



**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMEN BİLİŞİM AĞI (ÖBA) PLATFORMUNA  
YÖNELİK YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN ALGILARI**

**Cihan AKDAĞ**

**DENİZLİ 2023**

**T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI  
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ÖĞRETMEN BİLİŞİM AĞI (ÖBA) PLATFORMUNA YÖNELİK  
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN ALGILARI**

**Cihan AKDAĞ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU**

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans yapma sürecinde bilgisini esirgemeyen kıymetli hocam danışmanım  
Doç. Dr Fatma ÇOBANOĞLU Hoca'ma,  
Sevgili eşim Ayşe AKDAĞ'a  
Sevgili kızım Kübra AKDAĞ'a  
Sevgili oğlum Cihangir AKDAĞ'a  
Beni dünyaya getiren ve her daim varlıkları ile güç bulduğum sevgili annem Semra  
AKDAĞ'a ve değerli babam Nami AKDAĞ'a  
Sonsuz teşekkürler...

Cihan AKDAĞ

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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.

Cihan AKDAĞ

## ÖZET

### Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) Platformuna Yönelik Yönetici ve Öğretmen Algıları

AKDAĞ, Cihan

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Proje Danışmanı: Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU

Ocak 2023, 53 sayfa

Bu araştırmada, okul yöneticileri ve öğretmenlerinin Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) platformuna yönelik görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma tarama modelinde tasarlanmış ve nitel araştırma desenlerinden betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, 33 öğretmen ve 11 okul yöneticisi olmak üzere toplam 44 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak literatür taraması ve uzman görüşüyle oluşturulan “yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularıyla ilgili olarak büyük oranda konular güncel ve yeterli şekilde görüş bildirmişlerdir. Bununla birlikte eksiklikler var geliştirilmeli şeklinde görüş bildirenler de vardır. ÖBA eğitimlerini gereksiz olarak görenler ise oldukça azdır. ÖBA eğitimlerinin içerik ve yeterlikleriyle ilgili yönetici ve öğretmenlerin yarısına yakını yeterli şekilde görüş bildirirken yine bu orana yakın kısmı geliştirilmeli şeklinde görüş bildirmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin bir kısmı da eğitimleri içerik olarak çok yoğun eğitimci olarak çok detaycı olarak nitelemiştir. Çok yoğun olarak nitelendirmelerinde en önemli etkenin uzman ve başöğretmenlikle ilgili eğitimler olduğu düşünülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime büyük oranda katkı sağladığı görülürken katkı sağlamadığı yönünde de görüş bildirenlerin fazla olduğu görülmektedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlarla ilgili olarak en fazla zikredilen sorunun içeriğin yoğun olduğudur. Bunu internet sorunları ve teknik sistemsel sorunlar izlemiştir. Sorun yaşamayanların da olduğu görülmüştür. İçerik yoğunluğu sorununun uzman ve başöğretmenlik eğitim içerik ve videolarının çok olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin yönetici ve öğretmenlerin büyük oranda teknik alt yapının güçlendirilmesi ve içerikler makul seviyede olması önerileri yoğunluk göstermektedir.

Bununla birlikte daha esnek yapı kurulması, öğretmen görüşleri alınması ve nitelikli çalışanlarla çalışılması gerektiği ve eğitimlerin etkileşimli olması da öneriler arasındadır. Bunu yanında sorun yaşamadığı için önerisi olmayanlarda bulunmaktadır.

*Anahtar Sözcükler:* ÖBA, öğretmen, bilişim, ağ, eğitim, hizmetiçi

## İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ETİK BEYANNAMESİ .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar DİZİNİ .....	xi
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	4
1.1.2. Alt Problemler .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Varsayımlar .....	5
1.5. Sınırlılıklar .....	6
1.6. Tanımlar .....	6
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	7
2.1. hizmet İçi Eğitim .....	7
2.2. Hizmet İçi Eğitimin Önemli İlkeleri.....	8
2.3. Türkiye’de Öğretmen ve Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitimi .....	11
2.4. Güncel Hizmet İçi Eğitimde Yaklaşım Tarzları ve Uygulamalar .....	15
2.4.1. Okul Temelli Mesleki Gelişim.....	15
2.4.2. Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) Eğitimleri .....	17
2.5. İlgili Araştırmalar .....	20
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	22
3.1. Araştırmanın Modeli .....	22
3.2. Evren ve Örneklem .....	22
3.3. Veri Toplama Aracı .....	23
3.4. Verilerin Toplanması .....	23
3.5. Verilerin Analizi .....	24

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR VE YORUMLAR .....	25
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	25
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	26
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	29
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	31
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	32
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	36
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	36
5.2. Öneriler .....	38
KAYNAKÇA .....	39
EKLER .....	42
ÖZGEÇMİŞ .....	43



## TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Çalışma Grubuna İlişkin Bulgular</i> .....	22
Tablo 4.1. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin Konularına İlişkin Görüşleri</i> .....	25
Tablo 4.2. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin İçerik ve Eğitimci Yeterliklerine İlişkin Görüşleri</i> .....	27
Tablo 4.3. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkılarına İlişkin Görüşleri</i> .....	29
Tablo 4.4. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerde Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri</i> .....	31
Tablo 4.5. <i>Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformunda Yaşanan Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşleri</i> .....	33

## BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Bir toplumun gelişmesi ve ilerlemesi için eğitimin etkisi göz ardı edilemez. Eğitimin güncel ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde günün teknoloji ve gelişmelerinin işine dahil edildiği dinamik ve gelişmeye açık şekilde açık sistem olarak yapılandırılması gerektiği her geçen gün daha belirginleşmektedir.

Eğitimin en önemli lokomotifi olan öğretmenlerin eğitimi en iyi biçimde yapabilmeleri için öncelikle kendi yeterliklerinin yüksek olması ve alanlarında çok iyi olmaları gerekmektedir. Bunun için öğretmen yetiştirme ve geliştirme programlarının çok iyi yapılandırılması ve bütün öğretmenlere sunulması gerekmektedir. Yakın zamana kadar mahalli ve merkezi hizmetiçi eğitimler şeklinde sunulan bu eğitimler, maalesef maliyet, talep, başvuru yeterlilik durumları ve imkan ve şartların yetersizlikleri nedeniyle bütün öğretmenlere sunulamamıştır (Gültekin ve Çubukçu, 2008). Ancak ilk kez 21 Ocak-7 Şubat 2022 tarihleri arasında öğretmenlerin mesleki gelişim eğitimleri uzaktan eğitim şeklinde bütün öğretmenlere sunulmasıyla birlikte eğitime erişimde öğretmenlere eşit fırsatlar sunulmuştur. Bu tarihten beri öğretmenlerin öğretim yılının başında, sonunda ve ara tatillerde verilen mesleki gelişim çalışmaları bu platform üzerinden sunulmaktadır. Böylelikle öğretmenlere mesleki gelişimleri için eşit şartlarda, uzaktan eğitim ve asenkron biçimde evinin konforunda erişme imkanları verilmiştir. Bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) Platformu, içerik ve uygulamalarına yönelik görüşleri olumlu ve olumsuz yönleri, geliştirilmesi için önerileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde problem durumu problem cümlesi, alt problemler, amaç, önem, sayılılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

### 1.1. Problem Durumu

Eğitim, artık edinilen bilgilerin ömür boyu kullanılabildiği bir olgu olmaktan uzaklaşmış ve hayat boyu devam etmesi gereken bir olgu haline gelmiş durumdadır. Çünkü değişimler süreklilik kazanmıştır. İhtiyaçlar sürekli değişmekte ve artmaktadır. Değişen koşullara göre yapılandırılmış eğitim, toplumun ve ülkelerin geleceğinin şekillenmesine de olumlu katkılar sağlamaktadır.

Eğitim, öğrencilerin gelişimi ve toplumun şekillenmesine önemli olduğu gibi eğitimin lokomotifi olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin de gelişimi ve yetiştirilmesinde kritik derecede önemlidir. Çalışanlar ve yönetenler için hizmet öncesi

aldıkları eğitimin niteliği ne olursa olsun hem bireysel hem de örgütsel gelişimin sürdürülmesini sağlamada yetersiz kalmaktadır. Bunun yanında, değişen şartlara göre iş görenlerin güncellenmesi ve yenilenmesi için hizmetiçi eğitim gerekmektedir (Aydın, 2011, s.81).

Hizmetiçi eğitim, isteğe bağlı bireysel gelişimi destekleme amacıyla yapılabildiği gibi örgütsel yenilik ve değişimlerin başarılı biçimde sürdürülmesini temin amacıyla re'sen de yapılabilmektedir. Çalışma hayatı içinde formal ve informal biçimde ortaya çıkan zengin öğrenme imkanları çalışanların mesleki gelişimlerini destekleyerek üretme ve başarılı olmalarına olanak sağlayabilmektedir. Ancak bunun formal biçimde ve belli aralıklarla sürekli hale getirilmesi kamu ve özel yönetimlerin belli dönemlerde uygulamalarıyla kendini göstermektedir. Aydın'a (2014) göre hizmetiçi eğitimin işlevleri şunlardır:

1. Tüm işgörenlerin uyumu (oryantasyon),
2. Kalite kontrol,
3. Yöntemlerin ölçümleştirilmesi,
4. Güven yaratmak,
5. Kişisel gelişimi arttırmak,
6. Nitelikli işgörenlerin örgüte çekilmesi
7. Örgütte bir öğrenme kültürünün oluşturulması.

Ayrıca, bütün bunların başarılmasının da iyi yapılandırılmış eğitim, bunu kazandırabilecek yeterlikte eğitim elemanı ve istekli katılımcıların varlığı ile mümkün olduğunu ve ancak bunların birlikte olmasıyla hizmetiçi eğitimlerden beklenen etki ve katkının sağlanabileceğini vurgulamaktadır (s.103).

Benzer durum eğitim örgütlerinde de hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yapılması ve bunun mahalli ve merkezi biçimde yapılandırılması şeklinde kendini göstermiştir. Ancak son düzenleme ile hizmetiçi eğitimler il milli eğitim müdürlükleri bünyesindeki örgün eğitimlere alternatif olarak uzaktan senkron ve asenkron biçimde merkezi olarak öğretmen yetiştirme genel müdürlüğü ve personel genel müdürlüğü tarafından verilen eğitimler şeklinde yapılandırılmıştır. Ancak örgün biçimde yapılan hizmetiçi eğitimlerle öğretmenlerin tamamına ulaşılması hem yer ve zaman hem de maddi açıdan mümkün değildir. Bu nedenle, öncelikle mesleki gelişime dayalı eğitimlerin uzaktan verilmesi yoluna gidilmiştir. Önceleri Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden verilen eğitimler COVID 19 pandemisinde EBA'nın yetersiz kalmasıyla ve bu platformun daha çok içerik geliştirme, içerik paylaşımı ve öğrencilerin eğitimlerinde aktif kullanılmasından dolayı

farklı ve alternatif arayışlara girilmiştir. Hem EBA'ya alternatif hem de öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklemesi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından ÖBA kurularak ilk kez 21 Ocak-7 Şubat 2022 tarihleri arasındaki dönemde eğitimler başlamıştır.

MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü bünyesinde illerde de öğretmen yetiştirme birimleri kurularak merkezi ve uzaktan eğitim platformu ÖBA hizmete girmiştir. ÖBA ile hem uzaktan eğitime hem de öğretmen eğitimine daha fazla ilgi gösterilmeye başlanmıştır. Ayrıca, gelişme ve değişimler örgütleri değişim ve sürekli gelişmeye mecbur etmektedir. Bundan dolayı örgütler çok boyutlu, ilişki ve etkileşime açık, kavrama düzeyleri yüksek, takım çalışmalarına önem veren ve buna yatkın, çok yönlü ve çok fonksiyonlu çalışanları bünyelerine katma ve bu özelliklere sahip kişilerle çalışmak istemektedir (Özkan, 2010). Bu bağlamda, ÖBA platformunun da uzaktan eğitim şeklinde hizmet ürettiği ve bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri entegre etmeye çalıştığı görülmektedir.

İçinde bulunduğumuz zamanda bilgiye kolay ulaşma, bilginin çok hızlı paylaşımı hem sosyal anlamda hem de öğretmenlik mesleğinde çok farklı ve radikal değişimler yaratmıştır. Öğretmenlere artık bilgi kaynağı olarak görme yerine değişimlere uyum sağlamada önderlik etme, yönlendirici olma, bilgiye erişmeyi bilme ve rehberlik etme görevleri daha ön plana çıkar olmuştur. Artık öğretmenlik mesleğinde tecrübe kadar değişimleri takip etme bunu kullanma ve kullanılabilmeye gibi sürekli farklılaşan roller önem kazanmaya başlamıştır. Bundan dolayı öğretmenlerin bu becerileri kazanmaları konusunda desteklenmeleri gerekmektedir. MEB bu ihtiyacın giderilmesini desteklemek amacıyla daha ekonomik ve öğretmenler açısından da esnek zamanlı ve esnek mekanlı olacak şekilde ÖBA eğitimleriyle buna destek sağlamaktadır. Ancak platform henüz yeni olup yapılanması devam etmektedir. Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişmelerinin desteklenmesi için öğretmenlerin ihtiyaçlarının bilinmesi ve göz önüne alınarak planlama yapılarak gelişimlerinin sürekli desteklenmesi gerekmektedir (MEB, 2017).

Türkiye'de 3,5 milyon kamu çalışanı olup (Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2020) 1 milyonu aşan kısmının öğretmen olduğu bilinmektedir. Öğretmenlerin işlerini beklenen niteliklerde tam yapabilmeleri için öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve bunun sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu konuda, MEB hizmet içi eğitim ile ilgili yüz yüze, EBA ve ÖBA gibi uzaktan eğitimlerle bunu başarmaya çalışmaktadır. Ancak, bu konuda istenen nitelikte ve noktaya geldiğini söylemek oldukça güçtür. Yüz yüze eğitimler hem maliyet hem zaman tasarrufu hem hedef kişiye ulaşma konusunda

oldukça zordur. Bundan dolayı, internet ve teknoloji kullanımıyla EBA ve ÖBA platformlarından uzaktan ve esnek eğitim şeklide yapılandırılan eğitimler yaygınlık kazanmıştır. Eğitimlerin elektronik tabanlı uzaktan ve karma hizmetiçi eğitim modeli dillendirilmeye başlanmıştır. Ancak ne yapılırsa yapılsın hizmet içi eğitimlerle ilgili sorunların sürdüğü ve istenen başarıya ulaşamadığı araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Araştırmalarda; hizmetiçi eğitimin sayıca yetersiz olduğu (Aydın vd., 2021), yapılış zamanının uygun olmadığı (Arıbaş Kartal ve Çağlar, 2012); ihtiyaçları karşılamadığı, uyumsuz ve yetersiz görüldüğü (Altun ve Vural, 2012) bulgularına ulaşmıştır.

