



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN UZAKTAN HİZMET İÇİ
EĞİTİMİ

Aylin AY

Denizli - 2022

T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
SINIF EĞİTİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİMİ

Aylin AY

Danışman
Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Aylin AY

TEŞEKKÜR

Proje hazırlama çalıőmalarında, değerli görüş ve önerileriyle beni yönlendiren hocam Prof. Dr. Hüseyin KIRAN' a, yüksek lisans eğitimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, derslerime giren bütün hocalarıma,

Beni her zaman manevi yönden destekleyen, yüksek lisans döneminde yardımlarını ve desteğini esirgemeyen eőim Tolga AY' a, yanımda olan sevgili kızım Ceren AY' a ve sevgili oğlum Cenker AY' a,

Bugünlere gelmemde çok büyük emekleri olan annem Cennet IŞIK' a, babam Bahri IŞIK' a,

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Aylin AY

ÖZET

Sınıf Öğretmenlerinin Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi

AY, Aylin

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Temel Eğitim Anabilim Dalı,

Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

Ocak 2022, 49 sayfa

Günümüzde yaşadığımız salgın hastalık (Covid-19) gibi durumlarda kişisel ve mesleki eğitimlerin aksamaması için uzaktan hizmet içi eğitim önemli yer teşkil etmektedir. Sınıf öğretmenlerinin uzaktan hizmet içi eğitimi araştırıldığı bu çalışmada nitel ve tarama modelinde ve doküman inceleme yöntemiyle yapılmıştır. 1999-2021 yılları arasında bu alandaki 33 tane çalışmanın seçkisiz örnekleme yöntemiyle incelenmesi sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili çok az olumsuz sonuca ulaşılmıştır. Bunların başında; uzaktan eğitim sırasında soru soramayıp, etkileşim içinde bulunamamalarını, teknik sorunları, eğitimlerin yeterli sayıda yapılmadığı ve tek yönlü olarak yapıldığını belirtmişlerdir. Yapılan akademik çalışmalarda uzaktan eğitimin öğretmenlere yararları öne çıkmıştır. İncelenen alan yazında uzaktan hizmet içi eğitimin zaman, mekan açısından esnek olması, çoklu ortam desteği, materyal etkileşimleri, görseller, videolar, animasyonlarla eğitimin desteklenmesi ve yetişkinlerin kendi öğrenmelerini planlayabildikleri için uzaktan eğitimi daha etkili buldukları, bilgi ihtiyaçlarını karşıladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: MEB, uzaktan eğitim, hizmet içi eğitim, uzaktan hizmet içi eğitim, öğretmen.

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
ETİK BEYANNAMESİ	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
BİRİNCİ BÖLÜM- GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu	3
1.1.1. Problem Cümlesi	4
1.1.2. Alt Problemler	4
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4.Varsayımlar	5
1.5.Sınırlılıklar	5
1.6.Tanımlar ve Kısaltmalar.....	5
1.6.1. Tanımlar	5
1.6.2. Kısaltmalar	6
İKİNCİ BÖLÜM- KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Kuramsal Çerçeve	7
2.1.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı	7
2.1.2. Uzaktan Eğitim Kavramı	9
2.1.3. Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Kavramı	10
2.2. İlgili Araştırmalar.....	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM-YÖNTEM.....	14
3.1. Araştırmanın Modeli	14
3.2. Evren ve Örneklem	14
3.3. Veri Toplama Aracı.....	14
3.4. Verilerin Analizi.....	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM-BULGULAR VE YORUM	16
4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular	16
4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	16
4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	23
4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	27

BEŞİNCİ BÖLÜM-TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	35
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	35
5.2. Öneriler	36
KAYNAKÇA.....	37
ÖZGEÇMİŞ	41

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Eğitim, yaygın bir biçimde “insanın kişiliğini besleme süreci” ve “insan sermayesine yapılan yatırım” olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda eğitim “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanmıştır (Senemoğlu, 2018).

Eğitim; “bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir” şeklinde tanımlanmıştır (Ertürk, 1984,s 12 akt. Senemoğlu, 2018).

Öğretmen eğitimi, günümüzde, gerek hizmet öncesi ve gerekse hizmet içi eğitim kesitleriyle birçok ülkede üzerinde önemle durulan bir eğitim sorunu olma özelliğini korumaktadır (Özer, 1991,s 73).

Kişiler eğitim kurumlarından mezun olup, işe başlamadan önce de alınan hizmet öncesi eğitimle mesleği devam ettirebilmeleri yeterli olamamaktadır. Meslek hayatımızı, almış olduğumuz ilk zamanlardaki eğitimlerle ve bilgilerle sürdüremeyiz. Mesleğimizdeki gelişmelerden haberdar olmak, bilimsel ve teknolojik değişimleri takip edebilmek hizmet içi eğitimi önemli ve gerekli hale getirmektedir. Eğitimcilerin sürekli kendilerini geliştirmeleri HİE’ lerle sağlanabilir. Böylece mesleki gelişmelere uyum sağlayabilmektedirler. Hizmet içi eğitimi yüz yüze alabildiğimiz gibi uzaktan hizmet içi eğitim şeklinde de alabilmekteyiz. Artık gelişmekte olan dünyada, eğitim alanında da gelişmeler ayak uydurmak zorunluluk haline gelmiştir.

HİE gereklilik haline gelip, mesleki bilgi, beceri ve tutumlar HİE’ lerle desteklenip geliştirilir. Personel ilerlemelerden, değişim ve gelişmelerden haberdar olarak, kendilerini yenilemektedirler. Mesleki verimlilik bu şekilde yükseltilebilir. MEB’ da birçok HİE kurs ve seminerleri düzenlemektedir.

UHİE gelişmeden önce MEB ara tatil ve yaz aylarında, iklim şartlarından sahil kenarlarında HİE’ ler yapmaktaydı. Katılımcılar bunu tatil olarak algılamakta, HİE’ ler pek de hedefine ulaşamamaktaydı.

Ülkedeki yetişmiş insan gücü en önemli zenginlik kaynağıdır. Üretim için en gerekli unsurlardan biri olan insan gücünün rakamsal fazlalığından daha önemlisi nitelik seviyesidir. Her yönden gelişmiş olan ülkelere baktığımızda, bireylere işe başlamadan

önce verilen HİE yanında, işe başladıktan sonra verilen HİE' in önemini kavrayan ve uygulayan ülkeler olduğunu görmekteyiz. Bireylere sunulacak HİE, hem verimliliği, güdülenmeyi yükseltecek, hem de çalışanların memnun olacakları ortamda çalışmalarını sağlayacaktır. Bu durum iş yerlerinin ve ülkelerin rekabet edebilmeleri bakımından da önemlidir (Öztürk ve Sancak, 2007, s 762)

HİE' in yüz yüze eğitimde mali giderlerin fazla olması, katılımcıların zamandan kazanması, onlara esneklik sağlaması, bilgisayar teknolojisinin gelişmesi, internetin yaygınlaşması ile birlikte UHİE önem kazanmış, gerekli hale gelmiştir. Pandemiyle birlikte yüz yüze yapılamayan HİE' ler, uzaktan hizmet içi eğitim ile yapılmıştır. UHİE' lerin ne kadar önemli ve gerekli olduğu, bu konudaki gelişmelerin devam etmesinin daha iyi anlaşıldığı söylenebilir.

Bireysel gelişimde, eğitim teknolojilerindeki yenilikler önemlidir. Bilgisayarlı eğitim, internet aracılığıyla UE veya sanal eğitim gibi eğitimlerin çoğaldığı görülmektedir. Kuruluşlar da teknolojinin sağladığı bu imkanlardan gerektiğinde yararlandığında bireysel ve kurumsal değişimin çabuk ve başarılı olmasını sağlayacaktır. Başarılı bir değişim nitelikli insan gücüyle olmaktadır. Eğitilmiş ve bireysel gelişimini devamlı teknolojiden yararlanan kişiler kaliteli insan kaynağıdır (Kışla, 2005'ten akt. Kitiş, Coşkun, 2010 s 2).

Öğretmenlerin teknolojiye hakim olabilmeleri, günümüz öğrencileriyle iletişimi daha sağlıklı gerçekleştirebilmeleri, programları gerektiği şekilde işleyebilmeleri için HİE' lere katılmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerinde kişisel gelişimlerini sağlama ve mesleki alanda daha verimli olmaları için hizmet içi eğitimden, uzaktan hizmet içi eğitimden faydalanmaları gerektiği söylenebilir.

Değişen dünyada öğretmen olarak bireysel gelişimimizi yeterince yapamamak, eğitimdeki yeniliklere uyum sağlayamamak önemli bir problemdir. Eğitimin belli bir nitelikte olması, öğretmenlerin mesleki alanlarında gelişimlerini sürdürebilmeleri için HİE, UHİE almalarının gerekliliğini bilmeleri önemlidir. Salgın hastalıklar da (Covid-19) birlikte teknolojik gelişmeleri, eğitim içinde kullanılmasını tüm toplum olarak (yöneticiler, öğretmenler, veliler vb.) daha iyi fark etmiş bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde teknolojik gelişmeler her alanda olduğu gibi iş hayatını da yakından ilgilendirmektedir. Bilgilerin süre içerisinde değişime uğramasıyla bilgiyi yenileme ihtiyacı gerekmekte ve değişime uyum sağlayabilen işyerlerinin sürekliliği sağlanabilmektedir. Devamlı eğitim güncellenen işyerlerinin süratli değişime tesirli ve sürekli şekilde uyum gösterdikleri görülmektedir (Arslan, Yalcinalp, Avci, 2019, 302).

Uzaktan eğitim; kaynak ve alıcıların öğrenme-öğretme süreçlerinin çoğunluğunda birbirlerinden ayrı (uzak) yerlerde olduğu, alıcılarına “öğretim yaşı, hedefleri, zamanı, yeri ve yönetimi” vb. durumlarda bireysellik, esneklik ve özgürlük imkanı sağlayan, öğrenme-öğretme süreçlerinde yazılı ve basılı materyaller, işitsel araçlar (telefon, radyo), görsel-işitsel teknolojiler (televizyon, video) ve yüz yüze eğitim gibi araç, gereç, teknoloji ve yöntemlerin uygulandığı, kaynak ile alıcılar arasındaki iletişim ve etkileşimin ise televizyona ve bilgisayara dayalı etkileşimli teknolojilerle desteklendiği planlı ve düzenli bir eğitim teknolojisi uygulamasıdır (Uşun, 2006 ‘dan aktaran Demir, 2014, s 204).

Uzaktan eğitimin klasik eğitime göre maliyet olarak ekonomikliği, öğrenenlerin eğitim öğretimlerin sürdürebilmeleri önemli özellikleridir. Bunun gibi birçok etken günümüzde UE’lerin yayılmasını, istenmesini sağlamaktadır (Atıcı, 2010 akt Aslan vd., 2018, s 104).

UHE, çalışanın bireysel gelişimi, mesleki açıdan noksan yanlarını tamamlaması ve kendi işiyle ilgili yenilikleri izlemesi için verilen HİE’ in uzaktan eğitim yöntem ve uygulamalarıyla beraber yapılmasıdır (Kitiş, Coşkun, 2010, s 32).

2005 senesinden başlayarak UHİE faaliyetlerine, çalışanın yetiştirilmesini hedefleyen eğitimler daha geniş, hızlı ve etkili başlamıştır. ÖYGGM’nce Bakanlık Birimleri, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları işbirliğinde Sertifika Temelli Hizmet içi Eğitim Projesi (e-Sertifika), Witpet Projesi, İntel Öğretmen Programı Eğitimleri, Yapılandırmacı İnteraktif HİE Programı ve Uzaktan İngilizce Eğitimleri yapılmıştır (Limon, 2014, s 3)

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ve uzaktan hizmet içi eğitimi alanındaki çalışmalarla, alan yazın taraması yapılarak incelenecektir. UHİE uygulamalarının klasik yöntemin belli başlı sınırlılıklarını ortadan kaldırması ve daha nitelikli eğitimcilerle geniş kitlelere ulaşmayı sağlaması beklenmektedir. Zaman, yer bakımından kısıtlama olmaksızın, esneklik sağlayacak olan UHİE faaliyetleri, öğretmenleri bu etkinliklere katılmaları için daha şevklendirebilir. Bu konulardaki memnuniyetsizlikleri de giderebilir. Öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitiminin ortaya çıkarılması

faaliyetlerinin planlanması sürecinde rehber görevi görebilir. Öğretmenlere alacakları HİE’ de seçenek sunulması söz konusu etkinliklerinin etkisinin artmasında önemli rol oynayacaktır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesini “ Sınıf öğretmenlerinin uzaktan hizmet içi eğitimi nasıl olmalıdır? “ sorusu oluşturmaktadır.

