiyatro metni dağıtılır.</p>	<p>Katılımcılar etkinliklere katılmak istemeyebilirler bu durumda tiyatro metnindeki bazı rolleri kendilerince değiştirebilecekleri önerisinde bulunulur.</p> <p>Katılımcıların tiyatro metnini çalışmalarını için yeterli süre de verilebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>3. ANALİZ-SENTEZ (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>3.1. Katılımcıların benzer durumla karşılaştıklarında ne hissedebilecekleri sorulur.</p> <p>3.2. Katılımcılara yenilikçi öğretmenin radikal bir yenilik mi yoksa küçük adımlarla mı yenilik istediği sorulur.</p> <p>3.3. Benzer bir yenilik için neler yapmaları gerektiği sorulur.</p> <p>3.4. Tiyatroda geçen kişilerin yenilikçi birey davranışlarını göz önünde bulundurarak analiz etmeleri istenir.</p> <p>3.4. Katılımcılara olası yenilik durumlarını dikkate alarak nasıl bir tepki ile karşılaşacakları ve bu tepkilere karşı alabilecekleri önlemleri içinde barındıran bir tiyatro metnini de onların yazmaları istenir.</p>	<p>Katılımcıların aktif bir katılım ile yenilik karşısında tepkilere önlenmeler alması beklenir.</p> <p>Ayrıca radikal ve artırımsal yeniliğini kavrayarak bunları kullanarak bir tiyatro yazmaları beklenir.</p> <p>Kurumların yöneticileri açısından yeniliğin nasıl değerlendirileceği konusunda çıkarımlarda bulunmaları beklenir.</p>	<p>Katılımcılara tiyatro metni yazmaları için yapılandırılmış inovasyon eğitim programı etkinlik kağıdı verilir.</p>	<p>Katılımcıların tiyatro metni yazmakta zorluk çekebilirler. Böyle bir durum oluştuğunda tiyatro metni yerine hikaye edici bir metin de yazdırılabilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
4. DEĞERLENDİRME VE ÜRÜN (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	3.1. Katılımcıların oynadıkları tiyatrolar yenilikçi davranışları bakımından değerlendirilir.	Değerlendirme sırasında tiyatro metninde geçen karakterlerin yenilikçilik davranışları üzerinde durmalar ve yöneticilerin tepkisi üzerinde durmaları beklenir.		Katılımcıların yenilikçi davranışları gruplandırmasında, yenilikçi, öncü, sorgulayıcı, kuşkucu ve gelenekçiler olarak sınıflandırmayabilirler. Böyle bir durum oluşursa kısacak bu gruptan bahsedilir.

4. HAFTA DERS PLANI VE ETKİNLERİ

BIÇİMSEL BÖLÜM

DERS: İNOVASYON EĞİTİMİ

TEMA: EĞİTİM-ÖĞRETİM ve İNOVASYON

KONU: Öğretimsel Süreç İnovasyonu

TARİH: 4. HAFTA OTURUMU– 28.09.2019

SÜRE: 3 ders saati (3x45')

GRUP: Deney Grubu Öğretmenleri (20 Kişi)

ÖĞRENME ÇIKTILARI:

1. Merak duygusunu canlandıracak öğrenme ortamları oluşturur.
2. İnovatif öğretim yöntem ve tekniklerini uygular ve uyguladığı öğretim yöntem ve tekniğini daha inovatif bir hale getirir.
3. İnovatif ölçme ve değerlendirme araçları kullanır.
4. İnovatif ödevlendirme ve projeler ortaya koyar.

BECERİLER: Yaratıcı düşünme, eleştirel düşünme, yenilikçi düşünme

İÇERİK: Öğrenme ortamlarının merak duygusunu artırması, öğretim yöntem ve tekniklerini geliştirme, farklı ölçme ve değerlendirme hazırlama, ödev ve başarı ilişkisini artırma, inovatif ödev tasarlama

KAVRAMLAR: Öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme ve değerlendirme teknikleri, inovatif ödev ve projeler

YÖNTEM – TEKNİKLER: Problem çözme, Anlatım, Tartışma, Eğitsel Oyun, Örnek Olay,

ARAÇ-GEREÇ: Bilgisayar, akıllı tahta, hoparlör, etkinlik kağıtları

AÇIKLAMA: Katılımcıların inovatif öğrenme ortamları tasarlaması ve bu ortamlarda öğretim yöntem ve tekniklerin derse göre farklılaştırarak inovatif bir hale getirmesi

beklenmektedir. Ayrıca öğretim süreci içerisinde ölçme değerlendirme araçlarını etkin kullanması inovatif ödevlendirmeler yaparak ders başarısını artırması sağlanır.



Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
1. ISINMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>1.1. Katılımcılar gruplara bölünürler. Her gruptan birer kişi gruplarını temsilen ortaya gelir. Önceden hazırlanmış balonlarını bacaklarının arasına alarak belirlenen çizgiye doğru yürümeleri istenir. Balonu düşürmeden belirlenen çizgiye gelen grup elemanı birinci olur. Birinci olan grup sonuncu olan gruba geçmiş haftalarda işlenen konulardan soru sorar. Sonuncu olan grup cevabı bilirse bir elemanın elenmesinin önüne geçer. Yarışı birinci bitiren grup ise 10 puan kazanır.</p>	<p>Katılımcılar geçen haftalardaki konuları hatırlayarak doğru bir soru ve yanıt vermeleri beklenir.</p>	<p>Balon</p>	<p>Katılımcılara oyunu anlayamayabilirler. Katılımcılarla bir kaç kez deneme oynanabilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>2. BİLGİ VE KAVRAMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 30 dakika)</p>	<p>2.2. “Hababam Sınıfı- Coğrafya Dersi” adlı video katılımcılara izlettirilerek öğretmenin kullandığı öğretim tekniğini düşünmeleri istenir. Öğretmenin başarılı olamamasının nedeni sorulur.</p> <p>2.3. “Hababam Sınıfı – Kül Yutmaz” adlı video katılımcılara izlettirilerek bahsi geçen soruların ve değerlendirme türünün katılımcılar tarafından incelenerek iyi bir ölçme ve değerlendirmenin nasıl olacağı tartışılır.</p> <p>2.4. PISA sonuçlarına göre, Türkiye’de ödev vermenin başarıya etkisinin negatif olduğu sonucu, grafiklerle katılımcılarla paylaşılır. Diğer ülkelerdeki ödev ve başarı ilişkisi incelenir.</p>	<p>Katılımcılardan, inovatif bir sınıf tasarlanmasının katılımcı öğrenmelerinde olumlu etki bırakacağı, inovatif öğretim yöntem ve tekniği tasarlayarak katılımcı öğrenmelerini etkili hale getireceği konusunda olumlu tutum geliştirmeleri beklenmektedir.</p>	<p>Katılımcılara internet ortamında bulunan, Hababam Sınıfı adlı Türk Sineması’ndan bazı örnekler gösterilmek üzere, internet ortamından videolar izletilir.</p>	<p>Bazı katılımcılar, PISA sonuçlarını anlamlı bulmayabilirler. Araştırma üzerine ülkelerin başarıları ve ödevle ayrılan zaman hakkında ilişki olan ve olmayan ülkelere bahsedilebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p style="text-align: center;">3. ANALİZ-SENTEZ (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>3.1. Oluşturulan bir örnek olay üzerinden, katılımcılara katılımcıların ders başarılarını artırmaya yönelik inovatif öğretim sınıf ortamı tasarımları istenir (Sınıf düzeni, materyaller, pano, tahta, duvarlar vs...). Bu sınıf ortamında iyi bir öğretim yöntem ve tekniğini inovatif hale getirerek katılımcıları derste daha etkin kılmaları için bir ders tasarımları sağlanır. (Bu noktada belli kazanımlar verilebilir.)</p> <p>3.2. Türkiye’de ödev ayrılan süre ile başarının arasındaki ilişkinin zayıf olması düşünülerek, iyi tasarlanmış bir ödev vermeleri sağlanır.</p>	<p>Katılımcılardan, inovatif bir sınıf tasarlanmasının katılımcı öğrenmelerinde olumlu etki bırakacağı, inovatif öğretim yöntem ve tekniği tasarlayarak katılımcı öğrenmelerini etkili hale getireceği konusunda olumlu tutum geliştirmeleri beklenmektedir.</p>	<p>Katılımcıların, inovatif öğrenme ortam fikirlerini yazmaları için yapılandırılmış etkinlik kağıdı dağıtılır.</p> <p>Öğretim yöntem ve tekniklerini daha inovatif hale getirmek için yapılandırılmış etkinlik kağıdı dağıtılır.</p> <p>Katılımcıların inovatif bir ölçme-değerlendirme yöntemi ortaya koymaları sağlanır.</p>	<p>Katılımcılardan bazıları grup çalışmalarının sırasında kendilerinin geliştirmek üzere verilen öğretim yöntem ya da tekniğini yeterince bilmeyebilirler. Öğretim yöntem ve tekniği hakkında açıklamalar yapılabilir.</p> <p>Ayrıca katılımcılar ölçme ve değerlendirme araçlarına hakim olmayabilir. Belli başlı ölçme ve değerlendirme araçlarından bahsedilebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>4. DEĞERLENDİRME VE ÜRÜN (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>4.1. Katılımcılar gruplarında tasarladıkları “inovatif sınıf ortamları, öğretim yöntem ve teknikleri ve ölçme ve değerlendirme ile ödevleri”ni sınıfta paylaşılması ve diğer katılımcıları bu konuda soruları da yanıtladılararak ikna etmeleri sağlanır.</p> <p>4.2. Konu genel olarak özetlenir.</p>	<p>Katılımcıların açık anlaşılır ve etkili bir şekilde tasarımlarını sunmaları beklenir.</p>		<p>Katılımcılar tasarımlarını sunarken çizim yapmaya ihtiyaç duyabilirler. Bu noktada onlara verilecek yapılandırılmış etkinlik kağıtları dağıtılabılır.</p>

