



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**“ÖĞRETMENLERİN UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ  
SONRASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ  
BELİRLENMESİ VE UYGULANMASI: ÜSKÜDAR BÜLENT  
AKARCALI ANADOLU LİSESİ ÖRNEĞİ”**

**PRO 500-UZMANLIK PROJESİ**

**SEMİHA ERDEK**

**İSTANBUL, 2021**



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**“ÖĞRETMENLERİN UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ  
SONRASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ  
BELİRLENMESİ VE UYGULANMASI: ÜSKÜDAR BÜLENT  
AKARCALI ANADOLU LİSESİ ÖRNEĞİ”**

**PRO 500-UZMANLIK PROJESİ**

**SEMİHA ERDEK  
(190512011)**

**Danışman  
(Dr. Öğretim Üyesi Nur SILAY)**

**İSTANBUL, 2021**

## **BEYAN/ ETİK BİLDİRİM**

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağılı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Semiha ERDEK

İmza

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın yazılmasında Bölüm BŞk. Prof. Dr. Tuncay AKÇADAĞ'a, danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Nur SILAY'a, katkı sağlayan öğretmen arkadaşlarıma ve manevi desteklerinden dolayı aileme teşekkür ederim.

Semiha ERDEK

İmza

# **“ÖĞRETMENLERİN UZAKTAN EĞİTİM SÜRECİ SONRASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ VE UYGULANMASI: ÜSKÜDAR BÜLENT AKARCALI ANADOLU LİSESİ ÖRNEĞİ”**

**Semiha ERDEK**

## **ÖZET**

Tüm dünyada yaşanan Covid 19’a bağlı pandemi süreciyle Milli Eğitim Bakanlığı uzaktan eğitim sistemine geçmiştir. Tüm dünyanın ilk kez tecrübe ettiği bu durumun eğitimin tüm süreçlerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olacağı düşünülmektedir. Yeni normal olarak ifade edilen bu süreç pek çok alanda olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığı özelinde öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının da değişmesi kaçınılmazdır. Bu araştırma; uzaktan eğitim sürecinde ve sonrasında öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada öğretmenlerin pandemiden önceki süreçteki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarıyla bu süreç sonrasındaki ihtiyaçları arasında fark olup olmadığını ve bu farkların neler olduğu değerlendirilmiştir. Araştırma nitel bir çalışma olup fenomenoloji (olgu bilim) desenine göre düzenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme ve maksimum çeşitlilik örneklemesine göre seçilmiş Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi’nden yirmi (20) öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada nitel veri analiz yöntemlerinden “içerik analizi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin bu süreçte hizmet içi eğitim ihtiyaçlarında değişiklikler olmuştur. Bu süreçle birlikte öğretmenler; kişisel gelişim, eğitim teknolojileri ve sağlık konularına öncelik vermektedirler. Hizmet içi eğitimin yüz yüze olması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenler hizmet içi eğitimlerin; içerik olarak doyurucu ve işlevsel olmadıkları, lise bazında alan bilgisini arttıracak eğitimlerin azlığı, uzman kişilerce verilmediği, salt bilgi içerdiği, ilham verici ve

motive edici olmadığı, beden ve ruh sağlığına yönelik eğitimlerin eksikliği, sanat eğitimlerine yer verilmediği ve kısıtlı sayıda üretmenin katılabildiği gibi eksikliklerin giderilmesi beklentisi içindedirler.

**Anahtar Kelimeler:** eğitim, uzaktan eğitim, hizmet ii eğitim, hizmet ii eğitim ihtiyacı

**“THE NEEDS ASSESSMENT OF TEACHERS REGARDING IN-SERVICE TRAINING DURING DISTANT EDUCATION PROCESS: EXAMPLE OF BÜLENT AKARCALI ANATOLIAN HIGH SCHOOL IN USKUDAR DISTRICT IN ISTANBUL”**

**Semiha ERDEK**

**ABSTRACT**

Due to the spread of the COVID-19 pandemic all over the world, Turkish Ministry of National Education switched from face-to-face education to distance learning for middle and high schools. As it is the first pandemic experienced worldwide, both positive and negative effects are anticipated on all educational processes. In this new process called the ‘new normal’, it is inevitable to have many changes in all areas as well as in the needs of teachers regarding in-service training specific to the Ministry of National Education. This paper aims to investigate the in-service training needs of teachers during and after the distant education process. This paper questions whether there is a difference between the in-service training needs of teachers before the pandemic and those after the pandemic and, if so, it asks what these differences could be. This study is a qualitative work written according to a phenomenological pattern. The study group of this research is composed of 20 teachers from Uskudar Bulent Akarcalı Anatolian High School selected according to purposive sampling and maximum variation sampling. Data collection tool in this research is the semi-structured interview form. Of analysis methods of qualitative data, this paper employs content analysis.. As a result of this research, it is observed that inservice training needs of teachers have differed in this period. Along with distant education, teachers have given precedence to issues such as personal development, education technologies and health. The need for face-to-face in service training is understood. Furthermore, teachers asserted their critical views on the inadequate content and functionality of the in-service training programs,

insufficiency of trainings to increase subject matter knowledge at high school level, employment of nonexperts in the trainings, lack of practical training. They also expressed their opinions about the lack of inspiration and motivation of trainings, exclusion of art education from training programs, the scarcity of trainings to promote physical and mental health, and limited number of teacher participation in the programs, awaiting their solutions.

***Key words:*** education, distant education, in-service training, in-service training needs



## ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecinde ve sonrasında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Eğitim sistemi içindeki öğretmenlerin geliştirilmesinde büyük rol oynayan hizmet içi eğitimlerin yeni eksikliklerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın; henüz kontrol altına alınmamış bu sürecin geliştirilmesine katkı sağlayacak bir çalışma olduğu düşünülmektedir. Araştırmama katkı sağlayan öğretmenlerimize ve bu süreçte bana destek olan aileme teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT .....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
KISALTMALAR .....	xii
BÖLÜM I.....	13
1. GİRİŞ .....	13
1.1. Problem Durumu.....	13
1.2. Araştırmanın Amacı.....	13
1.3. Araştırmanın Önemi .....	14
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	15
1.5. Tanımlar .....	15
BÖLÜM II .....	16
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	16
2.1. EĞİTİM.....	16
2.2. HİZMET İÇİ EĞİTİM .....	18
2.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı: .....	20
2.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Tarihsel Gelişimi: .....	20
2.2.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği: .....	20
2.2.4. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları:.....	21
2.2.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri:.....	22
2.2.6. Yetişkin Eğitimi: .....	23
2.2.6.1. Yetişkin Eğitiminde Dikkate Alınması Gereken Özellikler:.....	24
2.2.6.2. Yetişkin Eğitime Andragojik Yaklaşım: .....	25
2.2.7. Hizmet İçi Eğitim Süreci:.....	26
2.2.8. Hizmet İçi Eğitimde İhtiyaç Belirleme Süreci ve İhtiyaç Analizi: .....	26
2.3. UZAKTAN EĞİTİM.....	28
2.4. ÖĞRETMENLİK.....	31

<b>BÖLÜM III</b> .....	32
<b>3. YÖNTEM</b> .....	32
3.1. Araştırmanın Yöntemi .....	32
3.2. Araştırmanın Deseni .....	32
3.3. Çalışma Grubu .....	33
3.4. Verilerin Toplanması .....	33
3.5. Verilerin Analizi .....	33
<b>BÖLÜM IV</b> .....	34
<b>4. BULGULAR VE YORUM</b> .....	34
4.1. Bulgular ve Yorum .....	34
4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	34
4.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Hizmet içi eğitimlerden beklentiniz nedir?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	37
4.1.3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Hizmet içi eğitimlerin on-line mi yüz yüze mi olmasını tercih edersiniz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	39
4.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Uzaktan eğitim sürecinde kendi isteğinizle aldığınız on-line bir hizmet içi eğitim oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	41
4.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Pandemi süreci öncesindeki hizmet içi eğitim taleplerinizle bu süreçteki talepleriniz arasında bir fark oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.	43
4.1.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Sizinle aşağıda paylaştığım listede Milli Eğitim Bakanlığının Mart 2020’de pandemi nedeniyle ertelemiş olduğu–resmi yazı olarak okullara gönderdiği- çeşitli eğitimler var. İçinde katılmak istediğiniz eğitim(ler) varsa yazar mısınız?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	45
4.1.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Mevcut hizmet içi eğitimler yeterli mi? Açıklar mısınız?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar .....	49
4.1.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Eğer hizmet içi eğitimleri siz kendiniz belirliyor olsaydınız bu süreç sonunda ne tür eğitimleri listeye eklerdiniz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	51

<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>56</b>
<b>5.1. SONUÇ.....</b>	<b>56</b>
<b>5.2. ÖNERİLER .....</b>	<b>60</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>61</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>65</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>69</b>

## KISALTMALAR

a.e.	Aynı eser/yer
a.g.e.	Adı geçen eser
bkz.	Bakınız
C.	Cilt
çev.	Çeviren
ed. veya haz.	Editör/yayına hazırlayan
karş.	Karşılaştırınız
s.	Sayfa/sayfalar

## **BÖLÜM I**

### **1. GİRİŞ**

#### **1.1. Problem Durumu**

Dünya tarihi boyunca veba, kolera, tifo, domuz gribi gibi pek çok salgın hastalık ortaya çıkmış ve insanlık tarihine olumlu ve olumsuz etkileri olmuştur. Aralık 2019'da Çin'in Wuhan Eyaleti'nde ortaya çıkan Covid 19 bilindiği gibi Mart 2020'de ülkemizde de görülmeye başlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), nüfusun daha önce maruz kalmadığı bir hastalığın ortaya çıkışı, hastalığa sebep olan etmenin insanlara bulaşması ve tehlikeli bir hastalığa yol açması, hastalık etmeninin insanlar arasında kolayca ve devamlı olarak yayılması gibi özellikler göstermesi sebebiyle pandemi ilan etmiştir.

Pandemi ile birlikte sosyal, siyasi, ekonomik ilişkiler, hak ve özgürlükler, dil, din, yeme içme, sağlık, eğitim vb. normal hayatın akışında dikkatimizi bile çekmeyen tüm davranış kalıpları ve alışkanlıklar da etkilenmiş ve değişmek durumunda kalmıştır. Hayatın tüm alanlarını etkileyen ve tüm alanlarından da etkilenen bir sistem olarak eğitimin; pandemi sürecinden etkilenmemesi mümkün değildir.

Uzaktan eğitim sürecinin yeni bir süreç olması, sonuçlarının etkilerinin kestirilememesi, kontrol edilemeyen sonuçları olmasının beklentisi bu konuda araştırmaları gerekli kılmaktadır. Öğretmenlerimizin de bu süreçten en az zararlı çıkmaları için bu araştırmanın yerinde olacağını düşünülmektedir.

#### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecinde ve sonrasında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Bu genel amaç çerçevesinde şu alt araştırma sorularına da cevap bulunmaya çalışılacaktır:

- 1) Öğretmenlerin bu süreçte hizmet içi eğitimlerden beklentileri nelerdir?

- 2) Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde yüz yüze hizmet içi eğitimlere kıyasla on-line hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 3) Bu süreç öncesindeki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarıyla bu süreçte ya da sonrasında almak istedikleri hizmet içi eğitimler arasında bir fark oldu mu?
- 4) Bakanlığın hizmet içi eğitimlerini yeterli buluyorlar mı?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Yirmi birinci yüzyılda bilimde ve teknolojideki değişimler çok hızlı gerçekleşmektedir. Yine de okullar gibi bazı kurumlar başlangıçtan beri getirdikleri yüz yüze eğitim gibi özelliklerini devam ettirebilmekteydiler. Yenilikler, adaptasyon sürecinden sonra insanların hayatında yer etmekteydi. İnsanların yeniliklere alışması için uyum süreçleri bulunmaktaydı. Tüm dünyada ilan edilen ve dünyanın ilk kez tecrübe ettiği pandemi süreciyle birlikte herkes bir anda ‘yeni normal’ diye tabir edilen duruma adapte olmak zorunda kalmıştır.

Okulların ve öğretmenlerin bu süreçteki durumu tüm dünyanın tartıştığı bir konu haline gelmiştir. Şimdilik çözüm uzaktan eğitim olarak bulunmuştur. Fakat bunun sürdürülebilirliği ya da sonuçları henüz kestirilememektedir. Bu konuda yapılan bu türden bilimsel araştırmalar alınan ya da alınacak kararlarda yön gösterici olacaktır.

Uzaktan eğitim gibi yeni teknolojiler, zaman ve mekan gibi zorlayıcı durumlardan, eğitime erişim imkanını genele yaymasından eğitim maliyetlerini azaltmaktadır. Nicelik konusundaki avantajlarına karşılık nitelik konusunda dezavantajlı görünmektedir.

Açık ve uzaktan yükseköğretim üzerine yapılan bir araştırmada bu programlara başvuran kişi sayısında yıllara göre sürekli artış yaşanırken bu programlardan mezun öğrenci sayısındaki düşüklük; örgün eğitim veren kurumlara göre büyük farklılık göstermektedir. Sayısal artışın aksine mezun sayısındaki düşüklük nitelik konusunda bilgi vermektedir. Araştırma sonuçlarından bir tanesi de öğrenme-öğretme süreçlerinin nasıl geliştirilebileceği üzerine çalışılması gerektiği olmuştur (Can, 2019). Bu

araştırmadan uzaktan eğitimin entropiyi arttırdığı sonucuna ulaşılabilir.

Eğitim açık bir sistem olarak ele alındığında öğretmenler bu sistemin alt sistemidir. Birçok teoride ihmal edilen örgüt-çevre etkileşimi açık sistem teorisinde ön plana çıkmaktadır (Bursalıoğlu, 2016). Uzaktan eğitim örgüt-çevre etkileşiminin azaldığı bir eğitim ortamı sunduğundan, etkileşimden doğan olumlu sonuçların kaybedilmemesi için tedbirler alınmalıdır. Hiçbir sistemin mükemmel olmadığı böyle sayıldığı anda gerilemeye başlayacağı ilkesinden hareketle sistem içindeki öğretmenlerin geliştirilmesinde büyük rol oynayan hizmet içi eğitimlerin yeni eksikliklerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmanın; henüz kontrol altına alınmamış bu sürecin geliştirilmesine katkı sağlayacak bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

#### 1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma İstanbul İli Üsküdar İlçesi Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi'nde görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.
- Ayrıca görüşme formunda yöneltilen sorularla sınırlıdır.

#### 1.5. Tanımlar

**Uzaktan Eğitim:** Zamandan ve mekandan bağımsız bilgisayar ve internet tabanlı eğitim çeşididir.

**Pandemi:** Dünyada eş zamanlı olarak çok yaygın bir şekilde çok fazla sayıda insanı tehdit eden bulaşıcı hastalıklara verilen isimdir.