1.1.2. Alt Problemler

Bu çalışmanın alt problemleri şunlardır;

1. Alan yazına göre hizmet içi eğitim nedir?
2. Alan yazına göre hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği nedir?
3. Alan yazına göre hizmet içi eğitim uzaktan düzenlenirken nelere dikkat edilmelidir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; hizmet içi eğitim, uzaktan hizmet içi eğitime yönelik alan yazında ulaşılan bilgilerin alan yazın taramasına dayalı olarak tespit edilmesi ve ortaya konulması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin mesleki ve kişisel açıdan yaşam boyu öğrenme çerçevesinde öncelikle kendilerini geliştirmeleri ve çalıştıkları kuruma yüksek düzeyde yararlarının olması açısından bu çalışmadan faydalanılarak uygun ortamlar yaratılmaya ışık tutulabilecektir.

Pandemi sürecinde özellikle öğretmenlerin mesleki gelişimlerini ele alan hizmet içi eğitimler yüz yüze verilemediğinden dolayı uzaktan hizmet içi eğitimler önem arz etmektedir. Uzaktan hizmet içi eğitimlerin olması ve devam etmesi bu anlamda çok önemlidir. Son zamanlarda Denizli ilinde bu alanda yapılmış ve yayınlanmış çalışmaya rastlanmamış olması da bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağından dolayı çalışmayı önemli hale getirmektedir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın sayıtlıları;

- 1.Araştırmaya konu olan alan yazın taraması temel kaynaklar bağlamında yapılabilmıştır.
- 2.Araştırmada ulaşılan kaynaklarda hizmet içi eğitim, uzaktan hizmet içi eğitim ile ilgili bilgiler yeterli düzeydedir.
- 3.Ulaşılan bilgiler araştırmanın amacını ortaya çıkarabilecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. 1999-2021 tarihlerindeki yayınlanmış çalışmalarda ulaşılan bilgilerle sınırlıdır.
2. Veri toplama aracı olarak internet, yök tez merkezi, yayınlanmış kitap, dergi ve çalışmalar kullanılacaktır.
3. Araştırma, konu ile ilgili literatür taraması ve doküman incelemesi ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar ve Kısaltmalar

1.6.1. Tanımlar

Hizmet içi Eğitim: Özel ya da tüzel kişiliğe ait kurumlarda çalışanların vazifesiyle ilgili bilgi, beceri, tutum ve davranış edindirmek hedefiyle yapılan planlı eğitim etkinlikleridir (Öztürk & Sancak, 2007).

Uzaktan Eğitim: Öğretmen ve öğrencinin değişik yerlerde olduğu, bu durumda iletişimin, teknolojik araçlarla yapıldığı ve değişik mekanlarda öğretimin yapılabilmesi için özel düzenlemelerin yapıldığı planlı öğrenme ve öğretmedir (Moore ve Kearsley, 2011 aktaran Horzum, Albayrak, Ayvaz, 2012, s 58).

Uzaktan Hizmet İçi Eğitim: Uzaktan hizmet içi eğitim, çalışanın kişisel gelişimi, mesleki eksikliklerini tamamlaması ve kendi işi hakkında yenilikleri izlemesi için verilen hizmet içi

eğitimın uzaktan eğitim yöntem ve uygulamalarıyla beraber yapılmasıdır (Kitiş, Coşkun, 2010, s 32).

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

1.6.2. Kısaltmalar

HİE: Hizmet İçi Eğitim

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

UE: Uzaktan Eğitim

UHİE: Uzaktan Hizmet İçi Eğitim

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde, “Hizmet İçi eğitim, Uzaktan Eğitim, Uzaktan Hizmet İçi Eğitim’e” ilişkin bu alanda yürütülmüş ilgili araştırmalara değinilmiştir.

2.1.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Öğretmenlerin değişimlere uyum sağlayabilmesi, kendilerini yenileyip kariyerlerine katkı sağlanması hedefiyle HİE gereklilik göstermektedir. Bu gayeyle, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYGGM) her sene öğretmenler için HİE’ ler planlayıp ve uygulamaktadır (Tekin, 2020, s 24)

2011 yılında MEB’ nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı kaldırılmış ve yetkileri Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYGM)’ne devredilmiştir (ÖYGM, 2019a). 2011 yılı itibari ile ÖYGM öğretmenlere yönelik HİE etkinliklerini sürdürmektedir.

ÖYGM, ülkemizde öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mesleki gelişmelerinin devamlılığının sağlanmasından sorumlu organdır. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki kalitesinin ilerlemesini sağlamak hedefiyle HİE planını ve programlarını hazırlamakla görevlidir (Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, 2018, s.144). ÖYGM, HİE programlarının başarısını yükseltmek için HİE “standart eğitim (etkinlik)” programı yapılmıştır. ÖYGM’ nin yaptığı standart eğitim programı bireysel gelişim, öğretmen eğitimi, yönetim ve kurumsal eğitimler, özel kaliteli eğitim olmak üzere dört ana alandan oluşmaktadır (ÖYGM, 2019b). Standart eğitim programları aracılığı ile hizmet içi öğretmen eğitiminde belirli bir seviyede nitelik için çaba harcanmaktadır. Böylece HİE etkinliklerinin verimliliğini, işlerliğini çoğaltmak hedeflenmektedir (Kaya, 2020, s 185).

Öğretmen yeterlilikleriyle ilgili olarak “Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü”(http://oyegm.meb.gov.tr/) içerisinde görev alan komisyonlarca yeni bir “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Taslağı” (http://oyegm.meb.gov.tr/yet/) geliştirilmiştir (Seferoğlu, 2004, s 41)

HİE öğretmenlerin işe uyumunu, işte ilerleyip gelişmesi amacıyla gerçekleştirilen öğrenme etkinlikleridir. UE, öğretmen ve öğrenciler değişik konumlarda, daha az giderle yapılabilen bir eğitim olarak yapılmaktadır. HİE’ in öğretmenlere uzaktan eğitimle

sunulması, öğretmenlerin buldukları illerin dışında merkezlere gitmektense kendi yaşamlarını sürdürdükleri illerde eğitim görme kolaylığı sağlamaktadır (Horzum ve diğ., 2012, s 56)

Diğer bir tanıma göre ise HİE, “kamu çalışanlarının hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki vazife ve sorumlulukları için yetiştirme hedefiyle kurum içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında başvuru alan eğitim etkinlikleridir” (Tutum, C.’den aktaran Yılmaz ve Düğenci, 2010, s 68).

Tanımlara bakıldığında; HİE, personele işleri ile ilgili maharet edindirmek gayesiyle gereken bilgilerin aktarılması, aktarılan bilgiler sonunda çalışanın tutumlarında görülebilen değişiklik beklentisidir denebilir. HİE' den çalışanların faydalanması beklenmektedir.

En yaygın ve kapsamlı ifadeyle hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış veya çalışmakta olan kişilere, görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere verilen eğitimidir (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 763).

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacını Öztürk ve Sancak şu şekilde ifade etmektedirler:

Hizmet içi eğitimin amacı sınırlı olmamakla birlikte aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İşe yeni başlayan iş görenin kuruma uyumunu sağlamak,
- İş görene kurumun amaç, ilke ve politikalarını bir bütünlük içinde kavratacak becerileri kazandırmak,
- İşin gerektirdiği temel meslek becerilerini kazandırmanın yanı sıra eğitim eksikliklerini tamamlamak,
- İş görene değişik alanlarda yatay ve dikey geçişlerini sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, iş metod ve tekniklerini geliştirmek,
- Kurumun ürettiği ürünün (mal, hizmet, düşünce) nitelik, nicelik ve verimliliğini artırmak,
- Üretim ve pazarlama aşamasında hata ve kazaları asgariye indirmek,
- Mesleki sorunları çözme becerisi geliştirmek,

- Kişi ve grup moralini yükseltmek,
- Yeni görevle karşılaşan personelin uyum ve öğrenme sürecini hızlandırmak,
- İş verimini ve ücreti artırmak,
- İş görenin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgilerini artırmak,
- Üretimin zamanında yapılmasını sağlamak,
- Malzeme ve enerji tasarrufu sağlamak,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak,
- İş görenin özgüvenini geliştirmek, güdülemek ve moralini yükseltmek,
- İş görene işinde başarı, değer ve saygınlık kazandırmak (Öztürk ve Sancak, 2007, s. 764).

Öğretmenlerin şimdiki bilgilerinin geliştirilmesi ve bulunan gelişmelerle ilgili olarak bilgilendirilmesi amacıyla yapılan HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin bireysel ve mesleki gelişimlerini olumlu şekilde olacağı düşünülmektedir (Önen, Mertoğlu, Saka, Gürdal, 2009, s 11).

2.1.2. Uzaktan Eğitim Kavramı

Uzaktan eğitim; aynı yerlerde bulunmayan öğretmen ve öğrencinin, iletişimini teknolojik araçlarla sağladığı ve değişik yerlerde öğretimin yapılabilmesi için özel ayarlamaların yapıldığı planlı öğrenme ve öğretmedir (Moore ve Kearsley, 2011 akt. Horzum ve diğ., 2012, s 58).

Öğretmen eğitiminde UE yaklaşımı, çağımızda birçok ülkede, farklı çeşit ve seviyelerdeki programlarla çeşitli hedeflere ulaşmak için uygulanmaktadır. UE yaklaşımı, eğitimi yaygın hale getirmek ve eğitime olan fazla ihtiyacı yanıtlamak, yeterli sayıdaki öğretmeni yetiştirmek için kullanılmaktadır. UE yaklaşımında, faydalanılan noktalar arasında öğretmenlerin alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile ilgili gelişmelere ve okulların eğitim programlarındaki değişmelere uyum sağlamaları da bulunmaktadır. UE, öğretmenlerin lisans ve lisansüstü seviyelerde eğitim görmelerinde yararlanılmaktadır (Özer, 1991, s 73-74).

HİE’ de klasik yöntemlere seçenek olarak görülen UE, genellikle farklı yerlerde bulunan öğretmen, öğrenci ve öğretim gereçlerinin uygun bilgi ve iletişim teknolojisi

araçları kullanılarak bir araya getirilmesi olarak anlatılmaktadır (CDLP, 2012 akt. Tekin, 2020 s 24).

UE programlarıyla, ülkeler öğretmen eğitime yönelik nicelik ve nitelik meselelerinin ortadan kaldırılmasına faydalar kazandırmaktadırlar. Öğretmen eğitiminde UE yaklaşımı geniş çapta uygulanmaktadır. UE' le birçok öğretmenin kısa sürede eğitilmesi uygulamaya geçirilmektedir. Öğretmenlik mesleğine hazırlanması, öğretmenlerin yine kitle olarak mesleki kalitelerinin yükseltilmesi veya eğitim seviyelerinin artırılması yapılabilmektedir. Öğretmenler, UE' le okullardaki vazifelerinden ayrılmadan eğitimlerini sürdürebilmektedirler. Böylelikle çalıştıkları okullarda ki vazifelerini de öğretimde aksama olmadan yerine getirmektedirler. Bu şekilde öğretmenlerin eğitimi ülke ekonomisine fazladan yük getirmemektedir. Eğitim görmekte olan öğretmenler, bu süreçte işlerini de devam ettirdiklerinden üretkendirler. UE' le yapılan öğretmen eğitimi programlarında kullanılan çağdaş öğretim gereçleri ile öğretim yöntem ve teknikleri, öğretmen yetiştiren örgün eğitim kurumlarınca da uygulanabilmektedir. Böylece örgün öğretmen eğitimi kurumlarındaki eğitim daha modern ve daha kaliteli yapılmaktadır (Özer, 1989, s. 23 aktaran Özer, 1991, s 74-75).

UE' in temelinde; teknolojiyi kullanarak öğrenenlere kolay ulaşabilir ve esnek bir eğitim olanağı vermektir. Bu esneklik sayesinde uzaktan eğitimin HİE' lere kullanımı yaygın olmaktadır (Taşlıbeyaz, Karaman, Göktaş, 2014, s 139)

Eğitimdeki fırsat adaletsizliğini gidermek için yapılabilecek başka metotlardan biri olarak, mali giderleri azaltarak UHİE' i kullanılabilir.

Hizmet içi eğitimde, UE programlarının çoğunluğu uygulanabilmektedir. İletişim teknolojilerinde görülen gelişmelerle birlikte, HİE' de yararlanılan teknolojilerde de ilerleme görülmektedir. HİE' de yeni gelişme olarak web tabanlı ve internet tabanlı HİE yöntemleri tercih edilmekte olup, günümüzde web tabanlı eğitim uygulamaları sıklıkla görülmektedir (Yılmaz ve Düğenci, 2010, s 70).