5. HAFTA DERS PLANI VE ETKİNLERİ

BİÇİMSEL BÖLÜM

DERS: İNOVASYON EĞİTİMİ

TEMA: Eğitim-Öğretim ve İnovasyon

KONU: Liderlik ve İnovasyon

TARİH: 5. HAFTA OTURUMU05.10.2019

SÜRE: 3 ders saati (3x45')

GRUP: Deney Grubu Öğretmenleri (20 Kişi)

ÖĞRENME ÇIKTILARI:

1. Değişime liderlik eder.
2. Okul süreçlerini inovatif bir şekilde geliştirir.
3. İnovatif liderlik becerileri ile okul akademik başarısını artırıcı okul performans gelişimini takip çizelgesi oluşturur.

BECERİLER: Yaratıcı Düşünme, Eleştirel Düşünme, Yenilikçi Düşünme

İÇERİK: Değişime liderlik etme, okulda inovatif süreçler, inovatif süreçler ve okul başarısı

KAVRAMLAR: liderlik, değişim, değişime inovatif yaklaşma, okul süreçleri,

YÖNTEM – TEKNİKLER: Problem çözme, örnek olay, anlatım, grup çalışması, tartışma, eğitsel oyun,

ARAÇ-GEREÇ: Akıllı tahta, video, etkinlik kağıtları, pet bardak, bilgisayar, hoparlör

AÇIKLAMA: Bu etkinliklerle katılımcıların, değişim konusunda bilgilenip, değişimde inovatif yönde liderlik becerisi kazanması beklenmektedir. Okuldaki süreçleri bu yönde yönetip, okuldaki akademik başarıyı yine inovatif bir düşünceye odaklaması istenmektedir.

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
1. ISINMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>1.1. Katılımcılar el ele tutuşarak daire oluştururlar. Her katılımcıya birer pet bardak verilir. Oyunu yöneten kişi bir el çırptığında bardaklar sağdakine, iki el çırptığında bardaklar soldakine verilir. Komutu veren kişi dur diye seslendiğinde elinde bardak olmayan veya birden fazla bardak olan kişiye soru sorulur. Soruyu doğru bilirse elenmekten kurtulur. Bilemezse elenir.</p>	<p>Katılımcıların sorulara doğru yanıt vermeleri beklenir.</p>		<p>Katılımcılar oyunu anlayamayabilirler. Katılımcıların oyunu daha iyi oynamabilmesi için birkaç kez deneme oyunu oynanabilir. Doğru cevabı bilemeyen katılımcıya elendiğinde, doğru yanıt söylenebilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
2. BİLGİ VE KAVRAMA AŞAMASI (Tahmini Uygulama Süresi: 30 dakika)	<p>2.1. “2010 – 2019 yılları arasında” telefon markalarının piyasadaki etkinliği videosu izletilerek bazı markaların hızla piyasada yer edinin yükselirken bazı markaların yavaş yavaş piyasadaki etkinliğinin silinmesinin nedeni sorulur.</p> <p>2.2. Değişimin hızla arttığı günümüzde okulların da benzer sorunlar yaşayıp yaşamadığı tartışmaya açılır.</p>	<p>Katılımcıların, değişimin önünde ne tür engellerin olduğunu bulmaları beklenir.</p> <p>Değişimin önündeki engeller bulunurken, katılımcıların söyledikleri engellerin not edilmesi sağlanır.</p>	<p>İnternet üzerinden yıllara göre cep telefonu markalarının piyasadaki paylarının grafiksel gösterildiği video kullanılır.</p>	