**Entropi:** Faydalı enerjinin azalmasıdır. Başka bir deyişle entropi sisteme ilişkin bilgisizliğin ve ya sistemin gösterdiği düzensizliğin ölçüsüdür (Bursalıoğlu, 2016)

**Hizmet İçi Eğitim:** Özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, çalışmakta olan kişilere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir.



## BÖLÜM II

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1. EĞİTİM

Kökeni Latinceye dayanan eğitim, kökleri beslemek (educare) kelimesinden türemiş ve İngilizceye 'education' olarak geçmiştir. Eski Türkçede ise terbiye anlamında kullanılan eğitim, Türk Dil Kurumunca "Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme" şeklinde tanımlanmıştır.

Selahattin Ertürk(1972) eğitimi, "bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik yönde değişiklikler oluşturma sürecidir" olarak tanımlar. Çeşitli bilim dallarınca farklı şekillerde tanımlanan eğitim, psikologlara göre insan ve çevre arasında var olan etkileşim, natüralistlere göre hayat mücadelesi için harcanan çaba, sosyologlara göre bir sosyal olgu, pedagoğlara göre ise bilgi ve kültür aktarımıdır (Sezgin, 1991).

Çetinkaya (2010), eğitimin birden fazla tanımının yapılabileceğini; terbiye, yönlendirme, yetiştirme, geliştirme, şartlandırma, uygulama, alıştırma, pedagoji, öğrenim-öğretim, edep, kültürlenme gibi kavramları ihtiva eden geniş bir yapı olduğunu belirtmiştir.

Eğitim; bilim ve teknolojinin gelişme hızının sürekli arttığı bu yüzyılda artık hayat boyu bitmeyen bir süreç haline gelmiştir. Eğitim; çocukları, gençleri, yetişkinleri de ihtiva eden çok boyutlu bir süreçtir. Çağı yakalamada bize rehberlik

etmesi beklenen öğretmenlerin, meslek içindeki eğitimleri bizim konumuzu oluşturmaktadır.

Ülkemizde eğitimle ilgili en yetkili mercii 23 Nisan 1920’de TBMM’nin açılmasından sonra, 2 Mayıs 1920 ve 3 sayılı Kanun’la kurulan Maarif Vekâleti olmuştur. 1989’dan bu yana çalışmalarını Milli Eğitim Bakanlığı adıyla sürdürmektedir. Bakanlık teşkilat şemasında öğretmen eğitiminden “Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü” sorumludur. 10.07.2018 tarih ve 30474 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı 1 Sayılı Kararnamesi 10. Bölüm 301 inci madde Milli Eğitim Bakanlığı Görevleri Hakkında kısmının 312’ nci maddesi ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün görevleri şu şekildedir:

MADDE 15 – (1) Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

a) Öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik politikaları oluşturmak, bu amaçla ilgili birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak.

b) Bakanlık öğretmenleri ile talepleri hâlinde özel öğretim kurumları eğitim personeline yönelik olarak; meslek öncesi ve meslek içi eğitimi vermek veya verdirmek, gelişmeleri için kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek.

c) Öğretmenlere yönelik olarak verilecek eğitime ilişkin konularda inceleme ve araştırmalar yapmak.

ç) Görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak; bunlarla ortak çalışma, araştırma, eğitim programları düzenlemek, danışma kurulları ve komisyonlar oluşturmak.

d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

(2) Öğretmenlere verilecek meslek öncesi, meslek içi ve diğer eğitimlere ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir. (<https://oygm.meb.gov.tr/www/genel-mudurluk-gorevleri/icerik>)

Ülkemizde öğretmen eğitimi; meslek öncesi (eğitim fakülteleri) ve meslek içi (adaylık eğitimi ve hizmet içi eğitim) olarak ikiye ayrılır. Eğitim Fakülteleri öğretmen yetiştirme kurumları olarak dört ve beş yıllık eğitimler vermektedirler. Mezun olan kişi Kamu Personeli Seçme Sınavını kazandıktan sonra öğretmen olarak atanır ve bir yıllık aday öğretmenlik süreci başlar. Bu bir yıllık eğitimin sonunda başarılı sayılırsa adaylığı kaldırılır ve kadrolu öğretmen olarak tanımlanır. Ülkemizde eğitim fakültelerinden mezun olarak ya da fen edebiyat Fakültelerinden mezun olup pedagojik formasyon belgesi alarak Kamu Personeli Seçme Sınavına girmeden öğretmenlik yapanlar da ‘ders ücretli öğretmen’ olarak tanımlanır. Bakanlığın düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitimlerden sadece kadrolu öğretmenler yararlanabildiği için bizim araştırma grubumuz “kadrolu” öğretmenlerdir.

Değişimin ve gelişimin doğa kanunu olması göz önünde bulundurulduğunda nesilleri yetiştiren öğretmenlerin mevcut bilgileriyle yerlerinde saymaları istendik bir durum değildir. Kişilerin mesleki veya kişisel gelişimini sağlamak kendi insiyatiflerine bırakılamayacak kadar önemli bir konudur. Devletin personel sayısı ve etki gücü itibarıyla en büyük bakanlıklarından biri olan Milli Eğitim Bakanlığı’nın öğretmen eğitimi politikası, düzenleyeceği eğitimlerin kalite ve içeriği üstünde durulması gereken en önemli konulardan biridir. Bu sebeple Milli Eğitim Bakanlığı gelişen ve değişen dünyaya adapte olmaları ve devletin bekası için öğretmenlere yönelik eğitimler gerçekleştirme yükümlülüğündedir.

## **2.2. HİZMET İÇİ EĞİTİM**

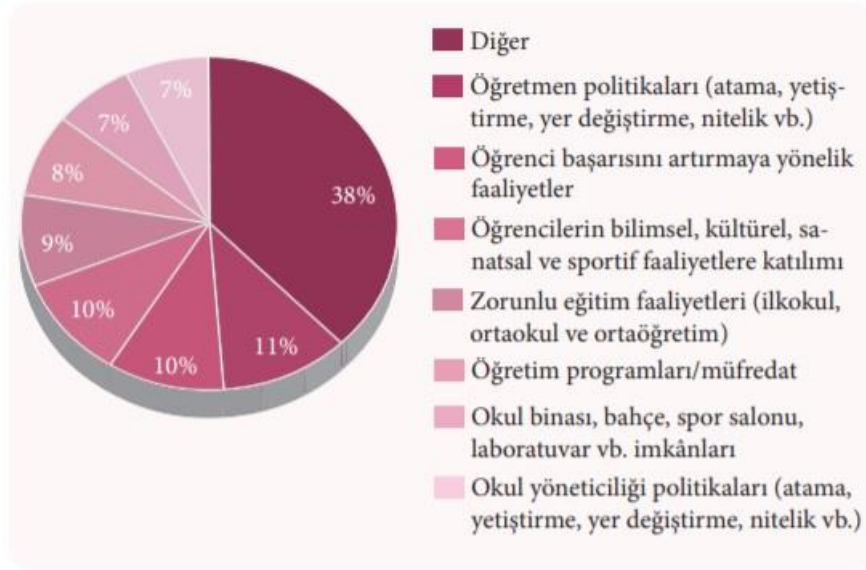
Hızla gelişen bilgi ve teknoloji bireyleri ve kurumları etkilemekte sürekli olarak güncellenmek ve yeni bilgiler öğrenmek durumunda bırakmaktadır. Verimliliğini arttırarak devamını sağlamak ve büyümek isteyen örgütler çalışanlarını yeni eğitimlere tabi tutarak ayakta kalmak durumundadırlar.

Personel geliştirme etkinlikleri; çağımızın örgütlerinin örgütsel amaçlarını gerçekleştirmek için uyguladıkları temel ihtiyaçlardan biridir. Personelin eğitimi,

yaşayan örgütler için yaşamsal bir fonksiyon haline gelmiştir. Eğitimi bir sistem, okulları ya da Milli Eğitim Bakanlığını bir örgüt olarak düşündüğümüzde hizmet içi eğitimler de örgütün amaçlarını gerçekleştirmek üzere yapılandırılan temel etkinlikler haline gelmektedir. Örgütsel verimliliğin artması, çalışanların yeni durumlara adaptasyonu ve eksikliklerinin giderilmesi hizmet içi eğitimlerin etkililiğiyle sağlanabilir.

Genç bir nüfusa sahip henüz kalkınmışlık düzeyi olarak istenilen seviyede olmayan ülkemizde hayat boyu eğitim ya da sürekli eğitim olarak adlandırılan hizmet içi eğitimlerin önemi de her geçen gün artmaktadır.

**Şekil 2: Öncelik Verilmesi Gerekli Görülen Faaliyet Alanları**



**Tablo1: Milli Eğitim Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı**

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2019-2023 Stratejik Planında paydaşlardan gelen bilgilerle oluşturulan Tablo-1 deki öncelik verilmesi gerekli görülen faaliyet alanı olarak birinci sırada "öğretmen politikaları"nın ele alınacak olması hem bir ihtiyaca hem de verilen öneme işaret etmektedir. Tablo-1'deki sonuçlar aynı zamanda bu araştırmanın gerekliliğini gösterdiği gibi öğretmenlerin; "Kusursuz yetiştirildikleri varsayılsa bile, meslekteki yeni gelişmelere uyumları ve çevresel koşulların

gereklerini yerine getirebilmeleri, sürekli eğitimlerini zorunlu kılmaktadır” (Aydın, 2008)

### **2.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı:**

Çalışanın, işini daha iyi yapması, gelişmesi, düşünmesi, mutlu olması, üretken olması, terfiye hazırlanması gibi konularda yürütülen eğitim etkinlikleri hizmet içi eğitim olarak adlandırılmaktadır (Harris, 1989:1).

### **2.2.2. Hizmet İçi Eğitimin Tarihsel Gelişimi:**

Hizmet içi eğitimin tarihçesi, antik Mısırlıların denizaşırı yerlerden getirdikleri esirlerin ve ülke içindeki işçilerin eğitilmelerine kadar uzanmaktadır. Bu dönemlerde eğitim doğrudan ve iş başında yapılmakta olup, uyum eğitimi, göreve dayalı eğitim, beceriye dayalı eğitim vb. şekillerde yapılmıştır (Sims,1990, s.18).

Sanayi Devrimi ile birlikte küçük imalathanelerin büyük fabrikalara evrilmesi örgüt, yönetim, eğitim gibi kavramların ortaya çıkması ve tartışılmasını da doğurmuştur.

XII. yüzyılda ortaya çıkan ‘ahilik’ Müslüman Türk toplumunun meslekî, dinî ve ahlâkî eğitiminde önemli rol oynayan, sosyo- ekonomik işlevinin yanında, eğitimin bir devlet görevi olarak kabul edilmediği bir dönemde zaviyelerde formal ve informal öğretimin yapılabilmesini sağlayan (Temel, 2007) bir eğitim teşkilatıdır.

Yirminci yüzyıla kadar çıraklık eğitimi gibi işbaşında eğitim olarak devam eden hizmet içi eğitim faaliyetleri; Cumhuriyet döneminde de çeşitli şekillerde devam eder. Sistemli ve düzenli bir şekilde ise Bakanlık, “Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Daire Başkanlığı”nı kurarak, hizmet içi faaliyetlerini düzenlemeye 1961 yılında başlamaktadır. 652 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile mülga duruma getirilinceye kadar birimin ismi zamanla değişmekle beraber her zaman bu faaliyetleri düzenleyen bir birim bulunmaktadır (Kaya, Ünalı, Artvinli, 2013)

### **2.2.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği:**

Hizmet içi eğitimin amaçlarından önce neden hizmet içi eğitime ihtiyaç duyarız sorusu daha öncelikli görünmektedir. Aydın (2014) bir kurumda hizmet içi eğitim gerekli olduğunun göstergelerini şu şekilde sıralar:

- Öğretmenlerin istekleri
- Personel araştırmalarının sonuçları
- Değerlendirme sonuçlarındaki yetersizlikler
- Bireysel gelişim istekleri
- Yasa ve düzenlemedeki değişiklikler
- Yönetici ve lider yetiştirme ihtiyacı
- Yeni personel işe alımı
- Yeni ekipman kullanımı
- Teknolojik gelişmeler
- Görev yeri değişikliği
- Güvenlik sorunları.

Bakanlığın düzenlemiş olduğu hizmet içi eğitim çeşitlerine baktığımızda, eksiklikleri olmakla birlikte bu başlıklar altına sıralanabildiklerini görmekteyiz.

Shael (1992) hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenleri; bireylerin yaptıkları işlerin değişmesi, teknolojinin gelişmesi, beceri yetersizliği, beklentilerdeki değişimler, pazar baskısı, teknik-kavramsal-iletişim becerilerinin geliştirilmesi olarak belirlemektedir.

#### **2.2.4. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları:**

Hizmet içi eğitim faaliyetleri rastgele ya da sistemsiz hazırlanamaz. Öğretmen eğitimi gibi eğitim sistemini bir bütün olarak etkileyen sonuçları sebebiyle bu eğitimler, özel ve genel, kısa ve uzun vadeli amaçları ihtiva etmek durumundadır. Başlıca amaçlar şunlar olmalıdır:

- **Çalışanların Oryantasyonu:** Tüm personelin buldukları kurumları ilgili kural, prosedür, değer, tutum, beklentiler konusunda bilgilendirilmeli, sosyalleşmeleri sağlanmalıdır.

- **Kalite Kontrol:** Kalite standartlarının tüm personel tarafından bilinmesi ve uygulanmasıdır.
- **Yöntemlerin Standart Hale Getirilmesi:** Kurumsal hizmetlerin sunumunda bir standart sağlandıktan sonra gerekli vizyoner ve yenilikçi adımlar atılmalıdır.
- **Güven Yaratmak:** Eğitimler yolu ile öğretmenlerin kuruma aidiyetleri ve dolayısıyla güveni artırır. Böylece işlerini daha iyi yapmak için gerekli motivasyon sağlanmış olur.
- **Kişisel Gelişimi Arttırmak:** Personelin sadece alanıyla ilgili değil çeşitli konulardaki bilgi ve becerisini arttırmak, öğrenme isteği uyandırmak da kişilerdeki bireysel gelişme isteğinin önünü açmaktadır.
- **Nitelikli Personelin Kuruma Çekilmesi:** Personelin eğitimlerle kariyer sağlayacağını düşünmesi performansı arttıran bir etmendir. Ayrıca bu işe yeterli kaynak ayrılması nitelikli insanların kurumu tercih etmesinin önünü açmaktadır.
- **Kurumda Öğrenme Kültürünün Oluşması:** Olumlu bir öğrenme kültürünün oluşması, kurumsal başarı ve kurumun hayatta kalması açısından büyük önem taşımaktadır. Kurumda öğretmenin kendini geliştirmesine ayrılan süre ya da maliyeti düşünmeyen yöneticilerin kurumları için başarı kaçınılmaz olacaktır (Aydın, 2014).

