

Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yürütülen Uzaktan
Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Hakkındaki Görüşleri *
Teachers' Opinions on Distance In-Service Training Activities Organized by the
Turkish Ministry of National Education

Selvi GEBEL^a, Aykar TEKİN BOZKURT^b

Article Info/Makale Bilgi

Received/Alındı: 15/10/2021
Revised/Düzeltildi: 07/12/2021
Accepted/Kabul edildi:
27/01/2022

Anahtar kelimeler:

Hizmet içi eğitim, uzaktan eğitim, uzaktan hizmet içi eğitim.

Keywords:

In-service training, distance learning, distance in-service training.

ÖZ

Bu çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik gerçekleştirilen uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin öğretmen görüşlerini tespit etmek amaçlanmaktadır. Araştırma, nitel bir araştırmadır ve olgu bilim olarak tasarlanmıştır. Çalışma grubunda 2020-2021 eğitim-öğretim yılında farklı branşlarda görev yapan toplam 15 öğretmen yer almaktadır. Covid-19 pandemisinden dolayı, görüşmeler çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, katılımcı öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik başlıca güçlü yönleri; zaman ve mekandan bağımsız olma ve kolay ulaşılabilirlik olarak sıklıkla belirttiği belirlenmiştir. Zayıf yönleri eğitimler esnasında eğitmen ile birebir diyalog eksikliği ve geribildirim yetersizliği olarak belirlenmiştir. Katılımcılardan, beklenen düzenlemelere ilişkin (varsa) önerileri alınmıştır.

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the opinions of teachers about the distance in-service training activities carried out for teachers working in public schools affiliated to the Ministry of National Education. This research is a qualitative research and is designed as a phenomenology. In the study group, there are a total of 15 teachers working in the 2020-2021 academic year. Due to the Covid-19 pandemic, the interviews took place online. Content analysis technique was used in the analysis of the data. A semi-structured interview form was used as a data collection tool. As a result of this research, it has been determined that the participating teachers frequently stated the main strengths of distance in-service training activities as being independent of time and place and accessibility. Also, they frequently stated the weak points as being the lack of one-to-one dialogue with the instructor and the inadequacy of feedback during the trainings. Suggestions (if any) regarding the expected arrangements were also received from participants.

* Bu çalışma, 08-12 Eylül 2021 tarihleri arasında gerçekleşen EYFOR 12 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumunda sözlü özet bildiri olarak sunulmuştur.

^a Selvi GEBEL, MEB, 100. Yıl İlkokulu, sel_0244@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5472-3007>

^b Aykar TEKİN BOZKURT, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, aykarbozkurt@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1936-2808>



Giriş

İçinde yaşadığımız çağ ‘bilgi çağı’ olarak nitelendirilmektedir. Geçmiş dönemlere kıyasla bilginin hızlı artışı ve yaşanan teknolojik gelişmeler toplumların sosyal, kültürel, ekonomik, siyasal yapılarını önemli ölçüde etkilemektedir. Varlıklarını sürdürebilmek için örgütler çağın gerekliliklerini yerine getirmek ve oluşan yeni koşullara uyum sağlamak zorundadır (Helvacı, 2015). Kurumların gelecekte varlığını sürdürmesinde kurum çalışanlarının değişimlerin hızına ayak uydurabilme özelliğine sahip olması önemli bir etken olarak söylenebilir. Yavuz (2015)’a göre bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmelerle birlikte rekabetin arttığı günümüz örgütlerinde, çalışanların hizmet öncesi aldıkları eğitim ile edindikleri bilgilerin zamanla çalışma ortamında yetersiz kalabilmesi söz konusudur. Bu nedenle günümüz kurum ve kuruluşlarının yeni değişimleri takip ederek, kendi kurumuna uygun eğitim programları hazırlayarak çalışanlarının eğitimini desteklemelidir. Bu bağlamda, çalışanların hizmet içi eğitimleri, örgütlerin varlığını sürdürme ve rekabet edebilirliği sağlama açısından oldukça önemli bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumların kültürel ve ekonomik anlamda kalkınabilmesinde etkin rol üstlenen kamu görevlilerinin bu görevlerini verimli bir biçimde gerçekleştirebilmeleri için sürekli olarak eğitilmeleri ve yetiştirilmeleri önemlidir (Çevikbaş, 2002). Bu önem doğrultusunda günümüzde herhangi bir öğrenim kurumundan mezun olan bir bireyin, sahip olduğu kazanımlarını herhangi bir meslekte mesleki hayatı boyunca başarı, istikrar ve verimliliğin sürekli sağlanması açısından yeterli olmayacağını söylemek mümkündür. Mesleki öğrenme, meslekte gelişimi teşvik etmek için sistematik olarak planlanmış pek çok fırsat ve deneyimi içinde barındıran uzun vadeli bir süreç olarak kabul edilebilir (Wells, 2014). Değişimlerin hız kazandığı günümüzde, herhangi bir meslekte çalışmakta olan bir bireyin bu süreç içerisinde, ki bu uzun vadeli bir süreçtir, eğitimlerini sürdürmesi ve bu yönde gerekli imkan ve koşulların sağlanabilmesinin önemi büyüktür. Bu süreçte, kurum ve kuruluşların mevcut durumları; sürece yönelik yaklaşımları, süreçte yer alan personelin ihtiyaç ve beklentileri, gibi hususların sürecin sürekli gelişimi adına izlenmesi ve yeni araştırmaların yapılması gereken bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleki gelişim, hayat boyu öğrenmeyi içeren bir alt süreçtir olarak düşünülebilir, ayrıca mesleki gelişim; hizmet içi eğitim, personel geliştirme, kariyer geliştirme, insan kaynakları geliştirme gibi kavramların evrimiyle gelişmiş bir kavramdır (Bümen, vd., 2012). Öğretmenlik mesleği de dinamik bir meslek olduğu için mesleki niteliklerin süreç içerisinde sürekli geliştirilmesi beklenir. Ülkemizde kurumsal düzeyde, mesleki gelişim için okullarda veya Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) bünyesinde çeşitli formal ve planlı hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanmaktadır (Özdemir, 2016). Buna ek olarak, Özdemir (2016)’e göre öğretmenlerin mesleki yönden gerçekleştirmiş oldukları çalışmalar ve etkinlikler eğitim kurumunun ya da daha özel manada öğretmenlerin niteliğinin önemli göstergelerinden birisi olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan öğretmenlerin mesleki gelişme süreçleri hem bireysel hem de kurumsal açıdan önem taşıyan bir konudur.

