



**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**



Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**MESLEKİ ÇALIŞMA PROGRAMLARININ UZAKTAN VE YÜZ YÜZE EĞİTİM
İLE YAPILMASININ ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNE
ETKİSİ**

Muhammed IRMAK
ORCID: 0000-0002-9427-6205

Danışman
Prof. Dr. Aslıhan SABAN
ORCID: 0000-0002-8529-046X

Konya – 2022

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin bütün sürecinde ilgisini, desteğini, tecrübesini, güler yüzünü ve hoşgörüsünü hiç esirgemeyen, tüm süreçte çalışmamın nihayeti için beni cesaretlendiren, sabırla yardımlarını sunan kıymetli hocam, danışmanım Prof. Dr. Aslıhan SABAN'a teşekkür ederim.

İlköğretimden lisans eğitimine kadar değerli kişilikleri ve bilgi birikimleri ile bana kazandırdıkları her şey için öğretmenlerime, lisans eğitimin olan Kocaeli Üniversitesindeki hocalarıma ve lisansüstü eğitimim olan Necmettin Erbakan Üniversitesindeki hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatımın her alanında bütün fedakarlıkları ile yanımda olan, süreç boyunca desteklerini hiç esirgemeyen kıymetli annem Fadimana IRMAK'a, ağabeylerim Kasım IRMAK ve Mahmut IRMAK'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Aramızdan ayrılan rahmetli babam Arefe IRMAK'a da minnettarım.

Yüksek lisans tezimi yazma sürecimde desteği ile beni daima motive eden, güler yüzü ve samimiyeti ile süreç boyunca yanımda olan, beni sabırla dinleyen, fikirleri ile yol gösteren ve örnek bir öğretmen olarak her zaman rol modelim olan değerli ağabeyim Uğur ÇELİK'e teşekkür ederim.

Azmi, alandaki uzmanlığı, sabrı ve profesyonelliği ile desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, bütün süreçte samimi ve sağlam duruşu ile daima yanımda olan lisans eğitimimden arkadaşım değerli İbrahim OKUMUŞ'a teşekkür ederim.

Tecrübesi ve alandaki uzmanlığı ile bana daima yol gösteren, tez yazım sürecimde desteğini esirgemeyen değerli arkadaşım Rafet Özer SEYFİ'ye teşekkür ederim.

Ayrıca tez çalışmamdaki araştırma sorularına samimiyetle yanıt veren ve katkıda bulunan ülkemizin çeşitli bölgelerinde görev yapan fedakâr öğretmenlerimize de çok teşekkür ederim.

Muhammed IRMAK

KONYA- 2022

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	V
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	Vi
ÖZET.....	Viii
ABSTRACT	ix
1 GİRİŞ	1
1.1 Problem Durumu	2
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Sayıtlılar	5
1.5 Sınırlılıklar.....	5
1.6 Tanımlar	6
2 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1 Kavramsal Çerçeve.....	7
2.1.1 Eğitim	7
2.1.2 Uzaktan Eğitim.....	8
2.1.3 Yüz Yüze Eğitim	14
2.1.4 Kişisel Gelişim	15
2.1.5 Mesleki Gelişim	15
2.1.6 Mesleki Çalışma Programları	16
2.2 İlgili Araştırmalar	18
3 YÖNTEM.....	23
3.1 Araştırmanın Modeli	23
3.2 Katılımcılar.....	23
3.3 Veri Toplama Araç ve/veya Teknikleri.....	29
3.4 Verilerin Toplanması.....	30
3.5 Verilerin Analizi.....	30
4 BULGULAR	31
4.1 Katılımcıların Kişisel Gelişim ile Mesleki Gelişim Arasındaki Farklara Yönelik Görüşleri.....	31
4.2 Katılımcıların Uzaktan Eğitim ile Yüz Yüze Eğitim Arasındaki Farklara, Avantajlara ve Dezavantajlara Yönelik Görüşleri	36
4.3 Katılımcıların, Uzaktan Eğitimle Yapılan Mesleki Çalışma Programlarının Kişisel ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Katkısı Hakkındaki Görüşleri	46

4.4 Katılımcıların Mesleki Çalışma Programlarının Uzaktan ve Yüz Yüze Yöntemle Yapılması Açısından Değerlendirmesi.....	53
4.5 Katılımcıların Mesleki Çalışma Programlarına Katılırken Yönteme Yönelik Tercihleri	57
4.6 Katılımcıların Kendilerini Teknolojik Yeterlilik Açısından Değerlendirmesi..	61
4.7 Katılımcıların Uzaktan Eğitime Yönelik Daha Önce Eğitim Alıp Almama Durumları	64
5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
5.1 Sonuç ve Tartışma	65
5.2 Öneriler.....	70
5.2.1 Araştırmalara Yönelik Öneriler	70
5.2.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler	70
KAYNAKLAR.....	71
EKLER	75

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Mesleki Çalışma Programlarının Uzaktan ve Yüz Yüze Eğitim ile Yapılmasının Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Etkisi başlıklı tez çalışmamın toplam **88** sayfalık kısmına ilişkin, 3/11/2022 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%6** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

3/11/2022

Muhammed IRMAK

Prof. Dr. Aslıhan SABAN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

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

3/11/2022

Muhammed IRMAK

Kısaltmalar

BT – Bilişim Teknolojileri

EBA – Eğitim Bilişim Ağı

ET – Eğitim Teknolojisi

FATİH PROJESİ – Fırsatları Arttırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi Projesi

HBO – Hayat Boyu Öğrenme

MEB-Millî Eğitim Bakanlığı

ÖBA – Öğretmen Bilişim Ağı

TRT – Türkiye Radyo Televizyon Kurumu

TTKB-Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı

UE – Uzaktan Eğitim

YAYKUR – Yaygın Yüksek Öğretim Kurumu

YEGİTEK – Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

MESLEKİ ÇALIŞMA PROGRAMLARININ UZAKTAN VE YÜZ YÜZE EĞİTİM İLE YAPILMASININ ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNE ETKİSİ

Muhammed IRMAK

Yaşamın her alanında olduğu gibi eğitimde de bazı ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlara yönelik değişimler meydana gelmektedir. Bu değişimler, eğitim sisteminin diğer üyeleri gibi öğretmenleri de kapsamaktadır. Bu doğrultuda öğretmenler de mesleğe yönelik alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve kültürel anlamda kendini geliştirmeye devam etmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı da eğitim öğretim hizmetlerinin daha verimli olmasını sağlamak, tüm öğretmenlerin ve yöneticilerin bireysel, meslekî, alana yönelik bilgi ve becerilerinin artırılması, eğitim ve öğretim süreçlerinde karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik yeni becerilerin kazandırılması, öğrenci, veli ve çevre ile etkileşimlerinin geliştirilmesi amacıyla eğitim öğretim yılının belirli dönemlerinde mesleki çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalar uzun yıllar yüz yüze olacak şekilde uygulanmış, son yıllarda ise Covid-19 salgın sürecinde ihtiyaçlara yönelik olarak uzaktan eğitim ile de yapılmaya başlanmıştır. Bunun sonucunda da öğretmenler her iki yöntemin kullanıldığı mesleki çalışmalarda aktif olarak bulunmuşlardır.

Bu araştırmada “Mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimi üzerindeki etkileri nelerdir?” sorusuna yanıt aranmış ve çalışma yürütülürken nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde görev yapan 37 farklı ilden 23 farklı branşa mensup toplamda 160 öğretmen oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak ise yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmış, sorular katılımcılara açık uçlu olacak şekilde sorulmuştur. Toplanan veriler düzenlendikten sonra analiz edilmiş, ortak noktada birleşen görüşler temalar halinde tablolastırılarak bulgular belirlenmiştir. Bulguları destekleyen öğretmen görüşleri de herhangi bir değişiklik yapılmadan verilmiştir.

Verilerin analizi sonucunda araştırmanın genel amacı olan “mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisi” ne yönelik bulgular ve bulgulara yönelik sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlarda öğretmenler, yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışmaları kişisel ve mesleki gelişim açısından daha verimli, uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmaları ise daha ekonomik bulmuşlardır. Ayrıca uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmaları genel olarak yeterli bulmasalar da ekonomik bir yöntem olmasından, ulusal çaptaki eğitimcilere ve uzman kişilere erişim imkanının olmasından dolayı mesleki çalışmalarda yine uzaktan eğitimi tercih etmişlerdir. Aynı zamanda öğretmenler her iki yöntemi de karşılaştırmış; uzaktan eğitimin en önemli avantajı olarak zamana ve mekâna bağlılığın olmamasını, yüz yüze eğitimin ise en önemli avantajı olarak da sosyalleşmenin yüksek olmasını belirtmişlerdir. Uzaktan eğitimin en belirgin sınırlılığı olarak ise fırsat eşitsizliğinin olmasını, yüz yüze eğitimin en belirgin sınırlılığı olarak ise zamana ve mekâna bağlı olmasını belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kendilerini teknolojik açıdan yeterli bulduğunu belirtmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki çalışma, Uzaktan eğitim, Yüz yüze eğitim, Kişisel gelişim, Mesleki gelişim.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Computer Education and Instructional Technology
Computer Education and Instruction Technology Program
Master Thesis

THE EFFECT OF VOCATIONAL WORK PROGRAMMES WITH ONLINE AND FACE TO FACE EDUCATION ON THE PERSONAL AND PROFESSIONAL IMPROVMENT OF TEACHERS

Muhammed IRMAK

As in every sphere of life, some needs and changes towards these needs also occur in education. These changes include teachers as well as other members of the education system. Accordingly, teachers continue to improve themselves in terms of professional content knowledge, professional teaching knowledge and cultural sense. The Ministry of National Education conducts professional training programs in certain periods of the education year for the purpose of ensuring that education and training services are more efficient, increasing the individual, professional and field-related knowledge and skills of all teachers and administrators, gaining new skills for solving the problems encountered in education and training processes. It aims to improve interactions between teachers, students, parents and the environment. These studies have been carried out face-to-face for many years, and in recent years, it has been started to be applied as distance education during the Covid-19 epidemic process in line with the requirements. As a result, teachers have actively involved in professional studies using both methods.

In this study, the question is “What are the effects of conducting professional training programs with distance and face-to-face education on the personal and professional development of teachers?” and an answer to this question has been sought. While conducting the study, the case study method, which is one of the qualitative research methods, has been used. The sample of the study consisted of 160 teachers from 37 different provinces and 23 different branches working in various regions of Turkey. A semi-structured interview form was used as a data collection tool and the questions were asked to the participants in an open-ended manner. The collected data were analyzed after they were arranged and after the opinions that meet on a common ground were tabulated into themes, the findings were determined. Teachers’ opinions supporting the findings are also provided without any changes.

As a result of the analysis of the data, findings and the results to these findings regarding the effect of the professional training programs, which are the general purpose of the research, on the personal and professional development of teachers, emerged through distance and face-to-face education. In these results, the teachers found the professional training done with face-to-face education more productive in terms of personal and professional development. On the other hand, they found the professional training done with distance education more economical. In addition, although they generally found that professional training with distance education was not sufficient, they still preferred distance education in their professional studies because it is an economical method and has the opportunity to access national educators and experts. At the same time, teachers compared both methods and they stated that the most important advantage of distance education is its little dependence of time and place while the most important advantage of face-to-face education is the high level of socialization. They also stated that the most obvious limitation of distance education is inequality of opportunity while the most obvious limitation of face-to-face education is its dependence on time and place. Moreover, the majority of the teachers involved in the study stated that they found themselves technologically competent.

Keywords: Professional Training, Distance Education, Face-To-Face Education, Personal Development, Professional Development.

BÖLÜM 1

1 GİRİŞ

Dünya toplumlarında nüfusun yoğunlaşması, ekonomik gücün artması, teknolojinin gelişmesi, toplumun ihtiyaçlarının değişmesi ve bunlara ek birçok nedenden dolayı insanların yaşam şekilleri de değişmiştir. Gelişen teknolojiyle ve değişen yaşam şartlarıyla birlikte toplumların hayatındaki değişim her alanda kendini göstermiştir. Değişimler belirli dönemlerde büyük olaylar, savaşlar ve devrimlerden hızla etkilenecek sanayi gibi bazı alanlarda büyük etki gösterse de diğer alanların da bu etkinin dışında kalması pek mümkün olmamıştır. Yaşam alanlarındaki bu gelişim ve değişim büyük etki oluşturan olayların dışında olağan akışında da hep var olmuştur.

Her alanda olduğu gibi eğitimde de çeşitli ihtiyaçlar ve bu ihtiyaçlara göre de çeşitli sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu sonuçların ortaya çıkmasında eğitim sistemleri, eğitimi direkt olarak şekillendiren değişimlere gerekli yapısal ve işlevsel dönüşümü oluşturarak adaptasyon sürecinde sağladığı yetersizlik ve direnç sebebiyle birçok problemle karşı karşıya kalmakta ve daha çok bu bakımdan geleneksel olmakla eleştirilmiştir (Yurdakul,2019). Bunun sonucunda da eğitim ortamları bilinenin dışında yeni bir hal almış ve gelişmeye devam etmiştir. Bu gelişmelerle de ihtiyaçlara göre birbirinden farklı öğretim yöntemleri, teknikleri ve stratejileri ortaya çıkmıştır. Öğretim yönteminin en yaygın tanımı Oğuzkan (1981) tarafından “Hedefe ulaşmak için izlenecek önceden belirlenmiş yol” olarak ifade edilmiştir. Öğretim tekniği de Demirel (2008) tarafından “öğretim yöntemini uygulama şekli” olarak tanımlanmıştır. Öğretim stratejisi ise bir dersin hedeflerine ulaşmasını sağlayan yöntem, teknik, araç ve gereçlerin belirlenmesinde takip edilen yol olarak tanımlanmaktadır (Sönmez, 1993; Nas, 2000 aktaran Demircioğlu, 2014: 59) Bu tanımlara göre toplumun ihtiyaçları sonucu ortaya çıkmış olan uzaktan eğitim ise bir öğretim yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntem ile öğreten ve öğrenen zamandan ve mekândan bağımsız olarak, eğitim maliyetini en aza indirerek, az zamanda çok yol kat etmiştir. Söz konusu avantajlar olunca uzaktan eğitim kavramı bireylerin eğitim hayatında yer edinmeye başlamıştır. Uzaktan eğitim, öğrenenlerin birbirinden ayrı olduğu; öğrenenlerin, kaynakların ve öğretenlerin etkileşimli uzaktan iletişim teknolojileriyle bağ kurdukları; kurum tabanlı, yapılandırılmış (formal) eğitim olarak tanımlanmaktadır (Simonson, Smaldino, Albright ve Zvacek, 2006).

Uzaktan eğitimin yaygınlaşmasıyla ülkemizde de eğitim farklı bir yön almıştır. Bunun sonucunda da milyonlarca insan açık öğretim fakültelerinde ve liselerinde eğitim alabilmektedir. Bireyler, bu yöntemle verilen eğitimlerle hem iş hayatlarına hem eğitim hayatlarına zaman ayırabilmektedir. Uzaktan eğitimin sağladığı bu kolaylık sayesinde zamandan tasarruf elde edildiği gibi maliyetten de tasarruf edilmektedir. Bu avantajlar sayesinde milyonlarca öğrenci binalarda, sınıflarda toplanmak yerine evlerinde eğitimlerine devam edebilmektedir. Uzaktan eğitimin avantajları bunlara ek olarak çoğaltılabilmektedir. Bu avantajlar göz önünde bulundurulduğunda uzaktan eğitim yalnızca öğrencilere yönelik değil, mesleki yaşamda da hizmet içi eğitim, mesleki çalışma, seminerler vb. şeklinde de görülmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) hâlihazırda bazı eğitim kademelerinde uyguladığı uzaktan eğitim yöntemini, 2020 yılında dünya üzerindeki salgın hastalık (covid-19) sebebiyle, okulöncesi eğitim dâhil olmak üzere tüm kademelerinde uygulamaya başlamıştır. Öğretmenler, Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden canlı derslerini, ders içi etkinliklerini, derslere ait materyalleri, anketleri ve çalışmaları yapabilmektedir. Bununla beraber Millî Eğitim Bakanlığı (MEB), öğretmenlere uygulanan mesleki çalışma (seminer) programlarını, bazı hizmet içi eğitimlerini ve 2020 yılında devlet okullarına atanarak göreve başlayan öğretmenlerin adaylık seminerini de yine bu yöntemle yapmaya başlamıştır. Uzaktan eğitimin hayatımızda önemli bir yer edinmesi ve öğretmenlere yapılan mesleki çalışma programlarının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisinin uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemine bağlı olarak değişiklik gösterebileceği düşünülmektedir. Bu araştırma ile devlet okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan mesleki çalışma (seminer) programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırma sonucunun ise bundan sonraki yapılacak olan mesleki çalışma programlarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1 Problem Durumu

Eğitim, yalnızca dört tarafı duvarla çevrili olan bir yerde değil hayatın her noktasında gerçekleşir. Hayat boyu öğrenme ise insan yaşamının başlangıcından sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Bu süreçte hayat boyu öğrenme, örgün eğitimin getirdiği yaş ve mekân sınırına bağlı kalmaksızın, bireyin eğitim yoluyla kazandığı her türlü bilgi, beceri, tutum ve davranışları kapsar (Samancı ve Ocakçı, 2017). Tüm eğitim süreçlerinde olduğu gibi burada da hangi yöntemin kullanılması gerektiği sorusu karşımıza çıkmaktadır. Hayat boyu öğrenme uzaktan

eğitim yöntemiyle mi yüz yüze eğitim yöntemiyle mi gerçekleşmelidir? Bu soru aslında içinde bulunan şartlar ve eldeki imkânlarla göre farklı cevaplar alabilir. Yurdakul (2019) uzaktan eğitimi, geleneksel öğretim yöntemlerinin sınırlılıkları nedeniyle sınıf içi etkinliklerin yürütme olanağının bulunmadığı durumlarda, eğitim etkinliğini planlayalar ve uygulayanlar ile öğrenenler arası iletişim ve etkileşimin özel olarak hazırlanmış öğretim üniteleri ve çeşitli ortamlar yoluyla belli bir merkezden sağlandığı yöntem şeklinde tanımlamıştır. Buna göre geleneksel eğitim olarak bahsedilen yüz yüze eğitimin yetersiz kaldığı yerde uzaktan eğitim gerekli planlamaları yapıldıktan sonra devreye girebilmektedir.

Hayat boyu öğrenme kavramı tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlerin de meslek hayatlarında yer almaktadır. Bu bağlamda Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) da tüm öğretmenlerin ve yöneticilerin bireysel, mesleki, alana yönelik bilgi ve becerilerinin artırılması, eğitim ve öğretim süreçlerinde karşılaşılan problemlerin çözümüne yönelik yeni becerilerin kazandırılması, öğrenci, veli ve çevre ile etkileşimlerinin geliştirilmesi amacıyla eğitim öğretim yılının belirli dönemlerde mesleki çalışma programları yapmaktadır. Uzun yıllar yüz yüze yapılan mesleki çalışma programları 2019 ve 2020 yıllarında dünya üzerindeki Covid-19 salgın hastalığından dolayı uzaktan eğitim yöntemiyle uygulanmıştır.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkı sunmak amacıyla uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim yöntemiyle uygulanan mesleki çalışma programları öğretmenler üzerinde tercih edilen yönetime yönelik algı, yöntemin etkililiği, cinsiyet, yaş, branş, görev yaptığı şehir, mesleki kıdem, en son mezuniyet düzeyi gibi çeşitli değişkenlere bağlı olarak farklı etkiler oluşturmaktadır. Bu etkiler göz önünde bulundurulduğunda “Mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimi üzerindeki etkileri nelerdir?” problem durumu ortaya çıkmaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yapılan mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisini belirlemektir. Mesleki çalışma programları MEB tarafından eğitim öğretim yılı başında, birinci yarıyıl ortasında (Kasım ayının ilgili haftası), ikinci yarıyıl ortasında (Nisan ayının ilgili haftası) ve sene sonunda yapılır. Bu araştırma ile sene içerisinde belirli dönemlerde yapılan bu mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimi üzerine etkilerini çeşitli değişkenler

bağlamında ortaya koymak amaçlanmaktadır. Bu amaçla yanıt bulması beklenen sorular aşağıdaki gibidir:

- Kişisel gelişim ve mesleki gelişim öğretmenler için neyi ifade etmektedir?
- Öğretmenler için uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim neyi ifade etmektedir? Bu iki yöntemi öğretmenler nasıl kıyaslamaktadır?
- Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programı öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine ne tür katkılar sağlamıştır?
- Öğretmenler uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarını nasıl değerlendirmektedirler?
- Öğretmenlere göre mesleki çalışma programları uzaktan eğitim yoluyla mı yoksa yüz yüze eğitim yoluyla mı verilmelidir? Hangi yolla veriliyorsa nedenleri nelerdir?
- Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitim yoluyla verildiği düşünüldüğünde öğretmenler kendilerini teknolojik açıdan yeterli buluyorlar mı?
- Öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar demografik bilgilere (cinsiyet, yaş, branş, görev yaptığı şehir, mesleki kıdem, en son mezuniyet düzeyi) göre nasıl değişkenlik göstermektedir?

1.3 Araştırmanın Önemi

Öğrenme yaşam boyu sürer. İyi bir öğretmen de aynı zamanda yaşam boyu iyi bir öğrenendir. Yaşam boyu öğrenmenin bir gereği olarak Millî Eğitim Bakanlığına bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından öğretmenlere hizmet içi eğitimler ve mesleki çalışma programları uygulanmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda ise öğretmenler için dinamik bir süreç oluşmakta ve öğretirken öğrenen bir vaziyet almaktadırlar. Uzun yıllar yüz yüze eğitimle öğretmenlere uygulanan mesleki çalışma programları tüm dünyada ve ülkemizde etkili olan Covid-19 salgınından dolayı 2019 ve 2020 yıllarında uzaktan eğitimle yapılmıştır. Bir milyondan fazla öğretmenin olduğu Millî Eğitim Bakanlığı'nda ise uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisi de yaş, mesleki kıdem, teknolojik yatkınlık, teknolojik imkân vb. gibi birçok farklı değişkenlere göre ve öğretmenlerin yöntemle yönelik algılarına göre farklılaştığı görülmüştür. Bu farklılaşmaya göre yapılacak araştırmanın önemi ise mesleki çalışma

programlarının uzaktan ya da yüz yüze yöntemle verilmesinin etkililiği değerlendirilip, gelecek mesleki çalışma programlara yön verebilecektir.

1.4 Sayıtlar

Bu araştırma aşağıdaki sayıtları içermektedir:

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma sorularına istekli bir şekilde samimiyetle cevap verdikleri,
- Araştırmaya katılan bütün öğretmenlerin, Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Müdürlüğü tarafından yapılan mesleki çalışma programlarında uzaktan ve yüz yüze eğitimle olan bütün çalışmalara eksiksiz katıldıkları,
- Araştırmaya katılan örneklem grubunun araştırma evrenini temsil edecek nitelikte olduğu,
- Ölçme maddelerine verilen cevapların mevcut durumu belirlemeyi sağlayacak nitelikte olduğu varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırma aşağıdaki sınırlılıklara sahiptir:

- Nitel araştırma yöntemlerinin genel sınırlılıkları mevcuttur.
- Mesleki çalışma programları 2019-2020 ve 2020-2021 eğitim öğretim yıllarında uzaktan ve yüz yüze eğitim şeklinde yapıldığı için bu araştırma 2019-2020 eğitim öğretim yılı ve 2020-2021 eğitim öğretim yılı içerisindeki mesleki çalışma programlarına katılan ve devlet okullarında görev yapan öğretmenler ve yöneticiler ile sınırlıdır.
- Araştırmada Türkiye'de görev yapan tüm öğretmenlere ulaşma imkânı bulunmadığından rastgele seçilen 37 farklı ilden katılan 160 öğretmenle sınırlıdır.

1.6 Tanımlar

Mesleki Çalışma Programı: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında, önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde, bir eğitim-öğretim yılının başında, ayrı ayrı birinci ve ikinci dönemlerin ortalarında (Kasım ve Nisan ara tatillerinde) ve eğitim yılının sonunda olmak üzere toplamda 4 defa yapılan çalışmalardır.

Uzaktan Eğitim: Uzaktan eğitim; belirli merkezlerden yürütülen, bireyin kendi kendine öğrenmesini amaçlayan, eğitsel içeriklerin öğrenenlere özel olarak hazırlanmış araçlarla ve çeşitli ortamlar yoluyla sağlandığı bir öğretim yöntemidir (Banar ve Fırat, 2015: 17).

Yüz Yüze Eğitim: Eğiticilerin, örgün eğitim kurumlarında, öğrencilerle belirli bir zaman diliminde, aynı ortamda bulunarak, bire bir iletişim kurdukları öğretim çalışmalarına yüz yüze eğitim denir (Eroğlu,2018).