#### 2.2.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri:

Hizmet içi eğitimin türleri ile ilgili çok sayıda sınıflandırma görmekteyiz. En genel şekilde tasnif edecek olursak:

##### Uygulama Amaçlarına Göre;

- Oryantasyon Eğitimi:** İşe yeni girmiş personelin, kurum amaç ve politikasını, yapısını, işleyişini, görev, yetki ve sorumluluklarını, birlikte çalışacağı mesai arkadaşlarını, özetle kurumun tamamını tanıması için yapılmakta olan eğitim türüdür. Ön tanıtma, intibak, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitimi olarak da isimlendirilmektedir (Taymaz, 1992).

- b) **Temel Eğitim:** Kurumda yeni işe başlayan kişiye temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimlerdir. Stajyerlik, adaylık, hazırlık, uyarılma eğitimleri olarak da isimlendirilmektedirler( Aydın, 2014).
- c) **Geliştirme Eğitimi:** Çalışmakta olan mevcut personelin kendi alanı ile ilgili yetiştirilmesi ve yeteneklerinin geliştirilmesi için uygulanan eğitim olup motivasyonu ve kuruma aidiyeti geliştirmek amacıyla programlanır (a.g.e., 1997).
- d) **Tamamlama Eğitimi:** Personelin görev değişikliği, yaş durumu ve üretim sürecindeki değişiklikler gibi nedenlerden yapılan eğitim olup yeni görevinin gerektirdiği yeni özellikleri kazandırmak üzere planlanır (a.g.e., 1997).
- e) **Yükseltme Eğitimi:** Hiyerarşik yapı içerisinde bireyin örgüt içindeki kariyerinde bir üst makama hazırlanırken aldığı eğitimlerdir. Üst ya da alt kademe yöneticisi olmaya aday tüm yöneticileri geliştirmeyi amaçlar (Aydın, 2014).
- f) **Özel Alan Eğitimi:** İlk yardım, iş güvenliği, bilgisayar, yabancı dil gibi çeşitli alanlarda personeli yetiştirmek üzere düzenlenen programlardır.

Yapıldığı yere göre ise;

- a) **İş Başında Eğitim:** İş öğretme, çıraklık, iş rotasyonu, modelleme, mentorluk, koçluk, şelali modeli, çalışanları izleme, iş değiştirme olarak iş arkadaşı ya da eğiticinin doğrudan gözetimi altında yeni bir iş öğretilirken yapılan eğitimdir.
- b) **İş Dışında Eğitim:** Öğretici merkezli, on-line ve karma eğitim olarak üçe ayrılabilir. Öğretici merkezli eğitim; alanında uzman bir eğiticinin maliyetli materyaller kullanarak uygulamalı yaptığı eğitimdir. On-line eğitim; bilgisayar ve internet üzerinden gerçekleştirilen eğitimdir. Karma eğitim ise her iki eğitim türünü harmanlayarak yapılan eğitimdir.

#### **2.2.6. Yetişkin Eğitimi:**



İhtiyaç, insan doğasında var olan bir etmenin eksikliğinin hissedilmesi sonucu oluşan, kişiden kişiye değişiklik gösteren biyolojik, fiziksel ve psikolojik olabilen örüntülerdir. Bu ihtiyaçlar hava, su, yiyecek, uyku, cinsellik vb. ihtiyacı gibi fizyolojik ya da sevgi, şefkat, korunma, başarı, öğrenme, dostluk vb. ihtiyacı gibi psikolojik de olabilir (Budak, 2003).

Öğrenmenin psikolojik bir ihtiyaç olduğu kabulünden hareketle eğitim ihtiyacı da diğerleri gibi ömür boyu süren ve giderilmesi gereken bir ihtiyaçtır. Karşılanmayan ihtiyaçlar motivasyonu da düşürmektedir.

Yetişkin; psikolojik açıdan kendi hayatını yönetebilen, biyolojik açıdan üreyebilecek olgunlukta, yasal açıdan oy kullanma hakkını elde etmiş, toplumsal açıdan rollerinin gereklerini yerine getiren ve kronolojik açıdan yirmi yaş üstü vb. özellikleri kazanmış kişiler olarak nitelendirilirler (Duman, 2006)

Yetişkin eğitimleri onu talep edenlere ve programlayanlara göre çeşitlilik göstermektedir. Az gelişmiş ülkelerde yetişkin eğitimi okuma-yazma öğrenme olarak algılanmakta, gelişmiş ülkelerde durum değişmektedir. Aynı ülke içinde farklı coğrafyalarda bile durum ya da ihtiyacın çeşidi veya niteliği değişmektedir (Belanger ve Blais, 2006).

#### **2.2.6.1. Yetişkin Eğitiminde Dikkate Alınması Gereken Özellikler:**

Yetişkinlere eğitim düzenlenirken dikkat edilmesi gereken başlıca hususlar şunlardır (Bülbül, 1990):

- Yetişkinler aldıkları eğitim somut ihtiyaçlarını gidermesini, bir soruna çözüm getirmesini ve bu eğitimden bir yarar sağlamayı beklerler.
- Yetişkinler bilgi, beceri ve tutumlardan oluşan bir yaşantı birikimine sahip olduklarından eğitimden de bunları beklerler.
- Yetişkinler alıngandırlar, saygı görmek beklentisi içindedirler.
- Başkalarının yanında küçük düşmek istemezler.
- Her biri farklı ihtiyaç, beklenti, ilgi ve güdülerle eğitime gelirler.
- Yeniliklere karşı direnç gösterme eğilimindedirler.
- Başaramama kaygısı duyarlar.

- Hayatta çeşitli kaygıları olabildiğinden eğitime tam anlamıyla konsantre olamayabilirler.
- Eğitim düzeyi düşük yetişkinlerde kendine güven az olabilir.
- Sıkı otoriter davranışlara, saygısız davranışlara gelemeler, sert tepki gösterebilirler.
- Çeşitli sağlık sorunları olabilir.

#### **2.2.6.2. Yetişkin Eğitime Andragojik Yaklaşım:**

Andragoji terimini ilk olarak 1833 yılında bir Alman öğretmen, Alexander Kapp kullanmıştır. Daha sonra Lindeman bu terimi makalelerinde kullanmıştır. Knowles erişkinlerin çocuklardan farklı öğrendiklerini ve andragojinin geleneksel pedagojiiden farklı ilkeleri olduğunu düşünmektedir. Andragojiyi erişkinlerin öğrenmelerine yardımcı olabilme bilimi ve sanatı olarak tarif etmiştir. Yetişkin eğitiminde “kendi kendine öğrenmeyi öğretme” yaklaşımının daha doğru olduğu görüşündedir(Yalçın vd., 2005). Yetişkin eğitiminde andragojik yaklaşımın temel ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- 1. Bilme İhtiyacı:** Yetişkinler, öğrenmeden önce niçin öğrenmeleri gerektiğini bilmek isterler.
- 2. Benlik Algıları:** Kendilerine ait benlik algıları gelişmiş olduğundan dayatmalara direnç gösterirler.
- 3. Tecrübeleri:** Kendi tecrübelerinden faydalanılmasını beklerler çünkü bunları oluşturmaları uzun zaman almıştır.
- 4. Öğrenmeye Hazır Olma:** İşlerine yarayacak öğrenmelere karşı kolay motive olurlar.
- 5. Öğrenmeye Yönelim:** Yaşam-sorun ve görev merkezli öğrenme yaklaşımındadırlar.
- 6. Motivasyon:** Bazı dışsal motivasyon güdüleyicileriyle birlikte daha çok içsel motivasyon güdüleyicileriyle öğrenme yaklaşımındadırlar.

### **2.2.7. Hizmet İçi Eğitim Süreci:**

Hizmet içi eğitimin başarılı olabilmesi için her alanda olduğu gibi bu alanda da iyi bir planlama gerekmektedir. Sürecin doğru bir şekilde başlaması, devam etmesi ve sonuç alınabilmesi için yapılacak planlama şu şekilde olmalıdır:

Hizmet içi eğitim süreci:

#### **1. Eğitimin Planlanması**

- a.** Eğitim Politikasının Saptanması,
- b.** Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi,
- c.** Eğitim Önceliklerinin Belirlenmesi,
- d.** Eğitimin Bütçelendirilmesi.

#### **2. Eğitimin Programlanması, (Yıllık Eğitim Programları)**

#### **3. Eğitimin Uygulanması**

- a.** Eğitim Birimleri,
- b.** Eğitim Merkezleri,
- c.** Eğitim Görevlileri.

#### **4. Eğitimin Değerlendirilmesi**

- a.** Eğitilenlerin Değerlendirilmesi,
- b.** Eğiticilerin Değerlendirilmesi,
- c.** Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi,
- d.** Eğitim Sonuçlarının Değerlendirilmesi (Kalkandeler, 1979, s.14)

### **2.2.8. Hizmet İçi Eğitimde İhtiyaç Belirleme Süreci ve İhtiyaç Analizi:**

Her ne amaçla yapılırsa yapılsın yürütülen ihtiyaç belirleme çalışmaları bir planlama süreci gerektirir. İhtiyaç belirleme süreci beş aşamalı olarak değerlendirilebilir (Şahin, 2006):

1. **Hazırlık:** Bu aşama ihtiyaç alanlarının ve ihtiyaçları tespit edilecek grupların belirlenmesiyle ilgili kararları içermektedir. Kararlar verilirken ne tür bilgilerin toplanacağı da belirlenmelidir.
2. **Bilgi Toplama:** Örgütlerin bu analizleri yapıldıktan sonra ihtiyaçların saptanması aşamasına geçilir. Bu aşamada anket, görüşme, odak grup, gözlem vb. teknikler uygulanır. Bu tekniklerden araştırmaya veri toplamak için kullandığımız görüşme tekniği, verilerin toplanması başlığında ele alınacaktır.
3. **Bilgilerin Analizi:** Veri toplama teknikleri kullanılarak ortaya çıkan ihtiyaçların analizidir. Bir başka deyişle ihtiyaçlarda ortaya çıkan farklılıkları giderme yolları bulma sürecidir.
4. **Bilgilerin Rapor Edilmesi:** Analizi sürecinde ortaya çıkan bilgileri tasnif, özetleme ve yorumlama sürecidir.
5. **Bilgilerin Kullanılması:** İhtiyaçların ne olduğunu öğrenmek yeterli değildir. Elde ettiğimiz verileri rapor etmemiz gereken birimlere bildirmeli ve kullanmalıyız. Kullandıktan sonra sürekliliği sağlamak için sonuçlarıyla ilgili de rapor hazırlanmalıdır.

İhtiyaç analizi; ihtiyaç belirleme sürecinin hazırlık aşaması olarak eğitim ihtiyaçları; örgüt, iş-görev ve kişi/personel analizi şeklinde yapılmaktadır.

- a) **Örgütsel İhtiyaç Analizi:** İstenen durum ile gerçek durum arasındaki farkın saptanabilmesi amacıyla yapılır. Personel hareketliliği, iş doyumu araştırmaları, devamsızlık, iş kazaları kayıtları, tutum araştırmaları, çalışanların önerileri vb. tespitlerin ihtiyaç analizinde büyük rolü bulunmaktadır.

- b) **İş-Görev Analizi:** Personel tarafından ortaya konan işlerin analizidir. İşle ilgili görev ve işlemlerin listelenmesi, bu görev ve işlerin nasıl başarılabacağıyla ilgili ayrıntılı görev taksimi yapılmasıdır.
- c) **Kişi/Personel Analizi:** Görevin gerçekleştirilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklerin belirlenmesini içerir. Kimin eğitime ihtiyaç duyduğunu belirlemek amacıyla yapılır.

### 2.3. UZAKTAN EĞİTİM

Pandemi sürecinde 18 milyon 108 bin 860 öğrencinin bulunduğu büyük bir genç nüfusa sahip ülke olarak Türkiye, örgün eğitim kurumlarında verilen eğitim-öğretimi televizyonlar ve internet üzerinden vermeye başlamıştır. Uzaktan eğitim Türkiye’de ilk kez bu dönemde kullanılmamaktadır. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte çeşitli üniversiteler, kurslar, hizmet içi eğitimler uzaktan eğitimi kullanmaktaydı. Fakat bu daha çok kişinin kendi isteğiyle dahil olduğu, mesafe/mekan/zaman sorunun olduğu zamanlar tercih edilen bir yöntemdi. Pandemi süreciyle birlikte aniden ilkokul, ortaokul, lise ve üniversitelerin tamamı uzaktan eğitime geçmek durumunda kalmıştır.

Eğitim, yalnızca kişilerin içinde bulunduğu mekan ve zamanla sınırlı iken, teknolojinin gelişmesiyle birlikte fiziksel mekân ve zamanın eğitim üzerindeki sınırlayıcı etkileri de göreceli olarak ortadan kalkmıştır. Pek çok uzamı tek bir platform üzerinde bir araya getiren ve mesafeleri, engelleri ortadan kaldıran iletişim teknolojileri, eğitimde de yeni tarzların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Uzaktan eğitim, iletişim teknolojilerinin eğitimdeki en yaygın kullanımlarından biridir.

Eğitim anlayışında değişim ve dönüşümlere sebep olan uzaktan eğitim modeli için birçok tanım yapılmaktadır. Yapılan tanımlar incelendiğinde ise belirli bir yaş ve öğrenim düzeyi zorunluluğunun bulunmaması; zaman ve mekân kısıtlılığının olmaması; fiziksel bir katılım zorunluluğunun aranmaması; tek bir merkezden planların ve sistemin takip edilmesi; gönüllülük esasına dayanması; altyapısal olarak hazır olan her yere eğitimin ulaştırılması, kitle iletişim araçları ve elektronik

medyanın öğrenme ve iletişimde etkin bir şekilde kullanılması gibi temel fikirlerin vurgulandığı görülmektedir (Uşun, 2006).

Uzaktan eğitimi; öğretmen ve öğrencinin aynı mekanda bulunmak zorunda olmadığı eğitim şekli olarak tanımlayan Şişman'a göre (2011) uzaktan eğitim; fiziki yapının, araç-gereçlerin, kaliteli öğretmen, kaliteli eğitim, standart eğitim, öğrenci sayısının fazlalığı, okula devamlılık sorunları, hızlı nüfus artışı, ailelerin eğitime ilgisizliği, ilgi-yeteneklere uygunluk, öğrenme düzeyleri, çağdaş yöntemlerin her yerde uygulanmaması vb. nedenlerden ülkemizde uygulanması gerekli eğitim şeklidir.

Uzaktan eğitimin ülkemizdeki tarihçesine bakıldığında; Kırık (2014) özellikle Eskişehir Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi'nin kurulmasıyla birlikte Türkiye'de uzaktan eğitimin hız kazandığını fakat batı ülkelerine nazaran geç kalındığını ifade etmektedir. Aynı araştırmada 21. Yüzyıl yeni medya çağı olarak tanımlanırken mevcut eğitim sisteminin; ekonomik, toplumsal, siyasal... vb. koşullar insanın eğitim hakkının eşit ve adaletli bir şekilde kullanılamamasına neden olmasından hareketle uzaktan eğitimin de bir 'hak' olduğu görüşü savunulmaktadır.