Yapılan araştırmalara bakıldığında görülmektedir ki öğretmenlerin kişisel gelişimlerini sağlamak mesleki verimliliklerinin artması adına HİE gerekmektedir. Günümüzde Covid - 19 salgını nedeniyle yüz yüze yapılan HİE' lere seçenek olarak MEB tarafından düzenlenen UHİE' lere ağırlık verilmiş olup, birçok kursla öğretmenlerin eğitim almaları sağlanmıştır.

Mesleğin ilerlemesi, gelişmesi için öğretmenlerin hizmet öncesindeki donanıyla kalmaması, devamlı kendilerini yenileyip, geliştirmeleri gereklilik halini almıştır. Böylece

donanımlı öğretmen, eğitimdeki kaliteyi yükseltecektir. Bütün bunlar içinde HİE şarttır diyebiliriz.

2.1.3. Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin, klasik yöntemin bazı kısıtlamaları ortadan kaldırması ve daha nitelikli eğitimciler ile daha geniş kitlelere ulaşması beklenmektedir. UHİE etkinlikleri, zaman ve yer esnekliğinin olması açısından öğretmenlerin bu etkinliklere gönüllü katılmalarını gerçekleştirebilir. Bütünüyle uzaktan veya yüz yüze eğitim metodu ile yapılacak HİE'lerin yanında beraber her iki eğitim şeklinden de faydalanan bir yaklaşım da uygulanabilir. Öğretmenlere alacakları HİE' in metodu konusunda seçenekler önerilmesi bu etkinliklerin etkililiğinin artmasında etkili olacaktır (Limon, 2014, s 3).

UHİE' i sınıf ortamında verilen HİE' den ayıran başlıca faktörler:

- Maliyetin azalması
- Fırsat eşitlinin sağlanması
- Basit yenilenebilen içerik
- Yer ve zaman esnekliğinin olması
- Bireyselleştirme olanağı
- Eğitimcinin ve eğitim yöntemlerinin niteliğinin topluca artırılması olarak belirtilebilir.

(Yılmaz ve Dügenci, 2010, s 72) .

Web tabanlı uzaktan eğitim sistemi internet veya intranete dayalı teknolojiler kullanılarak yönetilen, web tarayıcısında görüntülenebilen eğitim etkinlikleri şeklinde söylenebilir (Docebolms, 2005'den aktaran Düzakın ve Yalçınkaya, 2008, s 231).

Web Tabanlı eğitimin internet üzerinden verilmesiyle gün içinde eğitim alınabilmektedir. HİE alan bireylerin üretkenliklerinde ve işteki tempolarında herhangi bir düşüşe neden olmadan bu eğitimi verebilmek web tabanlı eğitimin amacıdır (Yılmaz ve Dügenci 2010, s 70)

MEB uzaktan eğitim stratejisi ile öğretmenler için HİE' ler planlayıp uygulamaktadır. Bu strateji ile zamana, mekâna bağımlı olmaksızın eğitimler planlanmakta ve binlerce öğretmen bu eğitimlerden faydalanmaktadır (Tekin, 2020, s 25).

Günümüzde teknolojinin yeri düşünülürse, web tabanlı öğrenme UHİE' lerde de birçok yönden avantajlı olabilecektir.

Türkiye’ de de web tabanlı HİE konusunda uygulamalar kamu ve özel sektörde personelin mesleki gelişimini sağlamada giderek artmakta ve kurumların var olan başarısını yükseltmede etkili olacağı düşünülmektedir (Arslan ve diğ., 2019, s 304).

2.2. İlgili Araştırmalar

(Elçiçek & Yaşar, 2016, s 1) yaptığı araştırma sonucunda; en başta mesleki gelişim konusunun ciddi olarak gündeme alınması ve araştırmada değerlendirilen birçok ülkede olduğu gibi okul temelli yaklaşımlara yönelmesi sonucuna varılmıştır. Mesleki gelişim faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi, öğretmenlerin isteklerinin önemsenmesi ve her mesleki gelişim faaliyetinin verilere göre değerlendirilerek geliştirilmesi tavsiye edilmiştir.

Öğretmenlerin HİE ihtiyaçlarının yeterince karşılanamadığı, il başına ortalama beş HİE faaliyeti düştüğü sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin%77’sinin ve öğretmenlerin %36,5’nin sadece bir kez HİE’ e katıldıkları ya da hiç katılmadıkları görülmektedir. Öneriler de hizmet içi eğitimlerde uzaktan öğretim, internet temelli öğretim v.b yaklaşımlar kullanılarak hizmet içi eğitim kapasitesi artırılmalı, HİE’ ler gereksinimlere dayalı sürdürülmeli, yetişkin ilke ve yöntemlerine uygun olmalı, eğitimlerde görevli eğitimcilerin yetişkin eğitimi yeterliliğinin olması gerektiği ifadeleri yer almıştır (MEB, 2006, s 93, 97).

HİE’ de en fazla bilgi teknolojileri istendiği görülmektedir. Kıdemlerine göre öğretmenler ele alındığında her kıdemde öğretmen, seminerlerin en çok farklı sürelerde olmasını istemişlerdir. HİE’ lerin daha çok seminer döneminde, en az ise hafta sonları yapılması belirtilmiştir. HİE programlarında görev alacak eğitici personelin, üniversite ile MEB personeli kıyaslandığında daha çok üniversiteden olması istenmiş olup fakat yüzdelik dilimi azımsanmayacak bir kesimde bunun önemli olmadığını belirtilmiştir (Turgut, 2012, s 47-48).

Yapılan araştırma sonucuna göre; öğretmenler, HİE’ in çağımızın bir gereği olduğunu, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin öğretmenlerin HİE almalarının gerekli olup, gelişmeleri yakından takip etme imkanı sağladığını, diğer meslektaşlarla tanışıldığını, mesleki öğrenme gereksinimlerini karşıladıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin büyük bir kısmının HİE’ ları planlanırken öğretmenin görüşlerinin alınmadığını, yöneticilerin de katıldığı seminerlere zorunlu olarak katıldıklarını, katılım kriterlerinin tarafsız olarak belirlenmediğini, görevlilerinin yeterince uygulama yapmadıklarını, araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısı HİE ortamının fiziki şartları ile ilgili görüşlerinin alınmadığını, HİE programlarını hazırlayanların öğretmenlerin görüşlerinin dikkate almadıklarını

belirtmişlerdir. Öğretmenler gereksinim hissettiği HİE' i ne şekilde almak istedikleri sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, almak istedikleri HİE' lerin arasında ciddi bir fark olmamasına rağmen yine de sonuçlarda en çok internet ve mesleki konferansı istedikleri bulunmuştur. Öğretmenlerin çoğunluğu HİE' lerin Haziran ve Eylül dönemlerinde olmasını söylemişlerdir. En az tercih edilen dönem ise sömestr ve yaz tatili dönemleridir (Arslan, 2015, s 61-62).

Bu araştırmada, HİE gereksinimleri ve HİE verilirken oluşabilecek sorunlar ve bunlara yönelik çözüm önerileri araştırılmıştır. Sınıf öğretmenlerin bilimsel, teknolojik ve toplumsal değişmelere uyum sağlayabilmek, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanabilmek ve kendilerini geliştirebilmek için hizmet içinde eğitilmeyi gerekli gördükleri belirtilmektedir. Verilen HİE' lerin öğrenciyi daha iyi anlama, sınıf yönetimi, teknolojiyi kullanma, aktif öğrenme, tecrübe ve pratik bilgi kazanma açılarından sınıf öğretmenlerine katkı sağladığı söylenirken, verilen HİE' lere ilişkin olarak öğretmenlerce; konuların soyut işlendiği ve işlevsel olmadığı, eğitimin verildiği yerin fiziki ve teknolojik şartlarının uygunsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ergin vd.,2012, s63-64).

(Özen, 2006, s 154) yaptığı araştırmada HİE programları ile ilgili görüşleri incelemiştir. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin HİE' in faydalı ve ihtiyaç olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmada, UE yöntemine yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesinin hedeflenmiştir. Öğretmenlerin UE' e yönelik duygu ve düşünceleri incelenmiştir. Öğretmenlerin uzaktan eğitimin esnek, bireysel ve öğrenen merkezli özelliklerini vurgulayarak olumlu görüş belirttikleri görülmüştür (Tekin, 2020, s 32).

Araştırma sonucunda özellikle HİE politikalarının tekrar gözden geçirilerek, öğretmenlerin pedagojik yeterliliklerinin devamlı geliştirilmesine olanak sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılması ve günümüz bilgi ve erişim teknolojilerinden mümkün olduğunca yararlanabilmeleri gerektiği belirlenmiştir (Çiltaş ve Akıllı, 2011, s 64).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel araştırma desenlerinden alan yazın tarama modeli şeklinde yapılmıştır. Alan yazın tarama modeli, dün veya bugün var olan bir durumu veya olguyu olduğu şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma modelidir (Karasar, 2012,s.77 akt. Özavcı ve Çelikten, 2017, s 46). Doküman analiz yöntemi yazılı materyalleri incelemek için sık kullanılan bir veri toplama yöntemidir (Yıldırım & Şimşek, 2006 akt. Kaya, 2020, s 187). Doküman analizi yönteminde kurumsal raporlar, kitaplar, dergiler, arşiv dosyaları, görsel ve sesli kayıtlardan veri elde edilebilmektedir (Karataş, 2015 akt. Kaya, 2020, s 187). Araştırmaya konu olan olay, kişi veya nesne var olduğu şartlar içerisinde tanımlanır, etkilemeye ya da değiştirmeye gidilmez.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 1999-2021 yılları arasındaki yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, yök ulusal tez merkezinden pdf uzantılı olarak erişilebilen tezler, kitap, dergi, makalelerdeki yayınlar oluşturmaktadır. Hizmet içi eğitim, uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili yapılan çalışmalar “ Seçkisiz Örneklem” yöntemiyle ulaşılabilen bilgi ve veriler toplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama doküman inceleme, kaynak tarama, kaynak tasnifi şeklinde yapılacaktır. Yök tez merkezi, dergi park, ulusal kütüphane, üniversitelerin veri tabanları, yayınlanmış dergiler, makaleler ve kitaplar başta olmak üzere dijital platform kullanılarak veriler toplanmıştır.

3.4.Verilerin Analizi

Ulaşılan verilerin incelenmesinde doküman inceleme tekniği kullanılmıştır. Veri analizlerinde ise içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi sözel, yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001 akt. Özacı ve çelikten, 2017, s 52). İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım, şimşek 2013, s.259 akt. Özacı ve çelikten, 2017, s 52). Bundan dolayı araştırmada bu yol izlenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde doküman incelenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Alan yazına göre hizmet içi eğitim nedir? , 2. Alan yazına göre hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği nedir? , 3. Alan yazına göre hizmet içi eğitim uzaktan düzenlenirken nelere dikkat edilmelidir? olmak üzere 3 alt problemle bunlara ait bulgu ve yorumlar verilmiştir.

4.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “ Alan yazına göre hizmet içi eğitim nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitim

Ülkede iyi bir eğitim sistemiyle değişik alanlarda iyi yerlere gelinmektedir. Her şeyin başında bilgi vardır. Bütün alanlarda başarılı olmanın temelinde bilgi olduğu görülmektedir. Bilgiyi tesirli ve güncel olarak kullanabilmek uygar bir eğitim sistemiyle olmaktadır. Uygar bir eğitim sisteminde de işinin ehli öğretmen kadrolarıyla olabilir (Elçiçek ve Yaşar, 2016, s 13).

HİE, yaşam boyu eğitimde çalışanlara işlerinde memnuniyeti arttıracak ve verimli olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar edindirmeyi hedeflemektedir (Yalın, akt. Günbayı ve Taşdöğen, 2012, s 90).

Kamuda HİE, hizmet kalitesinin yükseltilmesi, vatandaş memnuniyetinin fazlaştırılması, personeli vizyona, belirlenen amaçları uygulamada gereklidir. HİE çalışanın görevi ve hakkıdır (Örücü ve Yumuşak, 2005, s 238).

Mesleki gelişim, yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir. Mesleki gelişim kavramı, HİE, çalışanları geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramların değişimiyle gelişim göstermiştir. Alan yazında görüş birliği çok olmasa da, son senelerde HİE kavramı mesleki eğitim kavramına dönüşmüştür. Buna göre mesleki gelişime yönelik geleneksel bakış “çalışanlara 3-4 günde verilen bir eğitim/kurs” iken; yeni bakış açısına göre “çalışan merkezli, uzun bir sürede, işe yerleşik (job-embedded) öğrenme deneyimleri ” olmuştur (Bümen, Ateş, Çakar, Ural, Acar, 2012, s 32).

