



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



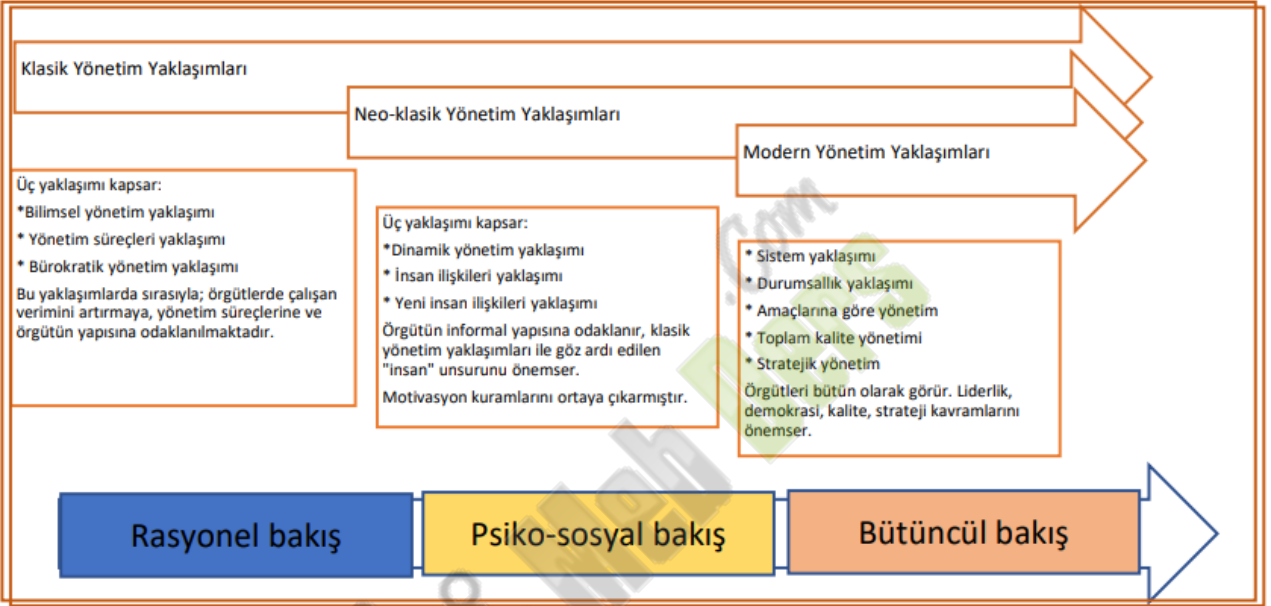
ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE YENİLEŞME-1 (Konu Özeti-10.Bölüm: 9-10)

Örgütsel Değişme ve Yenileşme

👉 Schein'e göre sosyal sistemler söz konusu olduğunda değişimin kendiliğinden gerçekleşmesi çoğu zaman mümkün olmamaktadır.

👉 Burnes'e göre yönetim kuramları aynı zamanda örgütsel değişim kuramları olarak da görülebilir.

👉 Yönetim düşüncesini ortaya koyan temel yaklaşımlar(PDF-469):



★ Klasik yönetim yaklaşımları:

👉 Örgütler rasyonel olarak ele alınmaktadır.

👉 Çalışanların görev ve sorumlulukları açık olarak tanımlandığında verimin artacağı düşünülmektedir.

👉 Katı hiyerarşik yönetimin bir sonucu olarak örgütsel değişim, planlı ve yönetilebilir bir olgu olarak ele alınmıştır.

👉 Çalışanların genellikle en az çabayı gösterip en fazla kazancı elde etmeyi amaçladıkları varsayımıyla örgütsel değişimin öncelikle verimi artırmayı amaçlaması ve bu amacı gerçekleştirmek için de çalışanlar üzerinde daha yoğun kontrol ve denetim mekanizmalarının gerekliliğinden bahsedilmektedir.

★ Neoklasik yönetim yaklaşımları:

👉 Örgüte psiko-sosyal bakış.

👉 Örgütlerde kabul görme, ait olma ve güvenlik gibi birtakım sosyal ihtiyaçların çalışanların performanslarında çoğu zaman dışsal motivasyon kaynaklarından daha etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

👉 Örgütsel değişimin harekete geçiricisi olarak çalışanların duygusal tatmini ve grup dinamikleri yerini almıştır.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE YENİLEŞME-2 (Konu Özeti-10.Bölüm: 9-10)



Modern yönetim yaklaşımları:



Örgüte bütüncül bakış açısı ile her örgütün kendine özgü koşullarına göre farklılaşan yönetim stratejilerinin belirlenmesi fikri ile literatürde yerini almaya başlamıştır.