Tüm bu sorun ve aksaklıklarla birlikte, ÖBA'nın sorunların çözümüne katkı derecesinin ortaya çıkarılması gerekmektedir. İlgili olan her kesin internet bağlantısıyla rahatlıkla erişebildiği bir platform olan ÖBA'nın hizmete sunulmasıyla önceden yaşanan sorun ve sıkıntıların ne derecede çözüldüğünün ortaya çıkarılması, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarının ne ölçüde karşılanabildiği, memnuniyet ve mesleki gelişime katkı derecesinin ortaya konulması gerekmektedir. Çalışmayla bu problemlere yönelik görüş ve öneriler getirmesi beklenmektedir.

### **1.1.1 Problem Cümlesi**

Araştırmanın problem cümlesi “Okul yöneticisi ve öğretmenlerin Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) platformuna yönelik görüşleri nelerdir?” şeklinde belirlenmiştir.

### **1.1.2 Alt Problemler**

Araştırmanın alt problemleri şöyledir:

1. Yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA platformundaki eğitimlerin konularına yönelik görüşleri nelerdir?
2. Yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA platformundaki eğitimlerin içeriğine ve konuların işlenişine ilişkin görüşleri nelerdir?
3. Yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA platformunun öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine katkısıyla ilgili görüşleri nelerdir?
4. Yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA platformunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?
5. Yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA platformunda yaşanan sorunların çözümüne yönelik görüşleri nelerdir?

## 1.2. Araştırmanın Amacı

2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli Sarayköy ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformuna yönelik görüşlerinin ortaya çıkarılması, geliştirilmesine yönelik görüş ve önerilerinin tespiti amaçlanmıştır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin, eğitim sisteminin bel kemiğini oluşturdukları, sistemin en temelinde yer aldıkları ve işin kontrolünde kritik görev üstlendikleri bilinmektedir (Aydın vd., 2021). Bundan dolayı, eğitimin niteliğinin artırılmasında kritik unsurlardan birisi de öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin desteklenmesi ve ihtiyaçlarının giderilmesidir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri desteklenmeden gerekli performansları sağlamalarını beklemek oldukça zor görünmektedir.

Öğretmen gelişimlerini destekleme konusunda ülkelere göre farklı uygulamalar vardır. Ülkeler bu konuda kendilerine özgü yönetsel, sosyo-kültürel ve ekonomik koşullara göre farklı uygulamalar sergilemektedirler. Bundan dolayı genel geçerliği olan bir hizmetiçi eğitim modelinden bahsedilemez. Türkiye’de de bu konuda farklı uygulamalar denenmektedir. İmkan ve şartlara göre eğitimin niteliğini artırma konusunda öğretmen eğitimleri ve mesleki gelişimlerini destekleme amacıyla MEB çaba göstermektedir. Ancak bunun yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir (Özdemir, 2020).

ÖBA, bu bağlamda yeni kurulmuş olmasına rağmen iyi yapılandırılmış durumdadır. Eğitimler sürekli artmakta ve alanında yetkin kişilerin konuyla ilgili eğitimleri asenkron biçimde etkileşimli videolarla sunulmaktadır. Ancak bu alanda ulaşılabilen literatür incelendiğinde, henüz bilimsel çalışmaların yayınlanmadığı görülmektedir. Bu çalışma bu anlamda ilk çalışmalardan biri olması ve uygulayıcılara yol gösterebilmesi açısından da önemli görülmektedir.

## 1.4. Varsayımlar

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler, görüşme sorularına gerçek görüşlerini aktarmışlardır.
2. Çalışmaya katılanlar, ÖBA’daki eğitimlerden en az bir tanesine katılmıştır.
3. Yönetici ve öğretmenler, ÖBA platformunu kullanmaktadırlar.

### **1.5. Sınırlılıklar**

1. 2022-2023 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Sarayköy ilçesinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
2. Veri toplama aracı olarak “ÖBA Görüşme Formu” kullanılmıştır ve veriler bu form ile sınırlıdır.

### **1.6. Tanımlar**

*Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA):* Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek için Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulmuş olan uzaktan eğitim platformudur.

## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, alan yazın taramasında ulaşılmış bilgiler ve bu konuda yapılmış ilgili araştırmalar yer almaktadır.

### 2.1. Hizmet İçi Eğitim

Eğitim, insanın hayatı boyunca süregelen bir süreç biçiminde ele alınmıştır. Zamanla bilmeden ziyade öğrenmeyi öğrenme olgusu önemli hâle gelmiştir (Özdemir ve Kılınç, 2019). Bununla birlikte, hayat boyu, devamlı öğrenme olgusu da önem kazanmıştır. Sürekli öğrenmeye dönük öğrenme olgusunun önem kazanması, okulların önemini ve gerekli oluşunu ortadan kaldırmamıştır. Dahası okulların önemli ve gerekli oluşuna katkı sağlamıştır (Özdemir, 2020).

Okullarda öğrenim gören öğrencilerin gelişiminde önemli olan öğretmenlerin mesleki olarak gelişimleri örgün ve uzaktan eğitim şeklinde yapılan hizmet içi eğitimlerle sağlanmaya çalışılmaktadır. Alan yazında hizmet içi eğitimle ilgili fazla sayıda tanımlama yapılmıştır. Bu konuda birbirinden ayrı tanımlamalar yapılmış olmasının sebebi; hizmet içi eğitim hususunun fazla katmanlı, devamlı değişen ve gelişim gösteren bir disiplinle alakalı olmasından dolayıdır (Aytaç, 2000, s.72). Aytaç (2000) hizmet içi eğitimi, amacı ile faydalarını da ortaya koyacak şekilde ele almıştır. Aytaç'a (2000) göre, ortaya konulan üretimle hizmetin etkililiğinde, verimliliğinde ve niteliğinde artış sağlanması, üretme veya tüketme noktasında ortaya çıkabilecek hatalarla kazaların en asgariye indirgenmesi için maliyetlerin düşürülmesi, satışta veya hizmetlerin sunulmasında nicelik ve nitelik olarak gelişime ulaşılması, tasarruf ve kârın yükseltilmesi için işgörenler için düzenlenen mesleki ve beceriye yönelik temel eğitimlerin yanında işgörenlerin çalışma hayatları boyunca düzenlenen bilgiler, beceriler, davranışlar ve verimlerle ilgili boyutunu artırıcı planlanmış eğitim faaliyetleridir. Fındıkçı (2012) ise hizmet içi eğitimi, kadroya atanmadan itibaren çalışma hayatı boyunca zaman içinde meydana çıkması muhtemel eğitime ve gelişime yönelik gereksinimleri destekleyen eğitimler şeklinde ifade etmiştir (s.54).

Günümüz toplumunda herkes gibi öğretmenlerin de mesleki ve kişisel olarak gelişimlerini sürekli olarak devam ettirmeleri gerekmektedir. Yaşanan değişimler eğitimin pek çok bileşen ve yaklaşımlarla birlikte yeniden değerlendirilmesini zorunlu kılmıştır. Böylece okulla birlikte öğretim programlarının, öğretmenin ve öğrencinin tanımlanmaları tekrar yapılmıştır. Günümüzde öğretmen, sadece bilginin biricik kaynağı



değildir. Aynı zamanda öğrencilere rehberlik yapan ve onlara lider olan kişidir. (Özdemir ve Kılınç, 2019). Öte yandan, öğretmen sadece eğitim ve öğretimin niteliği noktasında da yer almamaktadır. Okulun başarılı olmasında da kilit rol oynamaktadır. (Balcı, 2014). Bugün, okullar öğrencilerin sadece eğitim ve öğretim faaliyetlerini gerçekleştirmenin ötesinde bir konumdadır. Okullar sadece bilgi aktarımı yapılan yerler olmaktan çıkarak genel olarak öğrencinin tüm gereksinimlerine cevap vermeye çalışan ortamlara dönüşmektedir. Ortaya çıkan yeni anlayışa göre okul; öğrenciler ve öğretmenlerle birlikte tüm iç ve dış paydaşların öğrenme ortamı hâline gelmektedir (Özdemir, 2020).

Okulların etkililiğinde ve eğitimin kalitesinin artırılmasında önemi olan öğretmenlerin değişen ve gelişen şartlara göre kendilerini güncellemeleri, yetiştirmeleri ve bunun süreklilik kazanması ancak hizmet verirken aldıkları hizmetiçi eğitimlerle mümkündür. Hizmetiçi eğitimler öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre planlanan ve talebe göre isteğe bağlı olarak ya da re'sen seçilen öğretmenlere verilen eğitimler olarak bilinmektedir. Son yıllarda eğitime erişim, eşit erişim fırsatları sunma, maliyetlerin azaltılması, esnek yer ve zamanda ulaşma gibi özellikleri birlikte sunması bakımından uzaktan eğitim şeklinde hizmet içi eğitimler ve mesleki gelişim kurs ve seminerler verilmektedir. Böylelikle daha kısa zamanda, daha az maliyet ve katılımcıların seçtiği daha konforlu ortamlarda bu eğitimlerden yararlanma fırsatları sunulmuştur.

## 2.2. Hizmet İçi Eğitimin Önemli İlkeleri

Günümüzde birbirinden farklı örgüt türleri bulunmaktadır. Bu durum, hizmet içi eğitim süreçlerine de yansımakta; farklı örgütlerin ihtiyaçlarına yönelik olarak farklı hizmet içi faaliyetleri yapılmaktadır (Tortop vd., 2012). Alanyazında birbirinden farklı ilkelerin farklı şekilde ele alınmış olduğu görülebilmektedir. Farklı ilkeleri ortaya koymaya çalışan bazı görüşler mevcuttur. Selimoğlu ve Biçen Yılmaz (2009) bu ilkeleri; süreklilik, kapsamlılık, isteklilik, katılma, uygunluk ve özendirici ortamlar şeklinde ele almaktadırlar:

1. **Süreklilik** ilkesinde, hizmet içi eğitimin bir defa verilmesi söz konusu değildir. İşgörenlerin meslek hayatlarıyla bağıntılı olmak kaydıyla gelişim ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için ihtiyaca göre hizmet içi eğitimler verilmelidir. İşgörenler, çalışma hayatları boyunca kendi işleriyle ilgili olarak her türlü değişim ve gelişimden haberdar olmak mecburiyetindedirler. Bunun için sürekli eğitim almaları gerekmektedir (Peker, 2010). Nitekim işgörenin veya örgütlerin ortaya çıkan yeni

gelişmeleri takip etmeleri ve değişimleri iş hayatına adapte edebilmeleri için eğitimlerin sürekliliği önem arz etmektedir.

2. **Kapsamlılık**, hizmet içi eğitimlerin örgütteki tüm işgörenlere bütüncül olarak verilebilmesiyle ilgilidir. Hizmet içi eğitimler tasarlanırken katılım düzeyinden, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine, programların uygulanması ve sonuçlandırılmasına değin işgörenlerin sürece katılması gerekmektedir.
3. **İsteklilik**, işgörenlerin hizmet içi eğitimlere özveriyle gönüllü katılmalarını esas almaktadır.
4. **Uygunluk**, hizmet içi eğitimlerin işgörenlerin ilgi alanlarıyla ihtiyaçlarının yanında kişisel niteliklerine de uygun olmasını ifade etmektedir.
5. **Özendiricilik**, hizmet içi eğitimlere katılmaların desteklenmesi ve teşvik edilmesi demektir. Yöneticiler, işgörenlerin hizmet içi eğitimlere gönüllülük esasına göre katılmaları için teşvik edici olmalıdırlar. Ancak hizmet içi eğitimlerde uygun araç ve metotlara yer verilmesine dikkat edilmelidir. Uygun araç ve metotlar öğrenme düzeyini artırmaya yönelik olmalıdır. İşgörende bir değişiklik yaratmalıdır (Tortop vd., 2012). Hizmet içi eğitimlerle işgörenler işlerini daha iyi yapabilme noktasına ulaşabilmektedirler. Ayrıca hizmet içi eğitimlerle işlerinde yükselme imkânını da elde edebilmektedirler. Bu durum işgörenlerin hizmet içi eğitimlere katılım göstermelerine olumlu etki etmektedir (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009).

Aydın'a (2011) göre ise öğretmenlere yönelik düzenlenecek olan hizmet içi eğitim faaliyetinde şu niteliklerin üzerinde önemle durulması gerekir:

1. Eğitimin imkânları bir defalık olmak yerine sürekli olmalıdır.
2. Eğitimlerde öğrencilere yönelik etkinlik örnekleri üzerinde durulmalıdır.
3. Öğretmenlerin günlük olarak eğitim-öğretim faaliyetlerinde yararlanabilecekleri hususlar ön plana alınmalıdır.
4. Öğretmenlerin bilgi ve tecrübelerini paylaşılmasına dönük ortam hazırlanmalıdır.
5. Problemlerin çözümüne yönelik yöntemlerin öğretilmesi amacıyla gereken destekler verilmelidir.
6. Olayların örneklem olarak sunulacağı metotlara yer verilmelidir.

Yukarıda ilkeler dizinindeki ifadeler dikkate alındığında, hizmet içi eğitim konusunda süreklilik, işbirliği ve somut uygulamalarla şekillendirilmiş bir eğitim anlayışının öne çıktığı görülebilmektedir.

Türkiye kapsamında görev yapan pek çok öğretmen, kamu okullarında görev yapmaktadır. Bundan dolayı, resmî hiyerarşi içerisindeki kanunlar, hukuki yapı hizmet içi eğitimleri şekillendirmektedir. Söz konusu kanunlar ve hukuki yapı vb. hizmet içi eğitimin biçimlenmesinde en önemli kaynaklar olarak karşımıza çıkmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu en önde gelen kaynak durumundadır. Kanunun yedinci kısmında “*Devlet memurlarının yetiştirilmesi*” başlığının altında hizmet içi eğitimle ilişkili birtakım açıklamalar bulunmaktadır. Yedinci kısımda bulunan “*Kurumların Memurlarını Hizmet içinde Yetiştirme Esasları*” başlığını taşıyan Madde 214’te; “*Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür.*” ifadesine yer verilmektedir. Öğretmenler ve dolayısıyla diğer kamu görevlilerinin hizmet içi eğitimleri ile ilgili hususları açıklayan “*Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı*” öğretmenlerin hizmet içi eğitimi ile ilgili temel dayanaklarından birini meydana getirmektedir. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı’nın “*Devlet Memurlarının Yetiştirilmelerinde Kurumlarca Göz Önünde Bulundurulacak İlkeler ve Usuller*” başlığını taşıyan Kısım 2’de ise hizmet içi eğitimlerde dikkat edilecek esaslar ele alınmıştır. Söz konusu esaslar bir başka ifadeyle ilkeler şu şekildedir (Resmi Gazete, 1983):

1. Hizmet içi eğitimlerde hazırlanacak ders programları, Başbakanlık (Anayasa değişikliği ile Cumhurbaşkanlığı) tarafından tespit edilecektir. Ders programları ihtiyaçlar çerçevesinde güncellenebilecektir.
2. Çalışanlara yönelik hizmet içi faaliyetlerinde bir planın uygulanması esastır.
3. Hizmet içi eğitim planı kamuya ait kurum ve kuruluşların gereksinim duydukları alanlar ile kalkınma planı doğrultusunda oluşturulur.
4. Hizmet içi eğitimlerle, çalışanların çalışmakta oldukları kurum veya kuruluşların verimliliğini artırmaları hedeflenir. Bu hedefe ulaşabilmek amacıyla hizmet içi eğitime katılan personelin bilgisinin, becerisinin ve davranışının olumlu yönde değişmesi esastır.
5. Hizmet içi eğitimlerle personel kariyerinde ilerleme imkânı bulabilir.
6. Hizmet içi eğitimlerde süreklilik esastır.
7. Tüm kamu kurum ve kuruluşları, hizmet içi eğitim faaliyetlerini planlarken önceden bir ihtiyaç listesi hazırlarlar. Yıllık hizmet içi eğitim faaliyetleri tespit edilen bu ihtiyaçları gidermeye yönelik olmalıdır.
8. Hizmet içi eğitimle, personelin niteliğinin artırılması amaçlanır.