Urdan ve Weggen (2000:3-5) niçin uzaktan eğitim sorusunun cevabı olarak mevcut bilgilerin hızla eskimesi, giderek daha fazla yetişkinin öğrenci olmak durumunda kalması, eğitim maliyetlerinin düşürülmek istenmesi, öğrenimin zaman zaman yapılan bir aktivite olmaktan çıkıp sürekli hale gelmesi, bilgiye zamanında ve anında ulaşabilme, internet kullanımındaki patlama, zaman ve mekan sınırının olmaması gibi etmenleri sıralamışlardır (Akt. Çelik ve Çukadar, 2003).

Karataş (2003) uzaktan ve yüz yüze eğitimin birbirine eşit olup olamayacağı ile ilgili araştırmasında üç temel sorundan bahseder:

1. Uzaktan eğitimle ilgili araştırmaların geleneksel kuramlara dayanması
2. Uzaktan ve yüz yüze eğitimi karşılaştıran araştırmaların toptancı ve yüzeysel yaklaşımı
3. Her iki sistemin karşılaştırılmasında öğrenme deneyimi eşitliğinin göz ardı edilmesi

Sonuç olarak uzaktan ve yüz yüze eğitimde öğrenme sonuçlarının eşitliğinin pek mümkün görünmediğini alanda yapılacak araştırmaların artmasıyla durumun netleşeceğini belirtmektedir.

Ertugut (2008) internet temelli uzaktan eğitim üzerine yazdığı makalede örgütsel, sosyal, pedagojik temelleri üzerinde durmuş, yakın gelecekte örgün eğitime ciddi bir alternatif olacağını öngörmüştür. Eğitim kalitesinin yükseltilmesi, uzaktan eğitim konusundaki hak ve ihlallerin ortadan kaldırılması eğitimden sorumlu devlet kurumlarının yükümlülüğündedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki aksaklıkların öğretmen ve öğrenci motivasyonunu olumsuz etkileyeceğinden bahsetmektedir.

Yaylacı 2013'te Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik yaklaşım sorunu olduğundan bahisle öğretmen yetiştirmede uzaktan eğitimin; pratik ve az maliyetli oluşunun cazibesıyla hareket edildiğini, yüz yüze eğitimin yerini tam olarak tutacağını bir varsayımdan ibaret olduğunu belirtmektedir. Öğretmen yetiştirmede uzaktan eğitimin; Hamilton'ın (2004:849) vurguladığı gibi tek anlamlı ve tek sesli olduğu, bunun ise öğretmenin kendini geliştirmesinden ziyade tek taraflı malumat aktarımı olduğu eleştirisini getirmektedir.

Yapılan başka bir araştırmada öğretmenlerin hizmeti içi eğitimde uzaktan eğitime yönelik inançlarına bakılmış, cinsiyet ve teknoloji deneyiminin önemli değişkenleri olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın öğretmenlerde teknoloji kullanımına yönelik öz yeterlik erkek öğretmenlere göre düşük çıkmıştır. Aynı durum kıdemi düşük olan öğretmenlerin uzaktan eğitime daha sıcak kıdemi yüksek olan öğretmenlerin ise uzak eğitime daha soğuk baktıkları şeklinde ortaya çıkmıştır. Uzaktan hizmet içi eğitime yönelik bu olumsuz algıların kırılması için motivasyon ve oryantasyon eğitimleri tavsiye edilmiştir (Horzum, M. B.,2012).

Uzaktan eğitimin genellikle yükseköğrenim aşamasında örgün eğitime devam edemeyen yetişkinler, ikinci hatta üçüncü üniversiteyi okuyan çalışanlar, aile baskısı nedeniyle okula gönderilmeyen kadınlar tarafından kullanıldığı görülmektedir.

Uzaktan eğitim, bireye kaçırdığı fırsatları tekrar sunarken aynı zamanda bizim gibi ekonomik ve teknolojik olarak gelişmekte olan ülkelerde eğitimde fırsat

eşitliğiyle ilgili etik, ilkesel soru ve sorunları da beraberinde getirmektedir. Öğretmenlerin okula gelmeden ev ortamından sürece dahil olmaları iş hayatına adaptasyonlarıyla ilgili çeşitli mesleki motivasyon kayıplarına sebep olabilir.

## 2.4. ÖĞRETMENLİK

Bir meslek dalı olarak öğretmenlik, 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun (1973) 43. Maddesinde; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” şeklinde tanımlamaktadır. Öğretmenlik insanlık tarihi kadar eski bir meslek olmasına karşın bir meslek olarak kabulü oldukça yenidir. Eğitimin bilim olarak kabul edilmesiyle öğretmenliğin özel bilgi ve beceri gerektirdiği ortaya çıkmış ve kabul edilmiştir.(Erden,1998)

Öğretmen yeterlilikleri konusunda öğretmenler genel olarak alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür başlıklarında toplayabileceğimiz üç ana alanda yeterli olduktan sonra öğretmen olarak görev yapmaya başlarlar. Bunun yanında bilimsel araştırmalar yapabilen, entelektüel yönü gelişmiş, çocuk-ergen-yetişkin psikolojilerine hakim olan, sosyolojik ve ekonomik konularda bilgisi olan, sürekli motivasyon sahibi ve motive edebilen, diplomatik yönü kuvvetli, yönetim bilgisine sahip vb. bir çok özelliği bünyesinde harmanlaması kanunen olmasa da toplum beklentileri açısından öğretmenden beklenen özelliklerdir. Fakat çok geniş ve farklı kesimlere hitap ettikleri için sürekli değişen ve gelişen bir dünyaya bireyler yetiştirme görevinde olduklarından kendilerini sürekli geliştirmek ve yetiştirmek durumunda kalan zorlu bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır (Şişman, 2010).

Diğer mesleklerden farklı olarak çok geniş bir insan kesimiyle ilişkili bir meslek olan öğretmenliğin bu kesimleri etkileme gücü ve bu kesimlerden etkilenme özelliği vardır. Merkezden taşranın en ücra köşesine etki gücüne sahip olan tek bakanlık olan Milli Eğitim Bakanlığı, bunu öğretmenler aracılığıyla gerçekleştirmektedir.



## **BÖLÜM III**

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Yöntemi**

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, deseni, çalışma grubu, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ile ilgili bilgilere yer verilecektir.

#### **3.2. Araştırmanın Deseni**

Bu araştırmada Bülent Akarcalı Lisesi Öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecinde hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına dair görüşlerini derinlemesine ele alabilmek için nitel bir yaklaşım tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar özellikle sosyal bilimlerde derin ve detaylı araştırma olanağı sağlayacağı için bu araştırma da nitel yaklaşımla ele alınmıştır.

Araştırma konusuna uygun olarak fenomenoloji (olgu bilim) deseni kullanılmıştır. Olgu bilim; günlük hayatta karşılaştığımız fakat ayrıntılı bilgiye sahip olmadığımız ya da üzerine çok düşünmediğimiz olguları (örneğin olay, deneyim ya da durum gibi) derinlemesine inceleyen nitel araştırma türüdür. Olgu bilimde esas odaklanılan olgunun kendisidir. Olgu bilim araştırmalarında veri kaynağını, olguyu birebir yaşayan ya da dışı yansıtabilecek birey ve gruplar oluşturur (Cropley, 2002).

### **3.3. Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi öğretmenlerinin çeşitli branşlardan yirmi (20) öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin seçilmesinde sendikaların rollerine dair yönetici görüşlerinin derinlemesine anlaşılması için araştırmaya en iyi şekilde yardım edebilecek kişiler seçilmeye çalışılmıştır.

Çalışma grubu belirlenirken nitel araştırma örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik (heterojen) örnekleme tercih edilmiştir. Farklılıkları belirlemek için ortak örüntülerin belirlenmesinde (Baltacı, 2018) kullanılan bu yöntemle, araştırmada her branştan en az bir öğretmen ve hizmet içi eğitimlere daha önce sıklıkla katılan yirmi (20) öğretmen seçilerek çalışma grubu oluşturulmuştur.

### **3.4. Verilerin Toplanması**

Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama sürecinde öncelikle Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nden ve İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırma izni alınmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra okula haftada bir gün gelen öğretmenlerimizle görüşmeler yapılmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı, elde edilen bulguların gizliliği için neler yapılacağı ve görüşme süresi ve süreci, görüşmenin katılımcının izniyle kayıt altına alınacağı ayrıntılı ve açık bir şekilde açıklanmıştır. Görüşme öncesinde izinlerin ve soruların bir kopyası katılımcıya sunulmuştur. Katılımcılardan ses kaydı alınmamış, yazılı olarak görüşleri kayıt altına alınmıştır. Katılımcıların onayıyla görüşleri araştırmaya dahil edilmiştir.

### **3.5. Verilerin Analizi**

Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen veriler içerik analizi yaklaşımı ile değerlendirilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde yapılan esas işlem ise birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım, Şimşek 2013). Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen bulgular yorumlanarak öğretmen görüşlerine yer verilmiş olup görüşmeler alıntılar yapılarak Ahmet, Ayşe, Betül, Berk... şeklinde rumuzlar kullanılmıştır.

Analiz yapılırken görüşmelerden alınan notlar çözümlenmiştir. Analiz sürecinde görüşlerin içeriğine göre temalar belirlenmiş ve görüş çokluğu dikkate alınarak önem sıralaması yapılmıştır.

## **BÖLÜM IV**

### **4. BULGULAR VE YORUM**

#### **4.1. Bulgular ve Yorum**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel verilere ve yorumlara yer verilmiştir. Sonrasında araştırmanın amacı ve alt amaçlarına yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

##### **4.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Bu bölümde yöneticilerin “cinsiyeti”, “eğitim durumu”, “branşı”, “öğretmenlikteki kıdemi” ve “ öğrenim durumu” ile ilgili bulgular tablolar halinde

sunulmuştur. Öğretmenlerin cinsiyete ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 4.1.1.1.'de yer almaktadır.

**Tablo 4.1.1.1. Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Cinsiyet	Frekans (F)	Yüzde (½)
Kadın	15	%75
Erkek	5	%25
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>%100</b>

Araştırmanın %75'ini kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmamızı yaptığımız okuldaki kadın öğretmen sayısının erkeklere göre fazla olması örneklemimize de yansdığından kadınların hizmet içi eğitim çalışmalarına ilgisinin daha fazla olduğu sonucunu çıkartamayız.

**Tablo 4.1.1.2. Öğrenim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Öğrenim Durumu	Frekans (F)	Yüzde (½)
Lisans	13	%65
Yüksek Lisans	7	%35
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>%100</b>

Tablo 4.1.1.2'deki verilere göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %65'i lisans mezunu iken %35'i yüksek lisans mezunu olup örneklem grubunda doktora mezunu bulunmamaktadır. Örneklem grubunun %35'nin yüksek lisans mezunu olması, araştırmamıza ve hizmet içi eğitimlere gönüllü katılmış öğretmenlerin kendilerini geliştirme konusundaki gayretleriyle ilgili fikir vermektedir.

**Tablo 4.1.1.3. Branş Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Branş	Frekans (F)	Yüzde (½)
Türk Dili ve Edebiyatı	1	%5
Matematik	3	%15

İngilizce	3	%15
Fizik	1	%5
Biyoloji	2	%10
Bilişim Teknolojileri	1	%5
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	2	%10
Müzik	1	%5
Tarih	1	%5
Sağlık Bilgisi	1	%5
Rehberlik	2	%10
Kimya	1	%5
Arapça	1	%5
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>%100</b>

Tablo 4.1.1.3.'te yer alan branşlarına göre dağılım tablosu maksimum çeşitleme yapılarak belirlendiğinden okuldaki her branştan en az bir öğretmenin olmasına dikkat edilmiş olduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.1.1.4. Meslekteki Kıdemine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri**

Mesleki Kıdem	Frekans (F)	Yüzde ( $\frac{1}{2}$ )
10 yıl ve altı	7	%35
11-20 yıl	8	%40
	4	%20

21-30 Yıl	1	%5
30 Yıl ve Üstü		
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>%100</b>

Tablo 4.1.1.4.'teki verilere bakarak örneklem grubunun %35'inin 10 yıl ve altı, %40'nın 11-20 yıl, %20'sinin 21-30 yıl, %5'inin 30 yıl ve üstü olduğu görülmektedir. Bu duruma bakılarak hizmet içi eğitimlere katılan ve bu araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlerin mesleğe yeni başlayan ya da 11-20 yıl çalışmış öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

#### **4.1.2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Hizmet içi eğitimlerden beklentiniz nedir?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerden beklentileri sorulduğunda verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET:** “Mevcut hizmet içi eğitimlerin amaca uygun yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü hizmet içi eğitimleri koordine edenler, konuyla ilgili yeterli bilgi ve donanıma sahip değiller. Okulların kademesine, öğretmenlerin branşına göre farklı eğitimler düzenlenmeli. Mesela ilköğretim matematikle ilgili bir hizmet içi eğitim liselerde görev yapan öğretmenlere de veriliyor. Ya da hizmet içi eğitimler ilköğretim bazlı yapılıyor, lise öğretmenleri ihmal ediliyor.”

**AYŞE:** “Birincisi teknolojinin gelişmesiyle birlikte eğitim-öğretim ile ilgili yeni gelişmeler veya olumlu değişimler ile alakalı duruma adapte olabilmek için seminerler almak misal eba akademi”

**BETÜL:** “Kişisel ve mesleki gelişim”

**BERK:** “Mesleki gelişim amacıyla”

**ELİF:** “Hem kişisel gelişim hem de mesleki gelişim sağlamak”

**FAHRIYE:** “Kendimi geliştirmek istediğim alanda eğitim alarak eksikliklerimi tamamlamak.”

**HAKAN:** “Yeni koşullara daha hızlı adapte olmak”

**HASAN:** “Çok güzel hazırlanmış”

**İPEK:** “Kendimi bazı daha az bilgiye sahip olduğum konularda geliştirmek”

**MELİS:** “Kişisel ve mesleki gelişim”

**ÖZLEM:** “Yeni eğitim öğretim yöntem ve teknikleri, öğretim yaklaşımları hakkında bilgi sahibi olmak, çağa ayak uydurmak.”

**SEDA:** “Bilim, teknoloji ve eğitim alanında meydana gelen gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, eğitim yöntem ve tekniklerini geliştirmek”

**SEMA:** “interaktif, sertifikalı, güncel”

**SANEM:** “Yararlı ve işlevsel olması”

**SEVİL:** “Bilmediğimiz konularda rehber olunması, aydınlatılmak.”

**SELDA:** “Meslek hayatımın içinde kullanabileceğim eğitimlerin yanı sıra günlük yaşamımı da kolaylaştıracak eğitimler almayı tercih ederim. Uygun zaman , yer ve öğretmenler tarafından verilen ilgi alanıma giren eğitimlere katılmak beni mutlu edecektir.”