Kişisel Gelişim: Kişisel gelişim, yetişkin benliğine sahip birey olma yolunda kişinin sahip olduğu potansiyelini, yeteneklerini ve kaynaklarını etkili biçimde kullanarak yaşam boyu gelişimi olarak tanımlanabilir. Kişisel gelişimin ilk adımı ise kendini tanımadır. Birey inanç ve değerleri, kişilik yapısı ve sergilediği davranış tarzları, bilgi düzeyi, güçlü ve geliştirmesi gereken becerileri, zayıf yönler gibi kendiyile ilgili konularda farkındalık kazanmalıdır (Özdemir, 2004).

Mesleki Gelişim: Guskey (2000) mesleki gelişimi; öğretmenlerin öğrencilerini ilerletmek için, eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve etkinlikler şeklinde tanımlamıştır.

Eğitim Teknolojisi: Eğitim alanların, öğrenme seviyelerini daha ileri bir noktaya getirmek için fen bilimleri alanlarında üretilmiş olan teknolojilerin ve davranış bilimleri alanlarında bulunan bilgilerin eğitim sürecindeki etkinliklerde planlı bir yaklaşımla uygulanmaya konma sürecidir (Alpar, Batdal ve Avcı, 2007).

Hayat Boyu Öğrenme: Bir durumdan başlayarak, öğrenme sürecini “beşikten mezara” kadar sürdüren bir etkinliktir (Gündoğan, 2003).

BÖLÜM 2

2 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın amacına uygun olarak kavramsal çerçevelere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1 Kavramsal Çerçeve

2.1.1 Eğitim

Araştırmacılar eğitimi farklı şekillerde tanımlasa da en bilinen tanımıyla eğitim, kişinin davranışlarında kendi yaşantısıyla ve kasıtlı bir şekilde istendik değişim oluşturma sürecidir (Ertürk, 1975). Buradan da anlaşılacağı üzere eğitim bir süreci kapsamaktadır. Aynı zamanda bu süreç sonunda da bir değişim ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu değişim planlı bir şekilde olabileceği gibi rastgele de olabilmektedir. Eğitimde genellikle planlı bir değişim sürecinin uygulandığı görülmektedir. Bu planlı eğitim aynı zamanda bir amacı da içinde barındırmaktadır. Eğitimin, amaçlı bir şekilde sürecin öncesinde hazırlanmış bir program çerçevesinde planlı olarak öğretim yoluyla gerçekleşmesine formal eğitim denilmektedir (Fidan ve Erden, 1994). Formal eğitimde bütün süreç eğitimci tarafından planlanmakta, uygulanmakta ve izlenilmektedir. Belirli aşamalarda ise değerlendirme işlemi yapılmaktadır. Bu özellikleri göz önünde bulundurduğunda okullarda kullanılan eğitimin formal eğitim olduğu görülmektedir. Eğitimde birde plansız olarak davranış değişikliğini sağlayan İnfomal eğitim bulunmaktadır. İnfomal eğitim, belirli bir kuralı ve düzeni olmayan, hayatın içinde, toplumsal etki ve iletişimlerin sonucunda kendiliğinden gerçekleşir (Tanrıöğen ve Sarpkaya, 2010). Bu yönden informal eğitime rastgele-doğal gerçekleşir diyebiliriz. Hayatın içinde kendiliğinden olduğu için informal eğitimde gözlem, önemli bir etkidir. İnfomal öğrenmeler daha çok gözleme dayalı olduğu için oluşan davranışlar olumlu veya olumsuz olabilmektedir.

2.1.1.1 Eğitimde Kullanılan Öğretim Yöntem, Teknik ve Stratejileri

Eğitim, bir süreç ise bu süreci gerçekleştirirken gerekli olan ve izlenmesi gereken bir yola ihtiyaç duyulmaktadır. Hedeflere ulaşabilmek için, işlenecek konunun, tekniklerin, araç-gereç ve kaynakların bir bütünlük oluşturacak şekilde düzenlendikten sonra izlenen bu yola öğretim yöntemi denilmektedir (Aydın, 2001). Öğretim tekniği ise öğretim yöntemini uygulama şekli olarak karşımıza çıkmaktadır (Demirel, 2008). Eğitimde ise hedeflenen davranış, maliyet, zaman, fiziksel imkanlar, öğrencinin gelişim özellikleri, öğretmenin yönetime yatkınlığı, konunun özelliği ve sınıfın kalabalık olma durumuna göre farklı öğretim yöntem,

teknik ve stratejilerinden faydalanılabilmektedir. Bu kriterlerden öğretim yöntemi, tekniği veya stratejisi seçilirken belirleyici olan en önemli özellik ise hedef davranışlardır.

2.1.2 Uzaktan Eğitim

Bu bölümde; uzaktan eğitim kavramı, uzaktan eğitimin yararları, sınırlılıkları, uzaktan eğitimde kullanılan teknolojiler, dünyada uzaktan çalışmaları, Türkiye’de uzaktan eğitim ve MEB’in uzaktan eğitime yönelik yapmış olduğu çalışmalardan kısaca bahsedilmiştir.

Günümüzde, tüm dünyada meydana gelen bilimsel, sosyal ve kültürel değişimin çok hızla gerçekleşmesi, dünyadaki bu değişime ayak uydurma isteği eğitime olan değeri artırmıştır. Buna karşılık eğitimde kullanılan sistemler bu değişime ayak uydurmakta yeterli olamamış ve geleneksel olarak kalmıştır. Bilgi ise sürekli artmış, kendini yenilemiş ve bu geleneksel eğitim ortamlarında öğretilmesi daha çok zaman alır hale gelmiştir. Bunun yanında ülkelerin artan nüfusu da eğitimdeki bu ihtiyaca bir katkıda bulunmuştur. Bu noktada geleneksel eğitim, yanına bir destek aramış ya da yerine kullanılabilecek bir ortama ihtiyaç duymuştur. İhtiyaç duyulan bu yeni ortam, hayat boyu öğrenmeyi (HBÖ) ve uzaktan eğitimi (UE) hayatımızda yer etmiştir. Bu kavramlarla teknoloji, eğitimde daha çok yer edinmiş ve eğitim teknoloji (ET) kavramı da diğer iki kavramla sisteme dahil olmuştur. ET, eğitim süreçlerini aktif kılan, kazanımlara ulaşmada kolaylık sağlayan, öğretimi tüm kesimler için daha kolay ve anlaşılır kılan, tüm kaynakların (insani araç-gereç, personel vb.) planlanmasını sağlayan sistemler bütünü olarak tanımlanmıştır (Demirel, 2019). Eğitim teknolojilerini kullanan UE ise eğitimcilerle öğrencilerin aynı zamanda (eş zamanlı) ve aynı ortamda bulunmalarına gerek duymadan öğretim sürecinin planlanıp etkileşimli veya etkileşim olmadan öğrencilere uygulanmasını sağlayan bir öğretim ortamı olarak bilinmektedir. Tanımlanan tüm süreçleri kapsayan HBÖ ise okulda, evde ve iş yerinde kitle iletişim araçları ile öğrenmeyi de içermektedir (Skager ve Dave, 1978). Bu bakımdan HBÖ’nün bireyin tüm yaşamı boyunca her alandaki gelişimini kapsadığı görülmektedir.

Uzaktan Eğitimin Yararlılıkları

Uzaktan eğitim (UE), geçmişten günümüze uzan yıllar boyunca dünyadaki ülkeler tarafından kullanılmıştır. Günümüzde ise halen farklı eğitim teknolojileri ile yaygın bir şekilde kullanılmaya devam etmektedir. Ülkelerin artan nüfuslarına ve bilginin hızlı öğretimine oranla uzaktan eğitime olan ihtiyaçta artmıştır. Bunun sonucunda da uzaktan eğitim yaygınlaşmış ve artan ihtiyaçlara göre daha da yaygınlaşacağı görülmektedir. Yaygınlaşan bu sistemin yararlılıklarını Keegan (1998) şu şekilde özetlemiştir:

- a. **Küreselleşme:** Uzaktan eğitim (UE) hizmetinde bulunan kuruluşlar küresel olarak da bu eğitimi verebilecek özelliğe sahiptir. Avrupa’da (özellikle Fransa ve İngiltere) çok uzun yıllar boyunca deniz aşırı ülkelerde çalışan personellere hizmetler vermektedir.
- b. **Kişiselleştirme:** Geleneksel eğitimin uygulandığı bölgelerde genel olarak öğrencilerin kişisel özellikleri değil grubun genel özellikleri dikkate alınarak eğitim ortamları düzenlenmektedir. Olması gereken ise bireylerin kişisel özellikleri dikkate alınarak hazırlanan eğitim ortamlarıdır. Kişiselleştirilerek hazırlanan eğitim ortamları geleneksel eğitime göre daha kolay olduğu için uzaktan eğitimde hayata geçirilmeye başlanmıştır.
- c. **Özelleştirme:** Öğrenci, uzaktan eğitim sistemi ile okul ortamından bireysel eğitim aldığı ortama geçmiştir. Bu sayede kurumsal düzen yerine özelleştirilmiş düzen kullanılmış olur.
- d. **Endüstrileşme:** Uzaktan eğitim de tıpkı diğer artan ihtiyaçlar gibi endüstrileşmeye meyil gösterir.
- e. **Geleneksel Eğitim Almayan Öğrencilere Eğitim Verme:** Sınıfta verilen eğitimlere ders saatlerinde yer ve zaman açısından katılamayanlar için tercih edilebilir bir yöntemdir.
- f. **Zaman ve Mekândan Bağımsızlık:** Herhangi bir yere ve zamana bağlı olmadan kişilere hareket imkânı sağladığı için UE, tercih edilebilir bir eğitim yöntemi olmuştur.
- g. **Hızlı Geri Besleme:** Geri dönütün çok hızlı olması geleneksel eğitime göre bir avantaj olarak görülmektedir.
- h. **Diğer Eğitim Sistemlerine Göre Ucuz Olması:** Genel olarak uzaktan eğitim, eğitim yöntemleri arasında en uygun olanıdır.

Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları

Yararlılıklarının yanı sıra geleneksel eğitimle kıyaslandığında uzaktan eğitimin bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Bu sınırlılıklar şu şekildedir:

- a. Öğrenme esnasında oluşan güçlüklerle anında düzelterilemeyebilir ve durum başka sorunları beraberinde getirebilir.
- b. Anında yardım alınamayabilir ve istenmeyen başka davranışlar ortaya çıkabilir.

- c. Bireysel çalışma alışkanlığına sahip olmayan kişilerin planlama ve çalışmaya katılma zorluğu olabilir.
- d. İş hayatına dahil olan bireylerin kendilerine ayırmaları gereken zamanı ders çalışmaya ayırmasının gerekli olması.
- e. Uygulamaya dayalı hedeflerin öğrencilere kazandırılması zorluğunun bulunması.
- f. Kalabalık kitlelerde iletişimin zorlu olması.

Uzaktan eğitim yararları ve sınırlılıklarına ek olarak bu iki yöntemi bir tabloda kıyaslamak gerekirse aşağıda Tablo 2.1.'de özet bir kıyaslama görülmektedir.

Tablo 2.1. Geleneksel eğitim ve uzaktan eğitimin karşılaştırılması.

	Geleneksel Eğitim	Uzaktan Eğitim
Öğretim Ortamı	Genellikle eğitmen merkezli	Öğrenci merkezli, etkileşimli
Öğretmenin Rolü	Alan uzmanı, öğretme ve yönlendirme	Rehber, yönlendiren
Öğrencinin Rolü	Genellikle pasif dinleyici	Aktif, öğrenen
Öğrenme Yöntemi	Genellikle bireysel	İşbirliğine dayalı etkinlikler
Teknoloji Kullanımı	Alıştırma ve uygulama	Haberleşme, paylaşım, bilgiye erişim, öğrenme

Uzaktan Eğitimde Kullanılan Teknolojiler ve Medya

Uzaktan eğitim, yüz yüze eğitime göre altyapı ve gereksinim olarak bazı farklılıklar barındırmaktadır. Eğitimci ve öğrencinin zaman ve mekân olarak bir arada bulunmaması bu gereksinimlerin bir sebebi olarak görülebilir. Bu noktada ihtiyaçlara göre uzaktan eğitim, eğitim teknolojisi kavramını da kapsamaktadır.

Günümüzde covid-19 salgını ile artan uzaktan eğitim ihtiyaçlarıyla birlikte kullanılan teknolojiler de yaygınlaşmıştır. Bu teknolojileri ve medya araçlarını genel olarak şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Radyo ve televizyon,
- Çoklu ortam(görsel-işitsel) uygulamaları,
- Akışkan ses ve akışkan video,
- Sesli ve görüntülü konferanslar,

- Google Meet,
- Skype,
- Zoom,
- Cep telefonları ve kablosuz teknolojiler,
- Microsoft Team,
- E-kitap, E-Dergi, E-Gazete ve E-Bülten

Dünyada Uzaktan Eğitim Çalışmaları

Dünya ülkelerinde uzaktan eğitim II. Dünya Savaşı'ndan sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. Farklı ülkelerde yapılan çalışmalar incelendiğinde ilerlemenin ülkelerin nüfusuna, bulundukları coğrafi konumlara, sahip oldukları kültürel değerlere göre değiştiği görülmektedir. Nüfus olarak kalabalık ülkelerde uzaktan eğitimin de gelişmiş olduğu görülmektedir. Bu ülkelere örnek olarak Çin ve Japonya örnek verilebilir. Sahip oldukları coğrafi özelliklerden dolayı ulaşım imkanları açısından uzaktan eğitime önem veren ülkelere ise İsveç ve Norveç gibi ülkeler örnek verilebilir. Dünyadaki ilk uzaktan eğitim uygulamalarına ait bilgiler ise Tablo 2.2.'de verilmiştir:

Tablo 2.2. Dünyadaki ilk uzaktan eğitim uygulamaları (Kaya, 2002)

Tarih	Ülke	Olay
1728	İsveç	Mektupla Steno dersleri verilmesi
1840	İngiltere	İngiltere'de mektupla Steno dersleri verilmesi
1856	Almanya	Uzaktan eğitimle işleyen bir dil okulu kurulması
1870	ABD	Illinois Wesleyan Üniversitesi'nde uzaktan eğitim programları açıldı.
1873	ABD	"Evde çalışmayı destekleme derneği" kuruldu
1882	ABD	Mektupla öğrenim programı başlatıldı.
1883	ABD	Mektupla öğrenim üniversitesi kuruldu.
1884	Almanya	Öğrencileri üniversite sınavına hazırlayan kurs merkezi kuruldu.
1886	ABD	Kurumsal yapıda uzaktan eğitim ağı üniversite bazında kuruldu.
1890	ABD	Evde öğrenim kursları mektupla öğretime dönüştürüldü.

1891	ABD	Madenlerde güvenlik önlemleri uzaktan eğitimle verildi.
1892	ABD	Chicago Üniversitesi'nde uzaktan eğitim bölümü kuruldu.
1910	Avusturalya	İlk uzaktan eğitim, Üniversiteler ile başladı.
1922	Yeni Zelanda	Mektupla öğretim okulu açıldı.
1939	Fransa	Mektupla öğretim okulu kuruldu.
1939	Rusya	Halk eğitimi ile uzaktan eğitim başladı.
1948	Japonya	Askerlere ve okula devam edemeyen bireylere yönelik uzaktan eğitim merkezi kuruldu.
1949	Avustralya	Üniversite dışı öğretim fakültesi kuruldu.
1950	ABD	Askeri amaçlı uzaktan eğitim merkezi kuruldu.
1971	İngiltere	İngiltere Açık Üniversitesi kuruldu.
1972	İspanya	Ulusal Uzaktan Öğretim Üniversitesi kuruldu.
1974	İngiltere	National College kuruldu
1974	Almanya	Hagen Açık Öğretim Üniversitesi kuruldu.
1984	Hollanda	Hollanda Açık Üniversitesi kuruldu.
1984	Hindistan	Yükseköğretim düzeyinde Açık Okul kuruldu.

Türkiye’de Uzaktan Eğitim ve MEB’in Uzaktan Eğitime Yönelik Yapmış Olduğu Çalışmalar

Dünyadaki diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de uzaktan eğitim çalışmaları yapılmaktadır. Bu çalışmaların başlangıcı ise ilk kez 1927 yılında eğitim alanında bazı problemlere çözüm getirmek için gündeme gelmiştir. Amaç ise okuma ve yazma bilmeyen halka okuma ve yazma öğretilmesini sağlamaktır. Planlamada ise mektup ile yapılmak istenmiş fakat uygulamaya koyulmak istendiğinde başarılı olamamıştır. Bunun sebebi ise halkın çok büyük bir kısmının okuma ve yazma bilmemesi ve öğretmen sayısının yeterli olmamasıdır. Ülkemizde 1956 yılına kadar UE ile ilgili planlamalar uygulamaya koyulamamış yalnızca düşünce olarak var olmuştur (Kaya ve Odabaşı, 1996). 1960 senesine gelindiğinde ise “Mektupla Öğretim Merkezi” adında bir kurul oluşturulmuştur (Özarslan ve Ozan, 2014). 1962 senesinde ise eğitime devam edemeyen çocuk ve yetişkinlere mesleki bilgilerini arttırmak

amacıyla mektupla öğretim başlatılmıştır. 1968 yılına gelindiğinde ise teknolojinin daha da gelişmesi ile TRT’de eğitsel yayınlar yapılmaya başlanmıştır. 1975 yılında da YAYKUR kurulmuş ve televizyondan eğitimle ilgili yayınlar yapılması planlanmıştır (İşman, 2005). 1978 yılında MEB, “Açık Üniversite” kurulmasını önerisinde bulunmuştur. 1981 yılına gelindiğinde ise MEB’in önerisi hayata geçirilmiş ve Anadolu Üniversitesi bünyesinde Açık Öğretim Fakültesi kurulmuştur. 1990 yılından sonra ülkemizdeki diğer üniversiteler de uzaktan eğitim çalışmalarına yapmaya başlamıştır. 1992 yılında MEB, Açık Öğretim Lisesi’ni kurmuştur. 1998 senesinde ise yine MEB tarafından Açık İlköğretim Okulu kurulmuştur (Demiray ve Adıyaman, 2002). Günümüzde ise ülkemizdeki birçok kamu ve özel kuruluşlar bünyesinde UE barındırmakta, sertifika, eğitim ve diğer birçok uygulamayı gerçekleştirmektedir. Ülkemizde uzaktan eğitim veren bazı üniversiteler ve programları Tablo 2.3.’de verilmiştir.

Tablo 2.3. Türkiye’de uzaktan eğitim veren bazı üniversiteler ve programları

Üniversite	Birim	Program
Ahmet Yesevi Üniversitesi	Açık Öğretim Fakültesi	Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans
Anadolu Üniversitesi	Açık Öğretim Fakültesi	Ön Lisans, Lisans
Ankara Üniversitesi	Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi	Ön Lisans, Lisans
Atatürk Üniversitesi	Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi	Ön Lisans, Lisans
Ege Üniversitesi	Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi	Yüksek Lisans
İnönü Üniversitesi	Uzatan Eğitim Merkezi	Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans
İstanbul Üniversitesi	Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi	Ön Lisans, Lisans
İstanbul Aydın Üniversitesi	Uzatan Eğitim Merkezi	Yüksek Lisans
Kırıkkale Üniversitesi	Uzaktan Eğitim ve Araştırma Merkezi	Ön Lisans
Sakarya Üniversitesi	Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi	Ön Lisans
Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi	Uzaktan Eğitim Araştırma ve Uygulama Merkezi	Yüksek Lisans

MEB; 2012 yılında öğrenciler, öğretmenler, veliler için EBA’yı, 2021 yılında öğretmenlerin mesleki eğitimine katkıda bulunmak, hizmet içi eğitimleri uzaktan eğitimle

verebilmek ve Mesleki Çalışma Programlarını uygulamak, öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkıda bulunmak amacıyla ÖBA'yı kurmuştur. EBA, MEB-YEGİTEK tarafından ihtiyaç duyulan her eğitim alanında bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak eğitime teknolojinin entegrasyonunu sağlamak amacıyla kurulmuştur. 2011 yılında yine MEB tarafından eğitimde teknolojiyi yararlı ve etkin kılmak, teknolojinin eğitime entegrasyonunu hızlandırmak amacıyla FATİH Projesi uygulanmaya başlanmıştır. Bu proje ile Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda her sınıfa etkileşimli tahta yerleştirilmiş, okullara FATİH internet ağı kurulmuş, EBA eğitime daha fazla katkıda bulunmuş ve bu sayede teknoloji, eğitimde daha fazla yer edinmeye başlamıştır. 2021 yılında MEB-YEGİTEK tarafından FATİH projesi kapsamında 1000 okula BT sınıfı kurulmaya başlanmış, yine bu sayede eğitimde teknoloji entegrasyonu bir adım daha ilerlemiştir.

2.1.3 Yüz Yüze Eğitim

Eğitim verenlerin, öğrencilerle birlikte örgün eğitim kurumlarında, belirli bir süre içinde aynı fiziki ortamı paylaşarak birebir iletişim halinde oldukları öğretim hizmetine yüz yüze eğitim denir (Avcı, 2020). Uzun yıllardır bilinen bu eğitim yöntemi gelenekselleşmiş bir hal aldığı için geleneksel eğitim olarak da bilinmektedir. Bu yöntemle verilen eğitim öğretim hizmetinde öğrenciler ve eğitmeni aynı ortamda bulunmak zorundadır. Bu açıdan bakıldığında bireysel çalışma alışkanlığı olmayan öğrenciler açısından öğrenmeyi kolaylaştırdığı söylenebilir. Yüz yüze eğitimi daha iyi anlamak için yararlarına ve sınırlılıklarına bakılması faydalı olacaktır.

Yüz Yüze Eğitimin Yararları

Yüz yüze eğitim sağladığı yararlılıklar genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrenci-öğrenci ve öğrenci-öğretmen arasında etkileşim yüksektir. Bu da öğrenci için sosyalleşme fırsatı sağlar.
- Eğitmeni ve öğrenci öğretim esnasında fiziksel olarak aynı ortamı paylaştığı için dönüt, anında ve daha hızlı bir şekilde yapılabilir.
- Akran öğrenmesi ve iş birliğine dayalı öğrenme için fırsat oluşturur.
- Yüz yüze eğitimin sağladığı sosyal ortam akademik gelişime de destek sunar.
- Öğrenilen bilgiler daha kalıcıdır.
- Motivasyon yüksektir (Eroğlu ve Kalaycı, 2020).

Yüz Yüze Eğitimin Sınırlılıkları

Yüz yüze eğitimin sağladığı sınırlılıklar genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- Zamana ve mekâna bağımlı bir şekilde eğitim-öğretim hizmeti yapılır.
- Fiziksel bir eğitim-öğretim ortamının gerekliliğine bağlı olduğundan maliyet yüksektir.
- Devam zorunluluğu bulunmaktadır.
- Ders saatleri esnek değildir.

2.1.4 Kişisel Gelişim

Geçmişten günümüze kadar olan süreçte insanlar sürekli ilerleme katetmiş ve daima bir gelişim durumu göstermiştir. Bu gelişim durumu ileri yönlü olmuş ve insanlar bulunduğu konumdan kişisel, sosyal, duyuşsal, akademik, bilimsel ve teknolojik yönden daha ileri bir hale gelmiştir. Burada da görüldüğü gibi gelişim çok yönlü bir ilerleme durumudur. Kişisel gelişim ise bireylerin kendilerini bütün yönleriyle geliştirme ve sahip oldukları potansiyellerini açığa çıkarma süreci olarak tanımlanmıştır (Genç ve Fidan, 2019). Sahip olunan bu potansiyeli açığa çıkarmak aynı zamanda bireylerin kendini gerçekleştirme sürecidir. Kendini gerçekleştirmiş birey, yeteneklerini ve sahip olduğu kaynakları da en iyi biçimde kullanabilir. Aynı zamanda bu bireyler kendini en iyi tanıyan kişilerdir. Hedeflerini en iyi şekilde belirleme, duygularını kontrol edebilme, pozitif olma ya da pozitif davranma, düşünme gibi konular da kişisel gelişim içerisinde bulunur (Balaban ve Çakmak, 2016).

2.1.5 Mesleki Gelişim

Gelişimin ileri ve çok yönlü bir süreç olduğu kişisel gelişim bölümünde bahsedilmişti. Çok yönlü olan gelişim, bireylerin mesleki yönden gelişimi de kapsamaktadır. Mesleki gelişim, öğretmenlerin öğrencilerini ilerletmek için, eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve etkinlikler şeklinde tanımlanmıştır (Guskey, 2000). Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere mesleki gelişim daha çok bireyin kendisini mesleği ile ilgili geliştirmesidir. Bireyler mesleki açıdan kendini geliştirdiğinde kişisel yönden de kendini geliştirmiş olur. Bu anlamda kişisel gelişim, mesleki gelişimi de kapsayan daha geniş bir kavramdır.