9. Hizmet içi eğitimler teorik olmanın yanında uygulamalı da olabilir. Uygulamalı eğitimler işyerinde de verilebilir.
10. Tüm hizmet içi eğitimlerde bütüncül yaklaşım esastır. Yani bir kamu kurumu veya kuruluşu sadece kendi hizmetlerinin daha verimli sunulması için hizmet içi eğitim düzenlemez. Hizmet içi eğitimler aynı zamanda tüm kamunun verimliliğine yönelik olmalıdır.
11. Hizmet içi eğitimlere katılan personele, aldığı hizmet içi eğitime uygun olan bir alanda da görev verilebilir.

Yukarıda on bir madde ile sıralanan özellikler değerlendirildiğinde ihtiyaç belirlemede özellikle örgütsel gereksinimlerin ön plana alındığı anlaşılmaktadır. Ek olarak hizmet içi eğitimlerde planlı olma, sürekli olma, kariyer elde etme ve istihdam sağlama, iş dışı ve işbaşıında eğitim vb. temel doktrinlerin de önem arz ettiğini belirtmek gerekir.

### **2.3. Türkiye’de Öğretmen ve Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitimi**

Kamuda görev yapan öğretmenlerin eğitimlerine dayanak olarak temel alınabilecek asli kaynaklardan ilkini 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu teşkil etmektedir. Bu Kanun, memurların hizmet içerisinde yetiştirilmelerine yönelik esasları belirlemiştir. Söz konusu eğitimlerin genel bir plan kapsamında yürütülmesini öngörmüştür. Kanunun “*Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi*” başlıklı yedinci kısmında “*Her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli*” bir biriminin oluşturulması, yetiştirmeye ilişkin esasların ise Devlet Personel Başkanlığı ile hazırlanacak yönetmeliklerle oluşturulmasına yönelik maddelere yer verilmiştir. Kanunda, memurların eğitimini detaylı olarak düzenleyen “*Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı*” na da atıf yapılmaktadır. Bu plan, kamuda hizmet içi eğitimlerin birbirleriyle uyum içinde bir bütün olarak yürütülmesi ve bir sistemsel yapıya kavuşturulmasını hedeflemektedir. Planda; devlet memurlarının yetiştirilmesinde temel alınacak genel ilkeler ve izlenecek usuller, eğitimdeki öncelikler ve eğitim sorumluluğu vb. temel hususlarda bağlayıcı düzenlemeler bulunmaktadır.

Öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitimlerine yönelik bir diğer temel kaynak ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’dur. Kanunda “*Öğretmenlerin hizmet içi yetiştirilmesi*” başlıklı 48. Maddesinde “*Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir.*” hükmü bulunmaktadır. “*Yurt içi ve yurt dışı yetiştirme imkânları*” başlıklı 49. Maddede ise “*Yurt içinde ve dışında daha üst öğrenim*

*yapmak veya bilgi, görgü ve ihtisaslarını arttırmak isteyen öğretmenlerin belli şartlarla, aylıklı veya aylıksız izinli sayılmaları sağlanır.”* ifadesine yer verilmektedir.

Bugün Türkiye’de öğretmenlere yönelik yapılan kurum içi eğitimler, MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nün sorumluluğunda ve koordinasyonunda yapılmaktadır. Cumhurbaşkanlığı 10/7/2018 tarihli ve 30474 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 1 sayılı Kararnamesinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne; “*Öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi, meslek öncesi ve meslek içi eğitim vermek veya verdirmek, kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek*” vb. görev ve yetkiler verilmiştir. Bu görev ve yetkiler kapsamında Genel Müdürlük sürecin yürütücüsü olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bunun yanında, genel müdürlük, öğretmenlik mesleği yeterliklerinin hazırlanması ve geliştirilmesi, öğretmenlikte kariyer geliştirme, öğretmenlerin işbaşarımı değerlendirmesi, aday öğretmenlik iş ve işlemleri, öğretmenler gününün kutlanması ve öğretmenlere yönelik birtakım hizmetlerin sunulması, öğretmen yetiştirme kapsamında yükseköğretim ile ilişkiler geliştirme vb. hususlarda faaliyetler yürütmektedir. Ayrıca, Türkiye’nin bazı yerlerinde hizmet içi eğitim enstitüleri kurulmuştur. Söz konusu hizmet içi enstitüler, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’ne bağlı olarak faaliyette bulunmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı’nda hizmet içi eğitimlere ilişkin genel strateji ve politikaların belirlenmesinde ise “Eğitim Kurulu” görev yapmaktadır. MEB 11 Mart 2022 tarih ve 31775 Sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği’ne göre;

Eğitim Kurulu; Bakanlığın hizmet içi eğitimle ilgili genel politikasını belirlemek amacıyla kurulur. Eğitim Kurulu Müsteşar veya görevlendireceği yardımcısının başkanlığında Bakanlık merkez teşkilatı birim amirlerinden oluşur.

Fakat bugün müsteşarlığın kaldırılmış olması dolayısıyla toplantıya ilgili bakan yardımcısı başkanlık etmektedir. Kurul, her yıl eylül ayında toplanarak toplantı yapar. Aynı yönetmeliğe göre Kurulun görevleri: MEB’in kurum içi eğitimle ilgili genel stratejisini ortaya koymak, ihtiyaçları tespit etmek ve hizmet içi eğitimlerle elde edilen neticeleri incelemektir.

Hizmet içi eğitimler temel olarak Bakanlık ve il müdürlükleri çerçevesinde planlanmaktadır. MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde merkezi yıllık planlar; müfettiş, yönetici raporlarıyla birtakım araştırma sonuçları dikkate alınarak Öğretmen

Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün ilgili birimlerince oluşturulur. Bakan onayıyla uygulamaya konulur. Yerel düzeyde yapılan bir başka ifadeyle mahalli planları ise milli eğitim müdürlükleri hazırlar. Bu planlar yerel ihtiyaçlar bağlamında hazırlanır. Valilik onayı ile uygulanır. Uygulamada il kapsamında planların hazırlanmasında Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü birtakım destek veya yönlendirmelerde bulunur. Genel müdürlük, planların uygulanmasını izler.

İl milli eğitim müdürlüklerinde son yıllara kadar hizmet içi eğitimlerle ilgili iş ve işlemler genellikle aynı zamanda atama ve özlük gibi çok çeşitli işleri de yürütmekte olan insan kaynakları şubesinde görev yapan şube müdürlükleri tarafından yürütülmüştür. Özellikle iş yükü çok fazla olan büyük şehirlerde insan kaynaklarıyla ilişkili şube müdürlüklerinin sayıları artırılmıştır. Bu müdürlüklerden birine hizmet içi eğitimle ilgili iş ve işlemleri yürütme görevi verilmiştir. Fakat uygulamada ortaya çıkan problemler sebebiyle Resmi Gazete'de (19.07.2020 tarihli ve 31190 sayılı) yayımlanan "*Millî Eğitim Bakanlığı İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*" ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün koordinesinde "*il millî eğitim müdürlüğü öğretmen yetiştirme ve geliştirme hizmetleri şubesi*" oluşturulmuştur. Bunun yanında yönetmelik ile bu şubelerde "*Öğretmen destek merkezi*" oluşturulması ve gerekli görüldüğünde İlçe MEM'lerde de bu destek merkezlerinin kurulabilmesine ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Böylece İl MEM'lerde "*İnsan Kaynakları*" şubesi tarafından, öğretmenlerin mesleklerinde veya kişisel olarak yetişmeleri, ilerlemeleri ve gelişmeleri hususundaki hizmetler oluşturulan bu birimlere aktarılmaktadır. Bu noktada planlanmalar yapılmaktadır.

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler, merkezi veya il düzeyinde planlanabildiği gibi son yıllarda okul kapsamında da yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bu uygulamalara örnek verilecek olursa; seminer dönemlerinde yapılan programlar gösterilebilir. Çoğunlukla okulların açılmasından hemen önce ve kapanmasından hemen sonra gerçekleştirilen bu eğitimlere son yıllarda Bakanlığın Kasım ve Nisan aylarında birer hafta ara tatil yapmasıyla bu iki hafta da ilave edilmiştir. Seminer dönemlerinde; buz kırma etkinlikleri, kitap veya makale okuma faaliyetleri, seminer veya konferanslar, eğitim sürecini değerlendirme ve planlama vb. birbirinden farklı uygulamalara yer verilmektedir. Yüz yüze faaliyetlerin yanında uzaktan faaliyetler de gerçekleştirilebilmektedir. Fakat, planlama bakımından son yıllarda gelişmeler görülmesine rağmen bu tür eğitimlerin yeterli düzeyde etkili olmadığı yönünde pek çok eleştiri görülmektedir. 2000 yılında örgün eğitim şeklinde yapılan hizmet içi eğitimler ve

belge alanlar ile 2020 yılında yapılan hizmetiçi eğitimler ve belge alanların sayısında farklılıklar olmakla birlikte zamanla uzaktan eğitimin alternatif ve daha fazla tercih edilen bir eğitim türü olduğu görülmektedir (MEB, 2021).

Tablo 2.1. *Hizmet içi Eğitim Karşılaştırmaları*

Yıl	Türü	Örgün eğitim		Uzaktan eğitim	
		Kurs sayısı	Belge alan sayısı	Kurs sayısı	Belge alan sayısı
2000	Ulusal	445	23583		
2020	Ulusal	127	5579	345	636821
2000	Yerel	6126	288426	6571	312009
2020	Yerel	15455	404409	15927	1046809

Kaynak: MEB (2021)

Tablo 2.1’de de görüldüğü gibi, Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2021 yılı bütçe sunumunda yer verdiği hizmet içi eğitim istatistikleri incelendiğinde ulusal ve örgün eğitim şeklinde yapılan hizmetiçi eğitimin 2020 yılında COVID 19 etkisiyle azaldığı görülürken uzaktan eğitimlerle bunun desteklendiği görülmektedir. Bunun yanında, yerel olarak 2000 yılına göre hem örgün hem uzaktan eğitim sayıları ve belge alan öğretmen sayılarında çok yüksek düzeyde artma olduğu görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini önemsedikleri ve eğitimlere katılım sağladıkları gibi bu taleplerinin karşılandığı ve kurs-seminerlerin açıldığı şeklinde de yorumlanabilir.

Fakat söz konusu veriler, ifade edilen sayı kadar öğretmene ulaşıldığını ortaya koyamamaktadır. Bu veriler, her bir eğitimde alınan belge sayısının toplamını ifade ettiği için birden fazla eğitime katılan bir öğretmenin almış olduğu eğitim sayısı kadar tespit edilen sayıya katkı yaptığı söylenebilir. Bakanlığın verilerinde kaç öğretmenin ilgili yılda hizmet içi eğitime katılım gösterdiği, kaç öğretmenin ise katılım göstermediği belirtilmediği için bu noktada somut bir değerlendirmenin yapılması zorlaşmaktadır. Buna rağmen özellikle son yıllarda uzaktan eğitim faaliyetlerinin yaygınlık göstermesi ile daha çok öğretmene ulaşılabildiği ifade edilebilir.

Hizmet içi eğitimlere katılımlar bağlamında öğretmenler, başvuruları olmaksızın resen Bakanlık tarafından seçilebildikleri gibi kendileri de başvuru yaparak faaliyetlere katılım gösterebilmektedirler. Konular bakımından eğitimler incelendiğinde bir çeşitlilikle karşılaşılmaktadır. Bunun yanında farklı konularda eğitici eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri veya farklı öğretmenlik alanlarıyla ilgili eğitimlerin öne çıktığı gözlenmektedir.

## 2.4. Güncel Hizmet İçi Eğitimlerde Yaklaşım Tarzları ve Uygulamalar

Güncel hizmet içi eğitimlerde yaklaşım tarzları ve uygulamalar önem arz etmektedir. Söz konusu yaklaşım tarzları ve uygulamalar okul temelli yapılmaktadır. Mentörlük, eylem araştırması, öğrenme toplulukları, öğrenci koçluğu, iş değiştirme, iş gölgeleme ve ders imecesi güncel hizmet içi eğitimlerdeki yaklaşım tarzları ve uygulamalarla ilgili unsurlar arasında yer almaktadır (Karaevli ve Levent, 2022).

- Mentörlük: Daha deneyimlinin deneyimi az olana yol göstermesi, rehberlik etmesidir.
- Eylem araştırması: Var olan eylemin derinlemesine ve etraflıca araştırılması ve ortay konulmasıdır.
- Öğrenme toplulukları: Daha deneyimli ve belli alanlarda ileri becerilere sahip ya da ortak ürün veya çalışma yürütenlerin birbirleriyle belli dönemlerde bir araya gelmeleri ve hareketlilik yapmalarıdır.
- Öğrenci koçluğu: Öğrencilerin güçlü yönlerini fark etme ve bunu daha da geliştirmelerine yardım etmedir.
- İş değiştirme: yapılan işi değiştirme, farklı iş yapma ya da işi farklı biçimde yapma durumlarıdır.
- Gölgeleme: Bir iş veya işlemin aynısını bire bir biçimde yapma gayretidir.
- Ders imecesi: Derslere imece usulü ile girilmesi ve derslerin bu biçimde işlenmesidir.