Örgütsel değişimi önceden belirlenmiş ilkelere göre planlamak yerine, değişimi örgütün mevcut durumu ve dinamiklerine göre ele almak önerilmektedir.



Eski ve yeni yaklaşımların eğitim kurumlarına bakışları(PDF:470):

Eski yaklaşımlar	Yeni yaklaşımlar
Bilgi kesindir.	Bilgi geçicidir.
Eğitim ansiklopedik bilgi kazandırmak için verilir.	Eğitim konuları derinliği anlamak için verilir.
Bilgi gelecekte kullanılmak için edinilir.	Bilgi yeni bilgi üretmek için edinilir.
Bilginin yayıcısı olarak öğretmen	Öğrenme etkinlikleri düzenleyicisi olarak öğretmen
Sınıfta tek karar verici olarak öğretmen	Kararlar diğer öğretmenler ile birlikte verilmektedir.
Tek yönlü iletişim	Çift yönlü iletişim
Ürün temelli eğitim	Süreç temelli eğitim
Okul öğrencinin öğrendiği yer	Okulda herkes birlikte öğrenir.
Öğretmen öğrenciye bilgi aktarır.	Öğretmen öğrenciye sorgulamayı öğretir.
Veliler eğitim ve okuldan anlamaz.	Velilerin iş birliği esastır.
Yarışmaya dayalı	Birlikteliğe dayalı
Normal dağılıma göre öğrenci değerlendirme	Tüm öğrenmeye yönelik değerlendirme
Kontrol edici öğretmen	Düzenleyici lider, öğrencinin ihtiyaçlarına eğilen ve işi yapan kişi olarak öğretmen
Öğretmen merkezli	Öğrenci merkezli
Tek kitap üzerine program temelli	Yetişkin hayatın sorumlulukları üzerine odaklanmış ve tanımlanmış yeterlikler
Kontrol edici olarak yönetici	Düzenleyici, öğretim lideri, öğrencinin ihtiyaçlarına eğilen ve işi yapan kişi olarak yönetici



Örgütsel değişim sınıflandırmalarından en yaygın olanları;



Planlı değişim süreci,



Plansız değişim süreci,



Acil değişim süreci,



Aşamalı değişim sürecidir.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE YENİLEŞME-3 (Konu Özeti-10.Bölüm: 9-10)



Planlı değişim modeli:



Örgütün belirli bir boyutunu değiştirmek amacıyla önceden tasarlanmış, kasıtlı müdahaleler olarak görülebilir.



Planlı değişim modeli çalışmalarından en çok bilinen **Kurt Lewin**'in ortaya koyduğu modeller şunlardır: Güç alanı kuramı, grup dinamikleri, eylem araştırması ve üç aşamalı değişim modeli.

Güç alanı kuramı: Örgütlerde daima değişimi destekleyen ve değişimi engelleyenler mevcuttur. Bu, sistemin dengesini yarı durağan şekilde dengede tutar. Bir değişime verilecek tepki için mevcut güçlerin analizi yapılır.

Grup dinamikleri yaklaşımı: Örgütsel davranışın temelini bireysel davranışlar değil, grup davranışları oluşturmaktadır. Birey davranışı grupta baskılandığı için örgütsel davranış ve değişimi açıklamak için bireyin davranışlarını ortaya çıkarmak yetersiz olacaktır.

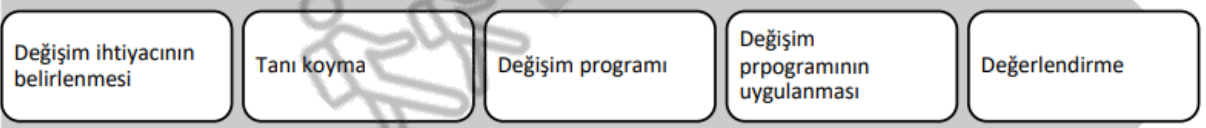
Eylem araştırması yaklaşımı: Örgütlerde değişim için çalışanların sorgulama ve eyleme geçmede sorumluluk alması gerekmektedir.



Weick'e göre önceden planlanmış stratejiler ile örgütler yenilikçi şekilde yönetilemez.