Personelin değişmelere uyum sağlaması ve yenilikleri takipte kalmaları için hayatları süresince eğitime gereksinimleri olmaktadır. Bu da hizmet içi eğitimlerle mümkündür.

Kaliteli insan gücünün yetiştirilmesinde sürekli eğitim gereklidir. Sürekli eğitimin önemli kısımlarından birisi de HİE çalışmalarınıdır (Baykan ve Oktay, 2016, s 170).

Eğitimi hayat boyu devam ettirmenin değişik yöntemleri olmaktadır. HİE, topluma mal ve hizmet üreten kuruluşlar için yaşam boyu eğitimi yapabilmenin en kurumsallaşmış şeklidir. HİE, personelin mesleki üretkenliklerini yükseltmek adına yapılan eğitimidir (MEB, 2006, s 11).

HİE, kişilere mesleki hayatlarında gerekli mesleki bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak hedefiyle verilen eğitimidir. 21. Yüzyılın kişilerini eğitebilmeleri için öğretmenlerimizin ara ara hizmet içi eğitime tabii tutulmaları gerekmektedir (Orhan ve Akkoyunlu, 1999, s 135).

Araştırmalara bakıldığında, HİE kavramının şimdiye kadar yapılan pek çok tanımına rastlanmaktadır. HİE' lein hedef ve işlevlerine bakıldığında, bireylerin çalışmadaki verimini, etkinliğini çoğaltma, gelişmeye yol açan bilgi, yetenek ve davranışların zenginleştirilmesini hedeflediği görülmektedir. Yapılan bu eğitimler kuruluşların çalışma düzenini de olumlu anlamda etkilemektedir.

Bireye işiyle ilgili kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen zaman içerisinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşılması için gerekli bilgi, maharet ve tutumların sistemli bir şekilde öğretilmesi sürecine HİE denir. Bu zamanda kurum içinden ve dışından olabilecek şikayet konusunun azaltılması, verilen hizmetin niteliğinin artırılması, insan ilişkilerinin pozitif devam ettirilmesi, geleceğe yönelik vizyon sahibi insan gücü ihtiyaçlarının şimdiden edindirilmesi amaçlanır (Örücü ve Yumuşak, 2005, s 238).

Farklı alanlardaki meslek insanının işine başladığı ilk günden işini bıraktığı güne kadar kendini işi için sürekli olarak yetiştirmesi veya yetiştirilmesi HİE' dir (Başaran, 1960 akt. Şahin, 2013, s 25).

Yapılan bu tanımlara göre, HİE verilen kurumun üyelerinin, çalışma üretme etkinliklerinde başarılarını arttırmak için onlara gerekli bilgi, beceri ve tutumların amaçlandığı anlaşılmaktadır (Arslan, 2015, s 6).

Araştırmaya göre, HİE faaliyetinin pratik, uygulamalı ve mevcut ihtiyaçlarla örtüşmesinden dolayı çalışanların memnun kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Uygulamaya dayalı olması çalışanların beklentilerine karşılık vermesinden dolayı memnuniyet

düzeylerini artırmıştır. Çalışanların teorik bilgilerden ziyade uygulamaya dayalı eğitimleri tercih ettikleri

bazı çalışmalarda da belirtilmiştir. Ayrıca çalışanların kişisel eğitime önem verdikleri ve memnun oldukları görülmektedir. Yapılan araştırma ışığında uygulanacak olan HİE'lerin uygulamaya dayalı olması amaçlarına ulaşılması açısından önemli olduğu söylenebilir (Baykan ve Oktay, 2016, s 180).

Yapılacak hizmet içi eğitimlerde sadece teorik bilgiye yer verilmemeli uygulamalarla desteklenmelidir. Böylece katılımcıların motivasyonları artabilmekte, eğitime karşı ilgileri yoğunlaşabilmektedir. Verilecek eğitimlerde öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek HİE seçenekler sunulup, farklı içeriklerde HİE'ler düzenlenmelidir.

Tüm bu çalışmalardan yola çıkarak hizmet içi eğitime, mesleğimize bir taraftan devam ederken bir taraftan da mesleğimizle ilgili gelişmeleri takip etmeyi sağlayan, kendimizi mesleki bilgilerimiz anlamında güncelleyen eğitimler diyebiliriz. Burada hem çalışanlar hem de kurumlar kazançlı çıkmaktadırlar.

Kurumlarda iki grup için HİE yapılmaktadır. Birincisi işe yeni başlayan çalışanın işin gerektirdiği davranış değişikliğini sağlamak, diğeri ise halen çalışmakta olan personelin işle ilgili yenilikleri ve değişiklikleri aktararak bireysel gelişimini sürdürmektir. İşe yeni başlayan çalışana yönelik HİE' de, yeni işyerine süratli uyum sağlaması, işini başarabilmesi için etkili güdülenmesinin yapılması, işyeri çalışanın kariyerini göz önüne aldığı hissettirmesi amaçlanır (Altın vd.,1997:18 akt.Örücü ve Yumuşak, 2005, s 238).

Araştırmanın sonucuna bakacak olursak, öğretmenlerin mesleki gelişimi veya HİE' i için yapılacak çalışmaların; “Öğretmenlerin ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine uygun olması, uygulamalı ve öğretmenlerin katılımını sağlaması, uzun dönemli /sürekli olması, öğretim sürecindeki sorunlara odaklı olması, eğitim reformu ve okulun kalitesi ile ilişkilendirilmesi, okul düzeyinde ve okul ortamlarında gerçekleştirilmesi, genellikle eğitim-öğretim yılı içinde yapılması, öğretmenlerin aktif ve istekli biçimde katılımlarını sağlamak için, okul yöneticilerinin destekleyici ve olumlu bir yaklaşıma sahip olması, öğretmenlere, öğrenme ve öğretme sürecindeki sorunları çözmeye yönelik işbirliği yapmalarını sağlayacak beceriler ve anlayışlar kazandırması gerektiği” önerilebilir.

Hizmet içi eğitim etkinlerinde, etkinliğin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi vardır. Program plânlama olarak ilk olarak yapılması gereken HİE gereksiniminin belirlenmesidir. HİE gereksiniminin belirlenmesinde yönetici, denetici, uzman, uygulayıcı, meslek kuruluşu üyelerinin düşünceleri; kayıt ve raporları inceleme,

grup toplantıları düzenleme, görüşme yapma, anket uygulama gibi bazı araştırma teknikleri ile belirlenmektedir.

HİE gereksinimleri saptandıktan sonra bu gereksinimlere cevap verecek eğitim programının hazırlanmasıdır. Program hazırlamada, öğretim programının gözlenebilir ve ölçülebilir amaçlarının, bu amaçların yapılabilirliği olan içeriğin, bu içeriğin kazanılacağı eğitsel yaşantıların belirlenerek, hayata geçirmek için doğru ortamın oluşturulması beklenmektedir (MEB, 2006, s 89).

HİE program hazırlanmasının ikinci kısmında öğretim olarak uygulama bulunmaktadır. Burada dikkat edilmesi HİE' in yetişkin eğitimi olmasıdır. Yetişkinlerin fiziksel, toplumsal ve psikolojik gelişimleri, çocuklara ve gençlerden farklı olup, onların eğitim sürecine ilişkin özelliklerinin ve öğrenme motivasyonları değişiklik göstermektedir. Buna göre öğretim uygulanması gerekmektedir Yetişkin kişiler olan öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin tesirli olabilmesi için öğretimin bu ilkelerle yapılması beklenmektedir (MEB, 2006, s 89).

HİE' de son kısımda değerlendirmede, programın etkililiğini belirlemek ve programın daha etkili hale getirilebilmesine yönelik tavsiyeler geliştirmek için gerekli verileri elde etmek olmak üzere iki hedefi bulunmaktadır. Bu hizmet içi programları düzenli şekilde değerlendirilmeli, bu aşamada hatasız ve tarafsız doneler kullanılmak gerekir (Yalın, 2001 akt. MEB, 2006, s 90).

Birçok ülkede, öğretmen eğitimi hem hizmet öncesi hem de HİE olarak üzerinde önemle durulan bir eğitim problemi olarak görülmektedir. Dünyadaki okul çağı nüfusunun çoğalması, doğum oranlarının artması, eğitime olan istekliliğin ve çok yönlü gelişmelerin öğretmenlik mesleğini etkilemektedir. Yeterli ve kaliteli öğretmenin yetiştirilmesi, çalışan öğretmenlerin gelişmelerle hizmet içinde bilgi ve beceri edindirilmelidir. Dünyada son yirmi beş yılda en çok ilgiyi çeken ve giderek yaygınlaşanlarından birisi UE yaklaşımıdır. Günümüzde, birçok ülkede, farklı çeşit ve seviyelerdeki programlarla çeşitli hedeflere yönelik olarak öğretmen eğitiminde uygulanmaktadır (Özer, 1991, s 73).

Örgütlü HİE' e ülkemizde 1960 yılında, MEB' da "Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu"nun kurulması ile başlanmış, 1975 yılında bu büro, "Hizmet içi Eğitim Daire Başkanlığı"na çevrilmiştir (Özcan ve Bakioğlu, 2010, s 201).

Türkiye'de öğretmenlere yönelik planlanan HİE faaliyetleri merkezi olarak MEB' na bağlı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı (HİEDB) düzenleyip sürdürür. Mahalli hizmet içi eğitimi için kurslarını İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri (MEM) senelik planlar, sürdürür (Ergin, Akseki, Deniz, 2012, s 59).

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'na düzenlenen kurslara sayı bakımından sınırlı öğretmen katılabilmektedir. Farklı bölgelerden, değişik fiziksel, sosyal koşullar içinde görev yapan öğretmenlerin bu eğitimlerden yararlanmasını zorlaştırmaktadır.

Öğretmenlere verilecek HİE; eğitim ve öğretim gayelerinin öğrencilere kazandırılması sürecinde gerek duyulan bilgi, beceri, tutum ve davranışların bilimsel metotlarla öğretmenlere kazandırılmasını amaçlayan süreçleri ifade eder (Seferoğlu, 2005;Uçar ve İpek, 2006 aktaran Aslan vd., 2018, s 104).

Öğretmenlere yönelik HİE programların değişik amaçları vardır. Bunlar; alandaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği davranışların öğretmenlere edindirilmesi, öğretmenlerin sahip oldukları bilgi ve yeteneklerinin arttırılması, eğitim gereksinimlerinin, hizmet öncesi eğitimdeki noksanlıkların giderilmesi, yeni katılanların kuruma uyumunun, öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin sağlanması, öğretmenlerin moral ve güdülenmelerinin artırılması, öğretmenlerin bilgilerinin güncellenip mesleki ve teknolojik yeniliklere uyum sağlanması şeklinde belirtilebilir (Baskan, 2001 akt. Şahin ve Türkoğlu, 2017, s 90).

2005 yapılanmasından sonra öğretmenlerin HİE' lerinde, ülkemizde MEB' nin üniversitelerle çalışmaları olup, değişik projeler geliştirilmiştir. Örnek verecek olursak 2008 yılında “uzaktan eğitim yöntemi ile yapılandırmacı intreraktif HİE programları-YİHEP_” ve “ elektrik elektronik ve bilişim teknolojisi alanlarında teknik öğretmenleri için Web tabanlı HİE programları-WİTPET-” projeleri üniversite işbirliğince yapılmıştır. (<http://hedb.meb.gov.tr/> 20.07.2012). Bu projeler uzaktan eğitim ile yapılacak HİE programlarını içermektedir. Mahalli HİE kurslarının yönetimini MEB yapmakta olup, üniversitelerle birlikte bir çalışma olmamıştır (Şahin, 2013, s 137).

MEB ve üniversitelerin işbirliği önemlidir. MEB mahalli kurslarda da üniversitelerden destek alarak daha verimli hizmet içi eğitim sunabilir.

Yapılan araştırmada, “İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin” cinsiyet, yaş, mezun olunan kurum, kıdem, medeni durumları, HİE programı sayısı, öğrenim durumu değişkenleri ile ilgili anlamlı bir fark bulunmamıştır (Nemli, 2017, s 97-119).

(Akbaşlı, 2010 akt Çiltaş ve Akıllı, 2011, s 69), Öğretmenlerin meslekte alan bilgisi, genel kültür ve pedagojik formasyon bilgisi yeterliliği bakımından bilgi anlamında yeterli oldukları fakat uygulamada eksik yanlarının olduğu sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin bazılarının bu eksiklerinin farkında olduğunu ve yeterliliklerini geliştirmek için çaba içerisinde oldukları görülmüştür.