**TUĞÇE:** “Eğitim ve Sınıf Yönetimi ile ilgili bilmediklerimi öğrenmek, genel olarak farklı konularda bilgilerime bilgi katmak.”

**TARIK:** “Beklentim her defasında fazla oluyor heralde çünkü eğitimlere bakınca pek içeriği dolu dolu etkinlik göremiyorum.”

**YELİZ:** “Mesleki gelişimleri ve yeni uygulamaları yürürlüğe girmeden öğretmenlerin yetiştirilmesi. Uygulamada aksaklıkları daha aza indirger.”

**ZEHRA:** “Kişisel gelişime katkı sağlaması”

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerden beklentilerinin;

- Kişisel Gelişim ve Mesleki Gelişim (5 kişi)
- Yeniliklere Uyum (6 kişi)
- Kişisel Eksiklerin Tamamlanması (3 kişi)

- İeriğın Kalitesi ve Eğitiminin Yetkinliği (3 kişi)
- Eğitimle İlgili Eksikliklerin Tamamlanması Gelişmelere Ayak Uydurmak (5 kişi)
- Günlük Yaşamı Kolaylaştıracak Eğitimler (1 kişi)

Başlıklarında yoğunlaştıkları görülmektedir. Hizmet içi eğitimlere yönelik olarak; topluca her öğretmene aynı eğitim yerine brana ya da okul kademesine göre ayrılan eğitimler düzenlenmesi, sadece mevcut durumlardan ortaya çıkan ihtiyaçlara göre değil gelecekte ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar yordanarak eğitimlerin yeniliklerden sonra değil önce verilmesi gerektiği eleştirilerinde bulunmuşlardır.

#### **4.1.3. Araştırmaya Katılan ğretmenlerin “Hizmet içi eğitimlerin on-line mı yüz yüze mi olmasını tercih edersiniz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yüz yüze ve on-line eğitimle ilgili tercihleri sorulduğunda verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET:** “Konusuna göre ikisi de olabilir.”

**AYŞE:** “İkisi de olabilir , bazı eğitimlerin yüz yüze olması şart değil i yüz yüze de diğer branşlardan ve illerden de öğretmenlerle tanışma fırsatımız oluyor , bu bile eğitimin yanında ikinci bir artı oluyor.”

**BETÜL:** “Normal dönemde tabi ki yüz yüze olmasını tercih ederim ama şu an içinde bulunduğumuz durumdan dolayı on-line olmasını tercih ederim.”

**BERK:** “Online”

**ELİF:** “On-line”

**FAHRIYE:** “Açıkçası yüzyüze olmasını tercih ederdim .Ancak bu pandemi sürecinde sağlık koşulları çerçevesinde online olması daha yerinde olacaktır.”

**HAKAN:** “Günün koşullarına, yarar-zarar durumuna ve seminerin konusuna göre değişiklik gösterir. Bu günün koşullarına göre covid-19 virüsünden kaynaklı online seminer mantıklı olur. Covid-19 un olmadığı zamanlar için öğretmenlerin



*seminerden aldıkları bilgileri gündelik hayatlarında kullanıp kullanamama, uygulamalı olup-olmama durumuna göre online veya uzaktan olma durumu tercih edilebilir.”*

**HASAN:** “Yüz yüze”

**İPEK:** “İçeriğine göre değişmekle birlikte, uygulamalı olması gerekmeyen konular online olabilir.”

**MELİS:** “On-line.”

**ÖZLEM:** “Her ikisi de olabilir.”

**SEDA:** “Yüz yüze”

**SEMA:** “Pandemi sürecinde Online olmasını tercih ederim.”

**SANEM:** “Şu an hastalıktan dolayı on- line olmalıdır.”

**SEVİL:** “Bu sorunun cevabı eğitimin içeriğine göre değişir. Örneğin ilk yardım eğitimi almak istiyorsam bunun yüz yüze olmasını tercih ederim.”

**SELDA:** “On-line olmasını tercih ederim. Hem park sorunu olmuyor, hem gideceğim yer için zaman, giyinme süslenme vs vakit harcamıyorum, hem de bir seminerden çıkıp diğerine hemen katılabiliyorum. Ayrıca yüz yüze seminerlerde salonlar havasız oluyor, evimde daha rahat.”

**TUĞÇE:** “Elbette yüz yüze eğitim çok daha etkili olurdu ama bu pandemi döneminde online olması daha sağlıklı diye düşünüyorum.”

**TARIK:** “Yüz yüze”

**YELİZ:** “Yüz yüze”

**ZEHRA:** “Pandemi süreci haricinde yüz yüze olmasını tercih ederim.”

Öğretmenlerin verdikleri cevaplara bakıldığında yirmi (20) öğretmenden on beş'i (15) yüz yüze eğitimi, üç (3) kişi sadece on-line eğitimi tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Bu kişilerden yedi (7) kişi ise ‘sadece pandemi döneminde’ on-line eğitimi, altı (6) kişi ise eğitimlerin konusuna göre on-line ya da yüz yüze olarak belirlenebileceğini belirtmişlerdir.

Bu cevaplardan öğretmenlerin yüz yüze eğitimi esas aldıkları dönemselsel ya da konusuna göre on-line eğitimin kolaylık sağlayabilecek bir alternatif olarak görüldüğü anlaşılmaktadır.

#### **4.1.4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Uzaktan eğitim sürecinde kendi isteğinizle aldığınız on-line bir hizmet içi eğitim oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu süreçte on-line eğitim alıp almadıklarına dair verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET, BETÜL, BERK, FAHRIYE, HASAN, İPEK, MELİS, ÖZLEM, SEDA, SEMA, SEVİL, TARIK :** “Hayır olmadı.”

**AYŞE:** “online da soru sormadığım için zorlandım, teknik aksaklık olduğu için program ilerlemediğinden 2 tane eğitimi tamamlayamadım, online canlı kurslardan memnunum”

**ELİF:** “Evet, ikisi de başarılı. Ama online eğitimde ulaşım vs sorunları olmadığı için çok daha rahat. Vakit kaybı az oluyor. Mesafeden dolayı gidemediğiniz eğitimleri alabiliyorsunuz. Avantajları daha fazla.”

**İPEK:** “Psikolojik sağlamlık eğitimi ve çocuklarla iletişim ile ilgili seminerler aldım. Kameralar kapalı olarak yapılan etkileşimle istenilen duygu geçişlerinin maalesef başarılı olduğunu düşünmüyorum. Hem anlatıcı hem de dinleyici dönüt almakta zorlanıyor.”

**HAKAN:** “Uzaktan eğitim süreci, pandemiyle birlikte ortaya çıktığı için seminerler arka planda kaldı, süreci daha iyi ve sağlıklı atlatmak adına önceliklerimiz değişti yani kısacası kendi isteğimizle aldığınız on-line bir hizmet içi eğitim olmadı.”

**SEMA:** “Bence pek bir fark yok. Özellikle seminerlerde, daha etkili olduğunu düşünüyorum. Önemli olan öğrenme isteği ya da ihtiyacıdır. Öğrenme ihtiyacı olan kişi, her yerde, her şekilde öğrenebilir, diye düşünüyorum. Bir de ekran görüntüsü alma kolaylığı olması, anlaşılmayan konuda tekrar açıp bakılmasını kolaylaştırıyor. Ya da yayınlanan videodan tekrar açıp bakılması, öğrenmeyi pekiştirme anlamında işi kolaylaştırıyor.”

**SANEM:** “Sürekli on-line ders verdiğim için tekrar bilgisayar başında olmak istemediğim için katılmadım.”

**SELDA:** “Gayet güzel, hiçbir farkı yok anlama konusunda. Ama diğer konularda bahsettiğim gibi online tam benlik 😊”

**TUĞÇE:** “Kendi isteğimle birkaç online eğitime katıldım. Az önce de belirttiğim gibi yüz yüze eğitim online eğitimden çok daha etkili diye düşünüyorum. Ama online eğitimlerin içinde iyi olan dikkate değerleri de mevcut.”

**YELİZ:** “Mesai saatlerinin bitiminde olması sebebiyle tamamlayamadım.”

**ZEHRA:** “Evet yapılan duyurular doğrultusunda hizmet içi eğitimlere katıldım.– Hepsinin kendi içerisinde ele aldığı konular çerçevesinde memnun kaldığımı belirtmek isterim.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden on üçü (13) on-line herhangi bir on-line eğitime katılmak istememişlerdir. Bu kişilerden bazıları eğitimlere başvurmak istedikleri halde gün boyu uzaktan eğitim veren bir öğretmen olarak bilgisayar başında daha fazla kalmak istememesi, saatlerin uygun olmaması ve pandemi sürecinde hizmet içi eğitimlerin öncelikleri arasında yer almaması sebebiyle eğitim almadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerden yedisi (7) on-line eğitimlere kendi isteğiyle katılmışlardır. Yüz yüze eğitimle karşılaştırıp değerlendirmeleri istendiğinde genel olarak memnuniyetlerini ifade etmekle birlikte etkileşimin az olması, soru soramaları dezavantaj olarak; vakit kaybının olmaması, daha önce

ulaşım sıkıntısıyla alamadıkları eğitimleri alabilmeleri, tekrarının mümkün olması avantaj olarak değerlendirilmiştir.

#### **4.1.5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Pandemi süreci öncesindeki hizmet içi eğitim taleplerinizle bu süreçteki talepleriniz arasında bir fark oldu mu?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bu süreç öncesindeki ve bu süreçteki hizmet içi eğitim taleplerinde bir değişiklik olup olmadığına dair verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AYŞE, BERK, HASAN, SELDA, TARIK, YELİZ:** “Hayır, olmadı.” (Ö2, Ö4, Ö8, Ö16, Ö18, Ö19)

**AHMET:** “Pandemi döneminde eğitim ihtiyaç önceliklerim değişti. Kendimden çok öğrenciye yönelik çalışmalar (uzaktan ders anlatımında öğrencileri nasıl motive edeceğimiz, uygun materyal hazırlama gibi) tercihlerim oldu.”

**BETÜL:** “Pandemi öncesinde farklı bir şehirde hizmet içi eğitim almayı tercih ederdim. Ama pandemi döneminde evden fazla çıkamadığımız için on-line eğitim almak çok daha mantıklı. Bu dönemde biz de öğrencilerimize dersleri on-line olarak anlatıyoruz. Bu konuyla ilgili (uzaktan ders anlatımı) eksik olduğumuz noktalar için hizmet içi eğitim olabilir. Pandemi öncesinde böyle bir gereksinimimiz yoktu.”

**ELİF:** “Oldu. Yukarıda saydığım sebeplerden dolayı katılamadığım seminerlere katılma şansım oldu. Ev konforunda seminerler çok eğlenceli bir hal aldı. Motivasyonum yükseldi.”

**FAHRİYE:** “Evet pandemi öncesinde tercih ettiğim seminer konuları daha çok genel eğitsel konulardan oluyordu. Ben de genelde bu bağlamda takip ediyordum. Ancak salgınla birlikte genelde sağlık konuları daha fazla dikkatimi çekmeye başladı.”

**HAKAN:** “İnsanların istek ve talepleri günün koşullarına göre değişkenlik gösteriyor. Pandemi öncesi kendi kişisel gelişimim ve branşım ile ilgili seminerler

*ilgimi çekerken pandemi sonrası hem kendim hem de toplumsal olarak sağlık ve eğitim konuları dikkatimi çekiyor.”*

**İPEK:** *“Oldu, daha önce daha çok mesleki konularda hizmet içi eğitimlere yöneliyordum, pandemi sürecinde daha çok bireysel ihtiyaçlara yönelik eğitim talebim oldu. Elektronik okur-yazarlık, psikoloji alanlarında.”*

**MELİS:** *“Pandemi sürecinde eğitimde teknik etkinliğin artırılması, yeni teknolojilerin kullanılması, zaman yönetimi ve stres yönetimi konularında hizmet içi eğitimin daha önem kazandığını düşünüyorum.”*

**ÖZLEM:** *“Evet oldu. İhtiyaçlarımız değişti. Daha güncel ve pratik eğitimlere ihtiyacımız var.”*

**SEDA:** *“Evet oldu. Alanımla (rehberlik ve psikolojik danışmanlık) ilgili eğitim bu dönemde daha az bu bence olumsuz.”*

**SEMA:** *“Pandemi, teknolojik olarak daha çok konudan haberdar olmamızı gerektiren bir süreç. Dolayısıyla teknoloji konularında araştırmalarım, katıldığım seminerler oldu.”*

**SANEM:** *“Şu anda on-line olması tek talebim.”*

**SEVİL:** *“Pandemi sürecinden önce hayatın olağan temposu içerisindeyken sağlık, beslenme gibi konularda eksikliğim olduğunun farkında değildim. Bu süreçte bunun farkına vardım ve bu sebeple bu konularla ilgili eğitimlere katılmak isterim.”*

**TUĞÇE:** *“Bazı online eğitimler fazla uzun tutulmadığında akıcı ve verimli olabiliyor ama hepsi için bunu söylemek zor. Aynı şey pandemi öncesi içinde geçerliydi.”*

**ZEHRA:** *“Pandemi sürecinde uzaktan olmasını tercih ettim, yüz yüze hiçbir eğitime katılmadım. Kişisel gelişime yönelik eğitimler önceliğim.”*

Araştırmaya katılan altı(6) öğretmen pandemi süreci öncesindeki talepleriyle bu süreçteki talepleri arasında bir fark olmadığını, on dört (14) öğretmen olduğunu belirtmiştir.

Hizmet içi eğitim taleplerinde farklılık olduğunu söyleyen öğretmenlerin verdikleri cevaplardan; önceliklerinin değiştiği, genel olarak pandemi öncesi eğitsel

konuları tercih ederken pandemi sürecinde kişisel konular ve sağlık konularının daha çok ilgilerini çektiği görülmektedir.

- Zaman ve Stres Yönetimi,
- Sağlıklı Yaşam,
- Sağlıklı Beslenme,
- Teknolojik Okur-yazarlık,
- On-line Derste Sınıf Yönetimi
- Öğrencilerin Motivasyonu,
- Psikoloji
- Sanat Eğitimleri

gibi eğitimlerin bu süreçte öncelikleri haline geldiklerini belirtmektedirler. Belirttikleri bu değişimden öğretmenlerin sağlık konusunda ve yeni süreçte edinmeleri gereken/istenen teknolojik yeterliliklerle ilgili eksiklik duydukları ve kaygılı oldukları sonucuna ulaşmaktayız.