2.1.6 Mesleki Çalışma Programları

Mesleki çalışma programları, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında, önceden hazırlanmış bir program çerçevesinde, bir eğitim-öğretim yılının başında, ayrı ayrı birinci ve ikinci dönemlerin ortalarında (Kasım ve Nisan ara tatillerinde) ve eğitim yılının sonunda olmak üzere toplamda 4 defa yapılan çalışmalardır. Bu programların amacı ise okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve idarecilerin genel kültür, branşlarına yönelik alan bilgisi eğitimi ve genel öğretmenliğe yönelik pedagojik formasyon eğitiminde, bilgi birikimi ve genel görgülerini daha iyi bir hale getirmek, yeni bilgi-beceriler edindirmek, eğitim-öğretimde görülen sorunlara çözüm getirmek, öğrencilerin ve etrafın mevcut ihtiyaçlarına göre planlamalar ve programlar oluşturmaktır (Okul Öncesi ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, 2014).

Mesleki Çalışma Programlarının Amaçları

Mesleki çalışma programlarının amaçları MEB tarafından aşağıdaki gibi belirtilmiştir:

- Eğitim ve öğretim hizmetinin daha nitelikli ve verimli olmasını sağlamak,
- Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan bütün öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sunmak,
- Öğretim programlarının güncellenmesi ile ilgili öğretmenlerin bilgi sahibi olmasını sağlamak ve öğretim programları hakkında müzakere etme ortamı sağlamak,
- Ders süreçlerinde kullanılan öğretim yöntemleri-teknikleri, materyalleri ve ölçme değerlendirme kriterleri ile ilgili öğretmenlerin tecrübelerini birbirleri ile paylaşma ortamı oluşturmak,
- Eğitim-öğretim süresi içerisinde öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri belirlemek ve çözüm önerileri geliştirmek,
- Öğrenciler, veliler ve çevre arasındaki etkileşimi arttırmak,
- Eğitim öğretim süreçlerindeki örnek uygulamaların öğretmenlerin birbiri ile paylaşmasını sağlamak, özgün uygulamalar geliştirmek,
- Öğretmenlerin kazanımlara ait görsel ve yazılı yeni içerikler hazırlanmasına, geliştirilmesine ve birbirleri ile paylaşılmasına destek olmak,
- Öğretmenlerin kişisel gelişimlerine katkı sunmak.

Mesleki Çalışma Programlarının Hedef Kitlesi

Mesleki çalışma programlarının hedef kitlesi Temel Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurumlar, Ortaöğretim Müdürlüğüne bağlı kurumlar, Mesleki ve Teknik Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurumlar, Din Öğretimi Müdürlüğüne bağlı kurumlar, Hayat Boyu Öğrenme Müdürlüğüne bağlı kurumlar, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı kurumlar ile MEB'E bağlı farklı türdeki kurumlarda görev yapan tüm yönetici ve öğretmenlerdir.

Mesleki Çalışma Programlarında Müzakere Edilen Konular ve İçerikler

Mesleki çalışma programlarında müzakere edilen konular ve içerikler aşağıda belirtildiği gibidir:

2023 Eğitim Vizyonu: Bu kapsamda MEB'in hedefleri doğrultusunda yapılan veya yapılması planlanan çalışmaların görüşülmesi.

Öğretim Programları ve Kazanımları: TTKB'nin hazırlamış olduğu ders bazındaki öğretim programlarında belirlenen amaç ve kazanımların gerçekleşme ölçüsü ve karşılaşılan sorunların müzakere edilmesi.

Okul Dışı Öğrenme Etkinlikleri: Okulun dışındaki hedef ve kazanımlara yönelik etkinliklerin geliştirilmesi, paylaşılması.

Öğretim Yöntem ve Teknikleri: Kullanılan yöntem, teknikler ve örneklerin paylaşılması, görüşülmesi.

Öğretim Materyalleri: ET'ten yararlanılması, hazırlanan materyallerin değerlendirip paylaşılması.

Sosyal Kültürel Etkinlikler: Daha verimli bir eğitim için sosyal-kültürel etkinliklerin değerlendirilmesi.

Sınıf Yönetimi ve Akademik Başarı: Sınıf yönetimindeki sorunların ve deneyimlerin paylaşılması, akademik başarının artırılmasına yönelik yapılabilecek çalışmaların müzakeresi.

Ölçme ve Değerlendirme: Hedef ve kazanımlara göre uygulanabilecek ölçme ve değerlendirme kuralları ile tekniklerin müzakere edilmesi.

Mesleki Gelişim: Kişisel ve mesleki gelişime yönelik olarak öğretmenlerin takip edebileceği kaynakların ve yapabilecekleri aktivitelerin görüşülmesi.

Özel Eğitim Uygulamaları: Kaynaştırma/bütünleştirme bünyesinde uygulanan eğitimlerin görüşülmesi.

2.2 İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar incelendiğinde mesleki çalışma programları geçmiş yıllarda uzaktan eğitimle yapılmadığından ve covid-19 salgınından sonra uzaktan yapılmaya başlandığından çalışmaların genellikle uzaktan eğitim, yüz yüze yapılan mesleki çalışmalar, hizmet içi eğitimler ve uzaktan yapılan hizmet içi eğitimlere yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bölümde ilgili araştırmalardan bahsedilmiştir.

Uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemine yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde Şahin ve Tekdal (2005), yapmış oldukları çalışmada internet üzerinden yapılan uzaktan eğitimin etkililiğini yüz yüze eğitimle kıyaslayarak test eden 50 adet deneysel çalışmayı inceleyip bir araya getirmişlerdir. Yaptıkları inceleme sonucunda da meta analiz yöntemiyle bir değerlendirmede bulunmuşlardır. Araştırmanın sonucunda ise internet üzerinden yapılan uzaktan eğitimin yüz yüze eğitime kıyasla (+)0,11 etki büyüklüğü ile istatistiksel açıdan daha etkili olduğunu gözlemlemişlerdir.

Türkkan (2021), yapmış olduğu çalışmada uzaktan ve yüz yüze eğitimin etkililiğini araştırırken Başkent Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi'nde her iki yöntemi de kapsayacak şekilde verilen bir proje dersini incelemiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemini kullananmış, örneklem ise her iki yöntemle derslere katılan 20 öğrenci oluşturmıştır. Sonuç olarak ise yüz yüze eğitim yöntemiyle verilen proje dersinin öğrencilerin sosyalleşme ve motivasyonunu etkilemede daha iyi olduğu, öğretim üyesinden alınan dönütün daha hızlı olduğuna; uzaktan eğitim yöntemiyle verilen proje derslerinin ise devam edilemeyen derslerin kaydedilip daha sonra erişilebilir olması, dönem sonu projelerinin izleyici kitlesinin daha yoğun olabildiğine ulaşmıştır. Aynı zamanda yüz yüze eğitimde katılım sağlanamayan dersin tekrarının olmaması, zaman ve maliyet açısından ekonomik olmayışını; uzaktan eğitimde ise motivasyon, sosyalleşme ve konsantrasyonun düşük olmasını da bir dezavantaj olarak gözlemlemiştir.

Kör (2013), yapmış olduğu araştırmada uzaktan eğitim ve örgün eğitimi çok yönlü olarak karşılaştırmıştır. Araştırmada deneysel desen kullanılmış, araştırmanın örneklemini ise Kırıkkale ve Hitit Üniversitesinde Bilgisayar Programcılığında öğrenim gören hem örgün hem de uzaktan eğitim yöntemleri ile eğitim alan meslek yüksekokulu öğrencilerinden oluşmuştur. Araştırmanın sonucunda ise uzaktan eğitimin yüz yüze eğitime göre daha fazla fırsat eşitliği sunduğuna örgün eğitimin ise öğrencileri daha fazla motive ettiğine, iletişim seviyelerini geliştirmede daha etkili olduğuna, kişisel gelişim seviyeleri açısından daha yüksek olduğuna ulaşmıştır.

Güven ve Uçar (2021), öğretmen adaylarının uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilen öğretmenlik uygulaması dersine yönelik görüşlerini ve değerlendirmelerini incelemişlerdir. Araştırmada nitel yöntemin desenlerinden olan durum çalışmasını kullanmışlardır. Araştırmanın örneklemini iki farklı devlet üniversitesinde öğrenim gören öğretmen adayları oluşturmuştur. Sonuç olarak ise elde edilen veriler doğrultusunda öğretmen adaylarının uzaktan eğitim yöntemiyle verilen öğretmenlik uygulaması dersinin işleniş yönteminden ve internette yaşanan teknik sorunlardan dolayı yetersiz bulduklarına, öğretmenlik uygulaması dersinin uygulama temelli olması sebebinden tecrübe eksikliği oluşturacağını düşündüklerine ulaşmışlardır. Aynı zamanda sınıf ortamından uzak olmanın iletişim eksiklerine de sebep olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Mesleki çalışma programlarına yönelik araştırmalar incelendiğinde Arslan ve Üstün (2022), yapmış oldukları çalışmada öğretmenlerin ilkokullarda yapılan mesleki çalışmaları değerlendirmesini incelemişlerdir. Yapılan çalışmada Çorum ilindeki 11 öğretmen ile görüşölmüş ve araştırmanın sonucunda ise mesleki çalışmaların amacına ulaşamadığını gözlemlemişlerdir. Araştırmanın sonucunda ise verilen eğitimlerin uzman kişilerce planlanıp uygulanması, daha geniş kapsamlı içeriklerin oluşturulması ve içeriklerin branşlara göre ayrılması önerilerinde bulunmuşlardır.

Mesleki çalışmaların etkililiği üzerine ilkokul ve ortaokullarda yapılan bir çalışma da Sıcak ve Parmaksız (2016) tarafından yapılmıştır. Yapılan çalışma yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak Bartın il merkezi ve ilçelerinde bulunan doksan altı öğretmene uygulanmıştır. Bu çalışma ile haziran ayında yapılan mesleki çalışmaların öğretmenlerin mesleki gelişimine olan yararları incelenmiş, araştırmanın sonucunda ise mesleki çalışmaların öğretmenlere teorik olarak katkı sağladığına, uygulanan yöntemlerin ve değerlendirmesinin ise yeterli olmadığına ulaşmışlardır.

Gültekin, Aktay ve Gültekin (2018) da mesleki çalışmaların ilköğretimde görev yapan öğretmenlere etkililiğine yönelik yaptıkları araştırmada bu çalışmaların öğretmenler tarafından yararlılığının sınırlı olduğunu en faydalı kısmının ise eğitim sistemlerindeki yeni gelişimlerin takibi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine bu çalışmada mesleki çalışmaların alanlara özgün olarak hazırlanması gerektiği, mesleki çalışma sürelerinde kısaltmalar yapılmasının uygun olduğu görüşlerine ulaşmışlardır.

Meslek çalışmaların etkililiği konusunda Albez, Yıldırım ve Ayık (2020) da Erzurum ilinde 41 öğretmen ile yaptıkları çalışmada mesleki çalışmaların öğretmenler açısından verimliliğinin düşük olduğu, eğitim süreçlerini geliştirmede çok etkili olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmanın sonucunda değerlendirme süreçlerinin daha sağlıklı bir şekilde yapılması gerektiği de vurgulanmıştır.

Tonbul (2006) da İzmir ilinde 20 okulda yapmış olduğu araştırmada yine ilkokullardaki mesleki çalışmaların etkililiğini incelemiş ve mesleki çalışmalarda müzakere edilen konuların okula, bölgeye göre belirlenmesi gerektiği, öğretmenlerin yeni bilgileri öğrenemediği ve yöneticilerin konularla ilgili duyarsız kaldığı sonucuna ulaşmıştır.

Yüz yüze eğitim yöntemiyle yapılan hizmet içi eğitimlere yönelik araştırmalar incelendiğinde Tanrıseven, Karasolak ve Konokman (2016) yaptığı çalışmada Adana ilinde görev yapan 422 öğretmenin hizmet içi eğitimlere yönelik tutumlarını farklı değişkenler bağlamında incelemişlerdir. Araştırmanın sonucunda ise öğretmenlerin tutumlarının genel anlamda olumsuz olduğuna, sahip olunan tutumlar branş, cinsiyet ve kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediğine ulaşmışlardır.

Yine yüz yüze yapılan hizmet içi eğitimlere yönelik Erdem ve Şimşek (2013) de yapmış oldukları araştırmada öğretmenlere ve okul idarelerine verilen hizmet içi eğitimlerin etkililiğini irdelemişlerdir. Yaptıkları çalışmaya okul öncesi, ilköğretim ve ortaöğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler ve idareciler dahil olmuştur. Araştırma, Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile iş birliği yapılarak yürütülmüş ve öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlere ait bilgiler yine bu kurumdan alınmıştır. Araştırmanın sonucunda ise planlanan hizmet içi etkinliklerin Denizli ilinde görev yapan öğretmenlere etkililiği yüzde 63 olduğu görülmüştür.

Yüz yüze yapılan hizmet içi eğitimlerde teknolojinin entegrasyonu da önemlidir. Bu noktada Gökmen, Akgül ve Kartal (2014), araştırmalarında FATİH Projesi ile kurulan etkileşimli tahtalara ve hizmet içi eğitimlere yönelik öğretmen görüşlerini araştırmışlardır.

Araştırmanın örneklemi Niğde ilinde bir ortaöğretim kurumunda görev yapan farklı branşlardan 16 öğretmenlerden oluşmuş ve çalışma 2013-2014 yılı güz döneminde yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise hizmet içi eğitimlerde etkileşimli tahta kullanımının faydalı fakat yetersiz olduğunu belirtilmiş, etkileşimli tahtaların tek başına bu eğitimlerde yeterli olmadığını yanında farklı öğretim yöntemlerinin de tercih edildiğini belirtmişlerdir. Yine öğretmenler bu tahtaların öğrenme üzerinde oldukça etkili olduğunu, ders anlatımı konusunda iyi bir materyal olduğunu, zaman kazancı sağladığını, ilgi çekici olduğunu ve motive edici olduğunu belirtmişlerdir.

Uzaktan eğitim yöntemiyle yapılan hizmet içi eğitimlere yönelik araştırmalar incelendiğinde Taşlıbeyaz, Karaman ve Göktaş (2014), yapmış oldukları çalışmada öğretmenlere uygulanan hizmet içi eğitimlerin uzaktan yapılanlarına yönelik deneyimleri ve öğretmenlerin bu süreçteki motivasyon durumlarını incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemi 2011-2012 eğitim öğretim yılında Erzurum ilinde bir eğitim kurumunda görev yapan 21 öğretmenden oluşmaktadır. Öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimler “kademeli devamsızlık” ve “Afet” eğitimlerinden oluşmuştur. Araştırmanın sonucunda ise öğretmenlerin uzaktan eğitim yöntemiyle verilen hizmet içi eğitimleri tercih edilebilir bulduğu, yine bu yöntemle verilen hizmet içi eğitimlerin zaman ve mekân yönünden esneklik sağladığı, eğitimlerin daha etkili ve çekici bulunduğu ulaşımlardır. Öğretmenler, etkileşim açısından ise sınırlı olması ve teknik sorunların yaşanmasını ise uzaktan eğitimin olumsuz bir durumu olarak belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitimlerin uzaktan eğitim ile yapılmasına yönelik olarak Tekin (2020) tarafından Tokat ilinde yapılan araştırmada da uzaktan yapılan hizmet içi eğitimlere yönelik öğretmenlerin görüşleri alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenler daha öncesinde hem uzaktan eğitim hem de yüz yüze eğitimle hizmet içi eğitim almışlardır. 27 öğretmenin katıldığı bu çalışmanın sonucunda uzaktan eğitimle yapılan hizmet içi eğitimlerde öğretmenler kendilerini rahat hissetmişler ve bu yöntemle verilen eğitimleri öğretici bulmuşlardır. Aynı zamanda ekonomik olmasını ve zaman-mekân bağımlılığı olmasını da bir avantaj olarak görmüşlerdir.

Hizmet içi eğitimlerin uzaktan eğitimle yapılmasına yönelik olarak yapılan başka bir araştırma da Sıcak ve Parmaksız (2015) tarafından yapılmış, çalışmalarında uzaktan eğitimle yapılan hizmet içi eğitimlere yönelik öğretmen görüşlerini incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemi Batı Karadeniz’deki bir ilde görev yapan okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinden

oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda da öğretmenlerin bu eğitimlerin hazırlanması, planlanması ve yürütülmesine yönelik görüşlerinin olumlu olduğu, eğitimlerin sonucunda elde edilen kazanımlara yönelik görüşlerinin ise olumsuz olduğuna ulaşmışlardır.

Özavcı ve Çelikten (2017) de uzaktan eğitimle yapılan hizmet içi eğitimlerde karşılaşılan sorunlar üzerine yaptıkları araştırmada İstanbul ilinde 9 farklı okulda görev yapan 42 öğretmene ulaşmışlardır. Çalışmanın sonucunda ise öğretmenler yapılan eğitimlere ihtiyaçlarının olduğunu fakat MEB tarafından hazırlanan uzaktan hizmet içi eğitimlerin biçim ve içerik yönünden yeterli olmadığı belirtmişlerdir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde yüz yüze eğitimde sosyalleşmenin ve motivasyonun yüksek, kişisel gelişimde daha etkili, dönütün hızlı olduğu; uzaktan eğitimde ise derslere her zaman ve her yerden ulaşılabilmesi, zaman-maliyet açısından ekonomik olması, fırsat eşitliği sunması avantaj olarak görülmüştür. Mesleki çalışmalar bağlamında ise uzaman kişilerce planlanıp daha kapsamlı içeriklerin olması, branşlara göre planlamaların yapılması uygun görülmüş; teorik olarak etkililiğin yüksek olduğu ve yeni durumların takibinin kolaylığı da çalışmalarda görülmüştür. Etkililik bağlamında ise eksikliklerin olduğu görülmüştür.

BÖLÜM 3

3 YÖNTEM

Bu bölümde araştırma için kullanılan model, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve teknikleri, verilerin toplanması ve analizi hakkındaki bilgiler başlıklar şeklinde verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisi nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması yöntemine göre desenlenmiştir. Bu yöntemin kullanıldığı araştırmalar bir ya da daha fazla olayın, ortamın, programın, sosyal grubun ya da diğer birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği araştırmalardır (McMillan,2000). Bu tanıma göre durum çalışmaları, bir faktörün içinde bulunan zamana ve mekâna bağlı olarak değerlendirildiği araştırmalardır. İncelenen faktör bir disiplin olabileceği gibi birden fazla disiplinin birbiri ile olan ilişkisi de olabilmektedir. Tek bir disiplinin incelendiği durumlarda araştırma konusu bir alan veya daha fazla alan olabilir. Durum çalışmaları ile yapılan araştırmaların temel amacı ise bir durum hakkında detaylı bilgilendirmeler yapmak ve o durumu var olduğu şekli ile anlamaktır (Büyüköztürk vd.,2015). Durum çalışmaları örnek olay çalışması olarak da bilinmektedir. Araştırmalarda ise genel olarak;

- Bir olayı ortaya çıkaran detayları tanımlamak ve gözlemlemek,
- Bir olaya yönelik oluşabilecek açıklamalar geliştirmek,
- Bir olayı derinlemesine değerlendirmek,

Amacıyla kullanılmaktadır (Gall, Borg ve Gall, 1996).

3.2 Katılımcılar

Araştırmanın katılımcılarını 2019-2020 ve 2020-2021 Eğitim Öğretim yıllarında Millî Eğitim Bakanlığı- Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Müdürlüğü tarafından yapılan mesleki çalışma programlarına uzaktan ve yüz yüze eğitimlere katılan ve Türkiye'nin 37 farklı ilindeki çeşitli devlet okullarında görev yapan 23 farklı branşa mensup öğretmenlerden rastgele seçilen 160 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı.

Cinsiyet	N	%
Kadın	86	54
Erkek	74	46
Toplam	160	100

Tablo 3.1.'de görüldüğü gibi 160 kişilik örneklem grubu 86 (%54) kadın ve 74 (%46) erkek öğretmenden oluşmaktadır.

Tablo 3.2. Öğretmenlerin yaşa göre dağılımı.

Yaş	N	%
19-24	13	8,125
25-29	49	30,62
30-34	49	30,62
35-39	32	20
40-44	10	6,25
45-49	6	3,75
50-54	0	0
55-59	0	0
60 ve üzeri	1	0,64
Toplam	160	100,0

Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi örneklem grubunun yaş aralığı incelendiğinde araştırmaya katılanlardan 19-24 yaş aralığında 13 (%8,125), 25-29 yaş aralığında 49 (%30,62), 30-34 yaş aralığında 49 (%30,62), 35-39 yaş aralığında 32 (%20), 40-44 yaş aralığında 10 (6,25), 45-49 yaş aralığında 6 (%3,75), 50-54 yaş aralığında 0 (%0), 55-59 yaş aralığında 0 (%0), 60 yaş ve üzerinde ise 1 (%0,64) katılımcı bulunmaktadır.

Tablo 3.3. Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dağılımı

Mesleki Kıdem	N	%
1-5 Yıl	59	36,875
6-10 Yıl	52	32,5
11-15 Yıl	30	18,75
16-20 Yıl	11	6,875
21 Yıl ve Üzeri	8	5
Toplam	160	100,0

Tablo 3.3.'de görüldüğü gibi örneklem grubunun mesleki kıdemi incelendiğinde araştırmaya katılanlardan 1-5 yıl kıdemde 59 (%36,875), 6-10 yıl kıdemde 52(%32,5), 11-15 yıl kıdemde 30(%18,75), 16-20 yıl kıdemde 11 (%6,875), 21 yıl ve üzeri kıdemde ise 8(%5) öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 3.4. Öğretmenlerin branşa göre dağılımı.

Branş	N	%
Almanca	3	1,875
Beden Eğitimi	7	4,375
Bilişim Teknolojileri	41	25,624
Biyoloji	1	0,625
Coğrafya	2	1,25
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	1	0,625
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8	5
Edebiyat	2	1,25
Fen Bilimleri	6	3,75
Fizik	1	0,625
Görsel Sanatlar	4	2,5

İngilizce	7	4,375
Kimya	2	1,25
Matematik	19	11,876
Müzik	2	1,25
Okul Öncesi	9	5,625
Özel Eğitim	5	3,125
Rehberlik	7	4,375
Sınıf Öğretmenliği	13	8,125
Sosyal Bilgiler	10	6,25
Tarih	1	0,625
Teknoloji ve Tasarım	2	1,25
Türkçe	7	4,375
Toplam	160	100,0

Tablo 3.4.'de görüldüğü gibi örneklem grubunun branşlara göre dağılımı incelendiğinde Almanca branşından 3 (%1,875), Beden Eğitimi branşından 7(4,375), Bilişim Teknolojileri branşından 41(%25,624), Biyoloji branşından 1(,625), Coğrafya branşından 2(%1,25), Çocuk Gelişimi ve Eğitimi branşından 1(%0,625) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi branşından 8(%5), Edebiyat branşından 2(%1,25), Fen Bilimleri branşından 6(%3,75), Fizik branşından 1(%0,625), Görsel Sanatlar branşından 4(%2,5), İngilizce branşından 7(%4,375), Kimya branşından 2(%1,25), Matematik branşından 19(%11,876), Müzik branşından 2(%1,25), Okul Öncesi branşından 9(%5,625), Rehberlik branşından 7(%4,375), Sınıf Öğretmenliği branşından 13(%8,125), Sosyal Bilgiler branşından 10(%6,25), Tarih branşından 1(0,625), Teknoloji ve Tasarım branşından 2(%1,25) ve Türkçe branşından 7(4,375) öğretmen bulunmaktadır.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin görev yaptıkları şehre göre dağılımı.

Şehir	N	%
Adana	1	0,625
Adıyaman	1	0,625
Afyonkarahisar	1	0,625
Aksaray	2	1,25
Ankara	5	3,125
Antalya	3	1,875
Ardahan	1	0,625
Balıkesir	2	1,25
Bilecik	1	0,625
Bingöl	5	3,125
Bitlis	1	0,625
Bursa	1	0,625
Çorum	1	0,625
Erzurum	1	0,625
Gaziantep	7	4,375
Gümüşhane	1	0,625
Hakkâri	2	1,25
Hatay	1	0,625
İstanbul	20	12,5
Kahramanmaraş	1	0,625
Kars	1	0,625
Kastamonu	1	0,625
Kayseri	2	1,25
Kırşehir	58	36,25

Kilis	1	0,625
Kocaeli	8	5
Konya	6	3,75
Manisa	1	0,625
Mardin	1	0,625
Mersin	2	1,25
Nevşehir	1	0,625
Osmaniye	1	0,625
Sakarya	1	0,625
Şanlıurfa	8	5
Tekirdağ	1	0,625
Van	2	1,25
Yozgat	4	2,5
Zonguldak	3	1,875
Toplam	160	100,0

Tablo 3.5.'de görüldüğü gibi örneklem grubun görev yaptığı şehir incelendiğinde Adana'dan 1(%0,625), Adıyaman'dan 1(%0,625), Afyonkarahisar'dan 1(%0,625), Aksaray'dan 2(%1,25), Ankara'dan 5(%3,125), Antalya'dan 3, Ardahan'dan 1(%0,625), Balıkesir'den 2(%1,25), Bilecik'ten 1(%0,625), Bingöl'den 5(%3,125), Bitlis'ten 1(%0,625), Bursa'dan 1(%0,625), Çorum'dan 1(%0,625), Erzurum'dan 1(%0,625), Gaziantep'ten 7(%4,375), Gümüşhane 1(%0,625), Hakkâri'den 2(%1,25), Hatay'dan 1(%0,625), İstanbul'dan 20(%12,5), Kahramanmaraş'tan 1(%0,625), Kars'tan 1(%0,625), Kastamonu'dan 1(%0,625), Kayseri'den 2(%1,25), Kırşehir'den 58(%36,25), Kilis'ten 1(%0,625), Kocaeli'nden 8(%5), Konya'dan 6(%3,75), Manisa'dan 1(%0,625), Mersin'den 2(%1,25), Nevşehir'den 1(%0,625), Osmaniye'den 1(%0,625), Sakarya'dan 1(%0,625), Şanlıurfa'dan 8(%5), Tekirdağ'dan 1(%0,625), Van'dan 2(%1,25), Yozgat'tan 4(%2,5) ve Zonguldak'tan 3(%1,875) olmak üzere toplam 160 öğretmen araştırmaya katılmıştır.