Hizmet İçi Eğitim (HİE)

Çalışanların mesleki hayatta kendini geliştirmelerine ilişkin hizmet içi eğitim uygulamaları karşımıza çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu’na göre hizmet içi eğitim; “Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, iş başında eğitim” şeklinde tanımlanmaktadır. Her alanda meydana gelen değişim ve ilerleme eğitim kurumlarını da yakından etkilemektedir. Bu açıdan, eğitim kurumlarının değişimleri

adapte olma ve bunun yanı sıra kendini yenilemesi gerekmektedir. Öğretmenlerin oynayacakları rol ise bu süreçte önemlidir (Uçar & İpek, 2006). Öğretmenler ulusların en büyük varlıklarıdır, onların kalitesi toplumun kalitesi ile ilişkilidir. Bu bağlamda, hizmet içi eğitim ve geliştirme faaliyetleri, öğretmenlerin mesleki bilgileri, beceri ve tutumlarını geliştirmek için tasarlanmış süreçler olarak düşünülebilir ki, böylece öğrencilerin öğrenmesi geliştirilebilir (Rahman vd., 2011). Seferoğlu (2001)'na göre öğrencilerin iyi yetiştirilmesi, öğretmenler tarafından verilen eğitimin kalitesi ile bağlantılıdır ve öğretmenin verdiği eğitimin kaliteli olabilmesi için ise öğretmenin bizzat kendisinin iyi yetiştirilmiş olması gereklidir. Bu sebeple, öğretmenlerin iyi ve donanımlı olmasını sağlamak için onların hizmet öncesi ve hizmet içerisinde eğitimlerinin gerçekleşmesi ve bu olanaklardan faydalanmalarını sağlamak gerekir.

Milli Eğitim Bakanlığı teşkilat şemasına baktığımızda, Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYGGM) tarafından pek çok hizmet içi eğitim merkezinin öğretmenlerin mesleki gelişim eğitimleri amacıyla faaliyet gösterdiği görülmektedir (<http://oygm.meb.gov.tr>). ÖYGGM'nin 2014 yılından itibaren hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulama eğilimi incelendiğinde, 2014'e kadar hizmet içi eğitim faaliyetlerinde uzaktan öğretim yaklaşımlarının kullanım oranı yüzde 2 iken, 2018 yılından itibaren bu oran yüzde 85'lere yükselmiştir ve bu açıdan son yıllarda uzaktan öğretim yöntemini tercih oranının artması (Tekin, 2020) dikkat çekmektedir. Bu açıdan, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sunulan hizmet içi eğitim faaliyetleri, öğretmenlerin mesleki gelişimi adına oldukça önemli bir konudur ve öğretmenlerin yeniliklere uyum süreci olarak ta nitelendirilebilir.

İçinde bulunduğumuz çağda, değişim hızına ayak uydurabilmek, gelişen teknolojilere uyum sağlamak, doğru bilgiye hızlı bir biçimde ulaşmayı gerçekleştirmek kaçınılmazdır. Personel sayısının çok olması, eğitim ihtiyacının fazla olması ve ekonomik koşulların sınırlı olması gibi sebeplerle daha geniş bir kitleye ulaşmak için uygulamaların yeni teknolojilerle desteklenmesini ve uzaktan eğitime önem verilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmiştir (MEB, 2010). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından birçok alanda yürütülen uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetleri vardır. Milli Eğitim Bakanlığı, hizmetiçi eğitim faaliyetleri başvuru ve katılımını Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İletişim Sistemi (MEBBİS) üzerinden sağlamaktadır. Öğretmenler, faaliyet başvurusu yaparken yüz yüze eğitim ya da uzaktan eğitim modüllünden yararlanmaktadır. MEB, 2020-2021 eğitim öğretim yılında yapılması planlanmış olan pek çok mesleki gelişim eğitimlerini Covid 19 pandemisinin de etkisiyle bilişim ağırlıklı (faaliyet yeri: uzaktan eğitim) olarak hazırlamıştır (<http://oygm.meb.gov.tr>).

Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı'nın yayınladığı resmi istatistiklere göre; 2020-2021 eğitim öğretim döneminde örgün eğitimde görev yapan kadrolu öğretmen sayısı 1.008.344 ve sözleşmeli öğretmen sayısı 103.961 olarak bildirilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2021 yılı Bütçe Raporuna göre, 'Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri' başlığı altında yapılan açıklamada; "*Bakanlığımızca yüz yüze eğitimin yanında uzaktan eğitim faaliyetleri de yapılmaya başlandığı ifade edilmiştir. Bu çerçevede, 2020 yılında uzaktan mesleki gelişim programları 1 milyon 970 bin kursiyerin başvurusuna açılmıştır*" denilerek konuya yönelik ihtiyaç durumu ifade edilmiş ve rakamlar bağlamında ulaşılabilecek öğretmen sayısının büyüklüğüne dikkat çekilmiştir.

Bu çalışmada, öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüş ve düşüncelerinin, hizmet içi eğitimlere katılma ilgili tutum, beklenti ve önerilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın ileriki dönemlerde yapılacak uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, içerik oluşturulması ve güncellenmesi çalışmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada MEB resmi okullarında merkez ve taşra teşkilatında her kademedeki çalışan öğretmenlere yönelik hazırlanmış uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin öğretmenlerin katılım nedenlerini belirlemek, süreçte karşılaşılan sorunlar (varsa) tespit ederek çözüm önerileri sunmak amaçlanmaktadır. Öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitime katılma konusunda isteklilik durumları incelemek, hangi konularda sıklıkla eğitim almak istedikleri ve katıldıkları hizmet içi eğitim deneyimlerine dair görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlere öğretmenlerin katılmakta isteklilik durumlarını etkileyen nedenlerin tespitinde, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin programlanmasında, eğitim ortamının hazırlanmasında ve faaliyetlerin uygulanmasında bilgi sağlama açısından bu çalışmanın önem taşıdığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada “Öğretmenlerin MEB tarafından yürütülen uzaktan hizmet içi faaliyetleri hakkındaki görüşleri nelerdir?” sorusu araştırmanın ana problem cümlesini oluşturmuştur. Bu ana probleme dayalı olarak aşağıdaki alt sorulara katılımcı görüşlerine dayalı olarak cevap aranmıştır:

- Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sıklığı ve tercih nedeni nedir?
- Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin güçlü ve zayıf yönleri nedir?
- Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde hangi konular hakkında eğitimler olmalıdır?
- Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetine katılım sonucunda, kazanılan bilgi ve beceriler mesleki yaşantıya aktarılabilirlik durumu nedir?
- Uzaktan hizmet içi faaliyetlerin daha etkin ve yararlı olması için (varsa) öneriler nedir?

Yöntem

Araştırma nitel bir araştırmadır. Nitel araştırma sayısal olmayan verileri toplayan ve onlarla çalışan, topladığı verileri anlamlandırıp yorumlayan bir sosyal araştırma türüdür ve nitel araştırmacılar genellikle insanların yer aldığı olay ve faaliyetlerin anlamlarına yönelik sorular; ayrıca fiziksel ve sosyal bağlamın bu olay ve faaliyetler üzerindeki etkisi hakkındaki sorular üzerinde yoğunlaşmaktadır (Maxwell, 2008, s.232). Nitel araştırmalar; olguların, olayların ya da davranışların gerçekleştiği doğal ortamda çalışabilme, araştırmacının verilere kaynağından doğrudan ulaşabilmesi, bağlam ve olguların derinlemesine anlaşılmasını sağlayacak detaylı betimlemeler yapılabilmesi, gibi pek çok özelliği içerisinde barındıran araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2020, s.286).

Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden olgu bilim (fenomenoloji) deseni ile çalışılmıştır. Fenomenoloji, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Nitel araştırmaların temel amacı algı ve deneyimlerin ortaya çıkmasını sağlamak ve fenomenoloji deseni araştırmalarda üzerinde çalışılacak ‘fenomene’ vurgu yapılarak, bu fenomene ilişkin katılımcıların algı ve bakış açılarını betimlemek üzerine odaklanılmaktadır (Tekindal & Uğuz Arsu, 2020).

Çalışma Grubu

Nitel araştırmalarda amaç, evren büyüklüğü hesabı değil, ilgilenilen değişkeni tüm yönleri ile ortaya çıkarabilecek zengin veriye ulaşmaktır (Turan, 2020). Bu bağlamda, nitel araştırmalarda önemli olan evrenin niceliksel büyüklüğü değil niteliksel değeridir. Bu araştırmanın çalışma grubunda, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında, Covid 19 pandemisi

şartlarından ötürü çevrimiçi görüşmelere katılmaya istekli olan, farklı branşlarda görev yapan toplam 15 öğretmen bulunmaktadır. Çalışma grubu oluşturulurken amaçlı örnekleme yöntemlerinden yararlanılmıştır. Olasılıklı olmayan (amaçlı) örnekleme, nitel araştırma çalışmalarında yaygın olarak kullanılmaktadır (Baltacı, 2018). Bu süreçte, pandemi şartlarından ötürü, amaçlı örnekleme türlerinden biri olan kolay ulaşılabilirlik örnekleme tercih edilerek ulaşılabilirlik çerçevesinde katılımcılara ulaşılmıştır. Bu yöntemde, araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan durumu seçer, bu yöntem araştırmacıya hız ve pratiklik kazandırır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Ayrıca, çalışma grubunda yer alan toplam 15 öğretmen; aşağıdaki Tablo 1’de yer aldığı gibi, çeşitli özelliklere sahiptir. Bu süreçte, amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme göz önünde bulundurularak, katılımcıların pek çok özellik bakımından (cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu ve branş) çeşitlilik göstermesi hedeflenmiştir. Maksimum çeşitliliğe dayalı örneklemede, küçük bir grup oluşturularak ve bu grupta çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimumu derecede yansıtmak amaçlanır (Yıldırım & Şimşek, 2006). Araştırmaya katılan katılımcıların kişisel bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Çalışma Grubuna İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişkenler	f	%
Cinsiyet		
Kadın	10	67
Erkek	5	33
Kıdem		
1-5 yıl	2	13
6-10 yıl	3	20
11-15 yıl	3	20
16-20 yıl	7	47
Öğrenim Durum		
Eğitim Fakültesi/Lisans	12	80
Eğitim Enstitüsü/Yüksek Lisans	3	20
Branş		
Sınıf Öğretmenliği	8	53,33
Okul Öncesi öğretmenliği	2	13,33
İngilizce Öğretmenliği	2	13,33
İlköğretim Matematik Öğretmenliği	1	6,66
Fen Bilgisi Öğretmenliği	1	6,66
Rehber Öğretmenliği (PDR)	1	6,66
Toplam	15	100

Not: f = frekans sıklığı; % = değişkenin yüzdeler değeri.

Tablo 1’e göre, katılımcı öğretmenlerin cinsiyet bakımından oranı; kadın %67 ve erkek %33’tür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemi bakımından; 1-5 yıl mesleki kıdemi olan %13, 6-10 yıl mesleki kıdemi olan %20, 11-15 yıl mesleki kıdemi olan %20, 16-20 yıl mesleki kıdemi olan %47 katılımcıdır. Tablo 1’den araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem yılları incelendiğinde, özellikle 16-20 kıdem yılı olan öğretmenlerin araştırmada diğer gruplara nazaran daha fazla oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu bakımından, %80’i Eğitim Fakültesi/Lisans, %20’si ise Eğitim Enstitüsü/Yüksek lisans mezunudur. Katılımcı öğretmenlerin öğrenim durumu bakımından büyük bölümünün lisans mezunu olduğu görülmektedir. Branşa göre bakıldığında ise,

araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıf öğretmeni %53,33, okul öncesi öğretmeni %13,33, İngilizce öğretmeni %13,33, ilköğretim matematik öğretmeni %6,66, fen bilgisi öğretmeni %6,66, rehber öğretmenliği (PDR) %6,66 olarak görev yapmaktadır. Tablo 1'e göre, çalışmaya katılan öğretmenlerin farklı branşlara sahip oldukları, özellikle sınıf öğretmeni olan katılımcıların sayıca diğer branşlara göre fazla olduğu görülmektedir.

Ayrıca, eğitim alanı araştırmalarında Rubin ve Rubin (1995, s.73)'e göre örneklem hesabı ile ilgili sorulara verilecek yanıtı, görüşmeler esnasında az miktarda bilgi edinilmeye başlandığında örneklemin tamamlandığını işaret ettiğini belirtir. Bu durum başka bir ifadeyle, elde edilen bilgiler doymaya ya da yeterli olmaya başladığında sayının tamamlanmış olduğu biçiminde anlatılabilir (Türnüklü, 2000). Bu hususta dikkate alınarak, görüşmeler esnasındaki tekrar durumuna dikkat edilerek çalışma grubu oluşturma süreci gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırmada uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkında öğretmen görüşlerini belirlemek için, nitel veri toplama araçlarından görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, en az iki kişi arasında yapılan konuşma veya da bilgi toplama işidir. Görüşme belirli bir araştırma konusu ya da bir soru hakkında derinlemesine bilgi edinmeyi sağlar (Büyüköztürk, vd., 2020, s.158). Görüşme (mülakat), kaynak kişinin ilgi, görüş, tutum ve davranışlarını ortaya çıkarmak üzere iki kişi arasında serbest bilgi değişimini sağlayan sosyal ortamı yarartmak için kullanılır (Balcı, 2007).

Araştırmada, katılımcı öğretmenler (n=15) ile yarı yapılandırılmış görüşme formu vasıtasıyla görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Yarı yapılandırılmış mülakatta (görüşme) araştırmacılar önceden görüşmecilere yönlendireceği soruları hazırlar. Bu süreçte araştırmacı görüşmenin gidişatına bağlı şekilde farklı yan ya da alt sorularla görüşmenin seyrini etkileyebilir ve bireyin yanıtlarını detaylandırmasını sağlayabilir (Türnüklü, 2000). Görüşme formu geliştirme sürecinde; araştırma konusuna ilişkin literatür yazımları incelenmiş ve uzman görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca bir katılımcı ile ön pilot görüşme yapılarak taslak soruların anlaşılabilirliği kontrol edilmiştir. Bu uygulama sonucunda gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Görüşme formunun ilk bölümde, katılımcı kişisel bilgileri ve ikinci bölümde katılımcı öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitimle ilgili görüşlerini saptamak amacıyla beş tane açık uçlu soru bulunmaktadır. Bu sorular formda aşağıdaki şekilde sıralanmıştır:

1. Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sayınız nedir? Bu faaliyetlere katılım nedeniniz nedir?
2. Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?
3. Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde hangi konular hakkında eğitimler olmalıdır?
4. Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sonucunda, edindiğiniz bilgi ve becerileri mesleki yaşantınıza aktarabilme durumunuz nedir?
5. Milli Eğitim Bakanlığı'nın hazırlamış olduğu uzaktan hizmet içi faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olması için, sizce ne gibi düzenlemeler yapılmalıdır? Önerileriniz (varsa) nedir?