### 2.4.1. Okul Temelli Mesleki Gelişim

Okul temelli mesleki gelişimde merkezi bir bakış açısı esastır. Çünkü merkezi yönetim tarafından belirlenen eğitimler ve içerikler kullanılarak eğitimler düzenlenmekte ve ilgili kazanımlar verilmektedir. Bu yüzden en tepeden en alt kademeye doğru bir bilgi aktarımı söz konudur. Okul temelli mesleki eğitimlerde kalabalık gruplara eğitimler verilmektedir. Bu durum birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir (Uysal, 2012). Okul temelli mesleki gelişim geleneksel veya merkezîyetçi bir yaklaşımdır. Bu yüzden günümüz koşulları düşünüldüğünde bazı olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Söz konusu olumsuzlukların azaltılması amacıyla yeni tarz eğitim faaliyetlerini doğurmaktadır (Bümen, vd. 2012). Darling-Hammond, Hyler ve Gardner (2017) hizmet içi eğitim konusunda yenilikçi bakış açıları getirmişlerdir. Geleneksel veya merkezîyetçi anlayıştaki tepeden aşağıya eğitim yerine, aşağıdan tepeye eğitimi savunmuşlardır. Bu tür



eğitimin eğitim alanlar üzerinde daha etkili olacağını vurgulamışlardır (akt. Özkara vd., 2018). Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerle, işleriyle ve kendi bireysel durumlarıyla bütünleşmeleri gerektiğini düşünmektedirler. Öğretmen merkezli denilebilecek olan uygulamalı eğitimler sayesinde öğretmenler mesleki gelişimlerini daha fazla artırma imkânını elde edebileceklerini belirtmektedirler. Bu tür eğitimin etki gücünün çok fazla olduğunu vurgulamaktadırlar. Hizmet içi eğitimler gerçek öğretim süreçlerinin içinde yani okul ortamında yer almalıdır. Somut uygulamalarla desteklenmelidir. Zira okul, öğretmenin de kendini geliştirme imkânını bulacağı bir ortamdır.

Tonbul (2006) işbaşında yapılacak olan hizmet içi eğitimlerde, öğretmenlerin de planlamaya dahil olmalarının önemi üzerinde durmaktadır. Okulda ortaya çıkan problemlerin tespiti, problemlerin ortadan kaldırılması vb. noktalarında hizmet içi eğitimler düzenlenebilmektedir. Bu noktada öğretmenlere de aktif rol verilmelidir. Problemlerin tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması noktasında öğretmen görüşleri önem arz etmektedir. Hizmet içi eğitimlerin amaç ve hedefine ulaşabilmesi için öğretmenlerin aktif katılımı önemlidir. İhtiyaç belirlenmesinde de öğretmenlerin görüş ve önerilerine başvurulması gerekmektedir (Bümen, vd. 2012).

Öğretmenlik mesleğinde süreklilik esastır. Yani mesleki gelişim devamlı olmaktadır. Bu yüzden yenilikler ve değişimler hem okulun hem de öğretmenin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Bu noktada şu durum da belirtilmelidir: Öğrencilerin başarıları ve öğrenmeleri üzerinde yenilikçi ve gelişime açık öğretmenler önemli rol oynamaktadırlar. Bu yüzden öğretmenlerin yüksek niteliklerle donatılmış olmaları beklenmektedir. Yüksek nitelikli öğretmenler öğrencilerle birlikte okulun da değişim ve gelişimi noktasında pozitif bir ortamın oluşmasını sağlayabilmektedirler. Çünkü öğretmenlerin mesleklerinde elde ettikleri değişim ve gelişim, öğrenci yaşantısı ve okul kültürü üzerinde destekleyici bir ivme kazandırma özelliğine sahiptir (Özkara vd., 2018).

Uzaktan hizmet içi eğitimler ya da mesleki gelişim çalışmaları önceden farklı biçimlerde yapılmakla birlikte EBA, ÖBA, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı (CBİKO), Uzaktan Sürekli Eğitim Merkezi (USEM), Uzaktan Eğitim Merkezi (UZEM) gibi çeşitli platformlar kullanılarak verilmektedir. Bunların yeterli durumları ve hedef kitlelerinin farklı olmasından dolayı MEB insan kaynakları genel müdürlüğü ve personel genel müdürlüğü ÖBA sistemini öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerini uzaktan eğitim şeklinde desteklemek amacıyla kurmuşlardır.

#### 2.4.2. Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) Eğitimleri

Öğretmenlere; uzaktan eğitimde, alternatifleri artırmak için Öğretmen Bilişim Ağı'nı (ÖBA) kurulmuştur. 21 Ocak-7 Şubat 2022 tarihlerinde iki haftalık ara tatilde uygulamaya konulmuştur. Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla öğretmenlere uzaktan eğitim yoluyla eğitimler verilmiştir. Gönüllülük esasına göre okul yöneticileri ve öğretmenler MEBBİS veya e-devlet şifreleri ile ÖBA sistemine girerek erişime açılan eğitimlere katılmışlardır. ÖBA ile öğretmenler, ilk açıldığı tarihten itibaren mesleki çalışma ve mesleki gelişim eğitimlerini tamamlama fırsatına kavuşmuşlardır. ÖBA sistemi, günün her saatinde erişime açık, asenkron olarak her yerde ve her zaman esnek olarak eğitime erişim imkânını sunmaktadır.

17 Temmuz 2022'de Milli Eğitim Bakanı Mahmut Özer, Öğretmen Bilişim Ağı'nda (ÖBA) 100'den fazla eğitimin açıldığını belirtmiştir. 100'den fazla eğitim faaliyetine 6 milyon 111 bin 158 öğretmenin katıldığını ifade etmiştir. Bakan Özer'in konuşma metni şu şekilde devam etmiştir (meb.gov.tr):

Öğretmen Bilişim Ağı platformunda, uygulamaya dönük mesleki gelişim çalışmalarını içeren ve öğretmenler arası iş birliğinin artırılarak okulların gelişiminin desteklenmesini hedefleyen Mesleki Gelişim Toplulukları programları yer alıyor. Ayrıca, başarıları veya nitelikli uygulamalarıyla ön plana çıkan eğitim kurumlarının sahip olduğu tecrübe ve bilginin diğer eğitim kurumları ile paylaşılması amacı da güdüldü. Bu çerçevede Öğretmen-Yönetici Hareketlilik Programları oluşturuldu. Bütün paydaşların bunlardan yararlanmalarına imkan sunuldu. ÖBA'da ayrıca 'kütüphane' alanı da bulunuyor, burada çok sayıda içerik sunuluyor. ÖBA'nın Android ve İOS uygulamaları da hazırlandı.

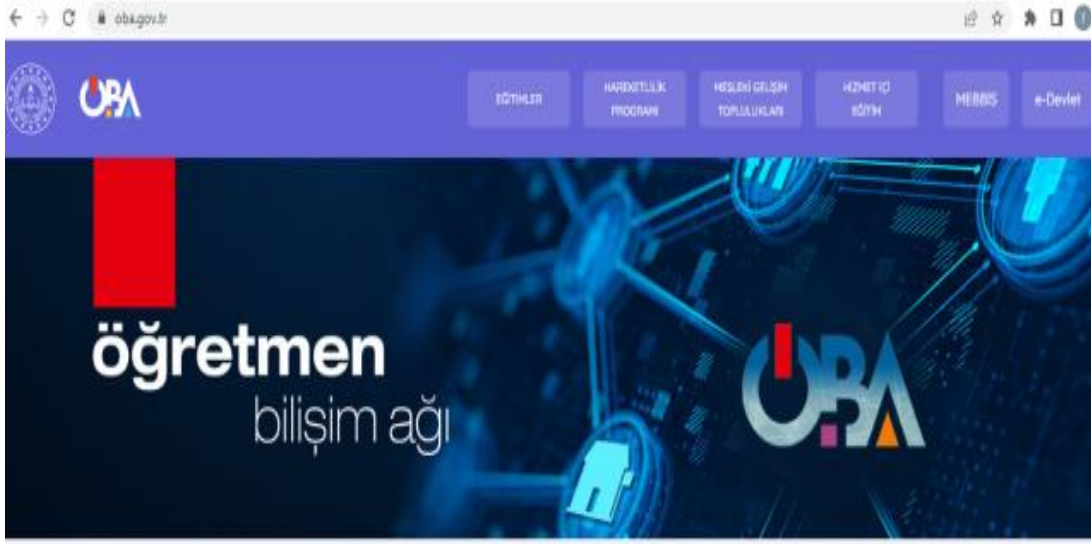
Bakan Özer, öğretmenlerin uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik eğitim programlarının da ÖBA üzerinden planlandığını belirtmiştir. Bunun kapsamda 240 videonun eklendiğini söylemiştir. Ayrıca işaret dili çevirisinin de videolara eklendiğini belirtmiştir.

Bakan Özer, ÖBA'da yayımlanan eğitimlere ilişkin şunları kaydetmiştir (17 Temmuz 2022, meb.gov.tr):

24 Ocak-4 Şubat yarıyıl seminerleri kapsamında 10 eğitim, ÖBA'dan yayımlandı. En az bir eğitimin başarıyla tamamlanma sayısı 444 bin 850 oldu. 11-15 Nisan seminer döneminde 14 farklı eğitim, ÖBA'dan yayımlandı. En az bir eğitimi başarıyla tamamlayan öğretmen sayısı, 763 bin 61 oldu. 20-24 Haziran mesleki çalışma döneminde de 12 farklı eğitim, ÖBA'dan yayımlandı. 898 bin 160 öğretmen tarafından en az bir eğitim tamamlandı. Öğretmenlerimizin birden fazla eğitime katılmasıyla birlikte bu sayı, toplamda 2 milyon 348 bin 747'ye ulaştı. Ek eğitimlerle beraber bugüne kadar toplam 100'den fazla eğitim

yayınlandı. ÖBA üzerinden açılan eğitimlere 6 milyon 111 bin 158 katılım sağlandı. Öğretmenlerimizin 944 bin 763'ü ÖBA'dan açılan eğitimlerden en az birini başarıyla tamamladı.

ÖBA web sitesinde Eğitimler, Öğretmen- Yönetici Hareketlilik Programı, Mesleki Gelişim Toplulukları ve Hizmet içi eğitim sekmeleri yer almaktadır. Bununla birlikte web sitesine giriş için Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi ve İşlem Sistemi (MEBBİS) ve e-Devlet girişleri sekmeleri de yer almaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. ÖBA web sitesinin ara yüzü

- *Eğitimler:* ÖBA üzerinden seminerler ve daha önceden planlanmış asenkron eğitimler sunulmaya devam edilmektedir. Eğitimlere katılan öğretmenlere MEBBİS'te katılım sertifikaları verilmektedir. Ayrıca mesleki çalışmalar da esnek zaman ve esnek yerlerde katılım olacak biçimde planlanmaktadır. Uzman ve başöğretmenlik eğitimleri de belirlenen takvim dahilinde ÖBA üzerinden verilmiştir.
- *Öğretmen - Yönetici Hareketlilik Programı:* Öğretmen – Yönetici Hareketlilik Programı, eğitim kurumlarının birbirlerine bilgi ve deneyim aktarmaları üzerine kurulan bir programdır. Eğitim kurumları, diğer eğitim kurumlarına giderek yerinde deneyim ve bilgiyi gözlemleme imkânını elde etmişlerdir. Bu kapsamda paylaşımın gerçekleşmesi için çeşitli ziyaret programları oluşturulmaktadır. Bu programla öğretmenlerin ve yöneticilerin karşılıklı deneyimlerini paylaşmaları, bilgi aktarımı yapmaları esas alınmıştır. Yapılan ziyaretlerde iyi uygulamalar, projeler ve fark yaratan diğer faaliyetlerin karşılıklı aktarımına odaklanılmaktadır. Hareketlilik

programı ile mesleki gelişim fırsatları da dolaylı olarak ön plana çıkarılmaktadır (<https://www.oba.gov.tr/>).

Hareketlilik programı öğretmen ve yöneticilerin motivasyonları üzerinde olumlu sonuçları beraberinde getirmektedir. Programla mesleki durumların derinlemesine gözlemlenmesi, eğitsel faaliyetlerin gözlenmesi, planlamalar arasındaki farklılık ve benzerliklerin görülmesi vb. durumlar karşılıklı olarak öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimleri üzerinde pozitif etki bırakmaktadır (<https://www.oba.gov.tr/>).  
Hareketlilik programı ile

- Öğretmen ve yöneticiler karşılıklı olarak deneyim ve bilgi akışını gözlemleyebilmektedirler. Her iki kurumdaki örtük bilgi ve deneyimin farkına varabilmektedirler. Yeni fikirler geliştirebilmektedirler.
- Karşılıklı olarak iki kurumda yürütülmekte olan eğitim-öğretim faaliyetleri gözlemlenebilmektedir.
- Ziyaretçi durumundaki öğretmen ve yöneticiler ev sahibi kurumundaki eğitim kurumunun okul kültüründe dikkatleri çeken mesleki yeterlikleri gözlemleyebilmektedirler. Kendi kurumlarında da elde ettikleri deneyim ve bilgiyi kullanabilmektedirler (<https://www.oba.gov.tr/>).

Öğretmen/yönetici hareketlilik programı yerinde ve uygulamaya dönük bir programdır. Karşılıklı olarak öğretmen ve yönetici standartlarının artırılması hedeflenmektedir. Öğretmen ve yöneticiler fark yaratan uygulamaları ziyaret ettikleri kurumlarda bizzat gözleme fırsatını yakalayabilmektedirler. Ziyaretlerde başarıyı etkileyen faktörler üzerinde durulmaktadır. Olumlu okul kültürünün okullar arası paylaşılması esas alınmaktadır.

- *Mesleki Gelişim Toplulukları* Mesleki Gelişim Toplulukları (MGT), öğretmenlerin okul ortamında gereksinimlerine cevap vermek amacıyla planlanmaktadır. Uygulama esastır. Mesleki gelişim çalışmalarına yöneliktir. Mesleki gelişim toplulukları, bilgi ve tecrübe paylaşımları üzerinde oluşturulmuştur. Hizmet içi eğitim çalışmaları, çoğunlukla tek yönlüdür. Ancak mesleki gelişim programları, bilgi aktarımının yanında bilginin öğretim ortamına yani sınıf ortamına nasıl ulaştırabileceği noktasına odaklanmaktadır (<https://www.oba.gov.tr/>).

Mesleki gelişim toplulukları ile öğretmenler karşılıklı olarak bilgi ve deneyim alışverişinde bulunmaktadır. Öğretmenler, meslek hayatları boyunca elde ettikleri mesleki bilgi ve tecrübelerini birbirleriyle paylaşmaktadırlar. Bu noktada mesleki gelişim programlarında karşılıklı bilgi ve tecrübe aktarımının esasında öğrencilerle

ilgili olduğunu belirtmek gerekmektedir. Zira öğretmenler iş birliği yaparak öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştırmaları amaçlanmaktadır. Ayrıca okul kültüründe kalite ve verimliliğin de artırılması hedeflenmektedir. İş birliği yapılarak ortak amaç ve hedefler çerçevesinde bir tür çalışma ortaklığı kurulmaktadır.