Tablo 3.6. Öğretmenlerin en son mezuniyet durumu.

En son mezuniyet durumu	N	%
Lisans	136	85,0
Yüksek lisans	24	15,0
Toplam	160	100,0

Tablo 3.6’da görüldüğü üzere katılımcıların 136’sı (%85,0) lisans mezunlarından, 24’ü (%15,0) ise yüksek lisans mezunlarından oluşmaktadır.

3.3 Veri Toplama Araç ve/veya Teknikleri

Veri toplama amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında görev yapan öğretmenlere yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır. Görüşme formundaki sorular, nitel araştırma uzmanı ve araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. İlk önce 12 soru şeklinde hazırlanan görüşme formu daha sonra eleme yöntemiyle 6 soruya düşürülmüştür. Sorular uygunluk bağlamında toplamda iki nitel araştırma uzmanının görüşü alındıktan sonra geri bildirilere göre düzeltmeler yapılmış, geçerli ve yeterli bulunmasının ardından araştırmanın öncesinde pilot olarak uygulanmıştır. Hazırlanan sorularla öğretmenlerin kişisel gelişim ve mesleki gelişime yönelik algılarının, uzaktan eğitime ve yüz yüze eğitime yönelik algılarının, uzaktan eğitim yoluyla yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel gelişimlerine ve mesleki gelişimlerine etkisinin, uzaktan eğitimle ve yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kıyaslanmasının, öğretmenlerin hangi yolla verilen mesleki çalışma programlarını tercih ettiğinin ve kendilerini teknolojik açıdan nasıl gördüklerinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Araştırma soruları uygulanmaya başlamadan önce Ek-1’de belirtilen Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından Etik Kurul Kararı ile araştırma onayı alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı şartlarda Covid-19 salgını olduğu için form maddeleri Google Forms ortamına aktarılıp çevrimiçi ortamda katılımcılara uygulanmıştır. Çevrimiçi form uygulanırken ilk olarak katılımcıların Ek-2’de belirtilen gönüllü katılım onam formunu okuması ve onaylanması sağlanmış, daha sonra Ek-3’de belirtilen demografik bilgiler ve 6 adet araştırma sorusunu yanıtlaması istenmiştir.

3.4 Verilerin Toplanması

Araştırma için gerekli olan veriler, nitel araştırma uzmanı ve araştırmacı tarafından daha önceden hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunun Google Forms ortamına aktarılmasıyla çevrimiçi ortamda, devlet okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Araştırma soruları katılımcılara uygulanmadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığından Etik Kurul Kararı (Ek-1) ile araştırma onayı alınmıştır. Araştırma onayı alındıktan sonra çevrimiçi formun bağlantısı araştırmanın katılımcılar bölümünde demografik özellikleri verilen öğretmenlere Nisan 2021 – Haziran 2021 aylarında Türkiye'nin 37 farklı ilinde görev yapan ve 23 farklı branştan toplam 160 öğretmene gönderilmiştir. Katılımcılar çevrimiçi formu doldurmadan önce çalışmaya gönüllü olarak katıldıklarını bildiren onam formunu (Ek-2) okuyup onayladıktan sonra araştırma sorularını (Ek-3) yanıtlamışlardır.

3.5 Verilerin Analizi

Verilerin analizinde nitel araştırmalarda sıklıkla kullanılan “İçerik Analizi” tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi kuramsal anlamda belirgin olmayan temalar ve eğer varsa alt temaların oluşturularak analiz edilmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2006). Buradan hareketle elde edilen veriler düzenlendikten sonra kodlama işlemi yapılmıştır. Daha sonra ortak noktada birleşen görüşler temalar halinde tablolastırılarak bulgular belirlenmiştir. Bulguları destekleyen öğretmen görüşleri de herhangi bir değişiklik yapılmadan verilmiştir. Katılımcılardan alınan veriler “Öğretmen 1, Öğretmen 2, Öğretmen 3, ... Öğretmen N” şeklinde kodlanmıştır. Bulgular desteklenirken de yine bu kodlama sırası dikkate alınarak eklenmiştir.

BÖLÜM 4

4 BULGULAR

Mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisinin aşırtıldığı bu çalışmada kişisel gelişim ve mesleki gelişimin öğretmenler için oluşturduğu çağrışımı, öğretmenler için uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimin çağrışımı, uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programının öğretmenlerin kişisel gelişimlerine ve mesleki gelişimlerine katkıları, öğretmenlerin uzaktan eğitimle ve yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarını değerlendirmesi, öğretmenlerin hangi eğitim yoluyla verilen mesleki çalışma programını tercih ettiği ve tercih sebebi, öğretmenlerin kendilerini teknolojik yeterlilik açısından nasıl gördüğü konularına yönelik sorulmuş olunan sorulara hitaben verdikleri cevaplar ve bu doğrultuda yapılan yorumlar aşağıda başlıklar halinde verilmiştir. Elde edilen verilerin yorumlaması yapılırken alt problemlerdeki sıra göz önünde bulundurulmuştur.

4.1 Katılımcıların Kişisel Gelişim ile Mesleki Gelişim Arasındaki Farklara Yönelik Görüşleri

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda katılımcıların kişisel gelişim ile mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik algıları ve görüşleri konusunda Ek-3'te belirtilen “Sizce kişisel gelişim ile mesleki gelişim arasındaki farklar nelerdir?” sorusu açık uçlu olarak sorulmuş ve böylelikle hiçbir sınırlama getirmeden istedikleri şekilde cevaplamaları sağlanmıştır. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar Tablo 4.1.'de genel temalar halinde gruplanarak verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların kişisel gelişim ve mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik görüşleri.

Kişisel Gelişim ve Mesleki Gelişim Arasındaki Farklara Yönelik Görüşler	N	%
Kişisel gelişim bireyin kendini gerçekleştirmesi, mesleki gelişim ise bireyin akademik ve mesleğe yönelik gelişimdir.	59	55,66
Kişisel gelişim, mesleki gelişimi de kapsayan bir kavramdır.	21	19,81
Kişisel gelişim ve mesleki gelişim birbirini tamamlayan bir bütündür. İki kavram arasında bir fark bulunmamaktadır.	18	16,98

Kişisel gelişim yalnızca kişiyi ilgilendirirken mesleki gelişim toplumu da ilgilendirir.	8	7,55
Toplam	106	100,0

Tablo 4.1.'de görüldüğü üzere katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik algıları incelendiğinde araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu, 59 (%55,66) katılımcı, “Kişisel gelişim bireyin kendini gerçekleştirmesi, mesleki gelişim ise bireyin akademik ve mesleğe yönelik gelişimidir.” algısı çerçevesinde yanıt vermiştir. Bu çerçevedeki cevaplara yönelik örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 29: “Kişisel ile mesleki gelişim arasında şöyle bir fark var: kişisel gelişim, insanın kendi şahsi kabiliyetlerini geliştirmesidir yani biraz daha öze dönüktür. Mesleki gelişim ise alanda uzmanlaşmak veya işin ehli olmaktır yani bu açısından biraz daha dışa dönüktür.”

Öğretmen 38: “Kişisel gelişim kendimizde var olan yetenekleri fark edip onları geliştirmeye çalışmak. Mesleki gelişim ise yaptığımız meslekte yeterliliğimizi arttırmaktır.”

Öğretmen 57: “Kişisel gelişim içe dönük ilerlemeyi mesleki gelişim ise daha çok çevremizle ve işimizle ilgili gelişimi ifade eder”

Öğretmen 60: “Kişisel gelişim bireyin iç dünyasıyla karşılık bulur, günlük hayat kalitesini arttırır, çevre ile ilişkilerinde ona rehberlik eder. Mesleki gelişim ise bireyin iş yaşamında kaliteyi arttıran bir işlev görür. Misal verecek olursak mesleki açıdan başarılı bir doktor günlük ilişkilerinde, kendi iç dünyasında gelişimi eksikse sıkıntı yaşayacaktır. Kendi iç dünyasında mutlu, çevre ile ilişkileri iyi, benlik saygısı yüksek bir doktor mesleki gelişim eksikliği yaşıyorsa iş yaşamında sıkıntıya düşecektir. Mesleki gelişim ve kişisel gelişim birbirinden farklıdır bununla birlikte birbirlerini olumlu yönde etkiler. Biri artarken diğərinin artmasına da yardımcı olur.”

Öğretmen 94: “Kişisel gelişim insanın bireysel olarak kendine katmak istediğı yetenekleri, hedefleri doğrultusunda geliştirme çabası ve içinde bulunan potansiyelli en verimli şekilde kullanmayı amaçladığı eğitimleri içerir. Ancak mesleki gelişim ise; kişinin meslek hayatında karşılığını alacağı ve alana olumlu katkı sağlayacağı düşünülen hizmet içi eğitimlerini kapsamaktadır. Kişisel gelişimde bireysel tercih daha etkin, mesleki gelişim kurum ve kuruluş zorunlulukları olabilmektedir.”

Öğretmen 97: “Kişisel gelişim insanın doğumundan ölümüne kadar geçen süreçte kendini gerçekleştirme çabası olarak özetlenebilir. Mesleki gelişim ise mesleğini icra ettiği sürece edindiği kazanımlar ile mesleki hayatı boyunca kullanmak üzere öğrendiği becerilerin bütünüdür. Kişisel gelişim ömür boyu devam ederken, mesleki gelişim belirli bir dönemle sınırlıdır.”

Öğretmen 107: “Öğretmenlik mesleğinde öğrencilerin sosyal, duygusal, akademik yönde yetiştirilmesi hedeflenir. Bu sebeple öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde öğrencileri kişisel yönden de destekleyecek eğitimlere de yer verildiği için bu meslekte mesleki gelişimin kapsamı içinde öğretmenlerin kişisel gelişimi de yer almaktadır. İkisini ayıracak olursak;

--Mesleki gelişim öğretim yöntem ve tekniklerine yer verirken; kişisel gelişim öğretmenin kendi iç dünyasında istedik değişiklikleri hedefler.

--Mesleki gelişim sınıf disiplinin nasıl etkin sağlanacağını anlatırken; kişisel gelişim kişinin kendi iç disiplinine yer verir.

--Mesleki gelişim alan bilgisinin genişletilmesini sağlamaya çalışırken; kişisel gelişim kişinin genel kültürünü geliştirmeye yönelir.

--Mesleki gelişim sınıf ve okul kültürünün daha iyi düzenlenmesine odaklanırken; kişisel gelişim daha iyi bir vatandaş olabilmeye ve toplum kültürüne odaklanır.”

Öğretmen 116: “Kişisel gelişim insanın kendini tanıması, eksik ve faydalı yöntemlerini keşfetmesi, sağlıklı bir şekilde hayatını ve tüm ilişkilerini yönlendirebilir hale gelmesidir. Mesleki gelişim ise iş ortamı, kişiler arası ilişkiler, mesleki yeterlilik durumu ile alakalı gelişim durumudur. Farklılık olarak kişilik gelişimi insanın kendi içsel özelliklerini keşfetmesi, mesleki gelişim ise iş alanındaki yeterlilikler ve gelişim süreci.”

Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik algılarının çerçevelendiği bir diğer madde ise 21 (%19,81) kişi ile “Kişisel gelişim mesleki gelişimi de kapsayan bir kavramdır.” ifadesi olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenler kişisel gelişim ve mesleki gelişime yönelik algılarını en çok “Kişisel gelişim bireyin kendini gerçekleştirmesi, mesleki gelişim ise bireyin akademik ve mesleğe yönelik gelişimidir.” şeklinde tanımlasa da bu algıdan sonra “Kişisel gelişim mesleki gelişimi de kapsayan bir kavramdır.” çerçevesinde düşündükleri görülmüştür. Bu çerçeveye yönelik örnek cevaplar aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 42: “Kişisel gelişim daha geneldir, içinde mesleki gelişimi de barındırır.”

Öğretmen 71: “Mesleki gelişim kişinin mesleğinde ilerlemesi ve mesleki doyuma ulaşma çabasıdır. Kişisel gelişim ise sadece meslek değil kişinin hayatının her aşamadın da mutluluğa ulaşmak ve kendini gerçekleştirme çabasıdır. Kişi sosyal, ekonomik, kültürel, psikolojik sorunlarını kendisi çözme çabasıdır. Mesleki gelişim yalnızca mesleki doyumluk, kişisel gelişim ise hayatın her aşamasındaki doyumluğu temsil eder. Buna mesleki gelişim de dâhildir.”

Öğretmen 79: “Yanıtı uzun bir soru olduğu için kısaca; mesleki gelişim kişisel gelişimin altında yer almakla birlikte kişisel gelişim mesleki gelişimden daha kapsamlı bir yapıdır diyebilirim.”

Öğretmen 80: “Mesleki gelişim ekonomik faaliyetin olan mesleğini yerine getirmede gerekli olan bilgi birikimini içerirken kişisel gelişim mesleki gelişimi de kapsayarak hayatın her alanındaki gelişmeyi kapsar”

Öğretmen 83: “Kişisel gelişim bir bütündür. Sosyal alan, dini alan, sanatsal alan, grafiksel alan, hobiler gibi. Bu anlamda mesleki gelişime göre çok daha geniş bir kavramdır. Mesleki gelişim ise daha çok mesleğe yönelik olarak kendini geliştirmektir. Mesela tarih dersine giren birisi olarak eksik konularda kendimi geliştirmem gibi. Ek olarak mesleki gelişimde kişisel gelişimin bir parçasıdır. Kişi, kendini mesleki olarak ne kadar geliştirirse kendine güveni de artmaktadır. Bunun sonucunda verimi de artar.”

Öğretmen 105: “Kişisel gelişim her alanda mesleki gelişim meslekle ilgili daha dar bir alanda kendini geliştirmektir.”

Öğretmen 121: “Kişisel gelişim yaşamın her alanıyla ilgili karşılaşılabilecek sorunlarda daha güçlü olmamız, hayattan zevk almamız ve donanımlı bir insan olmamız için yapılan çalışmalar iken mesleki gelişim aynı amacın mesleğe yönelik gerçekleştirilmesidir. Mesleki gelişim kişisel gelişimin bir parçası kabul edilebilir.”

Öğretmen 127: “Kişisel gelişim bireyin sosyal, mesleki ve kültürel gelişimin kapsamamaktadır. Yani bireyin tüm gelişimlerini kapsamaktadır. Mesleki gelişim kişisel gelişimin bir alt dalı olarak bireyin yapmış olduğu mesleğin gerekli becerilerini pekiştirmek ve geliştirmek için başvurduğu çalışmalardır.”

Katılımcıların kişisel ve mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik algıları “Kişisel gelişim mesleki gelişimi de kapsayan bir kavramdır.” Çerçevesinden sonra en çok “Kişisel gelişim ve mesleki gelişim birbirini tamamlayan bir bütündür. İki kavram arasında bir fark bulunmamaktadır.” düşüncesi etrafında toplanmıştır. Bu ifadeye göre araştırmaya katılan öğretmenlerden bir kısmı, 18 (%16,98) öğretmen, kişisel gelişim ile mesleki gelişimi birbirinden farksız olarak görmüşler ve bu iki kavramın birbirini tamamladığını, bir bütün olduğunu ifade etmişlerdir. Bu ifade etrafında toplanan örnek yanıtlar aşağıdaki verilmiştir:

Öğretmen 4: “Bir fark göremiyorum.”

Öğretmen 8: “Birbiri ile iç içe geçmiş kavramlar olduğunu düşünüyorum. Sadece kişisel gelişim daha geniş bir kavramken mesleki gelişim daha sınırlı bir alan bence.”

Öğretmen 26: “Bence paralel ikisi. Kişisel gelişim olumlu yönde ne kadar desteklenirse mesleki gelişime katkısı o kadar fazla olur.”

Öğretmen 43: “Mesleki gelişim ve kişisel birlikte yürütülmesi gereken iki denge unsurudur.”

Öğretmen 91: “Mesleğini seven ve bunu yaşam biçimi haline getiren insanlar için her ikisinin de aynı olduğunu düşünmekteyim. Mesleki yönümüzü geliştirirken kişiliğimizi de geliştiriyor, kendimize her anlamda yeni özellikler katıyoruz. Kişisel konularda kendimizi geliştirdiğimizde ise doğrudan ya da dolaylı olarak mesleğimize de yansıtıyoruz ve her iki taraftan da gelişimimizi sürdürüyoruz.”

Öğretmen 95: “Doğru orantılıdır.”

Öğretmen 120: “İkisi birbirini tamamlıyor. Kişisel gelişim olmadan, mesleki gelişim olmaz.”

Öğretmen 157: “İkisi de doğru orantılıdır, kişisel gelişim arttığında mesleki gelişim sağlanır.”

Son olarak katılımcıların bir bölümü de 8 (%7,55) öğretmen, kişisel ve mesleki gelişime yönelik olarak “Kişisel gelişim yalnızca kişiyi ilgilendirirken mesleki gelişim toplumu da ilgilendirir.” şeklinde bir algıya sahiptir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenler, birey ve toplum açısından bu kavramları algılamışlar ve bu çerçevede görüş bildirmişlerdir. Bu görüşe yakın olan örnek katılımcı cevapları aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 1: “Kişisel gelişim sadece kişiyi ilgilendirir. Mesleki gelişim ise hem bireyi hem de muhatabı olan toplumu ilgilendir.”

Öğretmen 6: “Kişisel gelişim daha çok öze dönük iken mesleki gelişim daha çok topluma yöneliktir.”

Öğretmen 50: “Kişisel gelişim insanın gündelik yaşamını geliştirirken, mesleki gelişim iş yaşamının kalitesini artırır.”

Öğretmen 96: “Biri bireysel, diğeri sosyal gelişimdir.”

Öğretmen 108: “Kişisel gelişim şahsi iken mesleki eğitim daha ziyade yararlanacak grup ya da kişiler açısından önemlidir.”

Öğretmen 117: “Kişisel gelişim sadece beni, mesleki gelişim çevremdeki herkesi ilgilendirir.”

Öğretmen 146: “Mesleki gelişim ülke için, kişisel gelişim kendimiz içindir.”

Öğretmen 147: “Arasında ince bir çizgi vardır. Mesleki gelişim insanlık için kişisel gelişim birey içindir. Bu anlamda bu kavramlar farklı iki yoldur.”

4.2 Katılımcıların Uzaktan Eğitim ile Yüz Yüze Eğitim Arasındaki Farklara, Avantajlara ve Dezavantajlara Yönelik Görüşleri

Araştırmaya katılan öğretmenlere alt amaçlar doğrultusunda “Öğretmenler için uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim neyi ifade emektedir? Öğretmenler bu iki yöntemi nasıl kıyaslamaktadır?” sorusuna cevap aranan bu bölümde katılımcıların uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitimi farklılıklar, avantajlar ve dezavantajlar açısından kıyaslamaları istenmiştir. Bu doğrultuda katılımcılara doğrudan açık uçlu olarak Ek-3’te de belirtilen “Uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasındaki farklar, avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu sayede hiçbir kısıtlama yapılmadan katılımcılardan cevaplar istenmiş, katılımcıların vermiş olduğu cevaplara göre de Tablo 4.2 de her iki yöntemin de avantajlarına göre temalar ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.2 Katılımcıların uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimin avantajlarına yönelik görüşleri.

Yüz Yüze Eğitim	N	%	Uzaktan Eğitim	N	%
Sosyalleşme yüksektir.	21	51,25	Zamana ve mekâna bağlılığı ortadan kaldırır.	23	39,65
Dönüt daha hızlı alınır.	11	26,8	Zaman ve maliyet açısından daha ekonomiktir.	22	37,93
Etkileşimli bir eğitim-öğretim ortamı sunar.	9	21,95	Teknolojiye aşinalık oluşturur.	13	22,42
Toplam	41	100,0	Toplam	58	100,0

Tablo 4.2.'de yüz yüze eğitimin avantajları incelendiğinde araştırmaya katılan 21(%51,25) öğretmen yüz yüze eğitim için “Sosyalleşme yüksektir.” düşüncesi çerçevesinde görüş belirtmiştir. Bu görüşlere örnek cevaplar aşağıdaki gibidir:

Öğretmen 33: “Yüz yüze eğitimde sadece öğretim değil eğitim de veriliyor, olması gerekende bu zaten çocuklar akranlarıyla bir araya geliyor ve sosyalleşiyor. “

Öğretmen 46: “Yüz yüze eğitimin sosyalleşmeyi sağlamasına bir avantaj olarak bakılabilir.”

Öğretmen 51: “Yüz yüze eğitim ile kişinin eğitim ortamında bulunup daha da somutlaştırma yapma imkânı yaratılmaktadır. Sınıf-okul sosyal bir ortam yaratır. Yalnızlaşmayı azalttığı söylenebilir.”

Öğretmen 97: “Eğitimin temelinde iletişim vardır, sağlıklı iletişim ise yüz yüze yapılan iletişimidir. Uzaktan eğitimde daha fazla bireye ve istenilen zamanda ulaşılabilse de sağlıklı iletişim kurma anlamında yeterli değildir.”

Öğretmen 116: “Öncelikle yüz yüze eğitimin yerini alabilecek bir sistemin olduğunu bugünün şartlarıyla düşünmüyorum. Öğrencilerle aynı ortamda gözlerinin içine bakarak o an bağ kurmak ve ders anlatmanın hazzını uzaktan eğitimin veremediğini acı bir şekilde tecrübe etmiş bulunmaktayız.”

Öğretmen 145: “Pandemi süreci göstermiş oldu ki uzaktan eğitim hiçbir zaman yüz yüze eğitim kadar verimli ve detaylı olmamaktadır. Uzaktan eğitimin tek avantajı eş zamanlı olmama imkânı ile istediğimiz zaman eğitim alabiliyor olmamızdır. Ayrıca birçok farklı eğitimi sınırlama olmadan alabilsek de yüz yüze eğitimdeki sosyalleşmenin eğitime katkısı bana göre her zaman daha fazladır.”

Öğretmen 150: “Uzaktan eğitimin avantajı daha fazla dijital verilerden faydalanmak iken yüz yüze eğitimin avantajı sınıfta her öğrenciyle sağlıklı sosyal, duygusal ve soru-cevap şeklinde iletişim kurmaktır.”

Öğretmen 151: “Uzak eğitim olmaz öğretim belki gerçekleşebilir ama eğitim olması için öğrencilerin birbirleri aynı ortamı paylaşmaları gerekir. Hem sosyalleşme açısından hem de doğru davranışları rol model almaları açısından yüz yüze eğitim çok daha faydalı ve gereklidir”

Yüz Yüze eğitimin diğer bir avantajı olarak ise 11(%26,8) öğretmen “Dönüt daha hızlı alınır.” düşüncesi çerçevesinde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşlere örnek cevaplar şu şekildedir:

Öğretmen 5: “Yüz yüze eğitim de en büyük fark çocukların dersi anlayıp anlamadığını ölçebiliyor olmamdır.”

Öğretmen 12: “Yüz yüze eğitimde öğrencisini tanıyan öğretmen için öğrencinin bakışları ve tavırları öğrenmenin gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında az çok bilgi vermektedir.”

Öğretmen 13: “Yüz yüze eğitimde öğrencinin dersi anlayıp anlamadığını daha iyi anlıyorsunuz ve öğrencelerin büyük bir çoğunluğuna ulaşabiliyorsunuz.”

Öğretmen 50: “Yüz yüze eğitimde öğrenci ile birebir iletişim kurma, anlaşılmayan kısımları anında tespit etme ve düzeltme ve öğrencinin kendisini okul ortamına ait hissetmesi gibi avantajlar bulunmaktadır.”

Öğretmen 102: “Yüz yüze eğitimin öğrencinin ne hissettiğini anında anlayabildiğimiz, herkese eşit katılım hakkı sağlayan ve uzaktan eğitime göre daha başarılı sonuçlar veren bir yol olduğunu söyleyebilirim.”

Öğretmen 126: “Yüz yüze eğitimde öğrenen ile öğretene arası etkileşim çok üst düzeydedir. Bu sayede geri bildirim vermek de daha kolay olabilir.”