Araştırmaya katılanların HİE programlarını faydalı ve gerekli bulduklarını ancak eğitimcilerin uzman olmaması, uygulamanın ciddiyetle yapılmaması, anlatılanların kuramsal olması, uygulamanın yapılmaması veya az oluşu, programın zamanlamasının uygunsuzluğu, fiziki ve teknolojik imkanların eksikliği vb. HİE' de karşılaşılan problemler olarak belirtilmiştir. Bu olumsuzluklara rağmen öğretmenler programda edindikleri mesleki bilgi, beceri ve tutumları sınıftaki etkinliklerinde yapabileceklerini belirtmişlerdir (Özen, 2006, s 141).

Yapılan araştırma sonuçlarında 540 kişiden, HİE etkinliklerinin uygulanmasında fiziki alan yetersizliği olduğunu düşünen katılımcı sayısı 329'dur. UE yöntemiyle HİE etkinliklerinin daha verimli olacağını düşünen öğretmen oranı %39,26 'sı olmuştur. HİE konusuna göre alan seçiminin yapılması gerektiği belirtilmiştir. 330 öğretmen hizmet içi eğitim programlarına katılmak için ulaşım sorunu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Eğitim programlarının uygulanacağı yerlerin belirlenmesinde ulaşım sorunlarının olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir (Ulus, 2009, s 51).

HİE faaliyetlerinin eksikliğini gören katılımcılar bu etkinliklerin çoğalmasını, hedeflerine uygun bir şekilde uygulamaya konulması gerektiğini meslekî gelişim anlamında engel olarak belirtmişlerdir (Seferoğlu, 2001, s 11).

Öğrenmeyi öğrenme yeterliğine ilişkin nitel sonuçlar, nicel sonuçlarla paralel olduğu görülmüştür. Kıdem yılı az olan öğretmenlerin, öğrenmeyi öğrenme konusunda çok da düşüncelerini belirtmedikleri sonucuna varılmıştır. Kıdem yılı çok olan öğretmenler ise kendilerine yakın gördükleri öğrenme yöntemini belirterek HİE' lerin verimli olmadığını eleştirmişlerdir. Kıdem yılı fazla olan öğretmenlerin, kıdem yılı az olan öğretmenlere göre daha yeterli oldukları sonucuna varılmıştır (Yıldırım, 2015, s 85).

Öğretmenlerin meslek bilgisi alanlarına ilişkin HİE' e gereksinim duydukları sonucuna varılabilir. Bu gereksinim tüm alanlarda orta düzeyde bulunmuş olmakla birlikte, her bir alanın içerdiği konulara göre daha fazla ya da daha az ortalamalar göstermektedir (Tanyel, 1999, s 54).

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında yönetici ve öğretmenlere yönelik, HİE faaliyetlerine katılımın eğitim ve öğretime olan etkilerinin değerlendirilmesi hedeflenmektedir. Yöneticilerin HİE etkinliklerine katılımın eğitim-öğretim sürecine etkisine ilişkin görüşleri genel olarak olumlu olmakla birlikte, katılma düzeylerinin olumlu ifadelerde 'Katılıyorum' düzeyinin üstüne çıkamadığı, olumsuz ifadelerde ise 'Kararsızım' şeklinde olduğu saptanmıştır. Çalışmanın çoğunluğuna bakıldığında cinsiyet ve branş değişkeninin öğretmenlerin görüşlerinde önemli bir farklılık olmadığı söylenmektedir.

Öğretmenlerin, mezuniyet düzeyi değişkeninde yalnız tek maddede farklılık görülmüştür. Yaş değişkeni alt grupları arasında, öğretmenlerin görüşlerinde farklılık bulunanların tümünde, 25–30 yaş grubundaki öğretmenlerin HİE faaliyetlerini diğer (daha büyük yaş grupları) gruplara göre daha olumsuz algıladıkları, daha az yararlı buldukları görülmüştür. Bu da yeni mezun olup, bilgilerin taze olmasına bağlanmıştır. Çalışmanın 25 maddesi için öğretmenlerin, katıldıkları etkinlik sayısı arasında anlamlı bir ilişki saptanamamış. 9, 10, 18, 26 ve 30. maddeleri için olumlu yöne ilişki olduğu görülmüştür (Doğan, 2009, s 97-100).

İlköğretim ve ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin HİE etkinliklerine ilişkin tutum puanlarının ortalamasının altında olması öğretmenlerin HİE' e ilişkin tutumlarının olumsuz olduğu şeklinde yorumlanabilir. Bu sonucun ülkemizde HİE programlarını planlanma, uygulanma ve değerlendirme sürecinde yaşanan sorunlarla ilişkisi olduğu düşünülmektedir (Karasolak, Tanrıseven, Yavuz Konokman, 2013, s 1005).

Araştırmaya göre, sınıf öğretmenleri HİE programlarının en baştaki hedefinin öğretmeni daha verimli olmasını sağlamak şeklinde söylemişlerdir. Sınıf öğretmenleri “öğretmenlerin mesleki gelişimini sağlamak” maddesini ise ikinci sıraya koymuşlardır. Öğretmenlerin gelişimlere dahil olmak istediklerini, HİE hedeflerinin kendilerinin mesleki gelişimlerini sağlayarak faaliyetlerinin çoğalacağını benimsemişlerdir (Şahin ve Türkoğlu, 2017, s 99-100).

Araştırmada olan öğretmenlerin %46,15'nin HİE ile ilgili genel görüşleri bu programların faydalı ve gerekli olduğu şeklindedir. HİE' ne katılma nedenleri olarak bireysel gelişimleri, mecburiyet, statü değişikliği, öğrencilerine yararlı olma gibi maddeler belirtilmiştir. Tekrardan HİE programı hazırlanıp, bilgilendirildiklerinde eğitimlere katılabileceklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenler katıldıkları HİE programlarının daha çok teorik bilgi olduğunu uygulamanın dikkate alınmadığını söylemişlerdir (Özen, 2006, s 156).

Katılımcıların çoğunluğu HİE' in doğru zamanda yapılmadığını, fiziki durumlarının yeterli olmadığını, teknolojiyi sadece dersi veren öğreticilerin kullandığını bunu da problem teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Katılmış oldukları HİE ' lerde uygulamaya yönelik çalışmaların az olduğunu belirtmişlerdir. Uygulamada oluşabilecek problemlere çözüm üretildiği de anlaşılmaktadır (Özen, 2006, s 157).

İlköğretim I. kademe sınıf öğretmenlerinin genel olarak mesleki gelişimin farkında olduğu bunun için gayret ettikleri gözlenmiştir (Kaçan, 2004,s 65).

Hizmet içi eğitimi öğretmenler, gerek kurumsal gerekse bireysel bakımdan kendilerine katkı sağlayan bir faaliyet şeklinde düşünmektedirler (Gültekin ve Çubukçu, 2008, s 196).

HİE' ini, MEB' da öğretmenler de önem vermektedirler. Yapılan araştırma sonuçları da bunları göstermektedir. HİE' e katılan öğretmenlerin eleştirdiği noktalar; zamanlamanın uygun olmaması, fiziki şartların yetersizliği, ulaşım zorluğu, HİE programının içeriği, HİE' i veren kişilerin alanlarında yeterince uzman olmaması, fiziki ve teknolojik olanakların yetersizliği, uygulamanın az olması vb. şeklinde sıralanabilir. Bunlar düzeltilip, esnetildiğinde daha verimli HİE gerçekleşecektir.

4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi” Alan yazına göre hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği nedir?” biçiminde belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitimin Önemi ve Gerekliliği

Günümüz bilgi çağı olup, meslekler, bakış açıları, çalışma şartları ve teknikleri çok çabuk değişim göstermektedir. Kuruluşların rekabet ortamında olabilmeleri için dünyadaki değişimleri izlemesi ve uyum sağlaması gerekmektedir. Sadece teknik alanda değil iş gücü bakımından da yenilikleri takip etmeleri, lider olmalarını gerekli kılmıştır. İş gücü açısından HİE' in önemini göstermektedir. İşyerlerinin personelin belli zaman aralıklarında eğitimlere alınması gerekmektedir (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009,s 2,10-11).

İnsan hayatını etkileyen teknolojik, ekonomik ve sosyal değişimler sürekli ilerlemektedir. Öğretim kurumlarında eğitimin dışında farklı amaçlı programlara gereksinim görülmektedir. Değişim içerisinde olduğumuz hayatta bir mesleğin şartlarını önceden aldığı eğitimle yerine getirmekte güçlük yaşayan çalışanın HİE' le mesleki gelişimini sağlaması gerekmektedir (Taymaz, 1997 akt. Turgut, 2012, s 9).

Meslekte oluşan hızlı değişim ve gelişimler karşısında kişinin almış olduğu hizmet öncesi eğitim, mesleği sürdürmede eksik kalabilmektedir. Öğretmenlerin değişimlere uyum sağlayamamaları, kendilerini yenileyememeleri karşısında mesleki yeterlilik bakımından güçlük yaşamaları olasıdır. Bakanlığın hedeflerine ulaşabilmesi, öğretmenlerin bu hedefleri gerçekleştirmeye yönelik bilgi, beceri ve tutumlarıyla ilgili olup HİE' in önemi netleşecektir (MEB, 2006, s 11).

Toplum yaşamını, bilimdeki teknolojidaki değişimler etkilemektedir. Kurumlar yapılarını, işleyişlerini gözden geçirmektedirler. Gelişen toplumlarda yeni teknolojilerin

öğrenilmesi, yaşama geçirilmesinde, HİE' in, plânlı, düzenli HİE' i gerekli kılmaktadır. HİE, çalışanın yeniliklere uyumunu sağlayarak işin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazanılmasında önemlidir (Taymaz, 1981: 88 akt. Doğan, 2009, s 17).

Moffitt (1967; Akt. Uçar, 2005) HİE' i önemli yapan özellikleri aşağıdaki şekilde özetlemektedir:

- 1.Katılımcıların gereksinimlerini karşılar.
- 2.Uzmanlaşma için yardım sağlar.
- 3.Esnektir birçok farklı grup ve durumlara uygulanabilir.
- 4.Bilgi sağlar, bilgi ve deneyimlerini paylaşır
- 5.Katılımcıları tutumlarını değiştirmeleri için isteklendirir.
- 6.Grubun olurluğunu sağlayarak değişen bir programa ek destek verir.
- 7.Yeni sorunları çözebilmek için kişisel ve grup maharetlerini geliştirir.
- 8.Değişik mevkilerdeki bireylerle iş ilişkilerini artırır.
- 9.Demokratik yöntemleri kullanma için teknik ustalık geliştirir.
- 10.Eğitimin hedeflerini yeniden tanımlar ve açıklar.
- 11.Sisteme moral katar (akt. Nemli, 2017, s 15-16).

Kamu yönetiminin kendine özgü bazı kural ve uygulamalarının da etkisi ile çalışana verilen HİE gerekli yapan nedenler şunlardır (Alpkent, 1993:102, akt. Örucü ve Yumuşak, 2005, s 238)

İşe alınmadan önceki bilgilerin genel, yetersiz olması, kamu hizmetine ilişkin gelişme ve yeniliklerin takibinin yapılması, bazı bilgi ve yeteneklerin hizmet içinde kazanıldığı düşünülmesi, HİE süresinde öğrenebilen işlerin olması, kamu yönetimindeki kariyer ilkesinin gereği olarak yapılması, HİE' nin ihtiyaç olarak görülmesidir.

Öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim verilerek mesleklerinde ilerlemeleri, eksiklerini kapatmaları için fırsat verilmelidir. Devamlı kendisini mesleki anlamda geliştiren öğretmen daha verimli olacaktır. Bu HİE' ler bilimsel olarak uygulanmalıdır. Eğitim kurumlarının kalitesine ve verimliliğine etki eden etmenlerden birisi öğretmenlerin gelişimi olduğu unutulmamalıdır.

Hizmet içi eğitimin; öğretmeni hizmete yatkınlaştırmak, moralini yüksek tutmak, öğretmenlerin becerilerini gün yüzüne çıkarmak gibi yararları bulunmaktadır (Erişen, 1998; Saban, 2000; Şen, 2003 akt. Turgut, 2012, s 9).

Her meslek grubu için devamlı olması gereken mesleki gelişim, öğretmenlik mesleğinde de önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlik mesleği, alan bilgisinin yanında, eğitim ve öğrenme alanındaki yenilikleri, öğretim yöntem ve tekniklerini, bilim ve teknolojiye gelişmeleri, günlük yaşamı ve gelişmeleri devamlı şekilde izlemeyi gerektirir. Sınıfta öğretim süreçlerinde bilgisini, yeteneğini, gözlemlerini vb. aktarır.