Mesleki gelişim toplulukları sayesinde öğretmenler, karşılıklı olarak tecrübe ve bilgilerinin yükseltebilmektedirler. Örneğin iş birliği yapılarak farklı sınıf veya yaş gruplarında ortak çalışma alanları oluşturularak öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde olumlu bir bağlam geliştirilmektedir. Mesleki gelişim topluluklarının temelinde mesleki tecrübe alış verişi ve etkileşim yer almaktadır. Öğretmenler bilgi, yaklaşım ve becerilerini en üst noktaya ulaştırabilmektedirler. Öğretmenler arasında ortak ihtiyaçlar çerçevesinde benzer vizyon ve hedefler belirlenebilmektedir. Söz konusu durumların varlığı mesleki gelişim topluluklarının başarıya ulaşmalarında önem arz etmektedir. Mesleki gelişim toplulukları ile öğretmeni geliştirmesi hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşıncı da uzun vadede öğrencilerin öğrenmelerinin artırılması amaçlanmaktadır. Mesleki gelişim toplulukları aslında bir tür hizmet içi eğitim faaliyetidir. Hizmet içi eğitimden farkı teoriden ziyade uygulamaya dönük olmasıdır. Zamanla her okulun bir mesleki gelişim topluluğuna dönüşebilmesi noktasında çalışmalar devam etmektedir.

## 2.5. İlgili araştırmalar

Gültekin ve Çubukçu (2008) yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere dair görüşleri ve hizmet içi eğitimlere niçin ihtiyaç duyduklarına ilişkin bir tarama modeline yer vermişlerdir. Araştırma Eskişehir il merkezinde yapılmıştır. İl merkezinde ilköğretim okullarında görev yapmakta olan 530 öğretmene bu model uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna bakıldığında, öğretmenler hizmet içi eğitimlerin hem kurumsal hem de bireysel gelişime katkı sağladığını belirtmişlerdir. Araştırmada kıdem, cinsiyet, branş, yönetici olup olmama ve daha önce hizmet içi eğitim alıp almama durumlarının sonuç üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, hizmet içi eğitimlere katılma noktasında öğretmenler, hizmet içi eğitimlerin bir üst göreve atanma noktasında motivasyon ve isteklerini artırdığını ifade etmişlerdir. Bunun yanında hizmet içi eğitimlerle birtakım eksikliklerinin de giderildiğini belirtmişlerdir. Bu yüzden öğretmenler, hizmet içi eğitimlerin yararlı olduğunu ifade etmişlerdir. Zira hizmet içi eğitimler hem kendilerinin hem de kurumlarının gelişimine olumlu katkı sağlamaktadır. Netice olarak da öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde de olumlu yansımaları bulunmaktadır.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin devamlı olarak sürdürülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu tür eğitimlerin ise nitel görüşler çerçevesinde yapılmasını önermişlerdir.

Taşlıbeyaz ve diğerleri (2014) araştırmalarında öğretmenler tarafından etkileşim eksiklikleri ve teknik sıkıntıların uzaktan eğitimin eksikliği olarak görüldüğü ancak yine de uzaktan eğitimin uygulanabilir olduğu ortaya çıkmıştır.

Ceylan ve Gündoğdu'nun (2017) araştırmalarında hizmetiçi eğitimlerde uygulama etkinliklerinin daha çok olmasının ve e-içeriklerin kullanılmasının eğitimlerin etkililiğini arttırılabileceği ve eğitim teknolojileri kullanımının eğitimlerin kalitesini arttırdığı ortaya çıkmıştır.

Şahin-İzmirli, İzmirli ve Kırmacı'nın (2017) araştırmalarında hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin görevli oldukları okullarda ve tamamına aynı zamanda verilmesi, aynı branşlardakilerin aynı gruplarda olması ve katılımcıların gönüllü olmaları koşullarının sağlanması gerektiği ileri sürülmüştür.

Özkara, Konokman ve Yelken (2018) araştırmalarında hizmetiçi eğitim alan öğretmenlerin teknolojik, pedagojik bilgileri ile özgüvenlerinin arttığını ve hizmetiçi eğitimlerin hedefine ulaştığını belirlemişlerdir.

Kassem (2018) ise araştırmasında hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin kelime uygulamalarını öğrenme ve öğrencilere öğretmede katkı sağladığını ortaya çıkarmıştır.

Tekin (2020) çalışmasında uzaktan eğitim şeklinde yapılan hizmet içi eğitimde kursiyerlerin iletişim ve etkileşimlerinin az olduğunu ve kursiyerlerin pasif alıcı pozisyonunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Yine katılımcıların uzaktan eğitimde aldıkları eğitimin kalıcı olmadığı, uzaktan hizmetiçi eğitimlerin gereksiz ve zaman kaybı olarak değerlendirildiği görülmüştür. Araştırmada kuramsal bilgi aktarımı, hatırlatma ve bilgilendirme eğitimlerinin uzaktan eğitim şeklinde olabileceği ancak uygulama ve etkileşim gerektiren ve yüz yüze ya da karma yöntemin uygulanacağı eğitimlerde uzaktan eğitimin kullanılmaması gerektiği önerilmiştir.

Karaevli ve Levent'in (2022) araştırmalarında pandemi de yapılan uzaktan eğitimlerde teknik sorunlara rağmen memnuniyetlerinin yüksek çıkmıştır. Araştırmada öğretmenlerin bir kısmı etkileşim ve kalıcı öğrenmede yüz yüze eğitimi ön plana çıkarırken anlık uygulamalarda uzaktan eğitimin çok olanak vermemesini eleştiri olarak getirmişlerdir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmaya ilişkin araştırmanın modeli, evren, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesi başlıkları altında gerekli açıklamalar bu bölümde verilmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, tarama modelinde nitel bir çalışmadır. Bu çalışmada öğretmenlerin ÖBA eğitimlerine yönelik varolan düşüncelerini ve önerilerini belirlemek amaçlandığı için bu model tercih edilmiştir. Tarama modeli ortada var olan bir durumun tespitini amaçlar (Karasar, 2012; s.83)

### 3.2. Evren ve Örneklem

2022-2023 Eğitim-öğretim yılında Denizli ili Sarayköy ilçesinde 48 yönetici ve 357 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmada çalışma grubu olarak seçilen 11 yönetici ve 33 öğretmen olmak üzere toplam 44 eğitim çalışanından veriler toplanmıştır. “Maksimum çeşitlilik” sağlamak amacıyla farklı kademelerde görev yapan (okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise) öğretmen ve yöneticilerden veriler toplanmıştır. Katılımcılara ilişkin dağılımlar Tablo 3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Çalışma Grubuna İlişkin Bilgiler

		<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Kadın	15	34,09
	Erkek	29	65,91
Yaş	30-35	16	36,36
	36-40	13	29,55
	41 ve üstü	15	34,09
Görev	Yönetici	11	25,00
	Öğretmen	33	75,00
Çalıştıkları Kademe	Okulöncesi	12	27,27
	İlkokul	9	20,45
	Ortaokul	10	22,73
	Lise	13	29,55
Kıdem	2-10 yıl	18	40,91
	11-20 yıl	20	45,45
	21 yıl ve üstü	6	13,64

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin çoğunluğu (%65,91) erkeklerden oluşmaktadır. Yaş olarak büyük kısmının (yaklaşık %65) 40 yaşın

altında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %75'ini öğretmen olarak görev apmaktadır. Bütün kademelerden katılımcıların olduğu görülürken dağılımın %29,55 ile lise, %27,27 okulöncesi, %22,73 ortaokul ve %20,45 ile ilkokullarda görev yapanlardan oluştuğu saptanmıştır. Kıdem olarak ise büyük bir çoğunluğun 20 yıldan az kıdeme sahip oldukları görülmektedir.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı; iki kısımdan oluşmuştur. Görüşme formunun ilk kısmında katılımcıların genel bilgileri içeren cinsiyet, yaş, görev, çalışılan kademe, kıdem olarak 5 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde okul yöneticileri ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla geliştirilen görüşme formu bulunmaktadır. ÖBA Görüşme Formu literatür taraması ve alan uzmanı desteği ile hazırlanmış ve bir Türkçe öğretmeni iki edebiyat ve dil anlatım öğretmenleri tarafından anlaşılabilirliği açısından incelenmiştir. Öğretmenlerin ÖBA eğitimlerine ilişkin görüşlerini tespit etmek amacıyla aşağıda verilen 5 yarı yapılandırılmış görüşme soruları öğretmenlere yönetilmiştir. Bu sorular şunlardır:

1. *ÖBA platformundaki eğitimlerin konularına yönelik görüşleriniz nelerdir?*
2. *ÖBA platformundaki eğitimlerin içerik ve yeterliklerine ilişkin görüşleriniz nelerdir?*
3. *ÖBA platformunun öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine katkılarıyla ilgili görüşleriniz nelerdir?*
4. *ÖBA platformunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleriniz nelerdir?*
5. *ÖBA platformunda yaşanan sorunların çözümüne yönelik görüşleriniz nelerdir?*

### 3.4. Verilerin Toplanması

Milli Eğitim Bakanlığı'nın ilgili web adresi ([www.aysem.gov.tr](http://www.aysem.gov.tr)) ve Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bilimsel araştırma izni başvurusu yapılarak iznin gelmesi beklenmiştir. İzin gelmesinden sonra görüşme formu yeterli miktarda çıkarılarak okullara gidilmiş ve izin yöneticilere ve öğretmenlere gösterilerek istekli olan ve katkı sağlamak isteyen okul yöneticileri ve öğretmenlerle görüşme yapılmıştır. Görüşmeler yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür. İzin veren katılımcıların ses kaydı alınmıştır. Görüşmede verilen cevaplar yazılmış ve akabinde katılımcıya okunmuş, onayı alınmıştır. Görüşme sonrasında katılımcılara teşekkür edilerek görüşme bitirilmiştir.



### **3.5. Verilerin Analizi**

Veri analizlerinde elde edilen veriler betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Betimsel analiz; verilerin betimsel açıdan analizi şeklinde yapılmaktadır (Yıldırım ve şimşek, 2013, s. 54). Elde edilen bulgular, temalar şeklinde, tablolarla ve frekanslar halinde verilerek yorum ve çıkarımlarda bulunulmuştur. özömlmelerde, yöneticiler (Y1, Y2,...) ve öğretmenler (Ö1, Ö2,...) şeklinde kodlanmıştır. Araştırmada görüşmecilerin kişisel bilgileri, okulları, ad ve soyadları, araştırma etiği ve kişisel verilerin güvenliği yasası gereği paylaşılmamıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, verilerin analiziyle ulaşılan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformundaki eğitimlerin konularına yönelik görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularına ilişkin görüşleri Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin Konularına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Konular	Güncel ve yeterli	29	Y1, Ö2, Ö3, Ö4, Y2, Y3, Ö6, Y5, Y6, Y7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Ö23, Ö24, Ö25, Y9, Ö26, Ö27, Y10, Ö28, Ö29, Ö30, Ö32, Ö33
	Eksik-geliştirilmeli	15	Ö1, Ö5, Ö7, Ö8, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Y8, Y11, Y4, Ö10, Ö31

Tablo 4.1.’de ÖBA eğitimlerinin “konular” teması altında yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin “güncel ve yeterli” ve “Eksik-geliştirilmeli” kodları altında toplandığı görülmektedir.

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularına ilişkin görüşleri “güncel ve yeterli” şeklinde görüş bildirenlerden bazı katılımcılar şunları söylemiştir:

“Daha önceden hizmet içi eğitimleri de içinde düşünürsek beğendiğim bir platform olmuştu. Yakın zamanda aldığımız eğitim ve konuları açısından bakarsak her branşa göre eğitim uzmanlık alanı olarak verilebilirdi” (Görüşmeci: Ö3)

“ÖBA platformundaki eğitim konularını ilgi çekici buluyorum. Her seminer döneminde mutlaka 2 ya da 3 tane gerçekten ilgimi çeken eğitim oluyor. Çeşitli ilgi alanlarına göre planlandığını düşünüyorum. Bilgisayar, edebiyat, psikoloji gibi çeşitli alanlara hitap ediyor.” (Görüşmeci: Ö4)

“Öğretmenlerin mesleki gelişim eğitimleri ve ulaşılacak içerikler açısından doğru düşünülmüş bir platform eğitimler çok çeşitli eksik duyulan bir konuda eğitim bulmak mümkün” (Görüşmeci: Ö6)

“Konular oldukça kapsamlı. Bir öğretmenin bu alanda yeterli bilgiye sahip olması gerekiyor. O açıdan konular ne çok ne az ne de çok ayrıntılı olması güzel” (Görüşmeci: Ö11)

“Eğitim konuları bilgi ve becerilerimizi artırmaya yönelik, ilgimizi çeken konular.” (Görüşmeci: Ö19)

“Bu platformda aldığımız eğitimlerin konuları güncel oluyor. Biz öğretmenlerin gelişimini olumlu katkı sağlıyor. Konular öğretmenlerin ilgisini çekecek boyutta hazırlanıyor” (Görüşmeci: Ö20)

“ÖBA'nın eğitimlerini genel olarak iyi buluyorum ancak bazı konuları bildiğimiz ve eğitimini aldığımız halde tekrar eğitime maruz bırakılmak hoş olmuyor. Bütün branşlara göre konuların bulunduğunu düşünüyorum.” (Görüşmeci: Ö23)

“Konuları yeterli ve gerekli buluyorum. Hizmetiçi eğitime fayda sağladığını düşünüyorum.” (Görüşmeci: Ö24)

“Eğitim konuları öğretmenlerin ihtiyaçlarına yol göstericiydi. Bilgilendirici ve yaşanılmış örneklerle doluydu.” (Görüşmeci: Ö25)

“İçerik olarak yeterli. MEB elinden geleni yapıyor bu konuda. Lakin öğretmen artık dijital içeriğe doydular sanki.” (Görüşmeci: Y9)

“Eğitim konuları ilgi çekicidir. Yabancı dil alanında daha çeşitli konularda içerikler bekliyorum. Özellikle yabancı dil sınavlarına hazırlık konusunda içerikler öğretmenlerin mesleki gelişimini destekler.” (Görüşmeci: Ö27)

“Konular yoğun ve konuyla ilgili kişilerin uzmanlığını içeren bilgiler” (Görüşmeci: Y10)

“Güncel konularda eğitimlerin paylaşılması konusunda başarılı buluyorum” (Görüşmeci: Ö28)

“Eğitimlerin konulara göre dağılımı güzel olmuş. Konular arası geçişler iyi ve hızlı ilerliyor. Konuların işlenişinde olmuş” (Görüşmeci: Ö30)

“Genel olarak konuları iyi buluyorum. Mesela ara tatil seminerlerinde aldığımız eğitimlerden Web 2.0 araçları eğitimi çok güzeldi. Günümüz öğretmenlerinin ihtiyacı olan bir eğitimdi. Çok faydalı buldum” (Görüşmeci: Ö32)

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularına ilişkin “Eksik-geliştirilmeli” şeklinde görüş bildirenlerden bazıları şunları söylemiştir:

“Daha çok alanlara ayrılarak yapılırsa sevinirim.” (Görüşmeci: Ö1)

“Konular bazen üst düzey ve havada uçan şeylerden oluşabiliyor. Örneğin köy okulunda akıllı tahta bile yokken, başka okuldan çıkma projeksiyon ile ders işlemeye çalışırken etkileşimli ders anlatımı konusu baya havada kalıyor. İlk ders açmaya çalışan bilgisayar ikinci dersin sonunda açılıyor, ama ÖBA da anlatılan konu çok ütöpik kalıyor yanında.” (Görüşmeci: Ö8)

“Konu çeşitliliği sağlanmalı.” (Görüşmeci: Ö13)

“Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Daha farklı konulara yer verilebilir” (Görüşmeci: Ö14)

“Çok geniş kapsamlı her branşa uygun değil.” (Görüşmeci: Ö15)

“Konular genel olarak güzel. Eğitimlerin içerikleri iyi. Fakat anlatım dili daha akıcı olabilir. Çoğu eğitimde tekdüze bir sunum yöntemi kullanılıyor.” (Görüşmeci: Ö16)

Konuların her branş için uygun olduğunu düşünmüyorum. Örneğin okulöncesi öğretmeni için ölçme değerlendirme bölümündeki konular olmamalıydı. Her branş öğretmeni için eğitimler farklı olmalıydı.” (Görüşmeci: Ö17)

“Birçok konusunu beğeniyorum. Ama gereksiz ve yetersiz bulduklarım da var.” (Görüşmeci: Ö18)

“ÖBA eğitimlerinin konu alanı geniş. Ama belirli sınırlılıklar ile eğitimlerin bazılarını alamıyoruz. Mesela okul öncesi öğretmeni müzik dersi veriyor sınıfında. Ama ÖBA da müzik eğitimlerinin bir kısmına katılırken bir kısmına bakanlık tarafından konular sınırlılık ile katılamıyor.” (Görüşmeci: Y8)

“Bazı konular alanımız dışında.” (Görüşmeci: Ö10)

“Konuların bazıları eğitim hayatımda işe yarayacak, bazıları eğitim hayatımda geçerliliği yok.” (Görüşmeci: Ö31)

#### 4.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi: “Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformundaki konuların içeriği ve eğitimcilerin yeterliklerine ilişkin görüşleri nelerdir? şeklindedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin içeriği ve eğitimcilerin yeterliklerine ilişkin görüşleri Tablo 4.2’de temalarla verilmiştir.

Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin İçerik ve Eğitimci Yeterliklerine İlişkin Görüşleri

Tema	Alt tema	Kod	f	Katılımcılar
İçerik ve eğitimci yeterliği	İçerik	Yeterli	11	Y1, Ö4, Ö5, Ö9, Ö12, Ö20, Y9, Ö28, Ö30, Ö32, Ö33
		Çok yoğun	6	Y11, Ö1, Ö10, Ö11, Ö18, Ö20
	Yeterlik	Geliştirilmeli	12	Ö1, Y3, Y5, Y7, Ö7, Ö8, Ö13, Ö17, Ö18, Y8, Ö27, Ö29
		Yeterli	8	8 Y2, Ö11, Ö19, Ö21, Ö22, Ö23, Ö24, Ö25
		Sıkıcı	13	Ö2, Ö3, Ö10, Ö15, Ö26, Y10, Ö31, Ö2, Ö3, Y4, Y8, Ö24, Ö28
		Geliştirilmeli	5	Ö6, Y4, Y6, Ö14, Ö16)

Tablo 4.2.'de yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin içerik yeterliklerine ilişkin görüşleri “Yeterli”, “Çok yoğun” ve “Geliştirilmeli” temaları ve eğitimci yeterliklerine ise “Yeterli”, “Çok detaycı” ve “Geliştirilmeli” altında verilmiştir.

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin içeriklerine ilişkin görüşleri “Yeterli” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Konulara göre hazırlanan içerik öğretmeni sıkımayacak, ilgisini arttıracak şekilde oluşturuluyor. İçerikler konuyu en iyi şekilde anlatıyor. Öğretmen sürece odaklanıp en iyi ve verimli şekilde bu eğitimden yararlanıyor. (Görüşmecisi: Ö20)*

*İçerik genel olarak iyi ancak bazılarının hangi alanda yararlı olacağını kestiremiyorum (Görüşmecisi: Ö22)*

*İçeriklere kolaylıkla erişip neredeyse tamamını izledim. Genel olarak tüm branşları kapsıyordu (Görüşmecisi: Ö25)*

*Akademik yükselme içeriğini henüz tamamen dinleyemedim aslında, pdf den okuyacağım. Ara sıra dinlediğim kadarıyla ideal sınıf, ideal sistem, ideal öğrenci, ideal veli için oluşturulmuş rutin bir eğitim içeriği bence. Diğer kurslara gelince alanında yetkin olan uzmanların sundukları öğretmen için rahatlatıcı ve yararlı olabiliyor. (Görüşmecisi: Y9)*

*Alanında uzman kişilerin eğitim vermesi oldukça güzel. İçerikler hem ilgi çekici hem güncel (Görüşmecisi: Ö28)*

*İçerikleri gayet zengin ve faydalı. Kişisel gelişim konulu eğitimlerin içerikleri umduğumdan daha güzeldi. Ancak uzman öğretmenlik eğitimlerinin içeriklerini çok yoğun buldum (Görüşmecisi: Ö32)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde eğitimcilerin yeterliklerine ilişkin görüşleri “Yeterli” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Bugüne kadar aldığım eğitimler özenli hazırlanmıştı. Sunum yetenekleri kuvvetli idi. Eğitim veren kişiler de işinde uzman kişilerdi. Yeterli olduğunu düşünüyorum (Görüşmecisi: Ö4)*

*yeterlilik açısından gelişime açık olduğunu düşünmekteyim. (Görüşmecisi: Y2)*

*İçerik olarak eğitimler yeterli. Ancak yeterlilik; eğitimi veren ve eğitimi alan kişinin öğrenme ve öğretme stratejisine göre değişiklik gösterebilir. (Görüşmecisi: Ö23)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin içeriklerine ilişkin görüşleri “Çok yoğun” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*İçeriği fazla detaylı buldum. (Görüşmeci: Ö2)*  
*Bazı konular yeterli bazı yerler karışık içerik çok bu yüzden yorabiliyor. (Görüşmeci: Ö3)*  
*İçerik çok kalabalık. Yani konular çok fazla. Daha sadeleştirilmiş şekilde olmalı. (Görüşmeci: Ö10)*  
*İçerikler genelde teorik kalmış. daha akılda kalıcı olabilirdi. Gereksiz bilgi yığını. (Görüşmeci: Ö15)*  
*Konu seçimleri başarılı olsa da içerikler çoğu zaman ilgi çekici olmuyor. Örneğin uzmanlık eğitimindeki içeriklere bakıldığında branş ayrımı gözetilmediğini kavram ve kuramların çok yoğun olduğunu görüyoruz. (Görüşmeci: Ö26)*  
*İçerik çok geniş beni uzman değil filozof yapmaya yönelik... (Görüşmeci: Y10)*  
*Daha anlaşılır olması yönünde beklentilerim bulunmaktadır. (Görüşmeci: Y11)*  
*İçerikler son derece bilimsel hazırlanmış. Çok ayrıntıya girilmiş. Sade bir dilden uzak kalınmış. (Görüşmeci: Ö31)*

*Aynı zaman dilimlerinde yoğun bir kitle olarak girmeye çalışıldığı ve süre kısıtı olduğu için verimli olmuyor. Öğretmeni memnun ve tatmin kılmadığı için ılımlı düşünceler maalesef yok. (Görüşmeci: Ö3)*

*Öğretmenlerin isteyerek izleyecekleri ve öğretmenleri çeken konular ve içerikler hazırlanabilir. Öğretmenlerin bilgisayar başında eğitim değil yaşayarak öğrenmeleri sağlanabilir. Yaz tatillerinde ÖBA üzerinden değil öğretmenleri hem kültürel gezi hem seminer tarzında eğitimler olabilir. (Görüşmeci: Y4)*

*Katılımcı sayısı az oluyor. Çoğu eğitim yoğunluk sebebiyle erteleniyor. Süre daha uzun tutulabilir. Okul sonrası çoğu zaman ev işleri çocuk vs işlerimiz oluyor. Eğitimlere tüm işlerimiz bitince giriyoruz bazen süre yetersiz geliyor. Eğitimdeki sınırlılıklar kaldırılmalı. Ben okul öncesi öğretmeniyim belki teknolojiye yatkınlığım var. Bu anlamda eğitime katılmak istiyorum diyelim. Ama katılamıyorum. (Görüşmeci: Y8)*

*Bazı konular uzun parçalar halinde videolar olduğunda ilgi çekmeyebiliyor. (Görüşmeci: Ö24)*

*Belirlenmiş süre ile sınırlı kalmamalı diye düşünüyorum. İstenildiğinde tekrar izlenilebilmeli ancak kısıtlı sürede istenilen diğer eğitimler izlenilemiyor. (Görüşmeci: Ö28)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde eğitimci yeterliklerine ilişkin görüşleri “sıkıcı” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Eğitim verecek kişilerin ve konuların iyi incelenmesi gerektiğini düşünüyorum (Görüşmeci: Ö1)*

*En büyük sorun değerli hocalarımızın düz anlatımları. Biraz daha içerik sadeleştirilip örneklendirilme yapılmalı. Ekran başında düz anlatımı dinlemek gerçekten sıkıcı oluyor. (Görüşmeci: Ö10)*

*Anlatımlar çok durağan. Ortam çok resmi ve dikkat dağıtıcı olduğu için haber bülteni izleniyor hissi veriyor. Anlatan kişilerin enerjisi çok düşük (Görüşmeci: Ö11)*

*Soru sormak yok, tartışma yok sadece izlenme bu da bazen sıkıcı olabiliyor. (Görüşmeci: Ö18)*

*Eğitimler verilirken konu anlatımları tek düze şekilde değil, daha ilgi çekici videolarla desteklenmelidir. Kalıcı öğrenmenin sağlanması için videolarda anlatım okuma şeklinde değil, örneklerle, açıklamalı, görsel sunu yapılarak zenginleştirilmelidir. Uzun anlatımlar yerine kısa ilgi çekici öğretim yöntemleri kullanılmalıdır. (Görüşmeci: Ö20)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin içeriklerine ilişkin görüşleri “Geliştirilmeli” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Bir platform olarak sil baştan eğitim değil çoğunlukla olan bilgi birikiminin üstüne koymak ya da eksik olanları tamamlamaya yönelik o yüzden yeterlilikler konusu tartışılır bana göre teorik kalıyor (Görüşmeci: Ö6)*

*İçeriklerin uzmanlar tarafından değil de merkezi yönetim tarafından belirlendiği ve konunun uzmanlarına sadece rol verilmiş olduğunu düşünüyorum. (Görüşmeci: Y4)*

*Branş bazında konuların daha da detaylandırılması gerektiğini düşünüyorum (Görüşmeci: Y6)*  
*Daha çok uygulamaya dönük olarak ezber azaltılması düz anlatımdan kurtarmalıdır (Görüşmeci: Y7)*  
*Öğretmenlerin düşünceleri alınarak anket düzenlenerek ortak görüşler dahilinde eğitimler düzenlenebilir. (Görüşmeci: Ö14)*  
*Eğitim içerikleri güzel. Farklı alanlarda eğitimler verilmesi daha iyi olur. Örneğin sanat dallarıyla ilgili eğitimler eklenebilir. (Görüşmeci: Ö16)*  
*Uygulamalı eğitim olmadığı için bazı konularda yetersiz kalıyor. İçerik kısmında çok fazla bilgiye yer veriliyor. Örnekler yok denecek kadar az. (Görüşmeci: Y8)*  
*Daha ilgi çekici olabilir. İnteraktif uygulamalarla desteklenebilir. Uluslararası geçerlilik belgesi sağlayabilir (Görüşmeci: Ö27)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin, ÖBA eğitimcilerinin yeterliklerine ilişkin görüşleri “*Geliştirilmeli*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Yeterli olduğunu düşünmüyorum. Öğretme şekilleri dikkatimi çekmiyor akılda kalıcı değil (Görüşmeci: Ö1)*  
*İçerik güzel fakat sunumlar daha etkili hale getirilebilir. (Görüşmeci: Y3)*  
*Biraz daha hareketli ve teknoloji dahil edilerek anlatılabilir örneğin bir konu hakkında bahsederken örneklemin arka planda görselinin olması fayda sağlar (Görüşmeci: Y5)*  
*İçerikler dönemsel olarak ilgi çekici oluyor. Ama anlatımlar prompterden okuma şeklinde olduğu için maalesef etkili olamıyor. (Görüşmeci: Ö8)*  
*Eğitimlerin tek düze olduğunu düşünüyorum. İçerik her branş için ayrı olmalıydı. Daha etkili sunumlar olmalıydı. (Görüşmeci: Ö17)*  
*Bazı sunumlar çok düz anlatım tercih edilmiş ve yeterli kazanım sağlamıyor. Bilgisayar ve bilişim konulu eğitimlerde uygulamalı gösterim yerine sadece kullanılacak program adı verilmiş bu çok yetersiz. (Görüşmeci: Ö18)*  
*Yeterlilik konusunda eksik olan yanlar var. Etkileşim eksik (Görüşmeci: Ö29)*

#### 4.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi: “Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformunun öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine katkılarıyla ilgili görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime katkılarına ilişkin görüşleri Tablo 4.3’te verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerin Mesleki Gelişime Katkılarına İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Mesleki gelişime katkı	Olumlu	27	Y1, Ö1, Ö2, Ö4, Y2, Ö5, Y3, Y5, Y6, Y7, Ö8, Ö10, Ö13, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Ö24, Ö25, Ö26, Ö27, Y11, Ö28, Ö29, Ö30, Ö32, Ö3
	Olumsuz	17	Ö3, Ö6, Y4, Ö7, Ö9, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Y8, Ö23, Y9, Y10, Ö31

Tablo 4.3.’te yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime katkılarına ilişkin görüşleri “*olumlu*” ve “*olumsuz*” temaları altında verilmiştir.