Öğretmen 132: “Yüz yüze eğitim, göz teması kurma, aktarılan bilgilerin takip edilip, anlaşıldığı ya da anlaşılmadığı, geribildirim daha kolay alınıp buna göre tedbirlerin daha sağlıklı belirlenmesi açısından avantajlı olarak karşımıza çıkmaktadır.”

Öğretmen 142: “Yüz yüze eğitimde öğrenen ile öğretene aynı ortamı paylaşıyor olması yapılan eğitimin değerlendirilmesinin yapılmasını kolaylaştırmakta, varsa eğitim-öğrenim aksaklıklarına sığağı sığağına müdahale edilmesine olanak sunmaktadır(anında dönüt). Oysa uzaktan eğitimde bunu yapabilmek çok da mümkün olamamaktadır.”

Yüz Yüze eğitimin bir diğer avantajı olarak katılımcılardan 9(%21,95) öğretmen “Etkileşimli bir eğitim-öğretim ortamı sunar.” düşüncesi çerçevesinde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşlere örnek cevaplar şu şekildedir:

Öğretmen 18: “Yüz yüze eğitimde dersi deneylerle etkinliklerle zenginleştirme fırsatımız olduğundan ve yüz yüze iletişim daha iyi dolayı daha verimli bir eğitim sağlayabiliyoruz.”

Öğretmen 25: “Yüz yüze eğitimde, konu anlatırken öğrencilerin mimiklerini ve ifadelerini görmek, canlı bir ortamda olmak, öğrencilerle göz göze gelerek ders anlatmak bir avantajdır.”

Öğretmen 35: “Uzaktan eğitimin rakibi olan yüz yüze eğitimi ele almak gerekirse; yüz yüze eğitimin daha verimli ve daha aktif bir eğitim olduğu aşıkardır. Öğretici-öğrenen etkileşiminin en üst düzeyde olacağı bu yüz yüze eğitimin birçok yönüyle üst düzey öğrenmelere imkan sağlayabilecek potansiyelde olabileceğini düşünüyorum”

Öğretmen 84: “Yüz yüze eğitim, öğrencilerle etkileşim ve kalıcı öğrenme açısından daha faydalıdır.”

Öğretmen 94: “Öğrenmenin gerçekleşme süreci birçok değişkenin aynı anda devreye girmesi ile gerçekleşir. Bu bağlamda yüz yüze eğitimdeki öğretmen-öğrenci arasındaki ilişki ses tonu, görsel veriler, duygu aktarımı ile daha kalıcı öğrenme zemini oluşturmaktadır.”

Öğretmen 123: “Yüz yüze eğitimde öğrencilerle göz teması kurmak bir avantajdır.”

Öğretmen 124: “Eğitimde konsantrasyon, katılım, yaptırıp uygulama, model olma gibi özel eğitimde kullanılan yöntem ve teknikler açısından yüz yüze eğitim avantajlıdır.”

Öğretmen 149: “Uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasındaki fark nesnenin kendisi ile aynadaki yansıması arasındaki fark kadardır. Eğitimde sadece bilgi değil o sürecin içerisinde aktif rol almakta önemlidir.”

Tablo 4.2’deki veriler incelendiğinde uzaktan eğitimin en önemli avantajı olarak 23(%39,65) öğretmen “Zamana ve mekâna bağlılığı ortadan kaldırır.” düşüncesi çerçevesinde yanıtlar vermiştir. Bu yanıtlara örnekler aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 60: “Uzaktan eğitimin en büyük avantajı bir arada olmayan bireyleri sanal ortamda bir araya getirerek etkileşim imkânı tanımasıdır.”

Öğretmen 63: “Uzaktan eğitim de öğrenci ve öğretmen birbirlerinden uzaktır. Kullanılan araçlar farklıdır. Zaman ve mekân özgürlüğü vardır. Daha geniş kitlelere hitap edebilir”

Öğretmen 85: “Uzaktan eğitim zaman mekân sınırı tanımıyor. Bu yönüyle güzel olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmen 109: “Uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimden daha geniş kitlelere ulaştığını söyleyebilirim. Zaman ve mekân fark etmeksizin, olduğumuz yerde bir şeyler öğrenmek aslında hepimizin bir hayaliydi. Uzaktan eğitimin en büyük avantajının bu olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmen 113: “Uzaktan eğitim, zamandan ve mekândan bağımsız olması ve öğrencinin öğrenme hızında eğitim alabilme imkânı sağlaması avantajını sunmaktadır.”

Öğretmen 130: “Uzaktan eğitim mesleki gelişimin bir mekâna hapsolmasını engeller. Her yerde ve her zamanda gelişimi destekler.”

Öğretmen 132: “Uzaktan eğitim; herhangi bir fiziki ortam şartı olmadan yapılacak eğitimin uygun olan her yerde çevrimiçi platformlar aracılığıyla yapılması nedeniyle hem eğitim veren hem de eğitim alanlar için kolaylık sağlamakta, zamandan ve belli birtakım kaynaklardan tasarruf sağlama fırsatı doğurmaktadır.”

Öğretmen 143: “Uzaktan eğitimin tek avantajı, zaman ve süre sınırlaması olmuyor konu anlaşılmadığında tekrar ve telafi yapılabiliyor.”

Tablo 4.2’de 22(%37,93) öğretmene göre uzaktan eğitimin diğer avantajı ise “Zaman ve maliyet yönünden daha ekonomiktir.” görüşü çerçevesinde olmuştur. Bu görüşe uygun örnek cevaplar ise şu şekildedir:

Öğretmen 29: “Uzaktan eğitim, zaman ve ekonomiklik açısından daha iyidir.”

Öğretmen 30: “Uzaktan eğitim, mekân, zaman ve katılımcı sayısı konusunda üstünlük sağlamaktadır.”

Öğretmen 35: “Uzaktan eğitimi ele almak gerekirse; yüz yüze eğitime göre maddi anlamda ve zamanı kullanma yönleriyle daha ekonomik ve daha ulaşılır olduğunu söyleyebilirim.”

Öğretmen 37: “Günümüz şartlarında uzaktan eğitimin başta sağlık olmak üzere birçok avantajı da bulunmaktadır. Bunların başında teknoloji ve daha fazla kitleye aynı anda hitap ederek zaman ve iş gücünden tasarruf sağlamaktadır.”

Öğretmen 84: “Uzaktan eğitim, teknolojiyi kullanarak öğrencilere kolay, ucuz ve esnek bir eğitim imkânı sağlamıştır.”

Öğretmen 121: “Uzaktan eğitimde israfa yol açmadan daha fazla test, deneme, görsel paylaşımı sağlanabiliyor. Yüz yüze eğitimde bunu organize etmek için daha fazla zaman ve kâğıt kullanmamız gerekiyor.”

Öğretmen 122: “Uzaktan eğitimin yüz yüze eğitime karşı avantajları; zaman, maddi güç ve yeniden ulaşılabilirlik.”

Öğretmen 132: “Uzaktan eğitim; herhangi bir belirli fiziki ortam şartı olmadan yapılacak eğitimin uygun olan her yerde çevrimiçi platformlar aracılığıyla yapılması nedeniyle hem eğitim veren hem de eğitim alanlar için kolaylık sağlamakta, zamandan ve belli bir takım kaynaklardan tasarruf sağlama fırsatı doğurmaktadır.”

Tablo 4.2’ uzaktan eğitimin diğer bir avantajları incelendiğinde 13(%22,42) öğretmenin uzaktan eğitim için “Teknolojiye aşinalık oluşturur.” Görüşü etrafında yanıt verdiği görülmektedir. Bu görüşe örnek yanıtlar şu şekildedir:

Öğretmen 34: “Uzaktan eğitimde birçok web aracı kullanıldı, öğrenildi ve hala da öğrenilmeye devam ediyor.”

Öğretmen 64: “İçinde bulunduğumuz bu süreç tüm öğretmenleri teknolojiyi aktif kullanmaya zorladı ve öğretmenlerimiz teknoloji kullanımında daha bilgili oldu.”

Öğretmen 65: “Akademik olarak uzaktan eğitim yetersiz ancak öğrencilerin teknoloji kullanım yeterliliği açısından faydalıdır.”

Öğretmen 77: “Uzaktan eğitimde eğitim teknolojilerinin kullanımının artması ve bu konuda eğitimlerin artması öğretmenler olarak bizi geliştirdi.”

Öğretmen 83: “Uzaktan eğitimin bir avantajı olarak ise teknolojiyi daha aktif kullanmaya başladığımı söyleyebilirim.”

Öğretmen 89: “Uzaktan eğitimde teknolojiyi kullanma konusunda daha deneyimli hale geldik.”

Öğretmen 91: “Uzaktan eğitimin en büyük avantajı çocukların teknolojiye çok daha iyi adapte olmaları oldu. Kendi öğrencilerimden de gözlemlediğim bir sonuçtur bu. Bazı öğrenciler kendiliğinden teknolojiye meraklıyken, bazı öğrencilerimiz uzak kalmayı tercih ediyor, bu durumda da zorlandıkları alanlar oluyordu. Şimdi ister istemez öğrendiler ve ne kadar faydalı olduğunu deneyimleyerek öğrendiler.”

Öğretmen 131: “Uzaktan eğitimin öğretim açısından kaynak taramayı geliştirdiğini düşünüyorum.”

Ek-3'te de belirtilen “Uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasındaki farklar, avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?” sorusuna katılımcıların vermiş olduğu yanıtlara göre yüz yüze eğitimin ve uzaktan eğitimin dezavantajları Tablo 4.3.’de görülen çeşitli temalar çevresinde ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.3. Katılımcıların uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimin dezavantajlarına yönelik görüşleri

Yüz Yüze Eğitim	N	%	Uzaktan Eğitim	N	%
Zamana ve mekâna bağımlıdır.	25	53,20	Fırsat eşitsizliği mevcuttur.	50	63,30
Maliyet yüksektir.	22	46,8	Sosyalleşme düşüktür.	18	22,78
			Motivasyon düşüktür.	11	13,92
Toplam	47	100,0	Toplam	79	100,0

Tablo 4.3. incelendiğinde 25(%53,20) katılımcının yanıtına göre yüz yüze eğitimin en büyük dezavantajı “zamana ve mekâna bağımlı” olmasıdır. Buna düşünceye örnek cevaplar aşağıdaki gibidir:

Öğretmen 23: “Uzaktan eğitimde aynı mekânda bulunmadan ders işlenebileceği gibi farklı zamanlarda da işlenebilir. Yüz yüze eğitimde bu olası değildir.”

Öğretmen 31: “Uzaktan eğitim mekân ve zaman esnekliği tanır, yüz yüze eğitimde ise mekâna ve zamana bağlılık vardır.”

Öğretmen 40: “Uzaktan eğitim avantaj açısından istediğimiz zaman asenkron olarak eğitimleri alabiliriz ve kaynak açısından yüz yüzde eğitime göre daha fazla kaynak olması, yüz yüze eğitimde ise bir mekâna ve belirli zamana ihtiyaç vardır.”

Öğretmen 46: “Uzaktan eğitimin yüz yüze eğitimdeki zaman ve mekân sınırlamasını kaldırmasını bir avantaj olarak görüyorum.”

Öğretmen 47: “Uzaktan eğitim yüz yüze eğitimdeki yer ve zaman engelini ortadan kaldırır, 7/24 eğitim imkânı sağlar.”

Öğretmen 49: “Öğretmenlerin mesleki gelişim programları kapsamında aldıkları uzaktan hizmetçi eğitimler her yönü ile faydalı görünmekte. Hem zamandan hem mekândan tasarruf

sağlanarak MEB üzerindeki maddi külfeti azaltmıştır. Ayrıca çok daha fazla kişinin eğitim alması sağlanmıştır.”

Öğretmen 87: *“Yüz yüze eğitimin dezavantajı her yerde ve zamanda eğitim yapılamıyor olması.”*

Öğretmen 124: *“Yüz yüze eğitimin dezavantajı zaman kaybına sebep olmasıdır.”*

Tablo 4.3. incelendiğinde katılımcıların 22’si (%46,8) yüz yüze eğitimin diğer dezavantajı olarak “Maliyet yüksektir.” Şeklinde düşünmektedir. Bu düşünceye örnek cevaplar aşağıdaki gibidir:

Öğretmen 29: *“Yüz yüze eğitim bilgiyi öğrenme açısından daha avantajlı ve aktif öğrenme var. Buna karşın zaman ve ekonomiklik açısından dezavantajlıdır.”*

Öğretmen 37: *“Uzaktan eğitim, eğitimin kalıcılığı açısından daha etkisiz kalırken yüz yüze eğitim de bu açıdan daha faydalıdır. Ancak günümüz şartlarında uzaktan eğitimin başta sağlık olmak üzere birçok avantajı da bulunmaktadır. Bunların başında teknoloji ve daha fazla kitleye aynı anda hitap ederek zaman ve iş gücünden tasarruf sağlamaktadır. Yüz yüze eğitimde maliyet daha fazladır.”*

Öğretmen 62: *“Yüz yüze eğitim samimiyet, kontrol edilebilirlik ve dönüt alabilme açısından artıları varken maliyetli bir yöntem olması eksisidir.”*

Öğretmen 84: *“Yüz yüze eğitime göre uzaktan eğitim, teknolojiyi kullanarak öğrencilere kolay, ucuz ve esnek bir eğitim imkânı sağlamıştır.”*

Öğretmen 110: *“Uzaktan eğitim hızlı ekonomik ve zaman tasarrufu sağlaması açısından yüz yüze eğitime göre daha verimlidir.”*

Öğretmen 135: *“Uzaktan eğitimle aynı anda birçok öğrenciyle ders işleyebiliyoruz dersi kesintisiz işliyoruz daha fazla zamanımız oluyor, daha az maliyetli oluyor eğitim bilimlerindeki ekonomiklik ilkesine uyuyor. Yüz yüze eğitimde ise tam tersi.”*

Öğretmen 144: *“Öğrencilere daha kolay ulaşılabilirliği uzaktan eğitimin en büyük avantajıdır. Bireyler her ülke her şehirden eğitimlere katılabilir. Yüz yüze eğitimde bunu gerçekleştirmek ciddi zaman ve sermaye gerektirir.”*

Öğretmen 153: *“Eğitim giderleri uzaktan eğitimle azalır, eğitimde esneklik sağlar (zaman, mekân gibi) daha çeşitli öğrenme yöntemleri de kullanılabilir.”*

Tablo 4.3.'de görüldüğü üzere uzaktan eğitim en büyük dezavantajı 50(%63,30) katılımcını vermiş olduğu yanıtlara göre “Fırsat eşitsizliği mevcuttur.” düşüncesi çerçevesindedir. Bu görüşe uygun yanıtlar ise aşağıda verilmiştir.

Öğretmen 14: “Uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimin sağladığı fırsat eşitliğini yok etmektedir. Bu yüzden eğitimde verimlilik yok denecek kadar azdır. Öğrenciler isteyerek ya da zorunluluktan eğitimden mahrum kalmakta, öğretmen öğrenciye doğru ve tam bir aktarımı uzaktan yapamamaktadır.”

Öğretmen 16: “Uzaktan eğitimde fırsat eşitsizliği bulunmaktadır. Bazı öğrenciler uzaktan eğitim imkânlarından yararlanırken bazıları yararlanamamakta eğitim eşitsizliği oluşturmaktadır.”

Öğretmen 48: “Uzaktan eğitim salgın sürecinde avantajlı gibi görünse de birçok dezavantaja sahiptir. Öğrencilerin, gerek uzaktan eğitim için araçlarının olmaması gerek köyde oturan öğrencilerimizin internet altyapısının olmaması uzaktan eğitim sürecini birçok öğrenci için sıkıntılı bir duruma getirmiştir.”

Öğretmen 63: “Uzaktan eğitimdeki teknolojik aksaklıklar eğitimin de aksamasına neden olabilir. İmkânı olmayan öğrencilerin bu platformlarda yer alması zorlaşır ve bu da fırsat eşitsizliğine neden olur.”

Öğretmen 64: “Uzaktan eğitimde her öğrencinin derse katılımı bazı sebeplerden (maddi, erişim) ötürü sağlanamıyor. Bu da derslere sürekli katılan öğrenciler ile katılamayan öğrenciler arasındaki farkı açıyor.”

Öğretmen 68: “Uzaktan eğitim yüz yüze eğitimin destekleyicisi olabilir. Uzaktan eğitimin bağlantı problemleri, kırsal kesimde uzaktan eğitim araçlarının eksikliği eğitimde eşitliğin önüne geçmektedir. Uzaktan eğitimde öğrenciler derse bağlansa bile o dersi dinledikleri doğrudan kontrol edilememektedir. Bu sebeplerle ortaöğretim ve alt kademelerde uzaktan eğitim, yüz yüze eğitimin destekleyici araçlarından biri olacak kalması gerekmektedir.”

Öğretmen 78: “Kendi bulunduğum bölge kısıtlı imkânları olan bir bölge olduğu için uzaktan eğitime katılım çok az ya da hiç olmadı. Bazı evlerde tv bile yoktu, eba tv ye bile giremeyenler oldu. Ya da bazı evlerde okula giden 5 çocuk var ama 1 akıllı telefon ve çok az İnternet paketi var, bu nedenle çocuklar tam anlamıyla tüm derslere katılamadı. İmkânı olanlardan da katılmayanlar çok oldu, zorunluluk olmadığı için.”

Öğretmen 136: “Uzaktan eğitim sürecinde olan bir öğretmen olarak avantajlarının olduğunu ve verimli olduğunu düşünüyorum. Öğrencilerin bir kısmının gerekli imkânlara erişememesi, iletişim yöntemlerindeki değişikliğin olumsuz etkileri, kırsal kesimlerdeki altyapı sorunları, öğretmenin sorumluluk alanını arttırması sebebiyle öğretmene ek yük getirmesi, öğrenme anında oluşan öğrenme güçlüklerinin anında çözülmemesi gibi dezavantajlara sahip. Uzaktan eğitim yüz yüze eğitimin yerini almamalı diye düşünüyorum.”

Tablo 4.3. incelendiğinde uzaktan eğitimin bir diğer dezavantajı ise 18(%22,78) öğretmene göre “Sosyalleşme düşüktür.” şeklindedir. Bu görüşe örnek cevaplar ise şu şekildedir:

Öğretmen 8: “Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin dikkatini toplamakta sıkıntılar yaşanmakta ve sosyal gelişim sekteye uğramaktadır.”

Öğretmen 16: “Uzaktan eğitimde öğrencilerle göz teması olmaması, sınıf ikliminin oluşmaması gibi nedenlerle yüz yüze eğitime göre eksik yönleri bulunmaktadır.”

Öğretmen 33: “Uzaktan eğitimin çocukları asosyal yaptığını düşünüyorum. Derse giren çocuğun takibinin yapılamadığından telefon bağımlısı çocuklar yetişiyor, eğitim çok eksik”

Öğretmen 56: “Küçük yaş gruplarında çocuklarda öğretmen ile göz teması kurmak, öğretmene dokunmak çok önemli. Uzaktan eğitimde maalesef bu yüzden çocuklarla iletişim kurmakta sorunlar yaşıyor, ayrıca canlı derslere aile bireyleri ile girmek zorunda olduklarında çekinme, kendini kısıtlı hissetme duygusu yaşıyorlar.”

Öğretmen 60: “Temel fark ders işleme ortamıdır. Yüz yüze eğitimde somut bir ortam varken uzaktan eğitimde sanal ortamda bir araya gelmektedir. Beden dilinin yardımı uzaktan eğitimde oldukça kısıtlıdır. Kısacası etkileşim sınırlıdır.”

Öğretmen 78: “Uzaktan eğitim yüz yüze eğitimin yerini asla tutmadı, tutması da mümkün değil. Okul, çocukları sadece eğittiğimiz öğrettiğimiz bir yer değil çünkü. Çocuklar aynı zamanda orada sosyalleşiyorlar, birlikte bir şeyler yapıyorlar.”

Öğretmen 109: “Uzaktan eğitimin en büyük dezavantajı ise sosyalleşmedir. Dijital dünyada sosyalleşme, dışarıda arkadaşlarla buluşmalar ya da ders çıkışı yapılan sohbetler açısından bakıldığında yüz yüze eğitimin daha avantajlı olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmen 151: “Uzaktan eğitim olmaz öğretim belki gerçekleşebilir ama eğitim olması için öğrencilerin birbirleri aynı ortamı paylaşmaları gerekir. Hem sosyalleşme açısından hem de

doğru davranışları rol model almaları açısından yüz yüze eğitim çok daha faydalı ve gereklidir.”

Tablo 4.3. incelendiğinde 11(%13,92) öğretmen ise uzaktan eğitimin bir dezavantajı olarak “Motivasyon düşüktür.” görüşünde bulunmuştur. Bu görüşe örnek cevaplar aşağıdaki gibidir:

Öğretmen 8: *“Uzaktan eğitim sürecinde öğrencilerin dikkatini toplamakta sıkıntılar yaşanmakta ve sosyal gelişim sekteye uğramaktadır.”*

Öğretmen 9: *“Uzaktan eğitimde bazı öğrenciler derse hiç motive olamamaktadır.”*

Öğretmen 22: *“Uzaktan eğitim de sınıf hâkimiyeti, göz göze etkileşim öğrenci ihtiyacına yönelik etkinlik düzenleme vs. olmadığı için verim daha azdır, motivasyon daha düşüktür.”*

Öğretmen 50: *“Uzaktan eğitimde ev ortamında derse tam dâhil olamama durumu vardır.”*

Öğretmen 58: *“Uzaktan eğitimde öğrencinin ilgisi başka şeylere kayıp dersin verimi düşmektedir.”*

Öğretmen 71: *“Göz teması olmadan yapılan ders öğrenci ve öğretmenlerde motivasyon eksikliği oluşturmaktadır.”*

Öğretmen 80: *“Uzaktan eğitimin dezavantajları olarak öğrenci motivasyonunun sağlanamaması, anlaşılabilirliğin ders içinde bütünüyle ölçülememesi sayılabilir.”*

Öğretmen 82: *“Uzaktan eğitimde öğrencinin derse yeteri kadar ilgi göstermemesi dersin ve eğitim başarısının düşmesine neden olabiliyor.”*

4.3 Katılımcıların, Uzaktan Eğitimle Yapılan Mesleki Çalışma Programlarının Kişisel ve Mesleki Gelişimlerine Yönelik Katkısı Hakkındaki Görüşleri

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda “Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programı öğretmenlerin kişisel gelişimlerine ve mesleki gelişimlerine ne tür katkılar sağlamıştır?” sorusuna da cevap aranmıştır. Bunun sonucunda Ek-3’te belirtilen “Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programı kişisel gelişiminize ve mesleki gelişiminize ne tür katkılar sağladı?” sorusu araştırmaya katılan öğretmenlere sorulmuştur. Öğretmenler hiçbir kısıtlamaya gitmeden bu soruyu yanıtlamışlardır. Yanıtlara göre cevapların oluşturduğu temalar Tablo 4.4.’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişime katkılarına yönelik görüşleri.

Katılımcıların uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişime katkılarına yönelik görüşleri	N	%
Herhangi bir katkı sağlamadı.	44	34,92
Teknolojiyi daha iyi kullanmamı ve kendimi teknolojik açıdan geliştirmemi sağladı.	28	22,22
Ulusal çaptaki eğitimlere katılarak alanında uzaman eğitimcilerden bilgi edinmemi sağladı.	23	18,25
Kişisel ve mesleki gelişim açısından eksikliklerimi daha kolay gidermemi sağladı.	14	11,11
Eğitime yönelik bakış açımı farkındalık katarak yeni olan bir duruma uyum sağlamamı kolaylaştırdı.	11	8,73
Eğitimlere ulaşma konusunda zaman ve materyal açısından ekonomiklik kattı.	6	4,77
Toplam	126	100,0

Tablo 4.4.’de katılımcıların uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişimlerine katkılarına yönelik görüşleri incelendiğinde araştırma katılan öğretmenlerden 44’ü (%34,92) “Herhangi bir katkı sağlamadı.” görüşü çerçevesinde cevap vermiştir. Bu çerçevedeki cevaplara ilişkin örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 29: “Açıkçası çok bir katkı sunduğu söylenemez.”

Öğretmen 35: “Pandemi döneminde seminer çalışmalarımız büyük oranda uzaktan eğitim yoluyla gerçekleşti. Eğitim öğretim başında gerçekleşen beş günlük seminerlerin mesleki veya kişisel gelişimime çok bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü bu eğitimler tüm branşlara hitap ettiği için daha genel içerikli çalışmalar olup benim öğrenme motivasyonumu nispeten daha az tetikledi. Ancak bunlardan ziyade aldığım aday öğretmen eğitimleri ve hizmet içi kurslar sayesinde mesleki anlamda gerek teorik bilgilerimi gerek uygulama becerilerimi geliştirecek beceriler edindiğimi söyleyebilirim. Bunları örneklendirmem gerekirse; zekâ oyunları kursu, masal anlatıcılığı kursu, afet eğitimi ile ilgili kursu, uzaktan eğitim sürecinde teknoloji kullanımı ile olan kurs ve diğer bütün eğitimler mesleki anlamda bana katkılar sağladı.