Günümüzde, öğretmenlerin mesleki gelişimi daha çok öğrencilerin öğrenmelerinde, performanslarında olumlu etkiler sağlama üzerine odaklanır. Öğretmenler katıldıkları HİE'ler de ya da mesleki gelişime yönelik etkinliklerde kazandıkları bilgi, beceri ve tecrübeleri öğrencilerinin daha etkili öğrenmesi, öğrencilerin derse ve konuya bakış açılarını genişletecek, zenginleştirecek ve olumlu tutum ve davranışlar kazandıracak şekilde yansıtılmaları beklenmektedir (Özdemir, 2016, s 237).

Öğretmenlerin, hizmet içi eğitimlere katılması, mesleki bilgilerinde, öğretim becerilerinde ve edindiği bilgileri öğrenciye aktarmada, öğrencinin öğrenmelerinde etkisini olumlu yönde gösterecektir.

Öğretmenlerin HİE'leri gerekli görmelerinin nedeni eğitim başta olmak üzere sosyal, bilimsel ve teknolojik alanlardaki gelişmeler olduğu düşünülmektedir. HİE'ler öğretmenlere alanları ile ilgili yenilikleri takip etme imkanı sağlamaktadır (Ayra ve Ayra, 2020, s 49).

Öğretmenlerin, araştırmaya göre katılmış oldukları HİE etkinliklerindeki memnuniyetlerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Sonuçta öğretmenler herhangi bir HİE etkinliğine katılmamayı tercih etmektedirler. Az olan memnuniyet düzeyinin ve HİE etkinliklerine katılmamayı isteme nedenleri; sadece geleneksel HİE etkinliklerinin önerilmesi, HİE'lerin planlamasında öğretmenlerin fikirlerinin alınmaması, HİE'lerin planlanması sürecinde öğretmenlerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, önerilen HİE etkinliklerinin öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini ders işledikleri sınıf ortamlarında karşılaştıkları gerçek durumlarla fazla ilgisinin olmaması ve HİE'lerinde görevli eğitimcilerin gerekli yeterlilikte olmayışlarını söylemişlerdir (Bayar ve Kösterelioğlu, 2014, s 322).

(Arslan,2015, s 6-7; Altınışık, 1996, s 331-332) İnsan yaşamını etkileyen etmenlerden; teknolojik, ekonomik, siyasal ve toplumsal gelişmeler ile bunların ortaya çıkardığı problemleri söyleyebiliriz. Okuldaki kazanımlarımız iş hayatımızda yeterli

olmayabilir. Meslekte ortaya çıkan noksanlıkları tamamlamada HİE' nin önemli yeri vardır.

Kurumdaki ortak sorunlardan biri çalışanın kalitesinin iş gereklerine uygunluğunun sağlanamamasıdır. İşin gerektirdiği ile çalışanda bulunan yeterlikler arasındaki uyumsuzluklar, insan gücünü geliştirme etkinliklerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. HİE' de bu noktada iyi ve etkili süreçlerden biridir. Eğitimin hedeflerinden biri, eğitimin devamlılığını sağlamaktır (Yıldırım, 2007, s 31-32).

Hizmet içi eğitimin gerekliliği aşağıdaki gibi özetlenebilir (Bağcı, Şimşek, 2000 akt. MEB, 2008, s 2-3).

1. Okuldaki eğitim kişinin tüm becerilerini ortaya çıkartmaya yeterli değildir. Birçok insanın işe başladıktan sonra ortaya çıkmamış becerileri HİE' le geliştirdikleri görülmektedir.
2. Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgilerle çözülemeyecek problemlerle karşılaşıldığında kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan personel eğitime ihtiyaç duymaktadır.
3. Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı devamlı olarak değişmekte ve gelişmektedir. Öğretmenin bu yeniliklere uyumu eğitimle sağlanabilir.
4. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına olduğu gibi eğitim-öğretim alanına da yeni bilgi, teknik ve araçlar sokmakta, bu durum çalışanları öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır.
5. Bilgiyi ve teorik fikirleri kullanmayı bilen eğitimci, daha etkili olarak verimliliği artırır.

Bir örgüt, varlığını devam ettirebilmek için, iş göreni hedeflerine uygun olarak yetiştirmesi gerekir. HİE' i gerekli kılan sebepleri şu şekilde de sıralayabiliriz;

- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin, hizmet içerisinde eksik ve yetersiz kalması,
- Bilimsel ve teknolojik gelişimlerden faydalanma gereksinimi,
- Hizmet öncesi eğitimde almadığı noksanlıkları giderme,
- Toplumsal değişmeler,
- Eğitimde fırsat eşitliği prensibinin gerçekleştirilmesi,
- İletişimdeki boşlukların doldurulması,
- Motivasyon gerekliliği,
- Kişisel gelişme ve yükselme isteği,
- Meslekte kariyer yapma isteği (Yıldız, 2015, s 7-8).

Yapılan çalışmalar doğrultusunda insanın kişisel gelişimi, mesleki anlamda yeterliliğini artırmak istemesi, kariyer yapması, kendindeki eksik yönlerini gidermesi, çalıştığı iş yerine ve kendisine maksimum düzeyde yarar sağlaması için HİE önemli ve gereklidir diyebiliriz.

HİE sonucunda; personelin işe uyum sağlaması, işini benimsemesi, özgüvenin artmasıyla öğrenme daha çabuk gerçekleşir. Personelde bulunan becerileri artırır. Bilim ve teknolojiye olan değişiklikleri öğretmekle olabilecek problemlere çözüm geliştirir. Personel mesleki bilgilerini günceller, yeniler böylece işindeki başarısı, çalışma şevki artar (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009, s 11)

4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi ” Alan yazına göre hizmet içi eğitim uzaktan düzenlenirken nelere dikkat edilmelidir? “ biçiminde belirlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitim Uzaktan Düzenlenirken

Yaşanılan Covid-19 salgını sebebiyle eğitim sisteminde aksaklıklar olmuş ve bir süre yüz yüze eğitim yapılamamıştır. Bunun sonucunda UE’ i daha güncel olarak kullanmaya başladık. MEB’de bu süreçte, öğretmenlerine yönelik HİE’ lerini de bir gereklilik olarak UHİE’ e uyarlamak gereğinde kalmıştır.

Ülkemizin coğrafi şartları, zaman sıkıntısı, öğretmenlerin bir yetişkin farklı bir yerde eğitime girmesi ailelerini bırakmalarından dolayı zorluk yaşamaları, öğretmenlerin sayıca fazla olması ve maliyetinin olası gibi durumlar HİE’ de değişik çalışmalara yönlendirmiştir. Uzaktan eğitimden yararlanarak, öğretmenlere mesleki yaşamlarında HİE verilebilir (Orhan ve Akkoyulu, 1999,s 135-136).

HİE’ in uygulanma yöntemi konusunda plan yapılmalıdır. İş yeri UHİE’ e karar vermeden önce bu eğitimin maliyetini hesaplamalıdır. Personel azsa, personelin hepsi aynı şehirde yaşıyorsa UHİE maliyeti fazlaşabilmektedir. UHİE’ in birçok avantajı olsa da iş yerleri giderleri önem teşkil etmektedir. UHİE büyük, sayıca fazla çalışan olan kurumlarda daha çok tercih edilmektedir. Çalışanların değerlendirilmesi daha kolay olmaktadır. UE’ de tüzüğü, muhtevası sıkça değişiklik gösteren kuruluşlar daha rahat kullanabilirler (Yılmaz ve Düğenci,2010, s 72).

Öğretmen ve öğrenci arasındaki fiziksel mesafe UE' i ihtiyaç haline getirmiştir. Burada yazılı materyaller, ses, bilgisayar doneleri, çoğunlukla yüz yüze yapılan eğitimin karşılığını almaktadır (Özaygen, Alkım, 2000, akt. Yılmaz ve Düğenci,2010, s 67).

UHİE' de metodlar ehemmiyet içerir. Personellerde idrak etme ve teknolojik aletleri kullanma yeteneği değişiklik gösterebileceğinden metotta iyi inceleme yapılarak karar verilmelidir. Eğitime alınacak çalışanlara ön test yapılarak neticeye göre öncelikle verilmesi gereken teknolojik aletleri kullanmak da kısa süreli eğitimler verilebilir (Yılmaz ve Düğenci,2010, s 72).

Dünyadaki pandemi bir yerde UE' i zorunlu, sağlık açısından güvenli hale getirmiştir. MEB, üniversiteler birçok kurum eğitimlerini, çalışmalarını online olarak yapmaktadırlar. Teknolojideki gelişmeler bu ihtiyacı desteklemektedir. UE fırsat eşitsizliğini gidermekte, eğitim salgın hastalık nedeniyle sekteye uğramaktan kurtulmakta, sayıca fazla insana ulaşılmakta, ekonomik olmaktadır. Zaman kısıtlılığının olmaması ve yer olarak esnekliğinin olması bireyler tarafından benimsenmekte ve tercih edilmektedir.

Branşında ehil bireylerce planlanmalı ve uygulanmalıdır. İçerikler hazırlanırken personelin katılımını sağlamalı, özendirilmelidir. Verilecek eğitim personelin ihtiyacına göre hazırlanmalıdır. UE' de görülebilecek problemlerden biri teknik alt yapıdaki noksanlıktır. Kullanılmakta olan internet altyapısına göre ders içeriği ve uygulamalar belirlenmelidir. Yüz-yüze eğitimdeki iletişim, zamanında geri dönüt verme, yanlış öğrenmeye hemen müdahale UE' de de olmalıdır. UE daha etkileşimli, e-mail, forum gibi eşzamanlı ve eşzamansız gibi teknolojilerle uyarlanarak verimli olacaktır (Yılmaz ve Düğenci,2010, s 73).

Araştırmada UHİE çalışmalarının şekil ve muhtevası yeterli seviyede görülmemiştir. Öğretmen fikirleri hizmet yılı, cinsiyet ve branşlara bakıldığında değişiklik görülmemiştir. UHİE' e öğretmenlerin gereksinimlerini içeren etkinliklerin olmaması ve beklenen kalitede görülmediği şeklindedir. UHİE' lerin gerekli sayıda uygulanmaması, tek yönlü olarak uygulanması ve öğretmenlerin teknik olarak sorunlarla karşılaştığı anlaşılmıştır. (Özavcı ve Çelikten, 2017,s 70).

Öğretmenlerin HİE şekli ile ilgili görüşleri internet ve mesleki konferans olmuştur. İnternet ortamında yapılan HİE etkinliklerinde sunucuyla yüz yüze olmadıklarından daha rahat hissetmişler, HİE' in hedefine ulaşmasını etkileyen etmenler arasındadır (Arslan, 2015, s 65).

HİE modeli hazırlanırken program anlaşılır olmalıdır. Eğitimi alacak kişilere göre zamanı, süresi, yeri belli olmalı, programın içeriği hakkında katılımcılara bilgi verilmelidir. Konuya göre UE yapmak mümkündür. Eğitimlerdeki içeriğin, ihtiyaca cevap vermesi HİE' lere katılımı arttıracaktır.

UE' de de web sayfasında HİE programının aşamaları, kurs konuları ve planları, alan uzmanları ve değerlendirme şekliyle ilgili detaylı bilgiler verilmeli ve web sayfası aşamalı olmalıdır. Bölümler halinde düzenlenmeli, katılımcı ilk bölümü bitirmeden diğer bölüme devam edememelidir. Yüz yüze eğitim şeklinde de yapılırsa kursiyer yine web sayfasından da kursun içeriğini, ders notlarını görebilmelidir. Çoğunlukta uygulamaysa yüz yüze eğitim daha uygun olup, yetkin kişilerce dersler uygulama yapılmalıdır (Yılmaz ve Düğenci,2010, s 98).

Taşlıbeyaz vd. (2014, s139,146,149) Öğretmenlerin UHİE uygulamalarını isteyebileceklerini belirlemiştir. UE' lerin zaman ve mekân esnekliğinin olması yanında eğitimlerin daha ilgi çekici ve ulaşılabilirliği tercihi etkilemektedir. Öğretmenlerin güdülenmesinde kullanılan araç-gereçler ve dersin sunumu bulunmuştur. Çoklu ortam materyalleriyle birleştirilerek verilen UHİE' ler daha çok ilgi görmekte, anlaşılır olmaktadır. Eğitimdeki üstün olan yönlerin, kısa ve sade anlatımlar, kullanışlılığı, katılımcının ilgisini çekmesiyle ilişkilendirilmiştir. Sunumun yapılışı ve araç-gereç üzerinde de durulmuştur. Birçok medya vasıtasıyla içerikler etkili ve ilgi çekici olmuştur.