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
<p>3. ANALİZ-SENTEZ (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)</p>	<p>3.1. Katılımcılar gruplara bölünür. Gruplar değişimin önündeki engelleri göz önünde bulundurarak, bir okulun değişmek istediğinde kendilerinin bireysel olarak nelerden tedirgin olacağını, okul ortamını düşündüğünde öğretmenlerin ne tür tepkiler vereceğini düşünür. Bu durumları iyi bir şekilde idare edebilmek için neler yapılacağını planlar.</p> <p>3.2. Katılımcılar okuldaki süreçleri düşünerek, her grup bir süreci daha inovatif hale getirmek için plan yapar (törenler komisyonu, değerler eğitimi komisyonu, sosyal etkinlik komisyonu vs..)</p>	<p>Katılımcıların okuldaki süreçleri bildiği varsayılır.</p>	<p>Değişim liderliği konusunda neler yapacaklarını yapılandırılmış etkinlik kağıdına yazar.</p> <p>Süreç planlarını yapılandırılmış etkinlik kağıdına yazar.</p>	<p>Katılımcılar okuldaki süreçleri bilmiyorlarsa onlara herhangi bir okulun süreç şeması verilerek bir okulun içerisindeki süreçleri öğrenmeleri sağlanır.</p> <p>Süreçlerin okullar için öneminden bahsedilir.</p>

Aşama	Eğitimci Yönergesi	Katılımcıdan Beklenenler	Kullanılacak Ekler	Olası Durumlar, Öneri
4. DEĞERLENDİRME VE ÜRÜN (Tahmini Uygulama Süresi: 20 dakika)	<p>4.1. Katılımcılar okuldaki başarının performansının artması kendi okulunun başarısını değerlendirir. Başarının artması noktasında inovatif fikirler sunarak katılımcı okul akademik performans geliştirme takip çizelgesi oluşturur.</p>		<p>Katılımcıların performans geliştirme takip çizelgesini oluşturmaları için yapılandırılmış etkinlik kağıdı kullanılır.</p>	<p>Katılımcılar kendi okullarının performansını tartışmak isteyebilirler. Bu noktada herhangi bir okulun başarısını kıstas olarak alabilecekleri ya da hayali bir okulu geliştirmeleri istenebilir.</p>



İnovasyon Eğitim Programı

5 Kitap

1 Video

↳ 4 Hikaye

2 Anlatım →

↳ 3 Şiir →

1- Küçük Prenses

2- Beyaz Diş

3- Yürek Dede ile Padışah

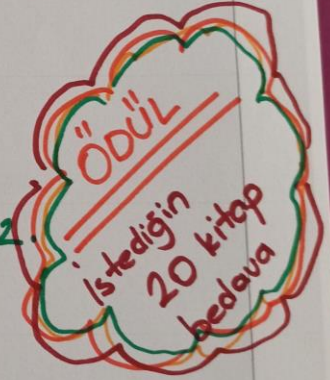
4- Yıldız Tozu

5- Heidi

} 5 kitabı oku

4 Hikaye ve 3 şiir yaz.

Yarışmaya katıl.



1 hikaye + 1 şiir = 2 anlatım yap

↓
Video'ya çek.

iep

İnovasyon Eğitim Programı

Biz SENİN İÇİN VARIZ PEKİ SEN KENDİN İÇİN VAR MISIN?

AKIL ve ZEKA OYUNLARI

OYNUYORUZ ve ÖĞRENİYORUZ

Pazartesi 17.00 ÇİN DANASI



Salı 17.00 Atla-Topla



Tamamen Ücretsiz
veeee

→ Sınıfınıza öğretin 1 ay sonraki okul turnuvasına katılın.

En iyi mentor ödülünü siz kazan.

iep



A

İnovasyon Eğitim Programı

İlgisiz Öğretmen Davranışları

- ✓ Zamanla doldurmaya vakitleri çok.
- ✓ Etliye süllüğe karışmayan tip
- ✓ Npillet eleştirmekten başka iş düşünmez
- ✓ Durumu anlamaya çalışmaz ve çıkarıcı düşünür.



- ✓ Menlikülige düşman
- ✓ Alışkanlıklarını değiştirmekten nefret eder.
- ✓ Herkes kabul etmeden o eleştirir.

ier

Problem Durumu = Aylık değerler eğitim videosu hazırlamak

Öğretmen Davranışı = İlgisiz öğretmen davranışı

İlgisiz öğretmen Fahri

Fahri okul müdürü tarafından görevlendirilerek aylık bir değerler eğitimi videosu hazırlamasını ve bunu yaparken tiyatro kulübü öğrencilerini kullanması istenir.

İlgisiz öğretmen Fahri ilk ay videoyu çeşitli bahanelerle çekmez. Okul müdürü uyarı verir calemalar için kamera ve gerekli alt yapı malzemelerini gösterir.

İkinci ay vesat altı bir video çeker ve ikinci kez uyarısını alır.

Görev başka bir öğretmene verilir.