Kişisel gelişimim yönünderse mesleki anlamda bana katkı sağlayan hizmet içi eğitimlerin kişisel gelişimime de doğrudan katkı sağladığını düşünüyorum.”

Öğretmen 72: *“Açıkçası hemen hemen bildiğim şeyler olduğu için bende çok gelişim sağladığını düşünmüyorum.”*

Öğretmen 91: *“Ben kişilik olarak hareketli ortamlarda bulunmayı seven, oturduğum yerden odaklanamayan bir insan olduğum için online seminerlerde genellikle zorlandım. Bazı eğitimlerde hareket etmek, interaktif olarak eğitime katılabilmek beni daha çok mutlu etti ama bu eğitimler oldukça azdı. Bu yüzden çok faydasını göremediğimi söyleyebilirim.”*

Öğretmen 94: *“Öğretmenliğin yanı sıra uygulamalı derslerde büyük bir katkı sağladığını düşünmüyorum. Videolarla desteklenmeye çalışılsa da uzaktan eğitimler yüz yüze olan eğitimin eksikliğini kapatamamaktadır. Kendi adıma da aynı yetersizliğin geçerli olduğu fikrindeyim.”*

Öğretmen 132: *“Uzaktan eğitim şeklinde yapılan mesleki çalışmalar, bilgi aktarımı konusunda faydalı olsa da etkileşimli bir eğitimin gerçekleşmesi konusunda bir engel teşkil ettiğini söyleyebilirim. Bu tip eğitimlerde eğitime katılanlardan da birtakım şeylerin öğrenilmesi, karşılıklı bilgi ve fikir alışverişi olması çok önemli fakat uzaktan eğitimde bu kazanımlar ya hiç olmamakta ya da çok az olmakta. Bu nedenle kişisel ve mesleki gelişim konusunda uzaktan eğitimin katkısının yüz yüze eğitimlerdekinden daha az olacağı kanaatindeyim.”*

Öğretmen 151: *“Çok fazla katkı sağladığı söylenemez, her zaman yaparak yaşayarak öğrenme taraftarıyım.”*

Öğretmen 156: *“Nasıl bizim verdiğimiz uzaktan eğitimin faydalı olduğunu düşünmüyorsam bunun bizler için de faydalı olduğunu düşünmüyorum. Ancak yine de bu konuda kendimi geliştirmeye çalıştım.”*

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 28’i (%22,22) ise uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişime katkılarına yönelik olarak “Teknolojiyi daha iyi kullanmamı ve kendimi teknolojik açıdan geliştirmemi sağladı.” düşüncesi etrafında soruyu yanıt vermiştir. Bu görüşe yönelik olarak örnek cevaplar aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 12: *“Aldığım seminer ve kurslar teknolojiyi daha yetkin kullanmamda etkili oldu.”*

Öğretmen 49: *“Uzaktan eğitimle aldığım kurs ve seminerler sayesinde özellikle dinamik ders uygulamaları konusunda hangi programları kullanmam gerektiğini ve bu programların nasıl kullanılacağını öğrendim. Ayrıca teknolojik gelişmeleri branşıma nasıl entegre edeceğimi*

öğrendim; öğretmen, idareci vb. eğitim personeli olarak bilmem gerekli yönetmelik, genelge, yönerge vb. konuları tekrar etmekle birlikte, en güncel değişiklikleri gördüm.”

Öğretmen 68: “Uzaktan eğitim araçlarının kullanımı konusunda farkındalığım arttı ve bilgi sahibi oldum. Yüz yüze eğitimde de kullanabileceğim çeşitli eğitim programlarının olduğunu ve kullanımını öğrendim. Ayrıca alanım dışında başvurduğum eğitimlerde de kişisel olarak gerek genel kültür gerekse sanatsal anlamda kazanımlar elde ettim.”

Öğretmen 83: “Çok katkı sağladığını düşünüyorum. Bu programlarda daha çok gündem değerlendirildi. En büyük faydası ise sürece yönelik uzaktan eğitim platformlarının kullanımı öğrenmiştik. Daha çok teknik konularda faydası oldu. Bir diğer faydası ise Avrupa projesi olan e-twinning programına katılım sağladık. Bu program yine mesleki çalışma programlarında gündem maddesi olarak konuşulmuştu. Mesleki ve Kişisel gelişim açısından ilerleme açısından önem verilen bir proje bana göre. Sonuç olarak öğretmenler mesleki olarak yeni ortama uyum sağlandı ve mesleki açıdan kendini geliştirebilecekleri projeleri tanıdılar.”

Öğretmen 84: “Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmalar zaman ve mekân serbestliği sağlamanın yanı sıra bu eğitimlerin daha ilgi çekici ve erişilebilir olması ve teknolojiyi daha etkili kullanımını sağlamıştır.”

Öğretmen 120: “Biraz daha teknoloji ile anlaşılmamı sağladı. Birçok yeni yöntem öğrendim uzaktan eğitim ile ilgili.”

Öğretmen 133: “Uzaktan eğitimde daha bilinçli oldum ve teknolojiyi daha etkin kullanmaya başladım.”

Öğretmen 136: “Eğitimin farklı bir yönünü görmüş oldum. Uzaktan verilen seminerlerin öğretmene en çok teknoloji ile tanışması kullanması konusunda katkı sağladığını düşünüyorum.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 23’ü (%18,25) ise kendilerine yöneltilen soruya “Ulusal çaptaki eğitimlere katılarak alanında uzaman eğitimcilerden bilgi edinmemi sağladı.” görüşü çerçevesinde cevap vermişlerdir. Bu görüş çerçevesindeki örnek yanıtlar aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 37: “Uzaktan eğitim ile yüz yüze almaya fırsatımın olmadığı seminer ve kurs programlarını bile rahatça alabiliyorum. Böylece mesleki hayatta kullanabileceğim birçok bilgi ve beceriyi kolaylıkla edinmiş oluyorum.”

Öğretmen 38: “Yüz yüze verilecek bir seminerde karşılamayacağım uzman bir kimseyle mesleki çalışma yapma şansı bulduk. Uzman kişinin anlatımları daha iyi kavramamızı sağladı.”

Öğretmen 41: “Her iki alanda gelişimin sürekli olması, yeni öğrenmelerin hiç bitmemesi gerektiği bilincini canlı tutması ve alanında uzman kişilerin bizlere katkıları bu programların en önemli avantajı olarak değerlendiririm”

Öğretmen 64: “Yüz yüze görüşemeyeceğim alanında uzman ünlü kişilerin eğitime bakış açılarını öğrendim. İlber Ortaylı buna örnek verilebilir.”

Öğretmen 107: “Uzaktan eğitimle yapılan seminer çalışmaları en yetkili kişiler tarafından yapıldığı için konunun en ince detaylarına ulaşılmıştır. Aynı zamanda yüz yüze eğitim şeklinde uygulandığında çoğunlukla es geçilen konular, uzaktan eğitimle gerçekleştiğinde dinlenmiştir.”

Öğretmen 113: “Alanında uzman eğitmenler tarafından verilen eğitimler hem mesleki gelişim, hem de kişisel gelişime olumlu katkılar sağlamaktadır.”

Öğretmen 118: “Ülkenin her yerindeki eğitimlere katılma şansım olduğu için daha çeşitli eğitimler almış oldum. Sosyal anlamda ve kültürel anlamda bakış açımı geliştirdi.”

Öğretmen 137: “Farklı illerdeki farklı alanlarda uzmanlara erişimi sağlayabildiğim için katkısı oldu.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 14’ü (%11,11) kendilerine yöneltilen uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişimlerine olan etkisine yönelik soruya “Kişisel ve mesleki gelişim açısından eksikliklerimi daha kolay gidermemi sağladı.” teması çerçevesinde cevap vermiştir. Buna yönelik örnek cevaplar aşağıdaki görülmektedir:

Öğretmen 23: “Uzaktan eğitim sürecinde alınan seminerler kendimiz sorumluluk alarak daha rahat bir ortamda ve kendi başımıza öğrenme sağlanmıştır. Kişisel gelişim konusunda sorumluluk bilinci artmış ve farkındalık oluşmuştur. Şu süreçte Covid-19’dan kaynaklı eğitimlerimiz yarım kalma gibi bir durum söz konusuydu. Fakat uzaktan eğitimle mesleki çalışma seminerlerimizi alma imkânı sağlandı ve eğitimlerimizi tamamlayabildik.”

Öğretmen 32: “Kendimi eksik hissettiğim bazı konularda yardımcı oldu. Eğitim de teknolojinin nasıl verimli ve etkin kullanılacağına yönelik katkıyı gördüm.”

Öğretmen 51: “Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmalar, teoriden uzaklaşmamaktadır. Ama bilgiye ulaşmada kolaylık sağlamaktadır. Gerekli özveri ve çalışma yürütülürse sorun teşkil edeceğini sanmıyorum. Kişi meraklı olduğu ve kişisel mesleki katkısını düşündüğü

konularda seminer çalışmaları için başvurduğunda ret cevabı almadığı söylenebilir. Çağımız gereği bilgiye ulaşmada sıkıntı yaşanmıyor ve bu sayede eksikliklerimizi kolayca giderebiliyoruz.”

Öğretmen 127: *“Mesleki çalışmalar bulunmuş olduğumuz meslekteki yeni gelişmeleri ve yaklaşımları takip etmemizi ve bu alanda haberdar olarak derslerimize yeni durumları entegre etmemizi sağlamaktadır. Uzaktan yapılan çalışmalarda da mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri öğrenmeme ve eksikliklerimi gidermeme ve ders içerisinde kullanacağım yeni yaklaşımlar ve çalışmalar öğrenmeme katkı sağladı.”*

Öğretmen 129: *“Özellikle EBA’daki mesleki gelişim ve videolar ile eksik olunan noktalarda çok yardımcı oluyor. Kişisel ve mesleki gelişimin göz önünde bulundurulduğu bir içerik hazırlanması zorlu süreçte çok yardımcı oldu. Zamandan tasarruf sağlayarak kişisel noktalarda eksik olunan noktaları tamamlamada başarılıydı.”*

Öğretmen 135: *“Eksiklerimi fark edip tamamlamamı sağladı.”*

Öğretmen 139: *“Mesleki açıdan kendimizi güncelleme imkânı veriyor. Mesleki açıdan gelişmek bir nevi senin kişisel gelişimine de katkı sağlıyor.”*

Öğretmen 140: *“Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma sürecindeki birçok eksikliğimin farkına vardım.”*

Katılımcılardan 11(%8,73) öğretmen ise “Eğitime yönelik bakış açımı farkındalık katarak yeni olan bir duruma uyum sağlamamı kolaylaştırdı.” çerçevesinde cevap vermiştir. Buna yönelik örnek yanıtlar aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 77: *“Uygulamaların farklı bakış açısı ile değerlendirilip kullanılması ufkumu açtı.”*

Öğretmen 98: *“Konularla ilgili farkındalık sağladı. Koşullara adaptasyon sürecimi en aza indirdi. Olumlu yönde tabi”*

Öğretmen 99: *“Farkındalık oluşturdu, perspektif kazandırdı. Olaylara çok yönlü yaklaşmayı ve daha olgun fikirler edinmemi sağladı.”*

Öğretmen 105: *“Eğitime yönelik farklı bakış açısı kazanmamı sağladı.”*

Öğretmen 142: *“Her yenilik insan için yeni bir değer anlamı taşımaktadır. Bu anlamda yüz yüze şekilde yapılamayan mesleki çalışmaların uzaktan eğitimle yapılmaya başlanması bizlere yeni bir bakış açısı sunmaktadır. Uzaktan eğitimle yapılmaya başlanan seminer programları*

sayesinde bizler, yapılan eğitimleri uzmanından dinleme ve öğrenme imkânına kavuşmuş olduk. Ayrıca bu çalışmalar sayesinde eğitimde teknolojinin kullanılması yaygınlaşmış oldu.”

Öğretmen 148: *“Eğitime farklı açıdan bakma fırsatı buldum. Zor da olsa uzaktan eğitim ile de yol alabildiğimizi eğitimin her koşulda olabileceğine ikna oldum.”*

Öğretmen 152: *“Mesleki anlamda yeni bir eğitim şekli ile ilgili farkındalık ve bilgi teknolojileri konusunda daha fazla bilgi edinmeme katkı sağladı.”*

Öğretmen 153: *“Mesleğimle alakalı daha geniş bir pencereden bakmamı sağladı. Çeşitli ve yararlı bilgiler edinmiş oldum.”*

Öğretmenler genel olarak diğer çerçevelerde cevaplama yaparken uzaktan eğitimin materyal ve zaman açısından ekonomik olduğunu belirtse de net bir şekilde 6 öğretmen (%4,77) “Eğitilere ulaşma konusunda zaman ve materyal açısından ekonomiklik kattı.” Çerçevesinde yanıt vermiştir. Buna örnek cevaplar aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 110: *“Hızlı ekonomik ve zaman açısından faydalı bulmaktayım. Evimde bunalmadan eğitim alabiliyorum.”*

Öğretmen 116: *“Covid-19 salgını nedeniyle seminerleri uzaktan eğitim şeklinde icra ettik. Eğitimlerde süre ve materyal edinmede sıkıntı yaşamadığımız için seminerlere kesintisiz katılabiliriz. Biz öğretmenler açısından olumsuz bir durum yaşamadık. Tabii ki yüz yüze eğitimin verimi olmasa da olanaklar dâhilinde en olumlu şekilde süreci yürüttüğümüzü düşünüyorum.”*

Öğretmen 122: *“Yüz yüze yapılan seminer programlarında zaman, yer ve mekân zorunluluğu olduğundan günde ancak 1 ya da 2 eğitime katılabilirken, uzaktan eğitimle yapılan seminerlerde birden fazla eğitime katkı sağlayabilmekteyiz. Bilişim teknolojileri açısından bilgisayar başında olmamız nedeniyle de direkt uygulama yapabilmekteyiz.”*

Öğretmen 126: *“Zaman kaybını önledi, pandemi koşullarında riski azalttı, istediğim içeriği seçerek izleme fırsatı elde ettim.”*

Öğretmen 130: *“Uzaktan eğitim teknolojiye ayak uydurmayı kolaylaştırmıştır. Uzaktan eğitimle yapılan mesleki gelişim seminerleri daha ulaşılabilir olmuştur. Mesleki gelişime ulaşım kolaylaşmıştır.”*

Öğretmen 145: *“Zamandan tasarruf ile farklı alanlar hakkında bilgi edinebildim.”*

4.4 Katılımcıların Mesleki Çalışma Programlarının Uzaktan ve Yüz Yüze Yöntemle Yapılması Açısından Değerlendirmesi

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda “Öğretmenler uzaktan eğitimle ve yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarını nasıl değerlendirmektedirler?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu alt amaca yönelik olarak araştırmaya katılan öğretmenlere Ek-3’te belirtilen “Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimle yapılmasını nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltmiştir. Katılımcılar bu soruya yanıt verirken herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir. Bunun sonucunda da özgün cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların cevaplarına göre de Tablo 4.5’de katılımcıların mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasını değerlendirmesi verilmiştir.

Tablo 4.5 Katılımcıların mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze yöntemle yapılmasını değerlendirmesi.

Katılımcıların mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze yöntemle yapılmasını değerlendirmesi	N	%
Seminerlerin yüz yüze eğitimle yapılması daha verimlidir.	29	28,15
Seminerlerin uzaktan eğitimle yapılması zaman, mekân ve yol açısından daha ekonomiktir.	22	21,35
Seminerlerin uzaktan eğitimle yapılmasıyla Covid-19 sürecinde sağlığımız riske girmemiş oldu.	15	14,56
Seminerlerin uzaktan veya yüz yüze eğitimle yapılması fark oluşturmadı.	23	22,35
Seminer içeriğinin yapısına göre her yöntem de kullanılabilir.	14	13,59
Toplam	103	100,0

Tablo 4.5.’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerden 29’u (%28,15) mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze yöntemle yapılmasını değerlendirirken “Seminerlerin yüz yüze eğitimle verilmesi daha verimlidir.” Görüşü çerçevesinde cevap belirtmiştir. Bu cevaplara örnekler şu şekildedir:

Öğretmen 54: “Yüz yüze olmasının daha verimli olacağını düşünüyorum. Pandemiden dolayı eğitimlerin uzaktan olması gerektiğine de katılıyorum.”

Öğretmen 63: “Kesinlikle yüz yüze yapılan programların daha etkili olduğu fikrindeyim.”

Öğretmen 66: “Yüz yüze olması daha etkilidir.”

Öğretmen 84: “Mesleki çalışmalar yüz yüze eğitimle yapılması eğitim öğretim yılı veya dönemi ile ilgili değerlendirmeler açısından daha faydalı ve verimli geçecektir.”

Öğretmen 93: “Yüz yüze yapılmasını çok daha etkili ve kalıcı olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmen 124: “Yüz yüze olan eğitimlerin her türlüünün uzaktan eğitime kıyasla daha verimli olduğunu düşünüyorum ancak koşullar dâhilinde bir çözüm sağladığı için uzaktan eğitimle olabileceğini destekliyorum.”

Öğretmen 132: “Bu tür çalışmaların kesinlikle yüz yüze gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünenlerdenim. Uzaktan eğitim şeklinde yapılan eğitim çalışmalarının belli başlı avantajları olsa da kişilerin hem kişisel hem de mesleki gelişimi konusunda pek de fark oluşturacak bir eğitim seçeneği olmadığını, yüz yüze eğitimle birlikte kişinin bizzat eğitim ortamında bulunarak, eğitmen ve katılımcılarla göz teması kurarak, eğer eğitim içeriği uygunsa bizzat bu içeriğin deneyimlemesini yaparak bir eğitim yaşantısı geçirmesi, gelişimi açısından daha uygun olacaktır.”

Öğretmen 132: “Uzaktan verilerin eğitimlerin çok fayda sağladığını düşünmüyorum. Yüz yüze yapılan eğitimler daha işlevsel ve pratiğe yönelik gerçekleşirse çok daha faydalı olacağını düşünüyorum.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 22’si (%21,35) ise “Seminerlerin uzaktan eğitimle yapılması zaman, mekân ve yol açısından daha ekonomiktir.” görüşü çevresinde cevap vermiştir. Bu cevaplara örnekler aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 40: “Zaman ve mekân açısından doğru bir yaklaşım olduğunu düşünüyorum günümüz teknoloji artık insanlar daha fazla gün içerisinde birçok işle ilgileniyor bu da eğitimlerin yüz yüze olması katılmak konusunda dezavantaja neden oluyor insanlar kendilerini geliştirmek için teknolojinin artılarından yararlanarak seminerlerini alması için uzaktan eğitimi etkin kullanılması gerektiğini düşünüyorum.”

Öğretmen 49: “Seminer programları daha geniş kitlelere hitap etmesi ve kurs programlarından daha genel olup, sonunda değerlendirme sınavları olmamasından dolayı, uzaktan eğitimle yapılması zaman ve maddi anlamda daha yerinde bir uygulamadır.”

Öğretmen 67: “Uzaktan olması oldukça iyi çünkü bir yerlere bağlı olmadan eğitimi her yerden alabiliyorsun.”

Öğretmen 77: “Seminerlerin uzaktan eğitim ile yapılması ulaşılabilirliğini arttırdı. Özellikle yol gibi kriterler önemsiz kaldı ve maddi açıdan imkânı olmayan kişiler için bile seminer imkânı tanıdı. Ayrıca birçok işin yapılabilir olduğunu gördük uzaktan eğitim sürecinde.”

Öğretmen 112: “Uzaktan eğitim olması zaman ve mekân açısından çok daha verimli.”

Öğretmen 122: “Mesleki çalışma programları kesinlikle uzaktan eğitimle yapılmalı. Böylece maddi ve zaman açısından devlet ve öğretmen daha verimli bir süreç geçirecektir.”

Öğretmen 130: “Uzaktan eğitimle yapılması seminerleri mekândan bağımsız yaptığı için daha işlevseldir.”

Öğretmen 154: “Uzaktan eğitimi çok avantajlı buluyorum. Zaman, emek, para yönünden oldukça ekonomik bir yöntem olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmenlerin 15’i (%14,56) ise “Seminerlerin uzaktan eğitimle yapılmasıyla Covid-19 sürecinde sağlığımız riske girmemiş oldu.” Görüşü çevresinde cevap vermiştir. Bu cevaplara ilişkin örnekler ise şu şekildedir:

Öğretmen 18: “Salgından dolayı uzaktan olmasını daha sağlıklı buluyorum.”

Öğretmen 21: “İçinde bulunduğumuz pandemi sürecinde seminerlerin uzaktan yapılmasını tamamiyle doğru buluyorum.”

Öğretmen 37: “Mesleki çalışma programlarının uzaktan devam etmesini isterim. Çünkü günümüz şartlarında sağlık başta olmak üzere zaman ve iş gücü açısından daha faydalıdır.”

Öğretmen 76: “Şu dönemde kesinlikle uzaktan yapılması mantıklı oldu. Sağlığımızı tehlikeye atmamak iyi oldu.”

Öğretmen 91: “Daha interaktif olduğu sürece uzaktan olması çok daha iyi. Virüs korkusu olmadan, daha az vakit harcayarak kendi evimizden katıldığımız seminerler daha faydalı olacaktır.”

Öğretmen 92: “Pandemi sürecinde uzaktan olması daha iyi.”

Öğretmen 116: “Salgın nedeni ile uzaktan eğitim şeklinde olması gerektiğini düşünen biriyim. Öğretmenler bu konuda daha bilgili ve donanımlı olduğu için daha verimli bir seminer ortamı oluşturmak mümkün”

Öğretmen 135: “Uzaktan olması sağlık açısından gayet yerinde bir karar oldu.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 23'ü (%22,35) “Seminerlerin uzaktan veya yüz yüze eğitimle yapılması fark oluşturmadı.” görüşüne yakın yanıtlar vermiştir. Bu görüşe yönelik cevaplar aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 9: “Uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılması arasında çok bir farkın olmadığını düşünüyorum.”

Öğretmen 20: “Uzaktan veya yüz yüze yapılması arasında pek bir fark göremiyorum.”

Öğretmen 27: “Katılımcılar öğretmen olduğu için ikisi de aynı düzeyde etkilidir diyebilirim.”

Öğretmen 39: “Uzaktan veya yüz yüze eğitim olsun. Odaklanma sorunu olmayan herkes aynı sonucu alacağını düşünüyorum.”

Öğretmen 57: “Mesleki çalışmaların etkisinin aynı düşündüğüm için fark etmez”

Öğretmen 87: “Her iki yöntemin de çok farkı yok gibi.”

Öğretmen 103: “Bireysel farklılıkları göz önünde bulundurursak ve yetişkin bir kitleye hitap ediyor olduğumuzu düşünürsek yüz yüze veya uzaktan olmasının bir farklılık arz etmemesi gerekir normal şartlarda. Ancak bizdeki kontrol mekanizmaları ve değerlendirmeler objektif gerçekleştirilemediği için verimli çalışmalar çıkmıyor.”

Öğretmen 108: “Mesleki eğitimlerin uzaktan ya da yüz yüze olması arasında fark yok.”

14 (%13,59) öğretmenin yanıtları ise “Seminer içeriğinin yapısına göre her yöntem de kullanılabilir.” çevresinde olmuştur. Bu yanıtlara örnekler aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 41: “Her ikisinin de devamlı olarak birlikte yürütülmesinin olumlu olacağını düşünüyorum.”

Öğretmen 68: “Uzaktan eğitimle yapılmasının uygulama eğitimi olmayan içerikler için uygun olabileceğini düşünüyorum. Ancak uygulamalı içerikler için yüz yüze eğitim kaçınılmazdır.”

Öğretmen 100: “Ne hep uzaktan ne de hep yüz yüze bence hibrit çalışma yapılması daha katkı sağlayacaktır.”

Öğretmen 113: “Her ikisi olabilir, hatta bir kısmı yüz yüze bir bölümü uzaktan olan hibrit eğitim de uygulanabilir”

Öğretmen 115: “Duruma göre ikisi de tercih edilebilir. Yalnız içeriğin daha dolu olması ve bu konuda öğretmenlerin de görüşlerinin alınmasının faydalı olacağını düşünüyorum. Çünkü mesleki çalışmalar zorunluluk olarak görünürse verim alınması da zorlaşır.”

Öğretmen 127: “Mesleki çalışmalara katılım için uzaktan ve yüz yüze yapılması öğretmenlere yeni seçenekler sunulmasını sağlamaktadır ve avantajlara sahiptir. Uzaktan eğitim olarak herhangi bir atölye çalışması olmayan çalışmalarda rahatlıkla kullanılabilir ve mekân fark etmeksizin birçok öğretmen bunlara aynı anda katılabilir. Yüz yüze daha etkili olacağını düşünen öğretmenler ise bu alanda çalışmaları sürdürebilirler. Atölye çalışmaları için daha verimli olacaktır.”

Öğretmen 137: “Her ikisinden de faydalanılması gerekmektedir. Yüz yüze yapılabilecek çalışmalar ve uzaktan edinebileceğimiz bilgilenmeler katkı sağlar.”