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime katkılarına ilişkin “olumlu” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir:

*Bazı eğitimlerin katkısı oldu. Alanında uzman olmak dışında anlatımını yakın bulduğum hocalar vardı. (Görüşmeci: 1)*

*Mesleki gelişimi desteklediğini düşünüyorum. Özellikle öğretmenlere seçme hakkı verildiği sürece ilgi çeken içerikler bizlere katkı sağlayacaktır. Daha da zenginleşebilir. Bazı konularda uygulamaya yönelik örnekler verilebilir. Nasıl hayata geçireceğiz, okulda nasıl kullanabiliriz gibi. (Görüşmeci: Ö4)*

*Değişen dijital dünya ihtiyaçlarına hitap eden içerikleriyle öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişimlerine katkı sağladığını düşünüyorum. (Görüşmeci: Y2)*

*Öncelikle ev ya da okul hatta odamızda eğitim alma konforuna ulaştık. Esnek zamanlı olması ve asenkron olması da ayrıca iyi. (Görüşmeci: Ö5)*

*Bilgiye hızlı ulaşma açısından ekonomik olduğunu düşünüyorum (Görüşmeci: Y6)*

*Verilen her eğitim az çok bir şey katıyor. Olumlu buluyorum (Görüşmeci: Y7)*

*Mesleki gelişim açısından faydalı olduğunu düşünüyorum. Ancak dayatma ve zorunlu olarak yapılması etkililiği azaltıyor kanısındayım (Görüşmeci: Ö8)*

*Anlatım sıkıcı olmadığına ilgi çekici oluyor. Alanımız ile ilgili olduğunda bize çok faydalı olduğunu düşünüyorum. Daha az olduğunda öğretmenleri geliştireceğiz kanısındayım. (Görüşmeci: Ö10)*

*Platform mesleki gelişim açısından çok güzel bir adım bununla birlikte geliştirilmesi lazım. (Görüşmeci: Ö13)*

*Konular güzel. ...Çoğunlukla mesleki açıdan faydalı ve yararlı bir platform. (Görüşmeci: Ö19)*

*Öğretmenlerin gelişimini sağlayacak farklı boyutlarda hazırlanan eğitimler verimli şekilde tamamlanıyor. Bu sayede öğretmenler kendini sürekli geliştiriyor. Sınıflarımızda daha donanımlı ve verimli ders süreci geçirmemizi sağlıyor. (Görüşmeci: Ö20)*

*Sadece bu sene seminer konusunu dinledim ÖBA'dan onda da iyiydi (Görüşmeci: Ö21)*

*Bazı eğitimlerin gelişime destek olurken bazılarının ise önceki öğrenilenleri hatırlattığını düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö22)*

*Bilgilendirici konular öğretmenlerin gelişimini artırıcı nitelikte idi. (Görüşmeci: Ö25)*

*Doğru hazırlanmış eğitim içeriklerinin mesleki gelişime katkı sunduğunu, eğitimlerin geniş zaman aralığında online yapılabilmesinin de artı değer olduğunu düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö26)*

*İnsan bildiği konuları bile unutabiliyor. Bildiklerimizi tekrar hatırlamak, bilmediklerimizi öğrenmek adına çok faydalı içerikler var. (Görüşmeci: Ö28)*

*Uzman öğretmenlikle ilgili olan eğitimler dışında, diğer eğitimlerin öğretmenlerin hem mesleki hem de kişisel gelişimine çok katkıda bulunduğunu düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö32)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime katkılarına ilişkin “olumsuz” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Olumlu ve olumsuz yanları tabii var. Eğitim bir yerde güzel ama psikolojiyi yoracak şekilde bir düzen içinde olduğunu düşünürsem dezavantajlı. (Görüşmeci: Ö3)*

*Mesleki gelişim maalesef ki sahada olan bir şey benim açımdan gelişen teknolojik imkanlar okullarda uygulama alanı sağlamalı yani eğitim esnasında bir çok değişken mevcut hazır slayt videoların eğitimde verimli olmadığını artık kaç kere deneyimledik (Görüşmeci: Ö6)*

*Katkısı az denilecek kadar sınırlı bir katkı sağlamaktadır. Daha çok eğitimcilerin konuları izlemiş mi diye kontrol amaçlı bir platform. (Görüşmeci: Y4)*

*Yeterli değil ve ayrıca anlatımlar daha detaylı olmalı (Görüşmeci: Ö7)*

*Farklı branşlara katkı sağlayacak eğitimlerin olması görüşündeyim. Örneğin, görsel sanatlar ve müzik gibi... (Görüşmeci: Ö12)*

*Bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Masaya konularak kendi kendine devam eden videolar bence. (Görüşmeci: Ö14)*

*Mesleki gelişime katkı için daha farklı yollar izlenmeliydi. Mesleki gelişime çok bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Yapmış olmak için yapılmış bir platform. (Görüşmeci: Ö17)*

*Ben eğitimin her zaman yüz yüze ve ulaşılabilir olmasından yanayım. Ama illaki katkı sağlıyor en azından istediğiniz zaman ulaşabiliyoruz. (Görüşmeci: Ö18)*

*Eğitimler uzaktan ve uygulamalı olmadığı için yetersiz olduğunu düşünüyorum. (Görüşmeci: Y8)*

*Öğretmen ve yönetici -mesleğine aşık değilse -camiasına yaptırımı olmayan hiçbir içerik işlemez. Kaldı ki yönetici olarak benim neredeyse hiçbir yaptırımım yok. İyi çalışan arkadaş için takdir belgesi bile alduramıyorken soyut içerikler ancak istatistiklere katkı sağlar. (Görüşmeci: Y9)*

*Bazı modüller eğitim hayatımda kullanılacak düzeyde değil örneğin ARGE. Daha sade anlatım olsaydı daha çok anlamlı olur ve bana çok şey katabilirdi. (Görüşmeci: Ö31)*

#### 4.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi: “Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformunda yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri Tablo 4.4’te verilmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformundaki Eğitimlerde Yaşanan Sorunlara İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	Katılımcılar
Sorunlar	Sorunsuz	9	Y1, Y7, Ö12, Ö16, Ö21, Y9, Y10, Ö30, Ö3)
	İnternet	11	Ö4, Ö5, Y3, Ö6, Y6, Ö7, Ö17, Ö23, Ö26, Ö27, Ö29
	Teknik-sistemsel	11	Y2, Ö8, Ö9, Ö13, Ö14, Ö19, Ö22, Ö25, Y11, Ö31, Ö32

Tablo 4.4’te yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlara ilişkin görüşleri “Sorun yok”, “İnternet sorunları” ve “Teknik-sistemsel sorunlar” kodları altında verilmiştir.

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularına ilişkin “Sorun yok” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Genel olarak bir sorun yaşamıyorum. Yalnızca branşım ile ilgili öğrenci yaklaşımlarına dair eğitimler olursa daha çok verim alacağımı düşünüyorum. Farklı alanlarda da eğitim alma şansı verilirse daha donanımlı bir öğretmen olabileceğimi düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö16)*

*Sadece bu sene seminer konusunu dinledim ÖBA’dan. Sorun sıkıntı yok (Görüşmeci: Ö21)*

*Bence bir sorun yok. İçeriğin fazla yüklü olması sorun olabilir sadece. (Görüşmeci: Y9)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlara ilişkin “İnternet sorunları” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.



*Teknik bazı sorunlar yaşıyor. Telefonda kullanıldığında eğitimin tamamlanmaması gibi. Zaman zaman bilgisayar ile de aynı sorun yaşanabiliyor. Aynı eğitimi tamamlayabilmek adına defalarca izlemek can sıkıcı olabiliyor. (Görüşmeci: Ö4)*  
*Bununla ilgili bir bilgin yok maalesef şuan benim gördüğüm uzmanlık sınava hazırlanan bir platform oldu teknolojik yine sayfanın açılmaması yüklenmemesi vs (Görüşmeci: Ö6)*  
*Ara sıra takılmalar olmakta video bitse de tamamlanmadı olarak görünmektedir (Görüşmeci: Y6)*  
*Donma, fazla veri tüketmesi, videoların tekrar tekrar izlemek zorunda kalınması (Görüşmeci: Ö7)*  
*Tatilde memleketine giden öğretmenin İnternet sıkıntısı olabiliyor. Gittiği yerde internet çekmeyebiliyor. Telefonda da internet kısıtlı olduğu için izlemek zor. (Görüşmeci: Ö17)*  
*1-internetin bulunduğumuz yerden çekmemesi sıkıntı. Şöyle sıkıntı eğitim için verilen süre kısıtlı olduğu zaman bulunduğumuz yerden eğitim almak sorun oluyor. 2-Bunun yanında eğitim alındığı halde bazı eğitimler tamamlanmadı olarak görülüyor. Bu da ayrı bir problem.3-Öğretmenlerin bildiği konular eğitim olarak tekrar karşımıza geliyor (Görüşmeci: Ö23)*  
*Bağlantı problemleri yaşanabiliyor. (Görüşmeci: Ö26)*  
*Online teknik destek sağlanmalıdır. İnternet erişimi ülkenin her yerinde aynı verimlilikte olmalıdır. (Görüşmeci: Ö27)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlara ilişkin “Teknik-sistemsel sorunlar” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Gelişime açık bir platform olduğu için yaşanan teknik sorunların (video açılmaması vb.) geçici ve düzeltilebilir olduğunu düşünüyorum. (Görüşmeci: Y2)*  
*İzlenen videolar birkaç kez izlenmesine rağmen tamamlanmış görünmüyor. Sorun yaşanabilir (Görüşmeci: Ö8)*  
*Teknik aksaklıklar ve sorun yaşıyor olması güzel bir şey. Projenin ilgi çektiğini gösterir. (Görüşmeci: Ö13)*  
*Yoğun bir kullanımda bağlantı sorunları yaşıyor. Video tamamlanıyor ama tamamlandı yeşil ışığı yanmıyor gibi çeşitli sorunlar (Görüşmeci: Ö14)*  
*Eğitim videolarının kapatıldığı zaman, kaldığımız yerden devam etmemesi. Aynı videoyu tekrar baştan izlemek durumunda kalıyoruz. (Görüşmeci: Ö19)*  
*Çok olmamakla birlikte bazı videolarda tekrar yapmak durumunda kaldım. Video tamamlandığında sistem bunu otomatik olarak kaydetmeli. (Görüşmeci: Ö22)*  
*Eğitimin İlk günü bağlantıda sıkıntı yaşadım ama daha sonra sıkıntısız bir şekilde eğitimleri izleyebildim. (Görüşmeci: Ö25)*  
*Video oynatma konusunda bazı zamanlarda sistemsel arıza bulunmaktadır. (Görüşmeci: Y11)*  
*Bazı videolar izlese de yeşil tık olmaması sorun. Bazen videoların açılmaması sorunu olmakta.*  
*Tüm öğretmenlerin alt yapısını kaldırarak yeni bir sistem üzerine geçmeleri şart. (Görüşmeci: Ö31)*  
*Genellikle izlenen eğitimin izlenmemiş görünmesi gibi teknik sorunlar yaşıyor. Uzman öğretmenlik eğitimlerinin içeriğinin çok yoğun olduğu ve dersi anlatan bazı hocaların tek düze bir anlatım yöntemi kullandığı yönünde sorunlar da var. (Görüşmeci: Ö32)*

#### 4.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi: “Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformunda yaşanan sorunların çözümüne yönelik görüşleri nelerdir?” şeklindedir. Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA platformunda yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri Tablo 4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin ÖBA Platformunda Yaşanan Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşleri

Tema	Kod	f	
Çözümler	Teknik alt yapı	12	Ö4, Y3, Y6, Ö13, Ö14, Ö19, Ö21, Ö22, Ö28, Ö29, Ö31, Ö32
	Konu seçimi	11	Ö1, Ö2, Ö3, Ö5, Y5, Y7, Ö8, Ö15, Ö16, Ö26, Ö27
	Öğretmenlerin karara katılımı	3	Y2, Ö9, Y9
	Esnek yapı	5	Ö7, Ö10, Y8, Ö20, Ö23
	Eğitimciler	2	Ö11, Y11
	Etkileşimli eğitim	3	Y4, Ö17, Ö18

Tablo 4.5.'te yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “Teknik alt yapı”, “Konu seçimi”, “Öğretmenlerin karara katılımı”, “Esnek yapı”, “Eğitimciler” ve “Etkileşimli eğitim” temaları altında verilmiştir.

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “Teknik alt yapı” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Teknik destek artırılabilir. Eğitim konuları ve eğitim verecek kişiler ile ilgili öğretmenler ile fikir alışverişinde bulunulabilir. (Görüşmeci: Ö4)*

*Platform daha yeterli bir şekilde düzenlenebilir (Görüşmeci: Ö14)*

*Videolar kaldığımız yerden devam edecek şekilde ayarlanabilir. ÖBA videolarının çoğunda bu durum yaşanıyor. (Görüşmeci: Ö19)*

*Videoların ses kalitesi ve teknik yapı geliştirilebilir. (Görüşmeci: Ö22)*

*Süre kısıtlaması kaldırılmalı. Sisteme aşırı yüklenildiğinde de sisteme girilmiyor, teknik problemlere daha çok dikkat edilmeli. (Görüşmeci: Ö28)*

*Teknik alt yapı iyileştirilebilir, eğitimler etkileşimi yüz yüze olacak şekilde geliştirilebilir (Görüşmeci: Ö29)*

*Sorunlar var. Bu sorunları ortadan kaldırma adına yeni bir sisteme geçmeleri şart. YouTube, facebook gibi sistemlerin özelliğinde bir alt yapı düşünülürse daha yararlı olacaktır. Sürekli yenilenmesi gerekiyor. (Görüşmeci: Ö31)*

*Teknik sorunların zamanla çözüleceğini düşünüyorum. Sonuçta ÖBA yeni bir platform ve bu teknik aksaklıklar çok normal. Uzman öğretmenlik derslerini anlatan hocaların da öğretmenlerimize örnek teşkil etmesi açısından daha özenle seçilmesi gerektiğini düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö32)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “Konu seçimi” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Verilecek eğitimler branş öğretmenlerine göre ayrılarak ve öğretmenlerin ihtiyaçları gözetererek hazırlanmalı (Görüşmeci: Ö1)*

*Bazı içerikler daha özet olabilirdi (Görüşmeci: Ö2)*

*Her branşa göre ayrı bir eğitim düzeneği ve zaman süresi olsa iyi olurdu. (Görüşmeci: Ö3)*

*İçerik oluşturulurken öğretmen görüşleri alınmalıdır. (Görüşmeci: Ö5)*

*Belirli aralıklarla dikkat çekici ve güncel sorunlara odaklı eğitimler verilebilir. Mesleki eğitim denilince akla ilk gelen zorunlu ve süreleri eğitim olunca sıkıcı ve itici gelebiliyor. Örneğin mülteci öğrenci semineri, sınıfta teknolojiyi verimli kullanma, sınıf ortamı düzenleme gibi ihtiyaca dayalı ve uygulamalı eğitimler faydayı artıracaktır. (Görüşmeci: Ö8)*