Araştırmalar incelendiğinde, UE' de eğitimin veriliş yöntemiyle beraber konu, öğrenen, ortam gibi birçok değişkenden etkilendiği söylenebilir. Aynı yöntemle verilen uzaktan eğitimler değişik alanlarda farklı memnuniyet gösterebilmektedir. Uzaktan eğitimle daha çok katılımcıya ulaşılabilmesi de avantajdır.

Asenkron tabanlı yürütülen uzaktan eğitim uygulamasında materyal-öğrenci etkileşimleri olumlu görülürken, öğrenen-öğrenen ve öğrenen-öğretici etkileşimleri açısından sınırlı olduğu görülmüştür. Yapılan bu çalışmada öğretmenler, uzaktan eğitim sırasında soru soramama, etkileşimde bulunamama, işbirliği halinde çalışamama konularına eğilmişlerdir. UHİE alan öğretmenlerin bu eğitimden memnun oldukları ve tercih edebilecekleri görülmüştür (Taşlıbeyaz ve diğ., 2014, s 155).

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin yüz yüze ve UHE' lere yönelik algıları, UHİE' lere katılımında daha istekli olma, işlevsel bulma ve daha uygulanabilir bulma konularında kararsız oldukları saptanmıştır (Limon, 2014, s 80).

Uzaktan eğitimi sınırlayan unsurlardan bilgisayar, internet gibi teknik sorunların belirtildiğini görmekteyiz. Gelişmekte olan ülkemizde bu sorunların artık hızla çözüldüğünü de göz ardı etmemeliyiz. Yüz yüze eğitimlerdeki gibi kafalarına takılan konuları katılımcıların direkt soramaması, yeterince geri dönüt alamamaları da sınırlılık olarak görülmektedir. Katılımcıların sorularına geri dönüt alabilecekleri şekilde düzenlemeler yapılabilir.

Sınıf öğretmenleri HİE kurslarında öğretim yöntemi olarak modüler eğitimden sonra UE' i tercih etmişlerdir. Teknolojiden faydalanarak kitle eğitiminin gerçekleştirilmeye çalışılmasında ve bireysel öğretim, kendi kendine öğrenmeye imkan oluşturmada eğitim sistemleri değişim içerisindedirler. UE bunları içerisinde bulundurulur. UE, geleneksel öğrenme-öğretme yöntemlerinin sınırlılıkları nedeniyle sınıf-içi etkinliklerini yürütme imkanı bulunmadığında, eğitim etkinliğini planlayanlar ve uygulayanlar ile öğrenenler arası iletişim ve etkileşimin özel olarak hazırlanmış öğretim üniteleri ve çeşitli ortamlar yoluyla belirli bir merkezden yapıldığı öğretim yöntemidir (Yurdakul, 2005: 255 akt. Şahin, 2013, s 140).

UHİE etkinliklerinin planlanması ve programına ilişkin boyutta hizmet içi eğitim faaliyetinin süresi, düzenlendiği tarih, içeriğin amaca uygunluğu ve içeriğin güncelliğine ilişkin öğretmenler “iyi” düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin yaklaşık ¼'ü ise HİE etkinliklerinin planlanması ve programını “orta seviyede” etkili bulmuşlardır. Katılımcı bazı öğretmenler, eğitim konularının belirlenmesinde öğretmen fikirlerinin alınmadığını belirtmiştir (Parmaksız ve Sıcak, 2015, s 204).

Öğretmenlerin UHİE etkinlik öncesi, etkinliğin planlanması ve programlanması, eğitim merkezi, organizasyon ve yönetime ilişkin düşüncelerinin olumlu olduğu, eğitim sonu kazanımlarına ilişkin düşüncelerinin diğer boyutlara göre daha düşük olduğu görülmüştür (Parmaksız ve Sıcak, 2015, s 187).

Araştırmadaki ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerin HİE programlarından etkilenme nedenleri isteğe bağlı katılım, HİE programlarını kaliteli, HİE' i alanında bilgili öğreticilerin vermesi, HİE' ı uygulamalı ve kursiyerlerin aktif olması, hizmet içi eğitim programının branşla ilgili olması, HİE programının konusu güncel ve ilgi çekici olması,

eğitim programlarının sürelerinin bir hafta ve üzerinde olması hususlarından oluşturmaktadır (Günbayı ve Taşdöğen, 2012, s 113).

Öğretmen sadece bilgiyi aktarmamalı, öğrenciye bilgiyi nasıl elde edebileceğini, elde ettiği bilgiyi kullanabilme konusunda da rehberlik etmelidir. Öğrenen pasif alıcı konumundan çıkıp aktif olmalıdır. Bilgiye ulaşmayı ve bilgiyi kullanmayı öğrenmelidir. Artık günümüzde öğrenme öğretme ortamları bu değişimi gerektirmektedir. Eğitim sisteminde görölen bu değişimle, teknolojiden faydalanarak kitle eğitimi gerçekleştirilmeye çalışılmakta ve insanın kendi kendine öğrenmesine olanak sağlamaktadır. Uzaktan eğitim, değişik ilgi ve becerilere sahip, farklı hayat ve çalışma alanları içindeki kişilerin eğitim ihtiyaçlarını karşılayarak sorunlarına özömler üretebilmektedir.

Tüm mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de hizmet süresince devamlı eğitim şarttır. Bilim ve teknolojideki sürekli olan değişimlerde bunu gerektirmektedir. Zamana ve maliyete dikkat edildiğinde yüz yüze yapılan HİE' in güçlükleri görölmektedir. HİE' in hemen yapılması gerekli durumlarda öğretmen eğitimi için maliyeti çok fazla olmayan kullanımları bulmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin HİE' de video kasetlerinden faydalanmak yeni bir yöntem olmayıp, Türkiye'de öğretmen eğitiminde yeni teknolojiler aracılığı ile eğitim (internet gibi) daha uygulanmaya konulamadığı gibi, bu çalışmada üzerinde durulan video destekli HİE bile hiçbir kullanımları sağlanamamıştır (Orhan ve Akkoyulu,1999,s 139-140).

Mesleki gelişim eğitimlerini, öğretmenler daha etkili bir şekilde sürdürölmesinde ilgi ve gereksinimleri belirlenerek verilmesini, yüz yüze eğitimler olmasını ve eğitimlerin uygulama sağlayacak şeklinde yapılmasını belirtmişlerdir. Tavsiyeler; anlatımın sıradanlıktan çıkarılarak, eğitimlerin uzmanlarca verilmesi, grupların homojen olması, planlamanın iyi düzenlenmesi olmuştur (Boydak Özan, şener, Polat, 2014, s 178).

Uzaktan eğitimle, mesleki gelişim çalışmaları eşzamanlı ya da eşzamansız olsun çoğaltılmalıdır. Öğretmenler HİE çalışmalarını, zaman ve mekân esnekliği olması açısından uzaktan eğitimle yapılmasına pozitif bakmaktadırlar (Baran ve ağıltay, 2006 akt. Bümen ve diğ., 2012, s 45)

HİE kurs programlarında yer alan derslerin işleniş yöntemlerini belirleme ile ilgili yapılan çalışmada program kadar öğretim yöntemlerinin belirlenmesi çok önemlidir. Sınıf öğretmenleri HİE kurslarında öğretim yöntemi olarak modöler eğitimden sonra olabilecek yöntem olarak uzaktan eğitimi tercih etmişlerdir. Günümüzde yöntem olarak geleneksel-

klasik anlatımın yerini yeni yaklaşımlar, yeni yöntem ve teknikler almaktadır (Şahin, 2013, s 139-140).

HİE' leri öğretmenler seminer zamanlarında veya yaz tatilinde istediklerini belirtmişlerdir. Eğitimin içeriğine, zamanlamasına ve katılıma bağı olarak, ulaşımı kolay yerel merkezlerde ya da okullarda olmasını istemektedirler. Öğretmenler hangi şartta olursa olsun ortak fikirleri, HİE' lerin alan uzmanlarınca verilmesidir. HİE' lere katılımcı sayısının sınırlandırılması, ailesel nedenler, ulaşımdaki sorunlar, zamanlamanın uygunsuzluğu vb. nedenlerle katılmamaktadırlar. Alternatifler sunulmasını istemekte, UE' in bunlardan biri olduğunu belirtmişlerdir (Demirkaya ve Yağcı, 2014, s 6) .

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi alınacak yerin ulaşımının kolay olması, eğitim zamanlamasında sıkıntı yaşamamaları, katılımcının eğitime katılım şartlarının kolaylaştırılması, hizmet içi eğitimi daha istekli hale getirecek, kurslara başvuru sayısını artıracaktır. Öğretmenlere UHİE' de cinsiyet ve yaş olarak tutumları belirlenip bu doğrultuda HİE' ler düzenlenebilir.

Öğretmenlere yönelik HİE programlarının yüz yüze öğretim şekli ile çoğunlukla yapıldığı ama katılımcı öğretmenlerin sayılarının az olduğu görülmüştür. Ayrıca UE şekli ile daha fazla öğretmen HİE' i programlarına ulaşım ve katılım sağlamaktadır (Kaya, 2020, s 191).

Öğretmenlerin UE' le ilgili görüşlerine yönelik verilerde uzaktan eğitimin esnekliği, materyal kullanımı, etkileşim düzeyine etkisi, seçilebilirliği ve etkililik durumu boyutları daha öndedir. UE' in güçlü tarafı, seçilebilirliği ve güdülenmeyi artıran etmenler boyutunda uzaktan eğitimin zaman ve mekân esnekliğinin bulunmasıdır. Bulunan sonuçlara göre uzaktan eğitimin görseller, videolar ve animasyonlarla çeşitlendirilmesi yönüyle üstünlüğünün olmasıdır. Eğitimin araç-gereçlerle desteklenmesinin öğretmenleri olumlu yönde etkilediği görülmüştür. UE' deki materyal vurgusu, aslında bu eğitimlerin daha titiz biçimde hazırlanması ve yoğun materyal tasarım süreçleri içermesinin doğal bir sonucu olarak görülebilir. Yüz yüze eğitimlerde aynı araç-gereçlerin kullanılması durumunda yakın sonuçlara ulaşılabilir. Genelde UHİE' lerin etkili bulunduğu gözlenmiştir. Öğretmenler, UE' den yüz yüze eğitime oranla daha yüksek verim aldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlar doğrultusunda, HİE' leri uzaktan eğitim yoluyla verilmesini pek çok yönden daha uygun buldukları ortaya çıkmıştır (Taşlıbeyaz ve diğ., 2014, s 154-156).

Klasik hizmet içi eğitime göre UHİE uygulaması daha verimlidir (Baran,2008). Bu ortamlar öğrenenlerin öğrenme eksikliklerinin saptanmadığı ve her öğrenenin aynı öğrenme içeriğiyle etkileşiminden öte kendi gereksinimleri doğrultusunda uygun içeriklerle etkileşimlerinin sağlandığı kişiye özel ortamların hazırlandığı uyarlanabilir öğrenme ortamları da bulunmaktadır. Bireysel öğrenme ile uyarlanabilir öğrenme ortamlarının web üzerinde birlikte kullanılma potansiyeli de gözden kaçmamalıdır. Bu nedenle öğrenenlerin belirli bir sırayla belirli bir süreç içerisinde izledikleri yol ile dersin başında öğrenenlerin öğrenme gereksinimlerinin sistem tarafından belirlenmesi ve sistem tarafından bireye özel içerik izleme yolunun tasarlandığı uygulamaların değerlendirilmesi önemlidir (Aslan ve diğ., 2018, s 105).

HİE' den istenen sonuçlara varılabilmesi için eğitimin aşağıdaki prensiplerle planlanması gerekmektedir. Bunlar;

- Süreklilik
- Kapsamlılık
- İsteklilik
- Katılma
- Uygunluk
- Özendirici Ortam (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009,s 7-8).

Yapılan çalışma gerçekleştirilecek UHİE seminerlerine ilişkin bir tavsiye şeklindedir. Elde edilen bulguların incelenmesi sonucunda deney ve kontrol grubunda bulunan öğretmenlerin başarı puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Fakat semineri tamamlama süreleri arasında anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Öğretmenlerin semineri daha az zamanda tamamladıkları dikkate alındığında bu çalışma kapsamında önerilen yöntemin verimlilik açısından katkı sağlayacağı belirtilebilir (Aslan ve diğ., 2018, s 110).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimleri için düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin; öğretmenlerin %37.0'si okullarda görevlendirilecek eğitim danışmanlarıyla, %26.6'sı bütün öğretmenlerin bir araya gelip fikir alışverişi yapabilecekleri öğretmen merkezleriyle, %14.9'u HİE dairesinin etkinlikleriyle, %11.0'i lisansüstü programlar ile, %6.5'i UE' le ve %3.9'u da üniversiteler tarafından yapılacak yaz kursları ile gerçekleştirilmesini istemişlerdir (Kaçan, 2004, s 65).