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini arttırmak amacıyla görüşmeye başlamadan önce görüşmelerin gizliliği hakkında katılımcılara çalışmaya dair bilgi verilmiştir. Görüşme formu aracılığıyla yapılan görüşmeler, Covid-19 pandemisi koşullarından dolayı, internet ortamında (çevrimiçi görüşmeler) gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, katılımcılardan izin alınarak, video kaydı altına alınmıştır. Katılımcılara araştırmanın konusu ve amacı hakkında ön bilgilendirme

yapılmıştır. Görüşme süresi ortalama 30 dakika sürmüştür. Bu hususta, toplanan verilerin ayrıntılı olarak rapor edilmesi ve araştırmacıların sonuçlara nasıl ulaştığını açıklaması, nitel araştırmalarda geçerliliği arttıran başlıca ölçütlerden birisidir (Yıldırım & Şimşek, 2006, s.257). Bu bağlamda, bu çalışmaya dair izlenen adımlar, görüşme formunu geliştirme süreci, görüşmelerin nasıl yapıldığı, veri toplama ve analizi süreci hakkında detaylı açıklamalar sunulmuştur. Buna ek olarak, katılımcı öğretmenlerin görüşlerinden doğrudan alıntılara bulgular bölümünde yer verilerek güvenilirlik arttırılmıştır. Doğrudan alıntılar, nitel araştırmalardaki ham verilerin temel kaynağıdır; kişilerin duygularının derinliği, dünyalarını düzenleme şekillerini, olan şeylerle ilgili düşüncelerini, deneyimlerini ve temel kavrayışlarını ortaya çıkarmaktadır (Patton, 2014, s.21).

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde nitel araştırma tekniği olan “içerik analiz tekniği” kullanılmıştır. Bu analiz türü özenle, sabırla, titizlikle çalışmayı gerektiren bir yöntemdir ve içerik analizinin uygulandığı konu yelpazesi oldukça geniştir; içerik analizi belirli bir mesajın kapsadığı, taşıdığı enformasyonun işlenmesini temel almaktadır (Bilgin, 2006, s.11). İçerik analizi, araştırmacının verilerin anlaşılmasını geliştirmek için teorik konuları test etmesine olanak tanır ve bu yolla içerikle ilgili kelimeleri kategorilere ayırmak mümkündür (Elo & Kyngäs, 2007). Bu süreçte, tümevarımsal veya tümdengelimli bir yol izlenebilir. İçerik analizde veriler kodlama sürecine tabi tutularak, veriler arasında yer alan anlamlı bölümler (bir sözcük, bir cümle, paragraf, gibi) isim verilme sürecine tabi tutulur (Yıldırım & Şimşek, 2006, s.227).

Verilerin analizi gerçekleştirilirken, görüşmeler esnasındaki video kayıtları izlenmiştir ve araştırmacılar tarafından notlaştırılarak yazıya aktarımı sağlanmıştır. Görüşmelerden elde edilen bu veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. Bu süreçte, her bir araştırma alt sorusu birer tema olarak kabul edilmiştir ve böylece beş tema altında gruplandırmalar yapılmıştır. Temalara bağlı olarak, alt tema ve kavramsal kodların tespiti yaklaşımıyla analiz süreci gerçekleşmiştir. Ayrıca, verilerin çözümlenmesi sürecinde sıklık (frekans) hesaplamaları da yapılmıştır. Analizler sonucu ortaya çıkan bulgular, tematik tablolar halinde sunulmuştur. Buna ek olarak, katılımcılara K1, K2, ... şeklinde kod numarası verilmiştir ve bu yolla katılımcıların gizliliği sağlanmıştır.

Nitel çalışmalarda, kodlama süreçleri gerçekleştirilirken, çalışmaların iç tutarlılığını sağlayabilmek için Miles ve Huberman modelinde (1994) ifade edilen içsel tutarlılık olarak adlandırılan ve kodlayıcılar arasındaki görüş birliği olarak kavramsallaştırılan benzerlik formülü ile hesap yapılması önerilmektedir ve kodlayıcılar arası görüş birliğinin en az % 80 olması beklenmektedir (Baltacı, 2017). Bu formül dahilinde ($\text{Güvenirlik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}}$) bu çalışma için yapılan hesap sonucunda benzerlik oranı yaklaşık %86 olarak tespit edilmiştir.

Bulgular

Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak katılımcıların uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sıklığı ve tercih nedeni belirlemek amacıyla “Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sayınız nedir? Bu faaliyetlere katılım nedeniniz nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında “*Uzaktan eğitime katılım sayısı ve nedeni*” bir tema olarak kabul edilmiş ve bu tema altında alınan yanıtlara göre öğretmenlerin katıldıkları uzaktan hizmet içi eğitim sayısına

ve nedene ilişkin oluşturulan Tablo 2 aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin katıldıkları uzaktan hizmet içi eğitim sayısı ve nedeni

Alt Tema/Kavramsal Kodlar	
Uzaktan HİE Katılma Sayısı	f
1-5 arası sayıda katılım	7
6-10 arası sayıda katılım	4
10'dan fazla sayıda katılım	1
Hiç katılmadım	3
Uzaktan HİE Katılım Nedeni	f
Gönüllü olarak	8
Zorunlu olarak	7
Toplam	15

Not: HİE: Hizmet içi eğitim

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerden 7 kişi 1-5 arası sayıda uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetine katılım göstermiştir. Katılımcılardan 4 kişi , 6-10 arası sayıda ve 1 kişi de 10'dan fazla sayıda uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetine katılmıştır. Öğretmenlerin 3'ü ise bu türdeki faaliyetlere hiç katılmadıklarını belirtmiştir. Bu temada, katılımcı öğretmenlere “Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım nedeniniz nedir?” şeklinde bir soruda yöneltilmiştir ve alınan yanıtlara göre katılım nedenine ilişkin dağılım elde edilmiştir. Tablo 2'deki gibi, öğretmenlerin 8'i kurslara katılmada gönüllü olduklarını ifade ederken, 7'si uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine zorunlu oldukları zaman katıldığını belirtmiştir. Bu alt tema bağlamında; katılımcıların uzaktan eğitime katılım nedenine ilişkin olarak katılımcı öğretmenlerden alınan bazı örnek alıntılar şu şekildedir:

“Uzaktan hizmetiçi eğitimlere katılma konusunda istekliyimdir. İnsanların yoğun iş temposu var. Yüz yüze yapılan kurslara gidecek kadar pek vaktimiz yok açıkçası.” (K5)

“Uzaktan hizmetiçi faaliyetlere katılım konusunda istekliyimdir. Uzaktan da olsa bir şeyler öğrenebileceğime, sertifika alabileceğime ve kurs süresince, meslekte kullanabileceğim faydalı bilgiler öğreneceğime inanıyorum.” (K2)