Erdoğan'a göre değişim süreci(PDF:471):



Okullarda, gerçek anlamda planlı bir örgütsel değişimin temel amacı, örgütsel uyum ve etkililiktir.



Owens ve Valesky'e göre değişim bazı temel özellikleri:



Spesifiktir, yeni ve daha yüksek örgütsel sonuçların elde edilmesine yönelik planlanmış ve yönlendirilmiştir. Örgütlerde zaman içinde plansız sapmalar ile tezat oluşturmaktadır. Planlı ve yönlendirilmiş değişim, sıradan bir örgütü ya da düşük performanslı bir örgütü yüksek performanslı bir örgüte dönüştürebilir.



Örgütün tamamını içerir.



Örgütün şu anda ve gelecekte değişime olan ihtiyacını daha etkili bir şekilde karşılayabilme kapasitesini artırır.



Zaman içinde sürdürülebilirdir. Kalıcılığa sahiptir.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE YENİLEŞME-4 (Konu Özeti-10.Bölüm: 9-10)



Değişim sürecini etkileyen faktörler:

Newton ve Tarrant'a göre değişim sürecinde meydana gelen değişimler ve bu süreci etkileyen faktörler:



Değişim ilginç ve heyecan vericidir.



Değişim, örgüt üyelerine yeni fırsatlar sunar.



Değişim üyelerin profesyonel gelişimini hızlandırır.



Değişim kurumda farklı yeni grupların doğmasına neden olur.



Değişim günlük uygulamaların dahi bilimsel olarak gözden geçirilmesine imkân verebilir.



Değişim ile güven ortamı oluşur.



Değişim, örgütsel ve bireysel ayrılıkların olumsuz etkisini azaltır.



Değişim ile üyeler bireysel gelişim imkânı da bulur.



Değişim ile ilgi ve dikkat artar.



Yenileşme:



Yenileşme, bir rastlantıdan çok istenmiş ve planlanmış bir harekettir.



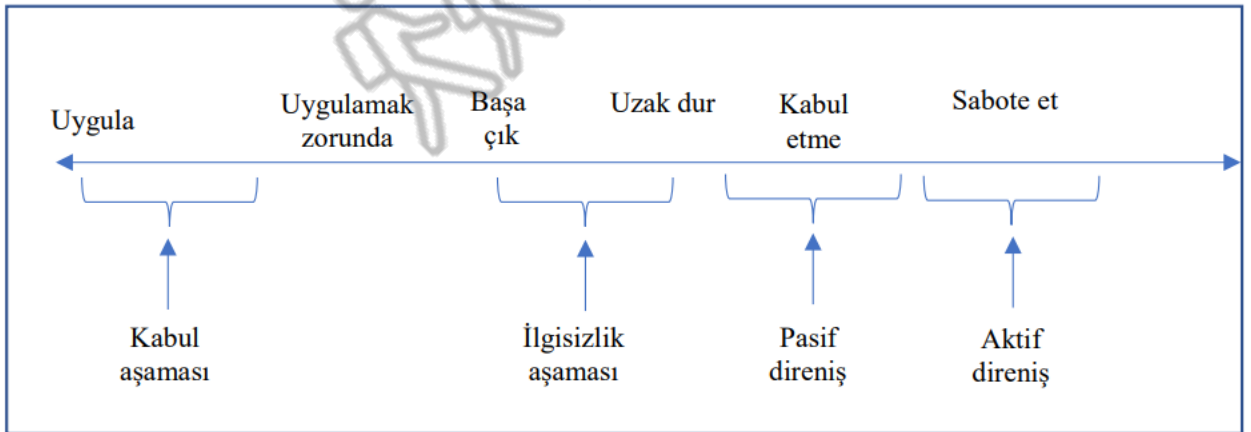
Yenilik planlı değişimdir.



Yenileşme, toplumda ve eğitim sistemi içinde bir etkileşim sonucu oluşmak-ta ve toplumdaki bireylerin yeni olarak gördükleri süreçler için kullanılmaktadır.



Yenileşme süreci(PDF:472):



Şekilde gösterilen yenilik aşamaları aşağıda sıralanmıştır:

1. **Kabul:** Bu aşamada örgüt, yenilik ile yaşamak zorunda olduğunu anlar ve yeniliği benimsir.

2. **İlgisizlik:** Bu durumda kararsızlık vardır. Yeniliğe pek ilgi gösterilmez.