Öğretmenlerin araştırma sonuçlarında; UE' e yönelik inançlarında cinsiyet ve yaş açısından farklılık olduğu görülmüştür. Bundan sonra yürütülecek olan UHİE' lerde bu dikkate alınmalı, öğretmenler ya yaşlarına göre değişik zamanlarda uygulamaya alınmalı ya da öğretmenlere uygulamadan önce eğitim inançlarına yönelik ölçümler yapılarak ayrılmalı, gerekli ön kazanımlar sağlanmalıdır. Yapılacak bu etkinlikler yürütülen eğitim etkinliklerini artırmada önemlidir (Horzum ve diğ., 2012, s 69-70).

Araştırmada, öğretmenler UE' le verilen eğitimlerde rahat, özgür ve mutlu hissettiklerini, eğitimlerin verimli, eğlenceli, ilgi çekici ve heyecanlı olduğunu belirtmişlerdir. Bununla beraber, UE' in, iletişim ve etkileşimde sınırlı olması, katılımcıların pasif alıcı rolünde olması gibi eksiklerini vurgulayarak olumsuz görüşleri de vardır. Bazı öğretmenler bu yöntemle verilen eğitimlerde; sıkıldığını, eğitimlerin tek düze olduğunu, samimi ve sıcak olmadığını, öğrenilen konuların kalıcılığının olmadığını vurgulamış ve UHİE' leri gereksiz ve zaman kaybı olarak gördüklerini belirtmişlerdir (Tekin, 2020, s 32).

Bütün bu araştırmalara göre, UHİE' de uygulanabilir ve verimli olduğu, tercih edilebilirliği anlaşılmıştır. Uzaktan eğitimin görseller, videolar ve animasyonlarla sunulması eğitimi olumlu anlamda etkilediğini söyleyebiliriz. Aynı zamanda uzaktan eğitimle daha çok katılımcıya ulaşılabilir. Ayni zamanda uzaktan eğitimle daha çok katılımcıya ulaşılabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada; sınıf öğretmenlerinin uzaktan hizmet içi eğitiminin nasıl düzenleneceğini belirlemeye çalışılmıştır. Bu bölümde, yapılan araştırmalar doğrultusunda sınıf öğretmenlerinin uzaktan hizmet içi eğitimi incelenmiştir. Elde edilen bulgulara dayalı olarak tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Bilginin hızla değişim gösterdiği zamanımızda, öğretmenlerin HİE' le yetiştirilmesi gerekmektedir. HİE etkinlikleri hazırlanırken, teknolojiden faydalanarak yeni öğretim modelleri doğrultusunda içerikler HİE' ler, UHİE' ler hazırlanmalıdır.

Eğitim kurumlarının beklenen görevlerini yerine getirmesi ve eğitimin kalitesinin yükselmesi kaliteli öğretmenlerce yapılabilir. Hizmetten önce almış oldukları eğitimlerle, öğretmenler mesleğin tüm gereklerini yapamazlar. Öğretmenlerin mükemmel eğitim aldıkları düşünülse bile mesleki anlamda gelişmelere uyumları ve çevresel şartların gereklerini yapabilmeleri öğretmenlerin devamlı eğitimlerini mecbur hale getirmektedir (Aydın, 2008 akt. Parmaksız ve Sıcak, 2015, s 203-204).

Öğretmenlerin UHİE' i seçmelerinde materyal kullanımı, etkileşim düzeyine etkisi, seçilebilirliği, etkililik durumu, zaman ve mekân rahatlığı olmasının etkili olduğu görülmüştür. Yetişkinler kendi öğrenmelerini planlayabildikleri için UE' i daha etkili bulduklarını, bilgi gereksinimlerini karşıladığı görülmüştür.

Uzaktan eğitimin etkililiği ile ilgili olumsuz sonuçlara da ulaşılmıştır. Öğretmenler, UE esnasında soru soramamalarını, etkileşim içinde bulunamama durumlarına da değinmişlerdir. UHİE' e karşı olumsuz görüşlerin teknik sorunlar, destek verecek öğretim elemanı azlığı, kişilerin teknolojiye karşı tutumları ile ilişkilendirildiği görülmüştür.

UHİE faaliyetlerinin içeriğinin çeşitlendirilerek, sayılarının artırılması ve çoğunlukla iki yönlü (eşzamanlı) olarak yapılması istendiği görülmüştür. Sınırlılıkların öne çıktığı çalışmalarda bile uzaktan eğitimin öğretmenlere bir destek eğitimi uygulaması olarak kullanılması gerekliliği vurgulandığı görülmüştür.

Faaliyetlerin öğretmenlerin gereksinimleri doğrultusunda ve istenilen kalitede olmadığı, UHİE'lerin yeterli sayıda yapılmadığı, tek yönlü olarak yapıldığı ve öğretmenlerin teknik alanda yetersizlikler yaşadığı da belirlenmiştir.

Düzenlenen UHİE faaliyetlerinin etkili olabilmesi için içerikleri öğretmenlerin gereksinim ve istekleri doğrultusunda belirlenmesi gerektiği görülmüştür. UHİE faaliyeti sonunda öğretmenlere yönelik değerlendirmeler yapılmasının iyi olacağı belirlenmiştir.

Uygulanan HİE'lerle ilgili kitaplar, dokümanlar vb. örneklerinin verilmesi gerektiği görülmüştür.

5.2. Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir:

- UHİE faaliyetleri düzenlenirken öğretmenlerin görüşleri alınarak, planlanmalı ve nitelikli yapılmalıdır.
- UHİE dersleri donanımlı, alanında uzman eğitimcilerce verilmelidir.
- Dersler sadece teorik değil aynı zamanda uygulamalarda olmalıdır.
- Video konferans yöntemi ile verilecek UHİE' de anında katılımcıların soruları cevaplandırılmalıdır.
- UHİE faaliyetlerinin sayısı artırılmalıdır.
- Eş zamanlı olarak yapılan UHİE faaliyetleri düzenlenmelidir.
- Düzenlenen faaliyetler e-kitap, e-doküman gibi materyallerle desteklenmelidir.
- Teknik sorunlar giderilmeli, UHİE' e katılım sorunları ortadan kaldırılmalıdır.
- Düzenlenen UHİE faaliyeti sonunda öğretmenlere yönelik değerlendirmeler yapılmalıdır. Bu değerlendirmelerin sonucuna göre öğretmenlerin neyi, ne kadar bilip bilmediğine bakılarak geri bildirimlerle, bu yönde öğretmenlerin eksik yönlerini tamamlayıcı ve güçlü yönlerini destekleyici UHİE faaliyetleri düzenlenmelidir.
- Eğitimlerde, MEB ve üniversite işbirliği yapılabilir.
- HİE' lere katılım MEB tarafından özendirilmeli, kendini mesleki donanım anlamında geliştiren öğretmenler teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Altınışık, S. (1996). Hizmet içi eğitim ve Türkiye'deki uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 7 (7), 329-348.
- Arslan, M. (2015). *Türkiye eğitim sistemindeki değişmeler ışığında hizmet içi eğitim*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslan, E., Yalcinalp, S., Avcı, U. (2019). Kamuya hizmet veren bir kuruluştaki çalışanların web tabanlı hizmet-içi eğitime ve e-öğrenme materyalinin kullanılabilirliğine ilişkin görüşleri. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13 (30), 301-319.
- Aslan, A., Göksu, İ., Karaman, S. (2018). Uyarlanabilir uzaktan hizmet içi eğitimin başarı ve eğitimin tamamlama süresine etkisi ile öğretmen görüşleri. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45, 103-115.
- Ayra, M., Ayra, S. (2020). Türkiye'de hizmet içi öğretmen eğitiminin gerçekleştirilen araştırmalar çerçevesinde değerlendirilmesi. *Türk Medeniyeti Dergisi*, 2, 46-55.
- Bayar, A., Kösterelioğlu, İ. (2014). Ülkemizde düzenlenmekte olan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik öğretmenlerin memnuniyet düzeyi. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9 (2), 321-333.
- Baykan, P., Oktay, M. (2016). İhtiyaca dayalı hizmet-içi eğitim etkinliği uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (1), 169-183.
- Boydak Özcan, M., Şener, G., Polat, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişim eğitimlerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7/4, 167-180.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim Dergisi*, 41/194, 31-50.
- Çiltaş, A., Akıllı, M. (2011). Öğretmenlerin pedagojik yeterlilikleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4, 64-72.
- Demir, E. (2014). Uzaktan eğitime genel bir bakış. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 203-211.
- Demirkaya, A., Yağcı, E. (2014). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve hizmet içi eğitime yönelik görüş ve önerileri. *Öğretmen Yetiştirme Politika ve Sorunları Uluslararası Sempozyumu IV-ISPITE Bildiri Kitapçığı*, 5-6.
- Doğan, O. (2009). *Hizmet içi eğitime katılımın, eğitim öğretim sürecine etkisi ile ilgili yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Düzakın, E., Yalçınkaya, S.(2008). Web tabanlı uzaktan eğitim sistemi ve Çukurova Üniversitesi öğretim elemanlarının yatkınlıkları. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1), 225-244.
- Elçiçek, Z., Yaşar, M. (2016). Türkiye’ de ve dünyada öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (9), 12-19.
- Ergin, İ., Akseki, B., Deniz, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (42), 55-66.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z.(2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 185-201.
- Günbayı, İ., Taşdoğan, B. (2012). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları üzerine görüşleri: Bir durum çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 87-117.
- Horzum, M. B., Albayrak, E.,Ayvaz, A. (2012). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitime yönelik inançları. *Ege Eğitim Dergisi*, 13 (1), 56–72.
- Kaçan, G. (2004). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime ilişkin isteklilik düzeyleri, *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (1), 57-66.
- Karasolak, K., Tanrıseven, I., Yavuz Konokman, K. (2013). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21 (3), 997-1010.
- Kaya, M. (2020). MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü’nün hizmet içi eğitim faaliyetleri: Katılımcılar, eğitim durumları, eğitim konuları. *Trakya Eğitim Dergisi*, 10 (1), 183-193.
- Kitiş, Coşkun, A. (2010). *Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Limon, İ. (2014). *Yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik öğretmen algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi*. Araştırma raporu. Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi*. Araştırma raporu. Ankara

- Nemli, S. (2017). *İlkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Orhan, F., Akkoyulu, B. (1999). Uzaktan eğitim yaklaşımında temel eğitim I. kademe öğretmenlerinin video destekli hizmet içi eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16-17, 134 – 141.
- Önen, F., Mertoğlu, H., Saka, M., Gürdal, A. (2009). Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisi: Öpyep örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 9-23.
- Örücü, E., Yumuşak, S. (2005). Örgütlerde işgören eğitimi üzerine bir alan araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 235-246.
- Özavcı, E., Çelikten, M. (2017). Öğretmen görüşlerine göre uzaktan hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4 (2), s 39-76.
- Özcan, Ş., Bakioğlu, A. (2010). Bir meta analitik etki analizi: Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim almalarının göreve etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 38, 201-212.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2/3, 233-244.
- Özen, R. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkilerine ilişkin görüşleri (Düzce ili örneği). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6 (2), 141 – 160.
- Özer, B. (1991). Uzaktan eğitim yaklaşımının öğretmen eğitiminde kullanılması. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4 (1-2), 73-88.
- Öztürk, D., Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yaşar University Dergisi*, 2 (7), 761-794.
- Parmaksız, R. Ş., Sıcak, A. (2015). Uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/4, 187-208.
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, 149, 12-18.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, 58, 40-45.
- Selimoğlu, E., Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, (e-dergi), <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, 1, 1-11.
- Senemeoğlu, N. (2018). *Gelişim, öğrenme ve öğretim kuramdan uygulamaya*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Şahin, Ü. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir model önerisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Şahin, Ü., Türkoğlu, A. (2017). Sınıf öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim modeli önerisi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14/37, 90-104.
- Tanyel, A. (1999). *İlköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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.
- Turgut, S. (2012). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Ulus, O. (2009). *Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, F. (2007). *Öğretmenlerin hizmet içi eğitimine yönelik uzaktan eğitim platformu tasarımı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Yıldırım, Z. (2015). *Sınıf öğretmenlerin yaşam boyu öğrenmeye yönelik yeterlik algıları ve görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Yıldız, Y. (2015). *Hizmet içi eğitim ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları için bir hizmet içi eğitim modeli*. Yüksek lisans projesi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H., Düğenci,M. (2010). *Hizmet içi eğitime farklı bir yaklaşım: e-hizmet içi eğitim*. XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri, 10 - 12 Şubat, Muğla Üniversitesi, Muğla.

ÖZGEÇMİŞ