“Kurslara katılmada istekliyimdir. Gönüllü olarak katıldım birçok kursa. Kendimi geliştirmek, çocuklara faydalı bir öğretmen olmak istiyorum.” (K7)

“Kurslara katılım konusunda istekliyim. Kendi ev ortamında, rahat bir şekilde, istediğim zaman kursu başlatabiliyorum. Durdurabiliyorum. Tekrar tekrar izleme şansım oluyor.” (K12)

“Uzaktan hizmet içi eğitim şeklinde çok fazla eğitime katıldım.ve katıldığım kurs ve seminerleri beğendim. Uzaktan hizmet içi eğitimin bence çok avantajlı. Zaman konusunda sıkıntı yaşamıyorsun, İsteddiğin zaman evden katılabiliyorsun.” (K1)

“Eğitilmeye katılmada istekli değilim. Kurslar, seminerler hakkında bilgim pek yok. Duyuran da olmadı . Bilgi sahibi olsam katılabilirdim.” (K3)

“Uzaktan hie yüz yüze oranla daha da faydasız buluyorum. Öğretmenlerin de uzaktan hie ciddiye almadıklarını bu yüzden başvuru yapmadıklarını düşünüyorum.” (K10)

“Şimdiye kadar açılmış kurslara katılmak istemedim. Yoğunum, pek fırsatım olmadı. Çok ciddiye almadığım için de zaman ayırmadım açıkçası. Hangi kursun açıldığını da bilmiyorum. Duyurular malesef yapılmıyor. Ben kendim de araştırmadım.” (K8)

Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlere “Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin güçlü ve zayıf yönleri nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında “*Uzaktan Hizmet İçi Eğitimin Güçlü ve Zayıf Yönleri*” bir tema olarak kabul edilmiştir ve bu tema kapsamında alınan yanıtlara göre uzaktan eğitimin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin oluşturulan Tablo 3. aşağıda verilmiştir.

Tablo 3’te katılımcıların vermiş olduğu cevapların kavramsal kodları ve frekans sıklığı göz önüne alınarak frekans sıralaması sunulmuştur.

Tablo 3. Uzaktan Hizmetiçi Eğitimin Güçlü ve Zayıf Yönleri

Alt Tema/Kavramsal Kodlar	
Güçlü Yönler	f
Ev ortamında eğitim faaliyetlerine katılma imkânı	15
Mekândan bağımsız olması, isteğin yerde eğitime katılabilme	14
Eğitimi izleme ve tamamlama zamanını kendine göre ayarlayabilme	12
Maliyet açısından ekonomik olması	9
Katılımcı kontenjanının yüksek olması	6
Okul ve günlük işleri aksatmadan faaliyetlere katılma imkânı	6
Ders içeriği kayıtlı olduğu için tekrardan izleme olanağının olması	5
Kurs ve seminer seçeneklerinin fazla olması	4
Aynı anda birçok faaliyete başvurabilme imkânı	3
Hastalık bulaştırma açısından risksiz.	2
Zayıf Yönler	f
Eğitmenle yeterli iletişime geçilememesi	15
Anlaşılmayan konular hakkında yeterli dönüt alınamaması	15
Kurs sonu ölçme ve değerlendirmelerin sağlıklı olmaması	9
Katılımcıyı edilgen kılması	5
Motivasyonun eksik olması	4
Grup içi etkileşimin olmaması	4
Eğitim sırasında uygulama yapılamaması	4
Gerekli teknolojik alt yapının eksikliği	3
Faaliyet sonu alınan sertifikalar ile öğrencilere kurs açılmaması	3
Eğitmenin yeterli görülmemesi	2
Ders içeriğinin yetersiz bulunması	2

Not: Birden fazla görüş belirten öğretmenler vardır.

Tablo 3 incelendiğinde, uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin güçlü yönlerinin; ders içeriği kayıtlı olduğu için tekrardan izleme olanağının olması, katılımcı kontenjanının yüksek olması, ev konforunda eğitim faaliyetlerine katılma imkanı, eğitimi izleme ve tamamlama zamanını kendine göre ayarlayabilme, aynı anda birçok faaliyete başvurabilme imkanı, kurs ve seminer seçeneklerinin fazla olması, maliyet açısından ekonomik olması, mekandan bağımsız olması, isteğin yerde eğitime katılabilme, okul ve günlük işleri aksatmadan faaliyetlere katılma imkanı olarak görülmektedir. Ev ortamında uzaktan hizmetiçi faaliyetlere katılma imkanı konusunda, bütün katılımcıların ortak fikirde oldukları görülmektedirler.

Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin güçlü yönleri hakkında bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Ders içeriği kayıtlı olduğu için tekrardan izleme şansın oluyor. İstediyin an açıp izleyebiliyorsun. Bu saydıklarımı uzaktan hizmetiçi eğitimin güçlü yönleri olarak görüyorum. (K10)

Ev ortamında kendini geliştirme fırsatın oluyor. İstediyin zaman kursu açıp

dinleyebiliyorsun. Zaman ve maliyet açısından çok tasarruflu. (K7)

Zaman problemi yok. İstedğin zaman katılabiliyorsun. Zamandan ve mekândan bağımsız, tasarruflu bir eğitim yöntemi. Uzaktan hie. daha fazla katılımcı adına biliniyor. Daha çok kişi eğitime ulaşmış oluyor. (K9)

Uzaktan hizmetiçi eğitimlere evden daha kolay ulaşıla biliniyor. İstedğim zaman kursu açıp dinleyebiliyorum. Kurs seçenekleri çok ve istediğim kadar kursa başvurabiliyorum. Zamanını kendime göre ayarlayabiliyorum. Eğitimlere ulaşım kolaylaştı. (K2)

Yüz yüze eğitimlerin ağırlıkta olduğu zamanlar, köy öğretmenleri eğitimlere katılamıyordu. Ulaşım engeli ve kontenjana girmek sıkıntı oluyordu. Başka şehirlerdeki seminerlere gidemiyorduk. Bu şekilde eğitimlere erişim daha kolay. (K3)

Uzaktan hizmet içi eğitimde istediği kadar kursa katılma seçeneğinin Olması artı bir özelliktir. Sınırlamalar kalkmış oluyor. Esnek zaman, istediğin zaman açıp kaldığın yerden devam edebiliyorsun. (K5)

Evde kendi ortamında, rahat bir şekilde, istediğim zaman kursu başlatabiliyorum. Tekrar tekrar izleme şansım oluyor. Uzaktan eğitim daha ekonomik, bir anda birçok öğretmene ulaşıla biliniyor. (K12)

Eğitimlerde belirlenen kontenjan sayılarının fazla olması, daha çok öğretmenin aynı anda eğitimlere katılma imkanını sağlıyor. Kalabalık ortamlardan uzak kalarak, sağlığını koruyarak, İstedğin kadar eğitime katılabilmek, kendini geliştirmek isteyen öğretmenler için çok iyi bir fırsat. (K15)