#### **4.1.7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Sizinle aşağıda paylaştığım listede Milli Eğitim Bakanlığının Mart 2020’de pandemi nedeniyle ertelemiş olduğu–resmi yazı olarak okullara gönderdiği- çeşitli eğitimler var. İçinde katılmak istediğiniz eğitim(ler) varsa yazar mısınız?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin tamamı bu soruya yanıt vermiştir. Milli Eğitim Bakanlığının Mart 2020’de pandemi nedeniyle ertelemiş olduğu–resmi yazı olarak okullara gönderdiği- kurslardan katılmak istediklerine dair verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET:** “Doğa yürüyüşü, Beyin ve hafıza geliştirme kursu, Satranç kursu, Eğitime farklı yaklaşımlar”

**AYŞE:** “Oryantiring eğitimi, Eğitimde drama teknikleri kursu, Beyin ve hafıza geliştirme kursu, Diksiyon ve güzel konuşma kursu, Yaşam koçluğu farkındalık kursu,

*Doğa yürüyüşü eğitimi, Enengram temel seviye kursu, Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemleri, Olumlu düşünme becerileri kursu”*

**BETÜL:** *“Eğitimde farklı yaklaşımlar, Fatih projesi, Eğitimde bilişim teknolojilerini kullanım kursu”*

**BERK:** *“Enneagram (9 Tip Mizaç Modeli) Temel Seviye Kursu”*

**ELİF:** *“Anlayarak hızlı okuma semineri, Beyin ve hafıza geliştirme semineri, Yaşam koçluğu farkındalık semineri, Olumlu düşünme becerileri kursu “*

**FAHRIYE:** *“Afet Eğitimi Semineri, Olumlu Düşünme Becerileri”*

**HAKAN:** *“Eğitimde Farklı Yaklaşımlar Kursu, Okul Tabanlı Afet Eğitimi Semineri, Arama, Kurtarma ve Tahliye Eğitimi Semineri, İlk Yardım Eğitimi Kursu, Aile Danışmanlığı Farkındalık Kursu, Eğitim Materyali Geliştirme Kursu”*

**HASAN:** *“Yok.”*

**İPEK:** *“Eğitimde farklı yaklaşımlar kursu, Çocukların yeteneklerinin belirlenmesi kursu.”*

**MELİS:** *“Müze eğitimi”*

**ÖZLEM:** *“Nefes ve farkındalık.”*

**SEDA:** *“Aile Eğitimi Zeka Oyunları eğitici eğitmenliği”*

**SEMA:** *“AB Projeleri Hazırlama Teknikleri Kursu, Aile Danışmanlığı Farkındalık Kursu, Zekâ Oyunları Kursu 1, Beyin ve Hafıza Geliştirme Kursu, Diksiyon ve Güzel Konuşma Kursu”*

**SANEM:** “Eğitimde Drama Kursu-Müze Eğitimi Kursu-Çocuk Masal Anlatıcılığı Eğitimi Kursu Öğrenci Tanıma Teknikleri Kursu-Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası Kuruluşların Eğitim Çalışmaları Semineri”

**SEVİL:** “Temel Robotik Kursu, İlk Yardım Eğitimi Kursu, Eğitimde Drama Kursu, Diksiyon ve Güzel Konuşma Kursu, Akıl ve Zeka Oyunları Eğitimi Kursu Satranç Kursu”

**SELDA:** “Oryantiring Kursu, Beyin ve Hafıza Geliştirme Kursu, Doğa Yürüyüşü Kursu, Öğrenci Tanıma Teknikleri Kursu, Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası Kuruluşların Eğitim Çalışmaları Semineri, Anadolu’da Çok Kültürlülük, Kaynakları ve Eğitime Yansımaları Semineri, Yaşam Koçluğu Farkındalık Kursu.”

**TUĞÇE:** “Temel Robotik Kursu, Çocukların Yeteneklerinin Belirlenmesi Kursu Davranış Geliştirme Kursu, Beyin ve Hafıza Geliştirme Kursu, Öğrenme Stilllerine Göre Çoklu Zeka Kuramı Kursu, Ergenle İletişim Kursu, Müze Eğitimi Kursu

Olumlu Düşünme Becerileri Kursu, Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri, Uluslararası Kuruluşların Eğitim Çalışmaları Semineri”

**TARIK:** “Çocukların Yeteneklerinin Belirlenmesi Kursu, Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Özel Öğrenme Güçlüğü (DEHBÖÖG) Olan Çocuklara Yönelik Farkındalık Geliştirme Kursu, Enneagram (9 Tip Mizaç Modeli) Temel Seviye Kursu”

**YELİZ:** “Afet Eğitimi. Yaşam ve eğitim koçluğu. Aile Danışmanlığı öğrenci tanıma davranış geliştirme drama ve beden dili eğitimleri”

**ZEHRA:** “Diksiyon ve güzel konuşma kursu, Türk işaret dili kursu”



**Tablo 4.6.1: Öğretmenlerin Katılmak İstedikleri Hizmet İçi Eğitimler**

<b>KİŞİSEL GELİŞİM</b>	<b>MESLEKİ GELİŞİM</b>	<b>SAĞLIK</b>
Beyin ve Hafıza Geliştirme	Eğitimde Drama Teknikleri	Yaşam Koçluğu ve Farkındalık
Diksiyon ve Güzel Konuşma	Gelişmiş Ülkelerin Eğitim Sistemleri	Afet Eğitimi
Enneagram (9 Tip Mizaç)	Eğitimde Farklı Yaklaşımlar	Arama-Kurtarma ve Tahliye Eğitimi
Olumlu Düşünme Becerileri	Fatih Projesi	İlk Yardım Eğitimi
Müze Eğitimi	Eğitim Materyali Geliştirme	Aile Danışmanlığı
Temel Robotik Kursu	AB Projeleri Hazırlama	Ergenle İletişim
Anadolu'da Çok Kültürlülük	Çocukların Yeteneklerinin Belirlenmesi Kursu	Özel Öğrenme Güçlüğü Olan Çocuklara Yönelik Farkındalık Geliştirme Kursu
Davranış Geliştirme Kursu	Eğitimde Bilişim Teknolojileri Kullanım Kursu	
Beden Dili Kursu		
Anlayarak Hızlı Okuma		
Türk İşaret Dili Kursu		
Doğa Yürüyüşü		
Satranç		
Oryantiring		
Akıl ve Zeka Oyunları		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim taleplerindeki farklılıkla ilgili sorduğumuz soruya verdikleri cevapla almak istedikleri kurs taleplerine ilişkin verdikleri cevapların birbiriyle paralel oldukları görülmektedir. Kişisel gelişimle ilgili kurslar en çok tercih edilen kurslar olmuştur. Mesleki gelişimle ilgili kurs konularında ise teknolojik gelişmelere ayak uydurma ve yeni/farklı sistem ve teknolojiler öğrenme isteğinin baskın olduğu sonucu çıkarılabilir. Sağlıkla ilgili kurslar da mesleki gelişimle ilgili kurslar kadar talep görmüştür. Ayrıca olması beklenen İstanbul depremi ile ilgili arama-kurtarma, afet eğitimi gibi kursların taleplere yansıdığı görülmektedir.

#### **4.1.8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Mevcut hizmet içi eğitimler yeterli mi? Açıklar mısınız?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mevcut hizmet içi eğitimlerin yeterli olup olmadığına dair verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET:** “Nicelik olarak yeterli, nitelik olarak öyle olduğunu zannetmiyorum.”

**AYŞE:** “Aslında eğitim çeşidi olarak yeterli ama katılımcı sayısı sınırlı olduğu için yetersiz kapasite arttırılmalı.”

**BETÜL:** “Kendi branşıyla ilgili hizmet içi eğitim olabilir. Bu konuda yeterli olduğunu düşünmüyorum.”

**BERK:** “Online ortamda öğretmen öğrenci iletişimiyle ilgili daha ayrıntılı eğitimler olmalı.”

**ELİF:** “Yeterli. Bu listede bulunan seminerlerin çoğu uzaktan eğitim olarak veriliyor. Bir kısmına katıldım. Alanla ilgili eğitimler seminerler yapılmaya devam ediyor. Çoğuna katıldım. Katılmaya devam ediyorum.”

**FAHRIYE:** “Bence bu verilenler gayet yeterli. Çünkü çoğu konular bir biriyle irtibatlı zaten.”

**HAKAN:** “Milli eğitimin öngördüğü eğitimler genel olarak öğretmenlerin talepleri ve ihtiyaçlarından oluşturulduğu için herkes kendisine uygun en az 2-3 konu tespit edebilir kendi adıma mevcut eğitimler benim için yeterlidir.”

**HASAN:** “Yeterli”

**İPEK:** “Hemen hemen her konuda yeterli olduğunu düşünüyorum.”

**MELİS:** “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin az sayıda olması nedeniyle yeterli bulmuyorum. Hizmet içi eğitim çalışmalarının çok yönlü bir yaklaşımla ele alınması gerekiyor.”

**ÖZLEM:** “Mevcut eğitimler sıkıcı ve uzun. İçerik az ve öz değil. Eğitimler belli başlı konu başlıkları altında toplanabilir ve konusunda gerçekten uzman kişilerce verilmelidir. İlham verici ve merak uyandırıcı araştırmaya ve daha fazlasını öğrenmeye iten konu ve konuşmacılar ve eğitimler olmalıdır. Uygulamalı, pratik yönü ağır basmalı salt bilgi içeren sıkıcı bir eğitim ve sunum olmamalıdır.”

**SEDA:** “Yeterli ama kullanım açısından verimli ve işlevsel değil ...”

**SEMA:** “Öğrenmek isteyen her tür ortamda öğrenebilir, diye düşünüyorum, İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nün sosyal medya hesaplarını takip ederek, çeşitli seminerlerden bilgim oluyor ve dilediğime katılabiliyorum.

**SANEM:** “Farklı seçeneklerde eğitimler veriliyor, istediğimizi de seçebiliyoruz, bizim için yararlı oluyor.”

**SEVİL:** “Güncellenmeli. Günümüz koşullarını da göz önüne alarak beden ve ruh sağlığını korumak üzerine eğitimlerin de olmasını tercih ederim.”

**SELDA:** “Daha farklı kişiler ve konular olabilir. Örneğin Alev Alatlı, Prof.Dr. Nurhan Atasoy gibi.”

**TUĞÇE:** “Yeterli olduğunu düşünmüyorum daha farklı öğrenme biçimlerinin bir arada olduğu dinamik (sıkıcı olmayan), kullanılabilir, verimli eğitimlerin daha fazla olmasını dilerdim.”

**TARIK:** “Mevcut eğitimler çok kısıtlı sayıda öğretmene ulaşabiliyor. Pek çok duyuruya nasıl olsa çıkmıyor diye düşünerek bakmıyorum bile”

**YELİZ:** “Mevcut eğitimler yeterli değil”

**ZEHRA:** “İlçe milli eğitimin de aylık olarak düzenlediği seminerler var, ihtiyaç hissettikçe, bu seminerlere, webinarlara(internet tabanlı seminer) da katılıyorum.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi (5) mevcut eğitimleri yeterli bulmuştur. 15 kişi ise yeterli bulmamakta ve yeterli bulmama sebeplerini şu şekilde sıralamaktadır:

- İçerik olarak yeterli değildir.
- Verimli ve işlevsel değildir.
- Lise öğretmenlerine yönelik branş bazlı eğitimler bulunmamaktadır.
- Eğitim çeşitleri arttırılabilir.
- Eğitimler uzman kişilerce verilmemektedir.
- Salt bilgi içermemelidir.
- İlham verici ve öğrenmeyi teşvik edicilikten uzaktır.
- Öğretmenlerin en çok ihtiyaç duyduğu beden ve ruh sağlığına yönelik eğitimler eksiktir.
- Daha yaratıcı, farklı konularda uzmanlar bulunmalıdır.
- Kısıtlı sayıda öğretmen faydalanabilmektedir.
- Sanatsal eğitimlere yer verilmemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim almak istedikleri fakat yukarıda sıralanan sebeplerden motivasyonlarının eksik olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitimlerin niteliğinin arttırılması ve alanında uzman kişilerce verilmesi en sık rastlanan cevap olmuştur.

#### **4.1.9. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin “Eğer hizmet içi eğitimleri siz kendiniz belirliyor olsaydınız bu süreç sonunda ne tür eğitimleri listeye eklerdiniz?” Sorusuna Verdikleri Cevaplara İlişkin Bulgular ve Yorumlar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri kendileri belirleseydi listeye ne tür eğitimler ekleyeceklerine dair verdikleri cevaplar şu şekildedir:

**AHMET:** “Seminer dönemindeki eğitimlerde branş bazında üniversitelerle işbirliği yapıp öğretmenin bilgi güncellemesini sağladım. Müfredat değişikliği ve sınavlarla ilgili öğretmenler sürekli eğitime alınmalı.

*Öğretmen akademilerinin daha aktif ve işlevsel kullanılması gerekiyor.*

*Öğretmen yetiştirme öğretmenin kendi ihtiyarına bırakılamayacak kadar önemli bir konudur. Niteliği arttırmak için eğitimlerin sürekliliğini sağlayacak ihtiyaçları doğru belirleyecek sahadan uzak olmayan bir ekibe ihtiyaç olduğunu görüyorum.*

*Öğretmenler istedikleri eğitimlere katılabilmeliler. Görüyoruz ki eğitimlere herkes gidemiyor ve katılacaklar önceden belirlenmiş oluyor.*

*İdarecilerin eğitimi ise ele alınması gereken en acil ve önemli mesele bence. Öğretmenin ve öğrencinin motivasyonunu direkt etkileyen yöneticiler, kendilerini geliştirmek ihtiyacı bile duymayan bir kesim.”*

**AYŞE:** *“Şimdiye kadar 20 tane kadar hizmet içi eğitim aldım. Bir önceki soruda yazdıklarım benim istediğim ve ihtiyaç duyduğum eğitimler. Zoom/Eba kullanmakta zorlanan öğretmenler oldu, dijital belge hazırlama gibi teknolojik konularda olabilir yani “teknoloji özürlüyüm “ diyen öğretmenlerin ihtiyaçlarını giderecek bir eğitim olabilir. Ölçme değerlendirme: kazanımlara uygun soru maddesi yazma, okullarda dedikoduyu önleme kursu(işyeri iklimini geliştirmek adına). Alan eğitimi olabilir, daha iyi bir Fizik öğretmeni olmak isterdim.”*

**BETÜL:** *“Kendi branşım (Biyoloji) ilgili hizmet içi seminerleri ekledim.”*

**BERK:** *“On-line Derslerde Sınıf Yönetimi. Online Eğitimde Öğrenci Motivasyon Yöntemleri, Online İletişim”*

**ELİF:** *“Kişisel gelişim seminerleri. Beceri seminerleri. Hobi vs edinmek için. Bu sayede öğrencilere de öğretme şansımız olabilir.”*

**FAHRİYE:** *“Pandemi süreci ile alakalı konuları kesinlikle ilk sıraya ekledim.”*

**HAKAN:** *“Mevcut eğitimler benim için yeterli olduğundan üzerine ekleyebileceğim bir eğitim olmazdı.”*

**HASAN:** *“Zorluklar karşısında hayata tutunmanın pratik yolları nelerdir.”*

**İPEK:** *“Teknolojinin eğitimde verimli kullanımı, on-line öğrenme ve öğretim vb.”*

**MELİS:** “Okul seviyelerinin ihtiyaçlarına uygun seminerler, yaratıcı drama ile tarih öğretimi, teknolojiyi uyarlama ve değerlendirme eğitimi, zaman yönetimi eğitimi, stres yönetimi”

**ÖZLEM:** “Bilinçaltı kodlama, nefes teknikleri, travma dönüştürme teknikleri, kuantum, zaman yönetimi, yoga eğitimi, öfke kontrolü, öz değer, öz sevgi farkındalık, toprak-tarım eğitimi, holistik şifa, daha iyi ebeveyn olma eğitimi vb.”