Öğretmen 143: “Seminer konusuna göre değişiklik gösterebilir, teorik kurslar uzaktan eğitim yapılması zamanı kullanma ve maddi olarak daha mantıklı olurken, uygulamalı olan seminer kurs vs. yüz yüze olmasının daha faydalı olacağı kanaatindeyim.”

4.5 Katılımcıların Mesleki Çalışma Programlarına Katılırken Yönteme Yönelik Tercihleri

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda “Öğretmenlere göre mesleki çalışma programları uzaktan eğitim yoluyla mı yoksa yüz yüze eğitim yoluyla mı verilmelidir? Hangi yolla verilmesi tercih ediliyorsa nedenleri nelerdir?” sorusuna yanıt aramıştır. Bu alt amaç doğrultusunda araştırmaya katılan öğretmenlere Ek-3’de belirtilen “Mesleki çalışma programlarının hangi yolla (uzaktan veya yüz yüze) verilmesini tercih edersiniz? Neden?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar soruya yanıt verirken herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiş ve özgün cevaplar vermiştir. Katılımcıların vermiş olduğu cevaplara göre Tablo 4.6’da görüldüğü üzere mesleki çalışma programlarını alan öğretmenlerin yönteme yönelik tercihleri verilmiştir.

Tablo 4.6. Katılımcıların yöneme yönelik tercihleri.

Katılımcıların yöneme yönelik tercihleri	N	%
Uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ederim.	77	48,12
Yüz yüze eğitimle yapılmasını tercih ederim.	57	35,62
Hem uzaktan hem de yüz yüze yöntemin bir arada bulunduğu karma yöntemle yapılmasını tercih ederim.	26	16,26
Toplam	160	100,0

Tablo 4.6. incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerden 77’si (%48,12) katılmış oldukları mesleki çalışma programlarının yapılma yöntemi için “Uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ederim.” düşüncesini belirtmişlerdir. Bu yöntemi tercih eden katılımcılar, tercihlerinin birinci nedeni olarak ise “Daha pratik ve ekonomik bir yöntem” olduğunu belirtmişlerdir. Bu cevaplara yönelik örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 31: “Uzaktan. Evde çocuklarım olduğu için evden de bazı çalışmalarını yürütebilmem çok iyi oldu. Evden dinleyerek daha esnek bir ortamda seminerimizi gerçekleştirebiliriz.”

Öğretmen 35: “Ben uzaktan eğitim yoluyla verilmesini tercih ederim. Gerçekten branş olarak benim ihtiyaçlarımı karşılayacak olan eğitim, öğrenme motivasyonumu tetikleyeceği için uzaktan eğitimin dezavantajlarından sıyrılıp avantajlarının daha ağır bastığı bir hâl alacaktır. Bu durumda zamanımı ekonomik kullanmam ve daha konforlu bir ortamda eğitim almam gibi faktörler benim için daha ideal bir süreç oluşturacaktır.”

Öğretmen 37: “Uzaktan eğitim ile devam etmesini tercih ederim. Çünkü istenilen zaman da istenilen yer de bunu tamamlamak herkes için daha kolaydır.”

Öğretmen 115: “Uzaktan eğitim yoluyla yapılmasını tercih ederim. Çünkü okullarda yüz yüze yapılan mesleki çalışmaların faydalı olmadığı kanaatindeyim. Daha doğru bir içerikle öğretmenler evlerinde ya da rahat ettikleri bir ortamda çevrimiçi olarak seminere katılırsa etkili bir mesleki çalışma döneminin gerçekleşeceğine inanıyorum.”

Öğretmen 122: “Mesleki çalışma programları kesinlikle uzaktan eğitimle yapılmalı. Böylece maddi olarak ve zaman açısından hem devlet hem de öğretmen için daha ekonomik ve verimli bir süreç geçirecektir.”

Öğretmen 127: “Genellikle seminerler yoğunluk durumlarına göre geniş alanlara ve ortamlara yer duymaktadır. Bunun internet üzerinden yapılması daha kolay ve daha maliyetsiz olacağını düşünmekteyim. Online olarak yapılan seminerlerin daha çok tercih edildiğini düşünmekteyim ve bende uzaktan eğitimi tercih ederdim. Mekân fark etmeksizin bu tarz eğitimlere ulaşımın daha kolay olduğunu düşünmekteyim. Birçok atölye çalışmalarının da artık çevrimiçi olarak yapılması bir mekâna bağlı kalınmasını ortadan kaldırmıştır.”

Öğretmen 128: “Uzaktan olmasını tercih ederim. Çünkü ilk akla gelen zaman ve mekân kısıtlaması yok. Öncelik olarak tercihlerimiz arasında sıralama yapmak gerekirse uzaktan olması daha yakın bana.”

Öğretmen 142: “Mesleki çalışma programları, aynı zamanda kendileri de birer eğitimci olan biz öğretmenlerin mesleki alanda yetişmelerini amaçlayan eğitim programlarıdır. Eğitim camiasının mutfağında yer alan ve aynı zamanda birer yetişkin olan öğretmenlerin bu programlara uzaktan eğitimle katılmaları isabetli olacaktır. Çağımızın teknoloji çağı olduğu ve geleceğin de bu doğrultuda şekilleneceği dünyada insanın kendini şartlara uydurmaması düşünülemez. Lakin burada dikkat edilmesi gereken nokta şudur; yapılacak programlar gerçekten amaca hizmet etmelidir ve işin alt yapısının da sağlam temeller üzerine oturtulması gerekmektedir. Eğitimlerin dikkat çekici ve ilgi uyandırıcı olmaması durumunda hedeflenen amaçlara ulaşılması da mümkün olmayacaktır.”

Katılımcıların mesleki çalışma programlarının yapılması için yönetime yönelik tercihinde “Uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ederim” düşüncesine sahip olmalarının ikinci nedeni ise “Covid-19 salgın tedbirleri” olarak görülmektedir. Bu görüşe yönelik olarak örnek cevaplar aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 20: “Covid-19 salgınının olduğu bu dönemde uzaktan yapılmasını tercih ederim.”

Öğretmen 21: “Salgın sürecinde uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ederim.”

Öğretmen 91: “Korona virüs tehlikesi bitmedikçe uzaktan olması çok daha iyi olur.”

Öğretmen 107: “Günümüzün gelişen teknoloji ve internet teknolojileri sebebiyle ve kendi memleketinden uzakta çalışan öğretmenler için ve aynı zamanda salgın koşullarının toplu çalışmaya meydan vermemesi nedeniyle seminer çalışmalarının uzaktan yapılması uygundur.”

Öğretmen 141: “Uzaktan olması şimdilik daha iyi. Çünkü pandemi süreci devam ettiği için öğretmenlerin aynı ortamda bulunulmaması daha öncelikli.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerden 57'si (%35,62) ise mesleki çalışma programları yapılırken yöntemle yönelik olarak “Yüz yüze yapılmasını tercih ederim” düşüncesini belirtmiştir. Bu düşünceye göre öğretmenler mesleki çalışmalarda yüz yüze eğitimi daha uygun bulmuşlardır. Bu tercihlerinin nedeni incelendiğinde ise tamamına yakını yüz yüze eğitimi etkileşim ve iletişim yönünden daha kuvvetli bulmuşlar bunun sonucunda da sosyalleşmelerinin iyi bir düzeyde olduğunu belirtmişlerdir. Bu görüşlere yönelik örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 15: “Mesleki çalışmanın yüz yüze olması gerektiğini düşünüyorum. Uzaktan eğitimde seminer çalışması sunum yapan kişinin aktardığı bilgilerle kalıyor. Öğretmenler arası bilgi alışverişi ve etkileşim en aza iniyor.”

Öğretmen 17: “Yüz yüze verilmesini tercih ederim. Çünkü mesleki çalışmalarda beş duyu organa hitap ettiği için, yaparak yaşayarak öğrenilmesi gerekli, bunun içindir ki yüz yüze eğitimle verilmelidir.”

Öğretmen 32: “Yüz yüze tercih ederdim. Çünkü eğitim uzaktan olduğu zaman kalıcılığın azaldığını düşünüyorum. Bence eğitim öğretim işi temas işi. Bu temas illaki fiziki olmak zorunda değil tabi ki. O yüzden ben bu tarz eğitim içerikli programların yüz yüze olmasını tercih ederim.”

Öğretmen 39: “Yüz yüze olması tercihimdir. Seminere katılan kişilerle bilgi alışverişi yapmak tanışmak sosyalleşmek de önemli olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmen 42: “Yüz yüze olmasını tercih ederim iletişim de göz teması jest mimikler önemlidir.”

Öğretmen 136: “Aldığımız eğitim seminerleri hem bilgi edinmemizi hem de kendimizi geliştirme ve mesleğimizde ilerlemeyi sağlar. Ben aldığımız bu eğitimlerin daha kalıcı olması için bulunduğumuz ortamda yani bizzat çalıştığımız kurumlarda yüze verilmesini tercih ederim.”

Öğretmen 139: “Yüz yüze verilmesini tercih ederim ancak salgın olmadığı sürece. Çünkü daha verimli ve meslektaşların ile ilişkilerini kuvvetlendiriyorsun.”

Öğretmen 156: “Yüz yüze yapılmasını tercih ederim. Fikir alışverişleri daha verimli oluyor. İletişim tek yönlü olmaktan çıkıyor.”

Tablo 4.6.'ya göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 26'sı (16,26) yöntemle yönelik tercihlerinde farklı bir öneride bulunarak “mesleki çalışmaların hem uzaktan hem de yüz yüze yöntemin bir arada bulunduğu karma yöntemle yapılmasını tercih ederim.” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Ayrıca bu yöntemle göre verilen eğitimlerden uygulama gerektirenler yüz yüze,

teorik bilgi gerektirenler ise uzaktan eğitimle verilmesi gerektiğini de belirtmişlerdir. Bu düşünceye uygun görüş belirten örnek cevaplar aşağıda verilmiştir:

Öğretmen 23: “Her ikisinin de eksik yanları var fakat ikisi birlikte birbirine entegre edilmiş bir şekilde alınırsa sonuçta daha iyi olacaktır.”

Öğretmen 38: “Şu an uzaktan eğitimlere devam edilmelidir. Çünkü her kursu yüz yüze alamıyoruz. Etkileşimin olması gereken kurslar da yüz yüze verilmelidir.”

Öğretmen 49: “Seminer programlarının uzaktan, kursların yüz yüze verilmesini tercih ederim. Çünkü kurslarda uygulamalı olarak gerçekleştirilmesi gerekli çalışmalar mevcut ve bu kursların yüz yüze olması daha etkili sonuçlar elde etmemizi sağlayacaktır.”

Öğretmen 60: “Mesleki çalışmalar genellikle bilgi seviyesinde kalmaktadır. Uygulamaya dönük ortamlarda bu eğitimler verilirse daha kalıcı olacaktır. Tercihim uygulama imkânı olan ortamlarda yüz yüze, teorik bilgi olanlarda uzaktan verilmesidir.”

Öğretmen 68: “Uzaktan eğitimle yapılmasının uygulama eğitimi olmayan içerikler için uygun olabileceğini düşünüyorum. Ancak uygulamalı içerikler için yüz yüze eğitim kaçınılmazdır.”

Öğretmen 85: “İkisi aynı anda kullanılabilir. Burada esas olan daha verimli hale getirilmesidir.”

Öğretmen 94: “Uygulama gerektiren derslerin özellikle yüz yüze olması gerektiğini fakat zaman ve mekân açısından değerlendirdiğimde teknik bilgi aktarımı için uzaktan eğitimi tercih ederim.”

Öğretmen 104: “Her iki şekilde de almak isterim. Hibrit bir eğitimle çok daha bilgi edinileceğine inanıyorum.”

4.6 Katılımcıların Kendilerini Teknolojik Yeterlilik Açısından Değerlendirmesi

Bu bölümde araştırmanın alt amaçları doğrultusunda “Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitim yoluyla yapıldığı düşünüldüğünde öğretmenler kendilerini teknolojik açıdan yeterli buluyorlar mı?” sorusuna yanıt aranmıştır. Bu doğrultuda araştırmaya katılan öğretmenlere Ek-3’te belirtilen “Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitimle verildiği düşünüldüğünde kendinizi teknolojik açıdan yeterli buluyor musunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların hiçbir kısıtlamaya gitmeden bu soruya yanıt vermesi sağlanmıştır. Yanıtlara göre oluşan temalar Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların kendilerini teknolojik yeterlilik açısından değerlendirmesi

Katılımcıların kendilerini teknolojik yeterlilik açısından değerlendirmesi	N	%
Evet, yeterli buluyorum.	124	77,5
Kısmen yeterli buluyorum.	15	9,38
Hayır, yeterli bulmuyorum.	21	13,12
Toplam	160	100,0

Tablo 4.7.'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerini teknolojik yeterlilik açısından değerlendirmesi incelendiğinde 124 (%77,5) katılımcı ile büyük bir çoğunluk “Evet, yeterli buluyorum.” düşüncesini belirtmiştir. Bu düşüncüyü belirten katılımcılardan bazılarının vermiş olduğu örnek cevaplar aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 20: “Evet, yeterli buluyorum. Artık tüm öğretmenler uzaktan eğitimle birlikte teknolojiye ayak uydurdu diye düşünüyorum.”

Öğretmen 21: “Fazlasıyla yeterliliğe sahip olduğumu düşünüyorum.”

Öğretmen 32: “Evet teknolojik açıdan kendimi yeterli buluyorum. En azından bu tarz eğitimlerden uzak kalmayacak kadar.”

Öğretmen 35: “Teknolojiyle ilgisi yüksek bir insan olarak, evet kendimi gayet yeterli buluyorum.”

Öğretmen 37: “Mesleki çalışmaların tamamlanması için gerekli teknolojik bilgiye sahip olduğumu düşünüyorum.”

Öğretmen 50: “Yeterli buluyorum ve uzaktan eğitimin seminer programlarında kullanılması gereken güzel bir yol olduğunu düşünüyorum.”

Öğretmen 109: “Bilişim teknolojileri öğretmeni olmama rağmen, kendimi eksik gördüğüm alanlar oldu. Ama bu öğrenme konusunda asla engel değildir. Sonuçta bir şekilde araçları test eden ve deneyimleyen insanlardan veya kurumlardan da yardım isteyerek ya da kendimiz kurcalayarak birçok şeyi tecrübe edebiliriz. Bu yüzden evet, kendimi yetersiz gördüğüm zamanlar oldu ama öğrenme konusundaki azim sonucunda bu durumdan kurtulmayı seçtim.”

Öğretmen 142: “Mükemmel düzeyde olmasa da teknolojiyi gerekli düzeyde kullandığımı düşünüyorum. İnternet bağımlılığı adını taşıyan bir hastalığın da tıp literatürüne girdiği bir ortamda hayatı tamamen makinelere bağlı yaşamayı doğru bulmuyorum. Ne demişler büyüklerimiz; “Her şeyin yeterlisi karar, fazlası zarar.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 15’i (%9,38) ise kendilerini teknolojik açıdan değerlendirdiğinde “Kısmen yeterli buluyorum.” görüşünü belirtmiştir. Bu görüşe yönelik örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 26: “Kısmen yeterli buluyorum.”

Öğretmen 27: “Orta düzeyde yeterli buluyorum.”

Öğretmen 55: “Kısmen. O da branşım ile alakalı. 40 yaş üstü bilhassa sınıf ve okul öncesi öğretmenlerinin uzaktan eğitimde yasadıkları sorunları hepimiz gördük.”

Öğretmen 92: “Kısmen. Fakat kendimi geliştiriyorum.”

Öğretmen 137: “Sayılır. Çok hâkim olduğumu sanmıyorum.”

Öğretmen 141: “Kısmen. Bazı programları kullanmada, dersin içeriğini dijital olarak sunmada eksikliklerim olduğunu düşünüyorum.”

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 21’i (%13,12) ise kendilerini teknolojik açıdan değerlendirdiğinde “Hayır, yeterli bulmuyorum.” görüşünü belirtmiştir. Bu görüşe yönelik örnekler aşağıda görülmektedir:

Öğretmen 29: “Hayır yeterli bulmuyorum, aynı şekilde çoğu öğretmenin de benim gibi teknolojik açıdan yeterli olmadığını düşünmüyorum.

Öğretmen 40: “Hayır yeterli olduğumu düşünmüyorum. Web.2.0 araçları bu alanda çok güzel ve kullanmayı öğrenmeli ve öğrenmeye devam edilmelidir.”

Öğretmen 48: “Maalesef yeterli bulmuyorum.”

Öğretmen 61: “Kesinlikle eksik buluyorum. Bu alanı destekleyen fiziksel ve yazılımsal donanım eksiklerimiz var. Mesela uzaktan eğitimde öğrencilere öğretilebilecek konular da değişiyor. Bir okulda ms-word var ama öğrenci evde android veya mac kullanıyor. Sıkıntı burada başlıyor. Birincisi öğretmenin materyal sorunu ortaya çıkıyor. İkincisi ses, görüntü cihazları ve grafik tablet gibi cihazların varlığı ve kalitesi sorun olarak karşımıza çıkıyor.”

Öğretmen 66: “Bulmuyorum. Teknolojik araçların kullanımında kendimi zayıf buluyorum. Ancak yapabildiklerimle kalıyorum, ileri derecede kullanmak isterim.”

Öğretmen 111: “Maalesef. Pandemiyle birlikte ansızın hayatımıza girdi. Hem zihinsel hem de teknolojik olarak hazırlıksızdık.”

Öğretmen 120: “Fazlaca yeni şeyler öğrenmeme rağmen, kendimi teknolojik açıdan yeterli bulmuyorum. Mesleki çalışma seminerinde teknoloji ile ilgili daha çok seminer verilmesini arzu ediyorum.”

4.7 Katılımcıların Uzaktan Eğitime Yönelik Daha Önce Eğitim Alıp Almama Durumları

Katılımcıların uzaktan eğitimle ilgili daha önce herhangi bir eğitim alıp almadıklarını belirlemek amacıyla Ek-3’te belirtilen “‘Uzaktan Eğitim’ ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların vermiş olduğu yanıtların frekans ve yüzde bilgisi Tablo 4.8’de görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik daha önce eğitim alıp almama durumu

Katılımcıların uzaktan eğitime yönelik daha önce eğitim alıp almama durumu	N	%
Evet, eğitim aldım.	80	50,0
Hayır, eğitim almadım.	80	50,0
Toplam	160	100,0

Tablo 4.8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 80’i (%50) daha önce uzaktan eğitimle ilgili herhangi bir eğitim aldığını, 80’i de (%50) daha önce herhangi bir eğitim almadığını belirtmiştir.

BÖLÜM 5

5 TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde tartışma, sonuç ve önerilere başlıklar halinde yer verilmiştir.

5.1 Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmanın genel amacını, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından yapılan mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisini belirlemek oluşturmuştur. Bu amaca yönelik olarak şu sorulara cevap aranmıştır:

- Kişisel gelişim ve mesleki gelişim öğretmenler için neyi ifade etmektedir?
- Öğretmenler için uzaktan ve yüz yüze eğitim neyi ifade etmektedir? Bu iki yöntemi öğretmenler nasıl kıyaslamaktadır?
- Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programı öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine ne tür katkılar sağlamıştır?
- Öğretmenler uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarını nasıl değerlendirmektedirler?
- Öğretmenlere göre mesleki çalışma programları uzaktan eğitim yoluyla mı yoksa yüz yüze eğitim yoluyla mı verilmelidir? Hangi yolla veriliyorsa nedenleri nelerdir?
- Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitim yoluyla verildiği düşünüldüğünde öğretmenler kendilerini teknolojik açıdan yeterli buluyorlar mı?
- Öğretmenlerin vermiş olduğu cevaplar demografik bilgilere (cinsiyet, yaş, branş, görev yaptığı şehir, mesleki kıdem, en son mezuniyet düzeyi) göre nasıl değişkenlik göstermektedir?

Araştırmada veriler toplanırken araştırmacı ve nitel araştırma uzmanı tarafından hazırlanan görüşme formu soruları Google Forms ortamına aktararak çevrimiçi ortamda katılımcılara uygulanmış, araştırmaya 37 farklı ilden, 23 farklı branşa mensup toplam 160 öğretmen katılım göstermiştir. Araştırma sonucunda, genel amaca ve yanıt aranan sorulara yönelik olarak elde edilen bulgulara ve sonuçlara ulaşıp yorumlama yapılmıştır.

Araştırma kapsamında öncelikle katılımcılara yönelik demografik bilgiler öğrenilmek istenmiştir. Bu amaçla cinsiyet, yaş, branş, görev yapılan şehir, mesleki kıdem, en son mezuniyet durumu ve uzaktan eğitime yönelik daha önce herhangi bir eğitim alıp almadığı soruları katılımcılara sorulmuştur. Araştırmaya katılanların cinsiyet özelliklerine bakıldığında kadın ve erkek öğretmenlerin sayısı birbirine yakın olmakla beraber kadınların sayısı çok az fazladır. Yaş aralığına bakıldığında ise en az katılımcının olduğu aralık 60 ve üzeri yaş, en çok katılımcının olduğu aralıklar ise 25-29 yaş aralığı ile 30-34 yaş aralığıdır. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%61,24) genç ve orta yaş grubundan oluşmaktadır. Katılımcıların branş dağılımlarına bakıldığında ise en çok katılımın sağlandığı branş Bilişim Teknolojileri, en az katılım Biyoloji, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Fizik ve Tarih branşlarından oluşturmaktadır. Katılımcıların görev yaptıkları şehirlere bakıldığında ise en çok katılımcının bulunduğu şehir Kırşehir, en az katılımcı ise 21 farklı şehirden olmuştur. Katılımcıların mesleki kıdemlerine bakıldığında ise en çok katılımcının bulunduğu aralık 1-5 yıl, en az katılımcının bulunduğu aralık ise 21 yıl ve üzeri görev yapanlardır. En son mezuniyet durumlarına verilen cevaplar incelendiğinde ise katılımcıların 136'sı (%85) Lisans 24'ü (%15) de Yüksek Lisans mezunlarından oluşmaktadır. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunu lisans mezunu öğretmenler oluşturmaktadır. Son olarak araştırmaya katılanların yarısı (%50) uzaktan eğitime yönelik daha önce herhangi bir eğitim almadığını, diğer yarısı (%50) ise daha önce eğitim aldığını da belirtmiştir.

Araştırma kapsamında demografik bilgiler öğrenildikten sonra araştırmanın genel amacı ve alt amaçları doğrultunda ilk olarak katılımcıların kişisel gelişim ile mesleki gelişim arasındaki farklara yönelik algıları ve görüşleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Burada, katılımcıların bu iki kavrama yönelik algılarının nasıl farklılaştığı araştırmanın devamına yol göstereceği için ilk olarak sorulmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara göre ortaya çıkan bulgularda büyük çoğunluk; kişisel gelişimi bireyin kendini gerçekleştirme, mesleki gelişimi ise bireyin akademik ve mesleğe yönelik gelişimi olarak düşünmektedir. Ayrıca kişisel gelişimin mesleki gelişimi de kapsayan daha geniş bir kavram olduğu, bu iki kavramın birbirini tamamlayan kavramlar olduğunu da düşünenler olmuştur. Bazı katılımcılar ise kişisel gelişimin yalnızca bireyi ilgilendirdiğini, mesleki gelişimin ise toplumu ilgilendiren bir kavram olduğunu belirtmiştir. Genç ve Fidan'ın (2019) açıklamalarına göre de kişisel gelişim, bireylerin kendini bütün yönleriyle tanımları ve sahip oldukları potansiyellerin açığa çıkarılmasıdır. Balaban ve Çakmak'a (2016) göre kendi potansiyelini açığa çıkarmış bireyler kendini gerçekleştirmiş demektir. Bu bireyler hedeflerini en iyi şekilde belirleyen, duygularını kontrol eden, pozitif

düşünüp pozitif davranabilen bireylerdir. Mesleki gelişim ise Guskey (2000) tarafından öğretmenlerin öğrencilerini ilerletmek için, eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek üzere düzenlenen süreç ve etkinlikler şeklinde açıklanmıştır.

Uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim yöntemi arasındaki farklara, avantajlara ve dezavantajlara yönelik katılımcıların görüşleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir bölümü uzaktan eğitimin en önemli avantajı olarak zamana ve mekâna bağımlılığı ortadan kaldırmasını düşünmektedirler. Bu bakımdan herhangi bir yere ve zamana bağlı olmadan kişilere hareket imkânı sağladığı için uzaktan eğitim, tercih edilebilir bir eğitim yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Keegan, 1998). Bazı katılımcılar da zaman ve maliyet açısından ekonomik olmasını, teknoloji kullanımında aşinalık oluşturmalarını da uzaktan eğitimin bir avantajı olarak düşünmüşlerdir. Bu anlamda uzaktan eğitim yönteminin diğer geleneksel eğitim yöntemlerine göre daha uygun olduğu da söylenebilir (Keegan, 1998). Yüz yüze eğitim yönteminin avantajları incelendiğinde ise katılımcıların büyük bir kısmı en önemli avantaj olarak sosyalleşme yüksektir şeklinde düşünmektedir. Aynı zamanda bu sosyal ortam akademik gelişime de katkı sunmaktadır (Eroğlu ve Kalaycı, 2020). Bazı katılımcılar da yüz yüze eğitimin diğer avantajları olarak dönütün daha hızlı olduğunu ve etkileşimin yüksek olduğunu da belirtmişlerdir. Dönütün hızlı olmasının önemli bir sebebi olarak da eğitmen ve öğrencilerin fiziksel olarak aynı ortamı paylaşması olarak belirtilebilir (Eroğlu ve Kalaycı, 2020). Etkileşimli eğitim ortamının da sosyalleşmeye pozitif bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Uzaktan eğitimin dezavantajlarına yönelik katılımcıların görüşleri incelendiğinde büyük çoğunluğu uzaktan eğitimde fırsat eşitsizliğinin mevcut olduğunu düşünmüşlerdir. Bunun sebepleri olarak da teknik imkansızlıklar, herkesin her yerden internet ve teknolojiye ulaşma imkanının olmaması sayılabilir. Yapılan araştırmalarda ise uzaktan eğitimin öğrenciler açısından fırsat eşitliği sunmayı amaçladığı belirtilmiştir (Devran ve Elitaş, 2016). Bazı katılımcılar da uzaktan eğitimde sosyalleşmenin ve motivasyonun düşük olmasını da bir dezavantaj olarak belirtmişlerdir. Bu anlamda geleneksel eğitim yöntemlerinde olan etkileşim olanaklarının çevrimiçi yöntemlerde sınırlı olması nedeniyle sosyalleşmenin düşük olduğu söylenebilir (Karakuş ve Yelken, 2020). Yüz yüze eğitimin dezavantajlarına yönelik araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu en önemli dezavantaj olarak yüz yüze eğitimin zamana ve mekâna bağlı olmasını düşünmektedir. Bazı katılımcılar da dezavantaj olarak yüz yüze eğitim maliyetlerinin yüksek olduğunu düşünmüşlerdir. Eroğlu ve Kalaycı (2020) da yapmış oldukları çalışmada yüz yüze eğitimde zamana ve mekâna bağımlılığı bir

sınırlılık olarak görmüşler aynı zamanda fiziksel bir eğitim öğretim ortamının gerekliliğinden bu yöntemin maliyetli bir yöntem olduğundan bahsetmişlerdir.

Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarının kişisel ve mesleki gelişimle yönelik katkılarına katılımcıların vermiş olduğu cevaplar incelendiğinde çoğunluk bu yöntemle verilen seminerlerin herhangi bir katkısının olmadığını düşünmektedir. Bazı katılımcılar ise teknolojiyi daha iyi kullanmaya başladıklarını ve kendilerini geliştirdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcıların bir bölümü de ulusal çaptaki eğitimlere katılma fırsatının bulunmasını kendilerine bir katkı olarak görmektedir. Keegan'a (1998) göre de uzaktan eğitimle yapılan öğretim hizmetleri, çok uzaklarda bulunan hatta deniz aşırı ülkelerdeki kişilere dahi ulaşılabilmesinden ve eğitime ulusal bir yön kazandırmasından dolayı yararlı görülmüştür. Bazı katılımcılar da hem kişisel hem de mesleki açıdan eksikliklerini gidermede kolaylık sağladığından, eğitime yönelik bakış açısına farklılıklar katarak yeni durumlara uyum sağlamayı kolaylaştırdığından, eğitimlere ulaşmada zaman ve materyal açısından ekonomiklik sağladığını düşünmektedirler. Gültekin, Aktay ve Gültekin'in (2018) yaptığı çalışmada bu sonuçlara yönelik mesleki çalışmaların en faydalı kısmının eğitim sistemlerindeki yeni gelişimlerin takibi ve yeni durumlara uyum sağlamanın kolaylaşması şeklinde belirtilmiştir. Taşlıbeyaz, Karaman ve Göktaş'ta (2014) yaptıkları çalışmada uzaktan eğitimle verilen hizmet içi eğitimlerin zaman ve mekân yönünden esneklik sağladığı, eğitimlerin daha etkili ve çekici bulunduğunu belirtmişlerdir. Yine Tekin (2020) tarafından yapılan bir araştırma da bu yöntemle verilen hizmet içi eğitimlerin ekonomik olması bir avantaj olarak belirtilmiştir.

Mesleki çalışma programlarının uzaktan ve yüz yüze eğitimle yapılmasına yönelik katılımcıların yapmış olduğu değerlendirmeler incelendiğinde çoğunluk mesleki çalışma programlarının yüz yüze eğitimle yapılmasını daha verimli bulmuşlardır. Sıcak ve Parmaksız'da (2016) çalışmalarında yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışmaların öğretmenlere teorik anlamda katkılarının olduğunu vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise uzaktan eğitimle yapılan seminerleri zaman, mekân ve yol açısından daha ekonomik olduğunu, aynı zamanda salgın hastalık döneminde riske girilmediğini düşünmektedir. Özdoğan ve Berkant'ta (2020) yapmış oldukları çalışmada uzaktan eğitim yönteminin Covid-19 salgın hastalık döneminde bulaş riskini azalttığını belirtmişlerdir. Katılımcıların bazıları da yöntemin kendileri için bir fark oluşturmadığını, seminerlerin içeriğine göre her iki yöntemin de tercih edilebileceğini düşünmektedir.

Mesleki çalışma programları yapılırken araştırmaya katılan öğretmenlerin yönetime yönelik tercihleri incelendiğinde büyük çoğunluk uzaktan eğitimle yapılmasını tercih ettiklerini belirtmişler. Bunun en önemli nedeni olarak da uzaktan eğitim yönteminin okula gitmeye gerek duyulmadan çevrimiçi bir şekilde çalışmaların yapılmasına olanak sağlamasıdır. Bazı öğretmenler ise yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışma programlarını tercih etmiştir. Bunun nedeni olarak ise yüz yüze eğitimler yapılan mesleki çalışmaların uzaktan eğitimle yapılanlara göre daha verimli olmasındandır. Sıcak ve Parmaksızın (2016) çalışmalarında da yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışmaların öğretmenlere teorik anlamda katkılarının olduğunu vurgulamıştı. Katılımcıların bir kısmı da hem uzaktan hem de yüz yüze yöntemin bir arada bulunduğu karma yöntemle yapılmasını tercih ettiğini belirtmişlerdir. Bu görüşte olan öğretmenler uygulamaya dayalı çalışma konularında yüz yüze yapılmasını, teorik bilgi içeren konularda ise uzaktan çalışmalar yapılmasını da belirtmişlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlere teknolojik açıdan kendilerini yeterli bulup bulmadıkları sorulduğunda ise 124'ü (%77,5) yeterli bulduğunu belirtmiştir. 21 (%13,12) öğretmen ise yeterli bulmadığını, 15 (%9,38) öğretmen de kısmen yeterli bulduğunu belirtmiştir. Kendilerini teknolojik açıdan yeterli bulmayanlar genel itibari ile daha önce uzaktan eğitimle ilgili herhangi bir eğitim almayan, branş itibari ile çok teknoloji ile vakit geçirmeyen veya teknolojiye ilgi duymayanlardan oluştuğu verilen cevaplarda görülmektedir. En son mezuniyeti yüksek lisans olan öğretmenlerin neredeyse tamamı daha önce uzaktan eğitim ile ilgili bir eğitime katılmış olup yine büyük çoğunluk (% 84,4) kendilerini teknolojik açıdan yeterli bulduklarını belirtmişlerdir. Yaş aralığı fark etmeksizin öğretmenlerin 142'si (% 88,75) da kendilerini teknolojik olarak yeterli bulmuşlardır. Bunda en önemli etkenler de ilgi duyma, aşinalık vb. olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete göre kendilerini teknolojik olarak yeterli bulma durumlarında da bir fark bulunmamaktadır (9 Kadın öğretmen ve 9 erkek öğretmen kendisini teknolojik olarak yeterli bulmamıştır). Burada da ilgi duyma ve aşina olma belirleyici olmuştur. Branş bazında yeterli bulma durumuna bakıldığında teknoloji ile ilişkisi olan branşlarda yeterli bulma durumu daha fazla olduğu görülmektedir. Diğer branşlarda da alınan eğitimlere veya ilgi durumlarına göre değişkenlik göstermekle beraber büyük ölçüde katılımcılar kendilerini teknolojik açıdan yeterli bulmaktadırlar. Görev yapılan şehrin de teknolojik yeterlilik konusundaki düşüncelerde farklılık göstermediği görülmektedir.

Sonuç olarak araştırmanın genel ve alt amaçları doğrultusunda elde edilen bilgilere göre öğretmenler, uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemiyle yapılan mesleki çalışmaları kendi kişisel

ve mesleki gelişimleri açısından değerlendirmişlerdir. Bunun sonucunda da yüz yüze eğitimle yapılan mesleki çalışmaları daha verimli, uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmaları ise daha ekonomik bulmuşlardır. Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışmaları genel olarak yeterli bulmasalar da ekonomik bir yöntem olmasından, ulusal çaptaki eğitimcilere ve uzman kişilere erişim imkanının olmasından dolayı mesleki çalışmalarda yine uzaktan eğitimi tercih etmişlerdir.

5.2 Öneriler

Araştırma kapsamı dahilinde elde edilen bulgulardan yola çıkarak ileride yapılacak olan çalışmalara ve uygulamaya yönelik öneriler başlıklar halinde verilmiştir.

5.2.1 Araştırmalara Yönelik Öneriler

- Araştırmada ülkemizin bütün illerinde görev yapan öğretmenlere ulaşamamıştır, daha fazla sayıda öğretmene ulaşılarak yapılabilir.
- Araştırma şartlarında Covid-19 salgını olduğu için çevrimiçi ortamda yapılmıştır. Yüz yüze olacak şekilde daha zengin görüşlerle yapılabilir.
- Ulaşılamayan bütün branşlara yönelik öğretmen sayısı da fazla olacak şekilde yapılabilir.

5.2.2 Uygulamaya Yönelik Öneriler

- Mesleki çalışmaların içeriği daha zengin hale getirilebilir.
- Teoriye dayalı içerikler uzaktan eğitim yöntemi ile, uygulama gerektiren içerikler yüz yüze eğitim yöntemi ile yapılabilir.
- Ulusal çaptaki eğitimcilerin çeşitli konularda seminerler vermesi sağlanabilir.
- Teknoloji kullanımı konusunda da seminer konuları müzakere edilen içeriklere eklenebilir.
- Müzakere edilen konular branşlara göre düzenlenebilir.
- İçerikler günlük hayata hitap eden, teorinin ötesinde uygulamaya da dayalı olacak şekilde geliştirilebilir.
- Kalitenin iyileştirildiği, etkileşimin daha bol olduğu eğitimler verilebilir.

KAYNAKLAR

- Ağır, A., Arıkan, Y. D., Çakır, H., Düvenci, A., Gündüz, Ş., Kurt, A. A., ... & Yılmaz, H. (2013). Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Özel Öğretim Yöntemleri I-II.
- Akyürek, M. İ. (2020). Uzaktan Eğitim: Bir Alanyazın Taraması. *Medeniyet Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-9.
- Albez, C., Yıldırım, İ., & Ayık, A. (2020). Mesleki Çalışmaların Etkililiğine Yönelik Öğretmen Görüşlerinin İncelenmesi. *Turkish Studies*, 15(2), 611-634.
- Alpar, D., Batdal, G., & Avcı Y. (2007). Öğrenci merkezli eğitimde eğitim teknolojileri uygulamaları. *HAYEF Journal of Education*, 4(1).
- ARSLAN, B., & ÜSTÜN, A. İlkokullarda Uygulanan Mesleki Çalışma (Seminer) Programlarının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi.
- Avcı, E. (2020). Uzaktan Eğitim ve Geleneksel Eğitimin Karşılaştırılması. Asst. Prof. Dr. Mehmet Necati CIZRELIOGULLARI, Ph. D., 243.
- Aydin, M. Z. (2001). Aktif öğretim yöntemlerinden buldurma (Sokrates) yöntemi. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(1), 55-80.
- Balaban, Ö., & Çakmak, D. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Kişisel Gelişim Eğitimlerine Yönelik Algılarının İncelenmesi. *Sakarya İktisat Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Bozkurt, A. (2017). Türkiye’de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 85-124.
- Can, E. (2020). Coronavirüs (Covid-19) pandemisi ve pedagojik yansımaları: Türkiye’de açık ve uzaktan eğitim uygulamaları. *AUAd*, 6(2), 11-53.
- Çağiltay, K., & Göktaş, Y. (2020). *Öğretim teknolojilerinin temelleri*.
- Çepni S. (2008). *Öğretim İlke ve Yöntemleri (Ed. Salih Çepni, Salih Akyıldız)*, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Demir, E. (2014). Uzaktan Eğitime Genel Bir Bakış. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (39).
- Demiray, U. ve Adıyaman, Z. (2002). “Kuruluşunun 10. Yılında Açıköğretim Lisesi ile İlgili Çalışmalar Kaynakçası”, 2. Baskı, Eskişehir.
- Demircioğlu, İ.H. (2014). Tarih öğretiminde öğrenci merkezli yaklaşımlar, Ankara: Anı.
- Demirel Ö. (2008). Öğretim İlke ve Yöntemleri: Öğretmen Sanatı, 8. Baskı, Ankara: PegemA Yayınevi.
- Demirel Ö. (2019). Eğitimde Yeni Yönelimler, 7. Baskı, Ankara: PegemA Yayınevi.
- Devran, Y., & Elitaş, T. (2016). Uzaktan eğitim: fırsatlar ve tehditler. *AJIT-e: Bilişim Teknolojileri Online Dergisi*, 8(27), 31-40.

- Dinçer, S. (2016). Bilgisayar Destekli Eğitim ve Uzaktan Eğitime Genel Bir Bakış. *Adana, Seyhan, Türkiye*.
- Erdem, A. R., & Şimşek, S. (2013). Öğretmenlere ve okul yöneticilerine verilen hizmet içi eğitimlerin irdelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(4).
- Eroğlu, F., & Kalaycı, N. (2020). Üniversitelerdeki zorunlu ortak derslerden Türk dili dersinin uzaktan ve yüz yüze eğitim uygulamalarının karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Ana Dili Eğitimi Dergisi*, 8(3), 1001-1027.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yalkentepe Yayınları.
- Fidan, M. & Erden, M. (1994) *Eğitime Giriş*. Ankara: Metaksan Matbaacılık.
- Fidan, N. (2012). *Okulda öğrenme ve öğretme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Genç, M., & Fidan, Y. (2019). Öğrencilerin kişisel gelişim yönelimlerinin kariyer uyum yeteneklerine etkisi: üniversite öğrencileri örneği.
- Gökmen, Ö. F., Akgün, Ö. E., & Kartal, F. (2014). Fatih Projesinde Kullanılan Etkileşimli Tahtalara ve Hizmet İçi Eğitimlere Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 44(204), 42-62.
- Gülbahar, Y. (2009). *E-öğrenme*. Pegem Akademi.
- Gültekin, M., Aktay, E. G., & Gültekin, I. (2018). İlköğretimde mesleki çalışma (seminer) dönemi uygulamaları. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 8(2), 482-513.
- Gündoğan, N. (2003). Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde bir istihdam politikası aracı olarak "yaşamboyu öğrenme" ve bazı örnek program ve uygulamalar. *Kamu-İş*, 7, 2.
- Güven, S., & Uçar, M. (2021). Öğretmen adaylarının uzaktan eğitim ve öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin görüşleri. *Journal of Awareness*, 6(3), 165-183.
- İşman, A. (2005). *"Uzaktan Eğitim Ankara"*, Pegem A Yayıncılık
- Karakuş, İ., & Yelken, T. Y. (2020). Uzaktan eğitim alan üniversite öğrencilerinin sosyal bulunuşluk ile işlemsel uzaklıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(1), 186-201.
- Karapolak, K., Tanrıseven, I., & Konokman, G. Y. (2012). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(3), 997-1010.
- Karataş, S. (2003). Yüz yüze ve uzaktan eğitimde öğrenme deneyimlerinin eşitliği. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 2(3), 91-104.
- Kaya, Z. (2002). *"Uzaktan Eğitim"*, Pegem A Yayınları, 1. Baskı, Ankara
- Kaya, Z. ve Odabaşı, F. (1996). *"Türkiye'de Uzaktan Eğitimin Gelişimi"*, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 1.

- Keegan, D. (1998). On Defining Distance Education. In Stewart, D. Keegan, D. ve Holmberg, B. (Eds). Distance Education: International Perspectives. London: Routledge.
- Kırık, A. (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye’deki durumu. *Marmara İletişim Dergisi*, (21), 73-94.
- Kör, H. (2013). Uzaktan eğitim ve örgün eğitimin çok yönlü-çapraz karşılaştırılması: *Kırıkkale Üniversitesi ve Hitit Üniversitesi örneği* (Master's thesis, Kırıkkale Üniversitesi).
- Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği, (2014, 26, Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 29072). Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm>
- Moçoşoğlu, B., & Kaya, A., (2020). Korona virüs hastalığı (COVID-19) sebebiyle uygulanan uzaktan eğitime yönelik öğretmen tutumlarının incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 2(1), 15-43.
- Özarslan, Y. ve Ozan, Ö. (2014). “Yükseköğretimde Uzaktan Eğitim Programı Açma Sorunsalı”, XIX. Türkiye’de İnternet Konferansı, Yaşar Üniversitesi, İzmir.
- Özavcı, E., & Çelikten, M. (2017). Uzaktan hizmet içi eğitim uygulamalarında öğretmen görüşlerine göre karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2), 39-76.
- Özbay, Ö. (2015). Dünyada ve Türkiye’de uzaktan eğitimin güncel durumu. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, (5), 376-394.
- Özdoğan, A. Ç., & Berkant, H. G. (2020). Covid-19 pandemi dönemindeki uzaktan eğitime ilişkin paydaş görüşlerinin incelenmesi. *Millî Eğitim Dergisi*, 49(1), 13-43.
- Parmaksız, R., & Sıcak, A. (2015). Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 187-212.
- Samancı, O., & Ocakcı, E. (2017). Hayat boyu öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 711-722.
- San, İ. (1991). *Yaratıcı Dramanın Eğitsel Boyutları, Yaratıcı Drama-Yazılar* (Ed. H. Ömer Adıgüzel, 2006), Ankara: Natürel Kitap Dağıtım.
- Saracaloğlu, A. S., Çırakoğlu, M., & Akay, Y. (2016). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin “Mesleki Çalışma Sürecine” İlişkin Görüşlerinin Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(2), 618-636.
- Sıcak, A. & Parmaksız, R. Ş. (2016). İlköğretim Kurumlarındaki Mesleki Çalışmaların Etkililiğinin Değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17 (1).
- Simonson, M., Smaldino, S., Albright, M., & Zvacek, S. (2006). Teaching and learning at a distance: Foundations of distance education (3^a. ed.). Upper Saddle River, NJ, EE.UU. Pearson Prentice Hall

- Skager, R., & Dave, R. (1978). Curriculum evaluation for lifelong education. Developing criteria and procedures for the evaluation of school curricula in the perspectives of lifelong education: A Multinational studied.
- Sönemez, V. (1999). *Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı*, 8. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şahin, M. C., & Tekdal, M. (2005). İnternet tabanlı uzaktan eğitimin etkililiği: Bir meta-analiz çalışması. *Akademik Bilişim*, 2(04).
- Tanrıöğen, A., & Sarpkaya, R. (Eds.). (2010). *Eğitim bilimine giriş*. Anı Yayıncılık.
- Taşlıbeyaz, E., Karaman, S., & Göktaş, Y. (2014). Öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitim deneyimlerinin incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 15(1), 139-160.
- Tekin, O. (2020). Uzaktan eğitim kullanılan hizmet içi eğitim programlarına yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 16(1), 20-35.
- Tonbul, Y. (2006). İlköğretim Okullarındaki" Meslek Çalışma" Uygulamalarının Etkililiği ile İlgili Görüşler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-30.
- Türkkan, H. (2021). Yüz Yüze ve Uzaktan Eğitim ile Verilen Grafik Tasarım Proje Derslerinin Değerlendirilmesi. *Sanat Dergisi*, (37), 95-104.
- Üstündağ, T. (2006). *Yaratıcı Drama Öğretmenimin Günlüğü*, 7. Baskı, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Yeşilyurt, E. (2019). Kuramsal temelleri açısından öğretim stratejilerinin temel özellikleri: Bir derleme çalışması. *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 57-78.
- Yıldırım, Y. (2020). Fatih projesi kapsamında düzenlenen uzaktan hizmet içi eğitimlere yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *AUAd*, 6(2), 76-90.

EKLER

Ek-1 Etik Kurul Onayı

Ek-2 Gönüllü Katılım Onam Formu

Ek-3 Araştırma Soruları



Ek-1 Etik Kurul Onayı



NECMETTİN ERBAKAN
ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULLAR

**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI**

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :19/03/2021 Toplantı Sayısı :03 Karar No :2021/183
Araştırmanın Başlığı	Mesleki Çalışma (Seminer) Programlarının Uzaktan ve Yüz Yüze Eğitim ile Yapılmasının Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Etkisi
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Aslıhan SABAN
Yardımcı Araştırmacılar	Yüksek Lisans Öğrencisi Muhammed IRMAK
Etik Kurul Kararı	Başvurunuz değerlendirilmiş olup araştırmanız Etik Kurul tarafından uygun görülmüştür.
Düzeltilme ise gerekçeleri	
Uygun Değil ise gerekçeleri	

ASLI GİBİDİR
29/03/2021

Doç. Dr. Ahmet KURNAZ
Etik Kurul Başkanı

Ek-2 Gönüllü Katılım Onam Formu

MESLEKİ ÇALIŞMA PROGRAMLARININ UZAKTAN VE YÜZ YÜZE EĞİTİM İLE YAPILMASININ ÖĞRETMENLERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ GELİŞİMİNE ETKİSİ

Değerli öğretmenim,

Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Yüksek Lisans Programı kapsamında Prof. Dr. Aslıhan SABAN danışmanlığında tez öğrencisi Muhammed IRMAK tarafından yüksek lisans tezi olarak yürütülmektedir. Yapılan tez çalışmasının amacı; uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitim ile yapılan mesleki çalışma programlarının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine etkisini araştırmaktır.

Tez çalışmasında yer alan soruların doldurulması yaklaşık 10 dakika sürmektedir. Öncelikle sizden bazı demografik bilgileri doldurmanız, ardından ise bazı ölçek sorularını yanıtlamanız beklenmektedir. Çalışmada size yöneltilen soruların doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bu sebeple, sizden tüm soruları eksiksiz bir şekilde ve içtenlikle yanıtlamanız beklenmektedir.

Yapılan tez çalışmasında sizden herhangi bir kimlik bilgisi alınmayacaktır ve yanıtladığınız bilgiler hiçbir kişi veya kurum ile paylaşılmayacaktır. Sizden alınan tüm cevaplar tez çalışmasını yürüten araştırmacı tarafından toplu bir şekilde analiz edilip ardından raporlanacaktır. Tez çalışmasına katılımınız tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma esnasında herhangi bir nedenden ötürü kendinizi rahatsız hissederseniz çalışmayı istediğiniz noktada bırakma hakkına sahipsiniz. Çalışmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür ederim.

Muhammed IRMAK

Bilişim Teknolojileri Öğretmeni

E-posta:

☐ Bu tez çalışmasının tamamen gönüllülük esasına dayandığını ve çalışmayı bırakmak istediğim takdirde bırakabileceğimi biliyorum. Çalışma esnasında vereceğim bilgilerin bilimsel amaçla kullanılmasını onaylıyorum.

Ek-3 Araştırma Soruları

BÖLÜM 1: DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2. Yaşınız:

.....

3. Branşınız:

.....

4. Görev Yaptığınız Şehir:

.....

5. Mesleki Kıdeminiz:

- ☐ 1-5
- ☐ 6-10
- ☐ 11-15
- ☐ 16-20
- ☐ 21 yıl ve üzeri

6. En Son Mezuniyetiniz:

- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

7. Uzaktan Eğitim ile ilgili herhangi bir eğitim aldınız mı?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

BÖLÜM 2: ARAŞTIRMA SORULARI

1. Sizce kişisel gelişim ile mesleki gelişim arasındaki farklar nelerdir?
2. Uzaktan eğitim ile yüz yüze eğitim arasındaki farklar, avantajlar ve dezavantajlar nelerdir?
3. Uzaktan eğitimle yapılan mesleki çalışma programı kişisel gelişiminize ve mesleki gelişiminize ne tür katkılar sağladı?
4. Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitim ve yüz yüze eğitimle yapılmasını nasıl değerlendirirsiniz?
5. Mesleki çalışma programlarının hangi yolla (uzaktan veya yüz yüze) verilmesini tercih edersiniz? Neden?
6. Mesleki çalışma programlarının uzaktan eğitimle verildiği düşünüldüğünde kendinizi teknolojik açıdan yeterli buluyor musunuz?