3. **Pasif direniş:** Örgüt olabildiğince yeniliğe uzak durur. Yeniliği tanımaz.

4. **Aktif direniş:** Yeniliğe düşmanca tavır takınılır. Açıkça kurtulmaya çalışılır.



UZMAN ÖĞRETMENLİK VE BAŞÖĞRETMENLİK MESLEKİ GELİŞİM PROGRAMI



ÖRGÜTSEL DEĞİŞME VE YENİLEŞME-5 (Konu Özeti-10.Bölüm: 9-10)

👉 Yenileşme eğitim örgütlerine etkili bir değişimin empoze edilmesi yerine, sürekli problem çözme için iç kapasite artırımını amaçlar.



Owens ve Valesky'e göre yenileme süreci:

- 👉 Ortaya çıkan sorunu anlamak ve tanımlamak,
- 👉 Hedefler, amaçlar ve öncelikler belirlemek,
- 👉 Geçerli alternatif çözümler üretmek,
- 👉 Seçilen alternatifi uygulamak için kapasite artırımını içerir.



Kendi kendini yenileyen okulların üç temel özelliği şöyledir:

👉 Okulun kültürü değişime uyum ve cevap verme yeteneğini destekler. Okulda açık iletişim ve problem çözme becerisi yükselir.

👉 Katılımcıların sistematik, iş birlikçi problem çözme süreçlerine sıkı sıkıya bağlı olabildikleri bir dizi net, açık ve iyi bilinen prosedürlere sahiptir.

👉 Sorunların çözümü için yalnızca iç enerji, fikir, kaynaklara güvenen bir örgütten ziyade, sorunların çözümü için uygun fikirleri ve kaynakları araştırmaya ne zaman ve nasıl ulaşılacağını bilen bir örgüttür.

SINAVA ÇALIŞMAYA ÜŞENEN ÖĞRETMEN



Söyleseniz kaç para ulan bir yüksek lisans, kaç para ulan?



Kıymetli meslektaşlarımız,

Eğitim öğretim yılı içinde olduğu gibi Uzman Öğretmenlik ve Başöğretmenlik Mesleki Gelişim Çalışmalarında da yanınızdayız.

Bu süreçte yapacağımız paylaşımlardan daha hızlı haberdar olmak için aşağıdaki kanallardan bizleri takip edebilirsiniz.

Sınava katılacak olan tüm meslektaşlarımıza başarılar dileriz.



Ulaşmak istediğiniz kutucuğa tıklayınız.



Telegram Kanalı



Telegram Kanalı



Facebook Grubu



Facebook Grubu



EMEK HIRSIZLARINA UYARI



Birkaç dakika içinde indirerek kullanmış olduğunuz çalışmalar için saatlerimizi veriyoruz. Yeri geliyor ailemize, arkadaşlarımıza ayıracağımız vakti bu çalışmalara ayırıyoruz.

Çalışmalarımızı paydaşlarımızın kişisel olarak kullanmaları için hazırlıyoruz. Farklı sitelerde paylaşılmasına müsaademiz olsa zaten biz paylaşırız değil mi? Maalesef saatler verip hazırladığımız çalışmalar üzerinde isim değişikliği yapılarak kısa süre içinde belirli sitelerde paylaşılıyor. Bu şekilde yapan kişiler paylaştığı çalışmayı hazırlamış olmuyor, **ÇALMIŞ** oluyor. Bu gözler; yaptığı hırsızlığı bilmeden altına teşekkür yazanlara "Rica ederim." yazanları da gördü, bırakın bir özrü, cevap vermeye tenezzül bile etmeyenleri de gördü. Üzülerek belirteyim ki bu kişiler bizim **MESLEKTAŞLARIMIZ**.

Korkarım ki bir gün azmimizi yitirirsek en büyük nedeni bu **EMEK HIRSIZLARI** olacak.

Bugüne kadar emek hırsızlarını defalarca uyardım. Ancak her gün bunlara bir yenisini ekleniyor. Artık paylaştıkları site üzerinden veya sosyal medyadan kendilerini uyardırmayacağım. Bu sayfayı her paylaşımına ekleyeceğim. **Aşağıdaki listede yer almak isteyen buyursun, çalsın...**

NOT: Bu sayfayı okuduğu halde anlamayana ücretsiz okuma anlama kursu verilir!

 **HASAN YILDIRIM** 

EMEK HIRSIZLARI

Site	Kullanıcı Adı	Etkinlik	Açıklama