*Sınıfa yönelik uygulanabilirliği her bransa hitap edebilirdi (Görüşmeci: Ö15)  
Farklı alanlarda da eğitimler yapılabilir. Böylece öğretmenler istedikleri alanda kendilerini geliştirir. Daha donanımlı birer öğretmen haline gelirler. (Görüşmeci: Ö16)  
Yoğunluktan kaynaklı bağlantı sorunları yaşanmaması için eğitim süreleri daha uzun tutulabilir. Ayrıca anlatımların daha sade ve ilgi çekici olmasını talep ederim. (Görüşmeci: Ö26)  
Öğretmenlere ve yöneticiler sorunları gidermeye yönelik eğitilmelidir. (Görüşmeci: Ö27)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “*Öğretmenlerin karara katılımı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Yaşanan sorunlar için bu ve bu gibi çalışmalarla geri dönüt sağlandığı takdirde bu sorunların kolaylıkla düzeltilebileceğini düşünüyorum. (Görüşmeci: Y2)  
Anket doldurulabilir (Görüşmeci: Ö9)  
Aynı müfredatın tüm öğrencilere uygulandığı bir sistemde ÖBA dahil hiçbir soruna çözüm bulunamaz. Öğretmenlere danışılmalı. (Görüşmeci: Y9)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “*Esnek yapı*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Erişimin kolay olması veri tüketiminin az olmalı ve bu platformda her öğretmen her türlü eğitim açık olmalı. Öğretmen kendini geliştirerek öğrencilerine farklı bakış açıları sunmalı. (Görüşmeci: Ö7)  
Videolar istediğimiz saatte izlemeliyiz. Zaman kısıtlaması olmamalı. Örneklendirilme yapılarak anlatılmalı. (Görüşmeci: Ö10)  
ÖBA da branş ayrımı olmadan istediğim zaman gireceğim eğitimler konulmalı. Öğretmeni sadece öğretmen olarak değil de anne veya baba olarak görüp ona göre eğitimler de planlanmalı. Okul ortamında öğrenci-veli- yönetici ile ilgili yaşayacağım sorunlar ile ilgili eğitimler olmalı. Eğitime katılanların deneyimlerini paylaşabileceği eğitim grupları kurulmalı. (Görüşmeci: Y8)  
Eğitimler süreli olmamalıdır. Öğretmen istediği zaman bu platformda istediği eğitim seminerine katılabilmelidir. Eğitimler uzun ve sıkıcı olmamalıdır. Eğitimlerde konu anlatımları dikkat çekici, görsel sunulu, örnek olayların incelendiği videolar kullanılarak hazırlanmalıdır. (Görüşmeci: Ö20)  
1-Süreler uzatılabilir. 2-bunu bilgisayar yazılımcıları çözecek tabii ki 3-Öğretmenlerin daha önceden aldığı eğitimler kaldırılabilir. (Görüşmeci: Ö23)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “*Eğitimciler*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Daha genç ve enerjik kişiler anlatabilir. Haber izliyor hissi uyandırdığı için daha doğal bir anlatım olabilir. Dikkat çekmek ve kalıcı öğrenim için daha zengin yöntem ve teknikler kullanılabilir. Etkileşimli bir ekran olabilir. Konuyu anlatan kişiler anlatıklarını kendileri uygulayabilir. (Görüşmeci: Ö11)  
Daha iş bitirici ve yaratıcı bir ekiple çalışılmalıdır. (Görüşmeci: Y11)*

Okul yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin görüşleri “*Etkileşimli eğitim*” şeklinde görüş bildirenler şunları söylemiştir.

*Öğretmenlerin yaz tatillerinde isteklerine bağlı olarak 81 ilde bulunan öğretmen evlerinde hem seminer hem gezi hem kültürel bir toplantılar yapılabilir. Türkiye genelindeki öğretmenlerin bilgi alış veriş de sağlanmış olur. (Görüşmeci: Y4)*

*Etkileşimli olmalı eğitimler. Eğitimler daha akılda kalıcı anlatılmalı. Her branş için ayrı eğitim olmalı. (Görüşmeci: Ö17)*  
*Zoom gibi daha aktif katılımlı daha bol slaytlı, konuya ilişkin sorular ve cevaplar paylaşım yapılabilir diye düşünüyorum. (Görüşmeci: Ö18)*

## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Hizmetiçi eğitim, mesleğin içinde çalışırken istenen, eksilik duyulan ya da daha da geliştirilmesi istenen alanda çalışanın kendisinin ya da res' en amirler tarafından görevlendirilen çalışanın eğitime alınmasıdır. Bu yüz yüze olabileceği gibi uzaktan da olabilmektedir. Bu anlamda, MEB, 2021 yılından bu yana ÖBA ile hizmet içi eğitimin uzaktan yapılmasına imkan vermektedir. ÖBA ile esnek zaman ve mekanla bu eğitimler alınabilmektedir. Öğretmen gelişimi açısından son derece önemli bir gelişme olmakla birlikte sürekli gelişmektedir ve bu gelişim hala devam etmektedir.

ÖBA platformuna yönelik yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin incelendiği bu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin konularının büyük oranda güncel ve yeterli olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. ÖBA eğitimleriyle ilgili olarak katılımcıların büyük oranda güncel ve yeterli olarak değerlendirilmesi son derece sevindiricidir. Ne var ki, Ceylan ve Gündoğdu'nun (2017) araştırmasında, uygulama etkinliklerinin daha çok olması gerektiği, e- içerik kullanımlarıyla eğitimlerin etkililiğinin artırılabilirliği ve eğitim teknolojileri kullanımının eğitimlerin kalitesini arttırdığı belirtilmiştir.

ÖBA eğitimlerinin içeriği ile ilgili olarak yönetici ve öğretmenlerin bir bölümünün içerikleri yeterli gördüğü; diğerlerinin ise geliştirilmesi gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır.

Platformda görev alan eğitimcilerin yeterliklerine yönelik katılımcıların büyük oranda yeterli gördüğü ancak bazılarının da geliştirilmesi gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimcilerin yeterli görülmesi, olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. Ancak geliştirilmesi gerektiğini düşünenlerin daha çok düz anlatım yapılması, vurgu ve tonlamalara dikkat edilmemesi, katılımcılarla etkileşimin olmaması gibi nedenlere dayalı olarak bu öneriyi getirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, yönetici ve öğretmenlerin bir kısmı da platformda görev alan eğitimcileri sıkıcı olarak nitelmiştir. Bu şekilde nitelmelelerinde en önemli etkenin yakın zamanda verilen "uzmanlık" ve "başöğretmenlik" eğitimleri olduğu ve eğitimcilerin çok fazla detaylı sunum yapmaları söylenebilir. Bu bağlamda, araştırmanın bu bulguları Tekin'in (2020)

çalışmasında belirttiği uzaktan eğitim şeklinde yapılan hizmet içi eğitimde eğitimin kalıcı olmadığı, uzaktan hizmetiçi eğitimlerin gereksiz ve zaman kaybı olarak değerlendirildiği bulgularıyla kısmen örtüşmektedir

Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinin mesleki gelişime büyük oranda katkı sağladığını düşündükleri ancak bazılarının da katkı sağlamadığı görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Katkı sağlamadığını düşünenlerin gerekçesi, eğitimlerin tek düze anlatım, slayt okuma ve etkileşimden uzak olması gösterilebilir. Bu eksikliklerin giderilmesiyle katkı sağlama oranının artacağı düşünülebilir. Mesleki gelişime olumlu yönde katkı sağladığına dair araştırma bulgularının Gültekin ve Çubukçu' nun (2008) araştırmasında ulaştığı hizmetiçi eğitimlerin bireysel ve kurumsal gelişimlere katkı sağladığı bulgusuyla benzerlik göstermektedir ancak Tekin (2020) çalışmasında uzaktan hizmetiçi eğitimlerin gereksiz ve zaman kaybı olarak değerlendirildiği bulgularından farklıdır. Bulguların literatürdeki bulgularla olumlu ve olumsuz anlamda kısmi benzerlikler göstermesi katılımcıların yaklaşım ve görüş farklılıklarından kaynaklanmaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin ÖBA eğitimlerinde yaşanan sorunlarla ilgili olarak en fazla üzerinde durulan sorun içeriğin yoğun olduğudur. Bunu internet sorunları ve teknik sistemsel sorunlar izlemiştir. Sorun yaşamayanların da olduğu görülmüştür. İçerik yoğunluğu sorununun uzman ve başöğretmenlik eğitim içerik ve videolarının çok olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak internet bağlantısı ile teknik ve sistemsel sorunların ise teknik alt yapıdan kaynaklanabileceği tahmin edilmektedir. Karaevli ve Levent'in (2022) teknik sorunlara rağmen memnuniyetin yüksek olması bulgularına benzer şekilde bulguların olması teknik alt yapı eksikliğinin sürdüğünü göstermektedir. Bakanlığın mesleki çalışma kapsamında ve öğretmen yetiştirme ve geliştirme eğitimlerini bu platformdan vereceği göz önüne alınırsa alt yapının geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

ÖBA eğitimlerde yaşanan sorunların çözümüne ilişkin yönetici ve öğretmenlerin büyük oranda teknik alt yapının güçlendirilmesi ve içeriklerin makul seviyede olması yönündeki görüşleri yoğunluk göstermektedir. Bununla birlikte, daha esnek yapı kurulması, öğretmen görüşleri alınması ve nitelikli çalışanlarla çalışılması gerektiği ve eğitimlerin etkileşimli olması da öneriler arasındadır.

## 5.2. Öneriler

- ÖBA platformundaki eğitimler daha spesifik ve alanlara göre yapılabilir.
- ÖBA platformunda sistemseller sorunlar giderilerek iyileştirmeler yapılabilir.
- ÖBA'daki eğitimler, içerik olarak çeşitlendirilebilir ve talebe göre daha uzun süreli senkron ya da asenkron şekilde eğitimler verilebilir.
- ÖBA'da eğitim veren eğitimcilerin jest-mimik, vurgu tonlama, beden dili vb. özelliklerinin geliştirilmesi sağlanabilir.
- ÖBA eğitimleri belirlenirken öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerine başvurulabilir.
- ÖBA eğitimleri uzman ve baş öğretmenlik video ve konuları da dahil olmak üzere sadeleştirilebilir ve yoğunluğu azaltılabilir.

ÖBA eğitimleriyle ilgili olarak teknik ve sistemseller sorunların çözülmesi ve alt yapının güçlendirilmesi sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Altun, T. ve Vural, S. (2012). Bilim ve Sanat Merkezinde (BİLSEM) Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Mesleki Gelişim ve Okul Gelişimine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 152-177.
- Arıbaş, S., Kartal, Ş. ve Çağlar, İ. (2012). İngilizce öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim*, 195(1), 100-117.
- Avalos, B. (1998). School-based teacher development the experience of teacher professional groups in secondary schools in Chile. *Teaching and teacher education*, 14(3), 257-271.
- Aydın, İ. (2011). Çeşitli Ülkelerde Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimleri. C. Öztürk ve İ. Fındıkçı (Editörler), *Prof. Dr. Yahya Akyüz'e Armağan, Türk Eğitim Tarihi Araştırmaları, Eğitim ve Kültür Yazıları*. (ss. 335-345). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2014). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ., Toptaş, B., Kaysılı, A., Tanrıverdi, G., Güngören, N., and Topçu, Ş. (2021). Professional development needs analysis of school administrators and teachers in Turkey. *Kastamonu Education Journal*, 29(2), 428-441. doi: 10.24106/kefdergi.821505.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 147(1), 66-69. Erişim Adresi: [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli\\_egitim\\_dergisi/147/aytac.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/147/aytac.htm).
- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bümen, N. T., Alev, A., Çakar, E., Ural, G. ve Acar, V. (2012). Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 31-50.
- Ceylan, V. K. ve Gündoğdu, K. (2017). Öğretmenlerin e-içerik geliştirme becerileri: Bir hizmet içi eğitim deneyimi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 8(15), 48-74.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., and Gardner, M. (2017). Effective teacher professional development. Learning Policy Institute. Retrieved From: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED606743.pdf>
- Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (8. baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 185-201. Erişim adres: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/manassosyal/issue/49945/640047>.



- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (19) , 185-201.
- Karaevli, Ö. ve Levent, F. (2022). Salgın sürecinde yapılan uzaktan eğitimlerin öğretmenlerin profesyonel gelişimlerine etkisine ilişkin görüşler. *Milli Eğitim Dergisi*, 51(233), 303-325.
- Kassem, M. A. M. (2018). The effect of a suggested in-service teacher training program based on MALL applications on developing EFL students' vocabulary acquisition. *Journal of Language Teaching and Research*, 9(2), 250-260.
- İnce, K. & Özgelen, S. (2015). Bilimin Doğası Alanında Son 10 Yılda Yapılan Çalışmaların Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2) , <https://dergipark.org.tr/tr/pub/mersinefd/issue/17397/181946>
- MEB (2017). *Öğretmen Strateji Belgesi*. Erişim Adresi: [http://oygm.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2017\\_06/09140719\\_Strateji\\_Belgesi\\_ResmiGazete\\_sonrasY\\_ilan.pdf](http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_06/09140719_Strateji_Belgesi_ResmiGazete_sonrasY_ilan.pdf) .
- MEB (2021). *Milli Eğitim Bakanlığı 2021 Yılı Bütçe Raporu*. Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara.
- MEB (2022). 17 Temmuz 2022 tarihli MEB Ana sayfa haberleri, [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr) adresinden erişildi.
- Opfer, V. D., and Pedder, D. (2011). The lost promise of teacher professional development in England. *European Journal of Teacher Education*, 34(1), 3-24.
- Özdemir, S. (2020). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Özdemir, S. ve Kılınç, A. Ç. (2019). Değişen Toplum ve Okul. İçinde S. Özdemir (Editör). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. (ss. 69-86). Ankara: Pegem Akademi.
- Özkan, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye
- Peker, K. (2010). Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitim ve Yöntemleri. *Mevzuat Dergisi*, 13(156). Erişim adresi: <https://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm>.
- Resmi Gazete (1983). 19 Ekim 1983 tarihli ve 18196 sayılı Resmi Gazete. Erişim Adresi: <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/23426?AspxAutoDetectCookieSupport=1> Erişim tarihi 10.09.2022.

- SBB (2020). *Kamu Sektörü İstihdam Sayıları*. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Bütçe ve Strateji Başkanlığı, Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>.
- Selimoğlu, E. ve Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Şahin-İzmirli, Ö., İzmirli, S. ve Kırmacı, Ö. (2013). Teknoloji entegrasyonu için gerçekleştirilen mesleki gelişimin kara kutusunun incelenmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(3), 759-777.
- Taşlıbeyaz, E., Karaman, S. ve 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 “Mesleki Çalışma” Uygulamalarının Etkililiği İle İlgili Görüşler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 13-30.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Uysal, H. H. (2012). Evaluation of an in-service training program for primary-school language teachers in Turkey. *Australian Journal of Teacher Education*. 37(7), 13-29.
- Yıldırım A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.

## EKLER

## Ek 1: Denizli il Millî Eğitim Müdürlüğü Veri Toplama İzin Onayı



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-57996869  
Konu : Anket Uygulama İzni

16/09/2022

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 06.09.2022 tarihli ve 250119 sayılı yazısı.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Cihan AKDAĞ, Doç. Dr. Fatma ÇOBANOĞLU sorumluluğunda "Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) Platformuna Yönelik Yönetici ve Öğretmen Algıları" konulu proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Sarayköy ilçesinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2022/2023 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhünamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
16/09/2022  
Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hamit GENÇ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı V.

Ek:  
1-Anket Formları

Adres : M.Akif Ersoy Mah. 29 Ekim Bulv.No:174/1  
Merkezefendi/DENİZLİ  
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>  
E-Posta: [ab20@meb.gov.tr](mailto:ab20@meb.gov.tr)  
Kep Adresi : [meb@hs01.kep.tr](mailto:meb@hs01.kep.tr)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>  
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.İ. / Sefa GELMİŞ-Şef  
Telefon No : 0 (258) 234 20 95  
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden d632-d402-32c2-8ee1-8289 kodu ile teyit edilebilir.