**SEDA:** “Okulda öğrenci ve eğitime yönelik kullanıma açık eğitimler olmalı...”

**SEMA:** “Bence yeterince kurs var ama öncelikle branşım(Bilişim) ilgili hizmet içi kursları ekledim ki bu tarz kurslara devam ettim. Sonrasında da, kişisel gelişim konularında hizmet içi eğitim daha fazla kurs ekledim.”

**SEVİL:** “Çocuk Gelişimi ve Psikolojisi---Sağlıklı Beslenme ----Ruh Sağlığını Koruma Yolları”

**SELDA:** “Prof.Dr. Nurhan Atasoy’un anlatımları (Tarih ), Müzik Eğitimleri ( Farklı Müzikler ) Spor Eğitimleri, Kuran’ı Kerim Meali veya Tefsiri (Kısa Süreler), Yabancı Dil Eğitimi, Farklı Ülkeler ve Kültürleri, İnovasyon Eğitimleri.”

**TUĞÇE:** “Alanımla ilgili (Müzik) pek eğitimin verilmediği kanısındayım bu nedenle sanatla ilgili farklı çalışmalar yapılabilirdi. Yeniliklere açık, çağdaş, farklı öğrenme stillerine hitap eden eğitimler ekledim.”

**TARIK:** “Bence eğitimin sayısını artırmak yerine daha fazla öğretmene ulaşması için çalışma yapardım”

**YELİZ:** “Bilişimle ilgili uygulamaları (zoom skype vb) kullanma. Etkili ders anlatma yöntemleri derslere göre”

**ZEHRA:** “Müzik, (aktif olarak söyleyebilme, enstrüman çalabilme vs.) heykelcilik, resim, dans vb. sanatsal eğitimleri ilave edebilirdim.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden bu soruya sadece bir kişi mevcut eğitimleri yeterli bulup ekleme yapmak istememiştir. Kalan on dokuz (19) kişinin

hizmet içi eğitimleri kendileri belirliyor olsaydı bu eğitimlere ekleyecekleri eğitimler Tablo 4.8.1’de sunulmuştur:

**Tablo 4.8.1 Öğretmenlerin Eklemek İstedikleri Hizmet İçi Eğitimler**

<b>KİŞİSEL GELİŞİM</b>	<b>MESLEKİ GELİŞİM</b>	<b>SAĞLIK</b>
Girişimcilik ve İnovasyon	Teknolojinin eğitimde verimli kullanımı	Zorluklar Karşısında Hayata Tutunma Eğitimi
Öz Saygı ve farkındalık	On-line (Eba-Zoom gibi) Platformların Etkin kullanımı	Sağlıklı Beslenme
Öfke Kontrolü	Ölçme-değerlendirme	Ruh Sağlığını Koruma ve Psikolojik Sağlamlık
Yoga Eğitimi	On-line Sınıf Yönetimi	Pandemi Süreciyle İlgili Eğitimler
Zaman ve Stres Yönetimi	Müfredat Değişiklikleri	Çocuk Gelişimi
Daha İyi Ebeveyn Olma	Lise Branş Öğretmenlerinin Alanıyla İlgili Eğitimler	
Sanatsal Eğitimler (enstrüman çalma, heykel, resim, dans kursları gibi)	Yöneticilere Yönelik (müdür, md.yrd) Eğitimler	
Toprak/Tarım eğitimi		
Yabancı dil eğitimleri		
Farklı ülkeler ve Kùltürler		
Okul İklimini Güzelleştirecek Eğitimler		

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi öğretmenler kişisel gelişim konusunda yoğunlaşmışlardır. Mesleki gelişimle ilgili yeni teknolojilerin kullanımıyla ortaya çıkan sorunlara çözüm bulmak için çeşitli eğitimlerin verilmesi gerektiği görüşü ağır

basılmaktadır. Sağlık konusunda ruh sağlığı üzerine yoğunlaşmaları pandemi süreci öncesinde de zor bir meslek icra eden öğretmenlerimizin bu süreçte zorlandıklarınnn göstergesidir.

Ayrıca araştırmaya katılan ğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitimleriyle ilgili; lise branş derslerine yönelik eğitimlerin azlığı, istedikleri eğitimselere katılamamaları, eğiticilerin hem alanında uzman hem sahadan yetişmiş kişiler olması gerektiği, bazı öğretmenlerin değil tüm öğretmenlerin eğitimlerden faydalandırılması, idarecilerin sürekli eğitime tabi tutulmaları gerektiği gibi eleştiriler getirmektedirler.



## BÖLÜM V

### 5.1. SONUÇ

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgileriyle ilgili olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Öğretmen adaylarının uzaktan eğitim algılarını etkileyen faktörleri incelemek için yapılan çalışmada, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmuşken (Başar vd., 2019); bu araştırmadaki okulda kadın öğretmen sayısı fazla olduğu ve bu da örneklemimize yansıtıldığından kadınların erkeklere göre hizmet içi eğitimlere katılımının daha fazla olduğuyla ilgili bir sonuç çıkarmak anlamlı görülmemektedir. Bu durum yapılan çalışmaların cinsiyet açısından farklı sonuçlar ortaya çıkardığını göstermektedir. Özavcı ve Çelikten'in (2017) uzaktan hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar üzerine yaptığı araştırmada öğretmen görüşleri cinsiyet, kıdem yılı ve branş bazında farklılık göstermemiştir.
- Araştırmamıza gönüllü katılan öğretmenlerin %35'i yüksek lisans mezunudur. Okulda yüksek lisans yapmış öğretmenlerin tamamının araştırmamıza katıldığı görülmektedir. Aynı zamanda yüksek lisans mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılım konusunda istekli oldukları, geliştirilmesine katkı sağlamak istedikleri sonucunu çıkartabiliriz. Öğrenim durumu ile hizmet içi eğitim çalışmalarına katılım arasında pozitif bir korelasyon olduğu söylenebilir.
- Okuldaki hemen her branştan bir öğretmenin araştırmamıza yansıtılmış olması maksimum çeşitliliği arttıran bir faktördür. Araştırmamıza katılan öğretmenlerin, çoğu lise branş bazında eğitimlerin olmadığından şikayetçidirler.

- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin kıdem yılları ile ilgili %35'i 10 yıl ve altı, %40'nın 11-20 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplardan yola çıkılarak şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılan öğretmenlerimizin hizmet içi eğitimlerden; kişisel ve mesleki gelişim, her anlamda eksikliklerinin tamamlanması beklentilerinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Değişen toplumsal yapı ve eğilimler öğretmenden beklentileri de etkilemekte yeni rollerinin gerektirdikleri, yeni bilgi, beceri ve tutumların (Avcı vd., 1992), edinilebilmesi için öğretmenlerin de beklentileri bu şekilde olmaktadır. Ayrıca öğretmenler sadece mevcut ihtiyaçlara yönelik değil gelecekte oluşması muhtemel eğitim ihtiyaçlarının da önceden belirlenerek eğitilmeleri gerektiğini, çağın gerisinde kalmamaları gerektiği yargılarını oluşturmuştur. Ayrıca öğretmenlerin gelişmelere ayak uyduran değil, yön veren olmak istedikleri sonucu çıkarılabilir.

Eğitim sisteminde kritik bir yere sahip okul yöneticilerinin sürekli geliştirilmesi ve eğitilmesi gerektiği de öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere yönelik beklentileri arasındadır. Kaya (2020) yaptığı hizmet içi eğitimlerle ilgili araştırmasında okul yöneticilerine yönelik kurs ve etkinliklerin dikkat çekici düzeyde düşük olduğu gözlemlenmiştir. Sadece mevcut okul yöneticilerinin değil öğretmenlerin de birer okul yönetici adayı oldukları dikkate alınarak öğretmenlere okul yönetimi ve eğitim yönetimine ilişkin bilgi ve beceri kazandıracak faaliyetler düzenlenmesi gerektiğini ortaya koymuştur.

Yalman (2013) öğretmen adayları üzerine yaptığı çalışmada araştırmaya katılanlar yüz yüze eğitimi tercih ederken, Taşlıbeyaz ve Karaman'nın (2013) öğretmenler üzerinde yürüttükleri çalışmada öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitimi daha tercih edilebilir bulduklarını ortaya koymaktadırlar. Bu çalışmada öğretmenlerin %75'inin yüz yüze hizmet içi eğitimi esas aldığı, on-line hizmet içi eğitimin avantajları olan bir alternatif olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %35'i pandemi öncesinde yüz yüze, bu süreçte de on-line hizmet içi eğitimlere katılmışlardır. Katılanlar genel olarak

memnuniyetlerini ifade etmekle birlikte etkileşimin az olmasını, soru soramamalarını dezavantaj olarak; daha önce ulaşım sıkıntısıyla alamadıkları eğitimleri alabilmeleri, tekrarının mümkün olmasını avantaj olarak değerlendirilmiştir. Taşlıbeyaz ve Karaman'ın (2013) uzaktan hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin bu eğitimden memnun kaldıkları ve onu tercih edilebilir buldukları; bu konuda memnuniyetin sadece eğitimin şekli ile değil konu, öğrenen, ortam gibi birçok değişken tarafından etkilendiği noktasında bulguları desteklediği görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu süreç öncesiyle bu süreç sırasında hizmet içi eğitim taleplerinde farklılık olduğunu söylemiştir. Katılımcıların önceliklerinin değiştiği, genel olarak pandemi öncesi eğitsel konuları tercih ederken pandemi sürecinde kişisel konular ve sağlık konularının daha çok ilgilerini çektiği görülmektedir. İlgilendikleri temalar zaman ve stres yönetimi, sağlıklı yaşam ve beslenme, psikoloji, sanat eğitimi, teknolojik okur-yazarlık, on-line derste sınıf yönetimi olarak değerlendirilmiştir. MEB EARGED'in (2008) yılında sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amacıyla yaptığı araştırmanın sonucunda 'eğitimde yeni yaklaşımlar' ve 'stresle başa çıkma yöntemleri'nin çıkması da bulguları desteklemektedir. Taymaz (1992) hizmet içi eğitimde kazandırılması gereken nitelikleri bulmayı; görevin gerektirdiği niteliklerden bireyin taşıdığı niteliklerin çıkarılması olarak formüle etse de günümüzde özellikle bu süreçte bu durum daha komplike olarak karşımıza çıkmaktadır. Görevin gerektirdiği niteliklerdeki değişim ve çeşitlilik sonucu da etkilemektedir.

Katılımcılardan Milli Eğitim Bakanlığı'nın pandemi öncesinde ertelediği kurslardan katılmak istediklerini sordüğümüzde büyük çoğunlukla genel kültür başlığı altına girecek eğitimleri seçtikleri görülmektedir. Kişisel gelişim ve sağlık konuları araştırmaya katılan öğretmenler için öncelikli bir hal almıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu mevcut eğitimleri yeterli bulmamaktadır. İçerik olarak doyurucu, verimli ve işlevsel olmadıkları, lise bazında alan bilgisini arttıracak eğitimlerin bulunmadığı, konu bakımından çeşitliliğin az olduğu, uzman kişilerce verilmediği, salt bilgi içerdiği, ilham verici ve motive edici olmadığı, beden ve ruh sağlığına yönelik eğitimlerin eksikliği, sanat eğitimlerine yer

verilmediği ve kısıtlı sayıda öğretmenın faydalandırıldığı şeklinde nedenleri sıralamışlardır. Özavcı ve Çelikten (2017) araştırmamızı destekler nitelikte Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen uzaktan hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmediği, ayrıca biçim ve içerik yönünden yetersiz olduğunu belirlemişlerdir.

Yazıcı ve Gündüz (2011) gelişmiş bazı ülkelerle Türkiye’deki hizmet içi eğitimi karşılaştırdıkları araştırmada öğretmenlerin; aldıkları hizmet içi eğitimlere paralel olarak ödüllendirilmedikleri, ücretlerine katkı yapılmadığı, meslekte ilerlemelerine olanak tanınmadığı ortaya konmuştur. Sadece kendi içsel motivasyonlarıyla hizmet içi eğitimlere katılan öğretmenlerimizin bu noktada hizmet içi eğitimle ilgili olan görüşleri daha da önem arz etmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenler hizmet içi eğitimleri önemli gördükleri, niteliği arttırmak için eğitimlerin sürekliliğini sağlayacak, ihtiyaçları doğru ve önceden belirleyecek, sahadan uzak olmayan bir ekibin ihtiyaçları daha doğru belirleyeceği görüşündedirler. Özavcı ve Çelikten (2017) de hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin, eğitimcilerin yetkin kişilerden olması beklentisini ortaya koymaktadır.

Araştırmada hizmet içi eğitimleri kendileri belirliyor olsaydı ne tür eğitimleri ekleyeceklerine dair soruya toprak/tarım eğitiminden zorluklar karşısında hayata tutunmaya kadar çok farklı konularda eğitimleri kişisel gelişim ve sağlık temaları kapsamında değerlendirmişlerdir. Girişimcilik ve inovasyon, öfke kontrolü, psikolojik sağamlık, yabancı dil, yoga, farklı ülkeler ve kültürler, okul iklimini güzelleştirecek eğitimler, dijital platformların kullanımı, on-line sınıf yönetimi, yönetici eğitimleri, sanatsal eğitimler gibi Bakanlığın listesinde olmayan eğitimleri eklemişlerdir. Ruh sağlığına yönelik eğitimlerin fazlalığı göze çarpmaktadır. Pandemi öncesinde de zor bir meslek icra eden öğretmenlerimizin bu süreçte de zorlandıkları görölmektedir.