Çağımızda zamanı etkili kullanmak her sektörde olduğu gibi eğitim alanında da önemlidir. Benim için en önemli yanı, eğitimlere sabit bir mekân ve saat dilimine bağlı kalmadan istediğim an katılıyor olabilmektir. (K14)

Uzaktan eğitimde birçok eğitime ücretsiz ulaşmamız çok avantajlı ve ekonomik. Zamanı esnek kullanabiliyoruz. Yüz yüze eğitimlerde bütün gününü kursa göre planlamak zorunda kalıyorsun. Uzaktan eğitim daha konforlu. (K1)

Uzaktan hizmetiçi eğitim toplu bir kitleye ulaşma ve mali yük bakımından tasarruflu buluyorum. Pandemi şartlarından dolayı şu anda, sağlık açısından uzaktan hizmetiçi eğitimi tercih ederim. (K11)

Tablo 3 incelendiğinde, uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin zayıf yönleri ise; öğretmenle yeterli iletişime geçilememesi, anlaşılmayan konular hakkında yeterli dönüt alınamaması, kurs sonu ölçme ve değerlendirmelerin sağlıklı olmaması, katılımcıyı edilgen kılması, motivasyonun eksik olması, grup içi etkileşimin olmaması, eğitim sırasında uygulama yapılamaması, gerekli teknolojik alt yapının eksikliği, faaliyet sonu alınan sertifikalar ile öğrencilere kurs açılmaması, öğretmenin yeterli görülmemesi, ders içeriğinin yetersiz bulunması, olarak görülmektedir. Katılımcı öğretmenler, kurs öğretmeni ile etkili iletişime geçememe ve yeterli geri dönüt alamama konusunu uzaktan hizmetiçi eğitimin başlıca zayıf yönü olarak görmektedir.

Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin zayıf yönleri hakkında bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

Yüz yüze hizmet içi eğitimlerde motivasyon ve adaptasyonun sağlana biliniyor ama uzaktan eğitimlerde bu sorunu yaşıyorum. (K2)

Eğitmenler içeriği daha eğlendirici bir şekilde anlatmalı. Ekran başında zaten motivasyonu sağlamak zor oluyor, bir de düz anlatım olunca çok sıkıcı oluyor kurslar. Katılmış olduğum kurslarda eğitmenleri yeterli bulmadım. (K11)

Grup içi tartışma yöntemi ile yeni bilgiler edinilmiş oluyor. Ama uzaktan eğitimde bu

imkânınız yok. Bu zayıf bir yönüdür diyebiliriz. Ayrıca kursların içeriğinin yetersiz olduğunu düşünüyorum. (K10)

Uzaktan hizmetiçi eğitimde sosyalleşme imkânının yok. Yüz yüze eğitimlerde diğer meslektaşlarıyla tanışıyorsun, okulları, velileri, öğrencileri hakkında bilgiler ediniyorsun. Etkileşim var. Bu etkileşim sayesinde öğrenme de kalıcı oluyor. Ama uzaktan eğitimde bu etkileşim yok. (K4)

Sormak istediğimiz noktalar olduğu zaman anında cevap alamıyoruz. Kurslarda işin pratiğini, uygulamasını öğrenemiyoruz. (K7)

Kurs sırasında uygulama yaparak, yaşayarak, konuşarak öğrenme yöntemleri çok önemlidir. Ama uzaktan eğitimde sadece dinleyici pozisyonunda oluyorsun. Bu da öğrenmeyi azaltabilir. (K13)

Uzaktan eğitim seminerlerde eğitimcinin akıcı anlatımı çok önemli. Sıkıcı olunca kursu kapatıyorsun, katılmak istemiyorsun haliyle. (K5)

Uzaktan hie sonunda aldığın sertifikalar işe yaramıyor. Bu sertifikalar ile öğrencilerimize kurs açamıyoruz. (K6)

Uzaktan eğitimde bazen sistemsel, alt yapıdan, internetten kaynaklanan kesintiler sıkıntılar çıkabiliyor. (K1)

Kurslar sonunda sınav olmamalı. Çünkü cevaplara ulaşıyor. Sınav sonuçlarını gerçekçi bulmuyorum. (K2)

Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlere “Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde hangi konular hakkında eğitimler olmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında “Uzaktan Hizmet içi eğitimde olması istenen konular” bir tema olarak kabul edilmiştir ve bu tema kapsamında alınan yanıtlara göre uzaktan hizmet içi eğitim sürecinde olması beklenen konulara ilişkin oluşturulan Tablo 4. verilmiştir. Tablo 4’te katılımcıların vermiş olduğu cevapların analizi frekans sıklığına göre sıralanarak sunulmuştur.

Tablo 4. Uzaktan Hizmet İçi Eğitimlerde Olması İstenen Konular

Alt Tema/Kavramsal Kodlar	
Beklenen Konular	f
Teknoloji/Bilişim	11
Görsel Sanatlar/Hobi	5
Kişisel Gelişim/Psikoloji	5
Sağlık/İlkyardım	5
Mesleki (Branş) Konuları	5
Motivasyon	4
EBA/Uzaktan Eğitim Etkin Kullanımı	4
Müzik	3
Edebiyat	3
Yabancı Dil	2
Kitap Tahlilleri	2
Spor/Beden Eğitimi	2
Rehberlik	1
Kişisel Bakım/Güzellik	1
İletişim	1
Çocuk Gelişimi ve Psikolojisi	1

Not: Birden fazla görüş bildiren öğretmenler vardır.

Tablo 4'ten, katılımcı öğretmenler uzaktan hizmetiçi faaliyetlerde; mesleki, teknoloji, bilişim, kişisel gelişim, psikoloji, spor, beden eğitimi, müzik, kişisel bakım ve güzellik, Eba kullanımı, uzaktan eğitimi etkin kullanma, kitap tahlilleri, edebiyat, yabancı dil, iletişim, görsel sanatlar, hobi, rehberlik, sağlık, ilkyardım, motive edici, eğlenceli içerik, çocuk gelişimi ve psikolojisi konularında eğitim içeriklerinin olmasını istedikleri görülmektedir. Teknoloji ve bilişim konularında eğitim görmek isteyen öğretmenlerin çoğunlukta olduğu yine tablodan görülmektedir.

Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde olması istenen konular hakkında bazı öğretmen görüşleri şöyledir:

Yabancı dil öğretimi ve değerlendirilmesi alanlarındaki kaynakların, kursların çeşitlendirilmesi ve güncellenmesi gerekiyor. (K14)

Teknolojiyi kullanma eğitimi verilmeli. Öğretmenlerin psikoloji konularında da eğitime ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. (K10)

Rehber öğretmenlere özel eğitimler olmasını isterim. (K1)

Uzaktan eğitimi nasıl daha verimli yapabiliriz, buna yönelik kurslar olmalı. (K13)

Hobi, sanatsal faaliyetlere de yer verilmeli. İçeriği dolu dolu ve eğlenceli kurslar olmalı. (K12)

EBA ile ilgili kurslar var aslında ama daha da ayrıntılı olan içerikler olmalı. (K6)

Öğretmenler teknolojik açıdan eğitilmeli. Bu tarz içerikler olmalı. İletişim dersleri olmalı. (K7)

Psikologlar tarafından verilen kişisel gelişim, çocuk gelişimi ve ergen iletişimi ile ilgili kurslar olmalı. (K4)

Teknolojik, psikolojik eğitimler olabilir. Spor, sanat, müzik, gibi farklı alanlarda kurslar olabilir. (K11)

Mesleki açıdan eğitimlere ek olarak hobi edinebileceğimiz, rahatlayabileceğimiz kurslar da olmalı. Örneğin müzik aleti çalma gibi. (K3)

Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlere “Uzaktan Hizmetiçi faaliyete katılım sonucunda, kazanılan bilgi ve becerileri mesleki yaşantınıza aktarabilme durumunuz nedir? Nasıl?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında “Uzaktan hizmetiçi eğitimleri mesleki yaşantıya aktarma durumu” bir tema olarak kabul edilmiştir ve bu tema kapsamında alınan yanıtlara göre uzaktan hizmet içi eğitimleri mesleki yaşantıya aktarma durumuna ilişkin oluşturulan Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Uzaktan Hizmetiçi Eğitimleri Mesleki Yaşantıya Aktarma Durumu

Alt Tema/Kavramsal Kodlar	
Mesleğe Aktarım Durumu	f
Mesleki Yaşantıya Aktarma	13
Mesleki Yaşantıya Aktarmama	2
Toplam	15

Tablo 5'ten görüldüğü üzere, katılımcı öğretmenlerin vermiş olduğu cevapların frekans sıklığı sunulmuştur. Katılımcıların çoğu (n=13) uzaktan hizmet içi eğitimlerde edinmiş oldukları bilgi ve becerileri meslek yaşantılarına aktardıklarını ifade etmişlerdir. Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetleri sonucu kazanılan beceri ve bilgileri meslek yaşantılarına aktarım yapan öğretmen görüşlerinden bazıları da şu şekildedir:

Kurslardan öğrendiğim bazı şeyleri öğrencilere aktarabiliyoruz. Mesela zekâ oyunları kursunu beğenmişim, öğrencilerimle zekâ oyunları oynadık. (K12)

Sertifika almak benim için önemli değil, önemli olan çocuklara faydalı olmak. Bunu da yapıyorum. Aldığım eğitimleri mutlaka çocuklarla uyguluyorum. (K5)

Aldığım eğitimleri meslek hayatıma yansıtmaya çalışırım. Osmanlı Türkçesi eğitimi aldıktan sonra tarihi yazıları okumaya başladım. İşaret dili eğitimi aldım ve çok beğendim. Bunu meslek ve özel hayatıma yansıtacağım tabi. Masal eğitimi kursunu da beğendim ve öğrencilere öğrendiğim yöntemle masallar anlatıyorum. (K1)

Robotik kodlama kursunda edindiğim bilgileri kullandım. Çocuklar ile basit düzey kodlama yaptık. Çok faydalı ve eğlenceli oldu. (K15)

Yapılan seminerler ufuk açıcı özelliklere sahip. Uygun olan yöntemleri dersimde uyguladığımda öğrencilerden çoğunlukla olumlu dönüt alıyorum. (K14)

Tablo 5'ten görüldüğü üzere, katılımcı öğretmenlerden sadece iki kişinin uzaktan hizmetiçi eğitimlerde edinmiş oldukları bilgi ve becerileri meslek yaşantılarına aktaramadıklarını belirtmiştir. Bu hususta; mesleki yaşantılarına aktaramadıklarını belirten iki öğretmenin görüşü ise şu şekildedir:

Aldığımız kursların çoğu teorikti. Her teori her okula uymuyor. Her okulun ihtiyacı farklıdır. Kursun içeriği biraz daha esnek olmalıydı. Köy okulundayım, çoğu materyalim yok. Bu gibi sebeplerden dolayı uzaktan hizmetiçi eğitimlerde edindiğim bilgileri mesleki hayatıma pek yansıtamadım. (K3)

Yüz yüze aldığım kursları faydalı bulmadığım için, uzaktan hizmetiçi kurslara da katılmıyorum. İçeriği kalitesiz buluyorum. (K8)

Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Katılımcı öğretmenlere “Milli Eğitim Bakanlığı'nın hazırlamış olduğu uzaktan hizmetiçi faaliyetlerin daha etkin ve yararlı olması için ne gibi düzenlemeler yapılmalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soru kapsamında “Uzaktan hizmetiçi eğitimlerde yapılması gereken düzenlemeler” bir tema olarak kabul edilmiştir ve bu tema kapsamında alınan yanıtlara göre uzaktan hizmet içi eğitimlerde yapılması gereken düzenlemelere ilişkin oluşturulan Tablo 6 aşağıda verilmiştir. Tablo 6'da katılımcıların vermiş olduğu cevapların analizi frekans sıklığına göre sıralanarak sunulmuştur.

Tablo 6. Uzaktan HİE'de Yapılması Gereken Düzenlemeler

Alt Tema/Kavramsal Kodlar	f
Yapılması Gereken Düzenlemeler	
Eğitimi başarıyla tamamlayan kişileri ödüllendirme	15
Eğitimlerin çevrimiçi planlanması	15
Sertifikaların geçerliliğinin artırılması	14
Eğitim sonu sınavların yeniden gözden geçirilmesi	13
Kursta devamlılık takibi	12
Sertifika verilmesinde kontrol mekanizması	11
Konularda güncellik	8
Kurs ve seminerlere gönüllülük esaslı	8
Farklı branşlara hitap eden eğitimlerin eklenmesi	5
Önceden duyuru ve tanıtım	7
Seviyelere göre (aşamalı) eğitim süreci	3
Eğitmenin yetkinliğini etkili şekilde aktarabilmesi	3
Seminer/ kurs saatlerinin gözden geçirilmesi	1

Not: Birden fazla cevap veren öğretmenler vardır.

Tablo 6'ya göre, katılımcı öğretmenlerin hepsi, uzaktan hizmetiçi eğitimlerin daha etkin ve faydalı olması için gerekli düzenlemelere ilişkin; faaliyetler çevrimiçi olarak yapılmasını ve eğitim faaliyeti sonucunda bir ödül verilmesini (hizmet puanı, kademe ilerlemesi, tayinde kolaylık, idareci atamasında ek puan, ücret ödülü, vb.) görüş bildirmişlerdir. Buna ek olarak, öğretmenlerin 14'ü kurs sonunda alınan sertifikaların geçerliliğinin artırılmasını, 13'ü eğitim sonu sınavlarının etkili ölçüm yapacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve 12'si kursa devam/devamsızlığın takip edilmesi, 11 kişi de sertifikaların gerçekten başarılı olanlara verilmesi değerlendirme sürecine yönelik görüş belirtmişlerdir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın hazırlamış olduğu uzaktan hizmetiçi faaliyetlerin daha etkin ve yararlı olması için yapılması gerekli düzenlemeler hakkında öğretmen görüşlerinden bazı alıntılar şu şekildedir:

Eğitmenlerin enerjileri beni çok etkiliyor. Eğitimi veren görevli konuya hâkim olması, karşıya aktarabilmeli. (K1)