## 5.2. ÖNERİLER

- Hizmet içi eğitimler ihtiyaçlar ortaya çıktıktan sonra değil önce tespit edilmelidir.
- Yakın gelecekte ortaya çıkması muhtemel eğitim ihtiyaçlarına yönelik olarak sürekli çalışacak, sahadan kopuk olmayan, her yaş ve branş grubuna hitap edecek çok yönlü bir ihtiyaç belirleme ekibinin oluşturulması gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitimler yüz yüze olmalıdır. Uzaktan hizmet içi eğitim pandemi süreci gibi ya da ulaşımın çok zor olduğu durumlarda tercih edilmesi gereken bir alternatif olarak görülmelidir.
- Pandemi sürecinde ve sonrasında öğretmenlerin hizmet iç eğitimlere yönelik öncelikleri ve eğitim taleplerinde oluşan değişiklikler dikkate alınarak eğitimler düzenlenmelidir.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin sağlık, özellikle ruh sağlığına yönelik eğitim talepleri dikkat çekicidir. Konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınması elzemdir.
- Sanatla ilgili eğitimlere gereken önem verilmelidir.
- Öğretmenlerin istedikleri her eğitime katılamadıklarına yönelik bu eleştiri ve olumsuz algının değiştirilmesi için şeffaflığa dikkat edilmeli, eğitim hakkından neden yararlandırılmadığına dair bilgilendirme yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimlere katılma sadece öğretmen talebine bırakılmayacak kadar önemli bir konudur. Eğitim sürekli değişimi ve yeniliği içeren bir süreç iken öğretmenler bu sürece yön verecek kişiler olarak hizmet içi eğitimlerle ilgili maddi olarak da teşvik edilmelidir.
- Hizmet içi ihtiyaçların belirlenmesi için taleplerin anlık güncellenebileceği bir sistem oluşturulabilir.

## KAYNAKÇA

- Avcı, N., Taşçı, C., Derman, D. Erdoğan, N. ve Köymen, Ü.** (1992). “Enformasyon Toplumu ve Eğitim Sistemine Etkileri”. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Aydın, İ.** (2008). Öğretimde Denetim. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltacı, A.** (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 22.11.2020.
- Başar, M , Arslan, S , Günsel, E , Akpınar, M .** (2019). Öğretmen Adaylarının Uzaktan Eğitim Algısı . Journal of Multidisciplinary Studies in Education , 3 (2) , 14-22. <<http://scholar.google.com>>, erişim tarihi 16.11.2020.
- Belanger P., Blais M.** (2006). Yetişkin eğitimi araştırmalarında dünya perspektifleri montreal uluslararası seminer raporu. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. C.39. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 14.11.2020.
- Budak, Selçuk** (2003). Psikoloji Sözlüğü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z.** (2016). Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama(13. Baskı). Pegem Yayınları, Ankara
- Bülbül, S.** (1990). Yetişkin öğrencinin öğrenmeye ilişkin özellikleri. TKİ Kurumu Genel Müdürlüğü Eğitimcilerin Eğitimi Semineri Ders Notları. Ankara.
- Can, E.** (2019, 7 Temmuz). Açık ve uzaktan yükseköğretim mezunları üzerine bir değerlendirme. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 15.11.2020.
- Cropley, A.** (2002). Qualitative Research Methods: An Introduction for Students of Psychology and Education. University of Latvia: Zinatne
- Çetinkaya, H.** (2010). Eğitim Bilimlerine Giriş (5. Baskı). Nobel Yayınları. Ankara.

- Çukadar S.,Çelik S.** (2003). İnternete dayalı uzaktan eğitim ve üniversite kütüphaneleri. Doğuş Üniversitesi Dergisi. <<http://journal.dogus.edu.tr>>, erişim tarihi 20.12.2020.
- Duman, A.** (2006). Yetişkin Eğitimi. Ütopya Kitapevi. Ankara.
- Erden, M.** (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Alkım Yayıncılık, İstanbul.
- Erturgut, R.** (2008). İnternet temelli uzaktan eğitimin örgütsel, sosyal, pedagojik ve teknolojik bileşenleri. Hava Kuvvetleri Komutanlığı Bilişim Teknolojileri Dergisi. C:1 S:2 Ankara. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 22.12.2020.
- Ertürk, S.** (1972). Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Yelkenetepe Yayınları.
- Hamilton, D.; Dahlgren, E.; Hult, A.; Roos, B.; Söderström, T.** (2004). When
- Harris, B.,** ( 1989 ). In-Service Education For Staff Development, Allyn and Bacon Inc.
- Horzum, M.B.,Albayrak, E.,Vayvaz, A.** (2012) sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitime yönelik inançları. Ege Eğitim Dergisi. <<http://pegem.net>>, erişim tarihi 15.12.2020.
- Kalkandeler, H.** (1979). Hizmet İçi Eğitim El Kitabı. Ajans Türk Yayınları. Ankara.
- Kaya N., Ünaldu Ü., Artvinli E.** (2013). Coğrafya öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerine tarihsel bir bakış: 1923-2012. Marmara Coğrafya Dergisi. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 15.12.2020.
- Özavcı, E , Çelikten, M .** (2017). Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Öğretmen Görüşlerine Göre Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri . Turkish Journal of Educational Studies , 4 (2) , 39-76 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/turkjes/issue/34171/377828>
- İşman, A.** (2011) Uzaktan Eğitim ( 4. Baskı). Pegem Yayınları, Ankara
- Kaya, M .** (2020). MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü'nün Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri: Katılımcılar, Eğitim Durumları, Eğitim Konuları . Trakya Eğitim Dergisi , 10 (1) , 183-193 . DOI: 10.24315/tred.562063
- Karataş, S.** (2003). Yüz yüze ve uzaktan eğitimde öğrenme deneyimlerinin eşitliği. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi. Ankara.
- Kırık, A.M.** (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu. Marmara İletişim Dergisi.

- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Bşk.**, (2008). Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. Ankara. <<http://meb.gov.tr>>, erişim tarihi 22.12.2020.
- Milli Eğitim Bakanlığı 2019-2023 Stratejik Planı**, [http://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_12/20092118\\_2019-2023\\_Stratejik\\_Plan.pdf](http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_12/20092118_2019-2023_Stratejik_Plan.pdf)
- Türk Dil Kurumu**. <<http://tdk.gov.tr>>, erişim tarihi 30.11.2020.
- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü**. (30.11.2020) <<http://oygm.meb.gov.tr>>, erişim tarihi 30.11.2020.
- Şahin, H.** (2006). Eğitim programı geliştirme sürecinde önemli bir aşama: ihtiyaç belirleme. Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi.
- Shael P.**, (1992). The Staff Development Handbook. LondonÇ Kogan Page. Ltd.
- Sims, R. R.** (1990). An experiential learning approach to employee training systems. New York: Quorum Books.
- Şişman, M.** (2010). Eğitim Bilimine Giriş (7. Baskı) Pegem Akademi. Ankara.
- Taşlıbeyaz, E. ve Karaman, S.** (2013). Uzaktan Hizmet içi Eğitim Alan Öğretmenlerin Deneyimlerinin İncelenmesi.7. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu. Atatürk Üniversitesi, Erzurum. <<http://researchgate.net>>, erişim tarihi 22.12.2020.
- Taymaz, H .** (1992). Hizmet İçi Eğitim. Pegem Yayınları. Ankara.
- Temel, H.** (2007). Ahilik teşkilatının halkın eğitim ve öğretimindeki rolü. Yüksek Lisans Tezi. <http://acikerisimarsiv.selcuk.edu.tr:8080> 12.12.2020
- Uşun, S.** (2006). Uzaktan Eğitim. Nobel Yayıncılık. Ankara
- Yalçın, B. M., Dikici, M. F., Yalçın, E., Bek, D.** (2005). Malcolm Shepherd Knowles ve Erişkin Eğitimi. Tıp Dünyası Dergisi. S.19. <<http://dergipark.org.tr>>, erişim tarihi 22.12.2020.
- Yalman, M.** (2013).Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Bilgisayar Destekli Uzaktan Eğitim Sistemi (Moodle) Memnuniyet Düzeyleri. International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic, 8 (8), 1395-1406. <<http://www.arastirmax.com>>, erişim tarihi 22.12.2020.
- Yaylacı, A.F.** (2013). Öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine ilişkin yaklaşım sorunu. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. [www.pegem.net](http://www.pegem.net)
- Yazıcı, Ö , Gündüz, Y .** (2011). A Comparison Of Inservice Training Of Teachers In Some Developed Countries And Turkey . Journal of Theoretical



Educational Science , 4 (2) , 1-15 . Retrieved from  
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/akukeg/issue/29343/314001>

**Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013).** Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemler (9. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.78.

**1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu,** (1973). Resmi Gazete

## EKLER



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E.59090411-20-18113739  
Konu : Anket ve Araştırma İzin Talebi

16/12/2020

### VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Fatih Sultan Mehmet Vakfı Üniversitesinin 14.12.2020 tarihli ve 4573 sayılı dilekçesi.  
b) Bakanlığımızın 21.01.2020 tarih ve 1563890/ 2020/2 No'lu genelgesi.  
c) Müdürlüğümüz Araştırma ve Anket Komisyonunun 15.12.2020 tarihli tutanağı.  
d) Bakanlığımız Ortaöğretim Genel Müdürlüğünün 19.11.2020 tarihli ve 16964289 sayılı yazısı.

Fatih Sultan Mehmet Vakfı Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Semiha ERDEK 'in "Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Süreci Sonrasında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi Örneği" konulu tezine dair araştırma çalışmasını ilimize bağlı Üsküdar ilçesinde yer alan Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesinde görevli öğretmenlere yönelik; görüşme soruları uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Bakanlığımızın ilgi (d) yazısında **04.01.2021** tarihine kadar uzaktan eğitime devam edileceği belirtilmiştir.

Araştırmacının söz konusu talebi **yüz yüze eğitime geçilmesine müteakiben**, bilimsel amaç dışında kullanılmaması, uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarınıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, araştırma bittikten sonra 2 (iki) hafta içerisinde araştırma sonuç raporu hakkında Müdürlüğümüz istememanket@meb.gov.tr adresine mail yoluyla bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Levent YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
16/12/2020  
Dr. Hasan Hüseyin CAN  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

- Ek:  
1- Genelge.  
2- Komisyon Tutanağı.



es: İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.  
birdirek Mh. İnan Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul  
tronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr  
sta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32  
Faks: 0 ( )

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 0414-06f9-34c7-9a26-8af8 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
İSTANBUL VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E.59090411-44-18128561  
Konu : Anket Araştırma İzni

16.12.2020

FATİH SULTAN MEHMET VAKFI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 14.12.2020 tarihli ve 4573 sayılı yazınız.  
b) Valilik Makamının 16.12.2020 tarihli ve 18113739 sayılı oluru.

Üniversiteniz Yüksek Lisans Öğrencisi Semiha ERDEK'in "**Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Süreci Sonrasında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi Örneği**" konulu tez araştırma çalışması hakkındaki ilgi (a) yazınız ilgi (b) valilik onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve araştırmacının söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanmaması, **uygulama sırasında bir örneği müdürlüğümüzde muhafaza edilen mühürlü ve imzalı veri toplama araçlarının kurumlarımıza araştırmacı tarafından ulaştırılarak uygulanması**, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, araştırma sonuç raporunun kamuoyuyla paylaşılmaması koşuluyla, gerekli duyurunun araştırmacı tarafından yapılması, okul idarecilerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda uygulanması ve işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.

Levent ÖZİL  
İl Millî Eğitim Müdürü a.  
Müdür Yardımcısı

Ek:  
1- Valilik Onayı  
2- Ölçekler



İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü - Strateji Geliştirme Şb.Md.  
bir direk Mh.İmran Öktem Cd. No:1 Sultanahmet-Fatih/İstanbul  
Elektronik Ağ: istanbul.meb.gov.tr  
E-posta: ist.sgb34@gmail.com

Bilgi için: Aykut ÇELİK

Tel: 0 (212) 384 36 32

Faks: 0 ( ) \_\_\_\_\_

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 121e-496b-3b0a-805c-d612 kodu ile teyit edilebilir.

**Adı- Soyadı:** Semiha ERDEK

**TC. Kimlik/Öğrenci No:** 17720556496/ 190512011

**Üniversite:** Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi

**Programı:** Eğitim Yönetimi-Tezsiz

**Anabilim Dalı:** Eğitim Yönetimi A.B.D.

**Danışmanı:** Dr. Nur SILAY

**Dönem Projesi Konusu:** "Öğretmenlerin Uzaktan Eğitim Sürecinde ve Sonrasında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi Örneği"

#### ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı Üsküdar Bülent Akarcalı Anadolu Lisesi öğretmenlerinin uzaktan eğitim sürecinde ve sonrasında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir. Bu genel amaç çerçevesinde şu alt araştırma sorularına da cevap bulunmaya çalışılacaktır:

- 1) Öğretmenlerin bu süreçte hizmet içi eğitimlerden beklentileri nelerdir?
- 2) Öğretmenlerin uzaktan eğitim sürecinde yüz yüze hizmet içi eğitimlere kıyasla online hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri nelerdir?
- 3) Bu süreç öncesindeki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarıyla bu süreçte ya da sonrasında almak istedikleri hizmet içi eğitimler arasında bir fark oldu mu?
- 4) Bakanlığın hizmet içi eğitimlerini yeterli buluyorlar mı?

Görüşleriniz, bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Görüşme formunda kişisel bir soru bulunmamaktadır. Kişisel bilgileriniz çalışmada paylaşılmayacaktır. Bilginize..

#### GÖRÜŞME FORMU SORULARI

1. Cinsiyetiniz nedir?
2. Öğrenim durumunuz nedir?
3. Meslekteki kıdeminiz nedir?

( Bu bölümdeki sorular sadece istatistik bilgi için sorulmaktadır.)

4. Hizmet içi eğitimlerden beklentiniz nedir?
5. Hizmet içi eğitimlerin on-line mı yüz yüze mi olmasını tercih edersiniz?
6. Uzaktan eğitim sürecinde kendi isteğinizle aldığınız on-line bir hizmet içi eğitim oldu mu?



- 6.1. Daha önce almış olduğunuz yüz yüze hizmet içi eğitimleri karşılaştırdığınızda nasıl değerlendirirsiniz?
- 6.2.Olmadıysa 7. Soruya geçiniz.
7. Pandemi süreci öncesindeki hizmet içi eğitim taleplerinizle bu süreçteki talepleriniz arasında bir fark oldu mu?
8. Sizinle aşağıda paylaştığım listede Milli Eğitim Bakanlığının Mart 2020'de pandemi nedeniyle ertelemiş olduğu-resmi yazı olarak okullara gönderdiği- çeşitli eğitimler var. İçinde katılmak istediğiniz eğitim(ler) varsa yazar mısınız?
9. Mevcut eğitimler sizin için yeterli mi? Açıklar mısınız?
10. Eğer hizmet içi eğitimleri siz kendiniz belirliyor olsaydınız bu süreç sonunda ne tür eğitimleri listeye eklerdiniz?

08/12/2020

**Semiha ERDEK**

Bülent Akarcalı  
Anadolu Lisesi Md.  
Yrd.