Kursa katılımda gönüllülük aranmalıdır. Kurslar seviye seviye olmalı. Birinci seviyeyi geçen, daha üst seviye kursa başvurabilmeli. (K13)

Kurslara katılım gönüllülük olmalı, zorunlu olduğunda olumsuz tutum geliştirile biliniyor. Kurs sonunda hizmet puanı eklenmeli. Hizmet puanı verilmesi motivasyonumuzu artırır. Kurs sonunda somut olarak bir ödül olmalı, ücret gibi mesela. (K11)

Kurs sonunda öğretmenleri, diğer kurslara teşvik etmek amacıyla ödüller olmalı, hizmet puanı eklenmesi, idareci atamasında aldığımız her eğitim için ek puan alabilmek gibi. (K15)

Kurs sonu sınav yönteminin değişmesi lazım. Bence şu an pek doğru bir ölçüm yapılmıyor. (K6)

Devamsızlık yapan kurstan atılması. Kurslar gönüllü olmalı. Herkesin kursa katılma imkânı olmayabilir, bu yüzden zorunlu katılım şartı olmamalı. (K4)

Kurslar hakkında bilgilendirme yapılmalı. Tanıtımlar yapılmalı. Köyde çalışıyorum ve kurslardan haberim olmuyor. (K3)

Ölçme değerlendirme kısmında sorunlar olduğunu düşünüyorum. Objektif sonuçlar çıkmıyor. Sertifikayı herkes almamalı. Uygulamaya yönelik sınavlar olmalı ve başarılı olan kişiler sertifika sahibi olmalı. (K9)

Eğitmenler konuya hâkim olmalı, konuyu daha dikkat çekici bir şekilde anlatmalı. Bizi motive etmelidir. (K2)

Tartışma ve Sonuç

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara bağlı üretilen öneriler aşağıda verilmiştir.

Bu araştırmada, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetleri hakkında öğretmenlerin görüşlerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda ulaşılan bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun (n=12) uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetine katılım gösterdiği ve uzaktan eğitim tecrübesine sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, katılımcıların çoğunun uzaktan HİE faaliyetine katılımda gönüllü olarak tercihte bulunduğu da belirlenmiştir. Bu bulgu, eğitimde yeni süreçlere öğretmenlerin adaptesini de yansıtmaktadır. Yeni süreçlerde gönüllülük esası önemlidir, değişimsel süreçlerde zorlayıcı değil, istek oluşturmaya özen gösterilmelidir (Erdoğan, 2012, s.49). Uzaktan HİE katılım nedenine ilişkin olarak; öğretmenlerin bir kısmı (n=8) kursları beğendiklerini ve

başlıca katılım nedeni olarak; kendilerini geliştirmek, mesleki becerilerini arttırmak gibi nedenler belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı ise (n=7) resmi olarak zorunlu katılımcı olmadıkları takdirde, kurslara katılmak istemediğini ifade etmiştir ve katılmama nedenlerine ilişkin olarak; kursları sıkıcı bulma, verimsizlik, yetersiz zaman, vb. nedenler belirtmişlerdir. Bu konuda, Parmaksız ve Sıcak (2015)'in çalışmasında da öğretmenlerin uzaktan düzenlenen eğitim etkinliklerini yararlı ve gerekli bulduğu yönündeki olumlu görüşleri belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar bağlamında; çalışmaya dahil olan öğretmenler, uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin, yüz yüze eğitime kıyasla yorumlar yaparak soruları cevapladıkları göze çarpmaktadır. Uzaktan ve yüz yüze eğitim biçiminin birbirlerine kıyasla, her ikisinin de artı ve eksi yönleri olduğuna dikkat çekerek, günümüz şartlarında uzaktan eğitimin artık vazgeçilmez bir eğitim biçimi olduğu konusunda hem fikir olmaları ön plana çıkmaktadır. Parmaksız ve Sıcak (2015)'in çalışmasında uzaktan hizmetiçi eğitimin yüz yüze yapılan hizmet içi eğitimin sağladığı etkiyi sağlamadığını belirten katılımcı öğretmen görüşleri de belirlenmiştir. Bu tespitler, bu çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Katılımcılar uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin güçlü yönleri hususunda sıklıkla; ev ortamında eğitim faaliyetlerine katılma imkânı, mekândan bağımsız olması, isteğin yerde eğitime katılabilme, eğitimi izleme ve tamamlama zamanını kendine göre ayarlayabilme, maliyet açısından ekonomik olması vb. olarak görüş bildirmişlerdir. (Karadağ, 2015)'in hizmet içi eğitimle ilgili yürüttüğü çalışmasında hizmet içi eğitimde yaşanan zorluklarından bahsedilmiştir ve sınıf öğretmenleri hizmet içi eğitimlerin uygun zamanlarda yapılmamasını yaşadıkları önemli sorunlar arasında göstermiştir. Öğretmenler eğitim öğretim dönemi içinde hizmet içi eğitimlerin yapılmasının derslerini aksatmalarına neden olduğunu, ve bu sebeple hizmet içi eğitimlerden verim alınamadığını belirtmişlerdir. Bu bulgu, yüz yüze hizmet içi eğitimin güçlüklerini belirtirken, uzaktan hizmet içi eğitimin de güçlü olduğu yönleri de yansıtmaktadır. Bu bakımdan çalışmayı destekler niteliktedir.

Katılımcılar uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin zayıf yönleri hususunda sıklıkla; öğretmenle yeterli iletişime geçilememesi, anlaşılmayan konular hakkında yeterli dönüt alınamaması, kurs sonu ölçme ve değerlendirmelerin sağlıklı olmaması, katılımcıyı edilgen kılması vb. olarak görüş bildirmişlerdir. Bu hususta, Özkan (2010)'ın tez çalışması sonuç kısmında 'hizmet içi eğitim seminerine katılacakların seçimi objektif yapılmaktadır' sorusuna yönelik olarak katılımcı toplam 355 öğretmenin 349 tanesinin orta, iyi ve çok iyi olarak değerlendirme yaparken, geri kalan 6 öğretmenin zayıf skor verdiği belirlenmiştir ve bu çalışmada hizmet içi eğitimlerde ölçme ve değerlendirme ile ilgili az da olsa memnuniyetsizlik yaşandığı ile ilgili bir bulgu sunmaktadır. Ayrıca benzer bir çalışmada, öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik olumsuz düşüncelerini azaltabilmek için uzaktan eğitimi daha iyi tanımalarına yardımcı olacak etkinliklerin düzenlenmesi, (Horzum vd., 2012) şeklinde öneri sunulmuştur.

Tekin (2020)'de yaptığı çalışmada, uzaktan eğitim yöntemi kullanılan hizmet içi eğitim programlarının avantaj ve dezavantajlarına ilişkin öğretmen görüşlerine yönelik tespitler belirlemiştir. Öğretmenler hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim kullanılan programları, ekonomik olma, zaman, mekân ve araç gereçten bağımsız olma, bireysel ve esnek olma, gibi yönlerden avantajlı gördüklerini, buna rağmen iletişim ve etkileşimin sınırlı olması, soru sormamak, kalıcılığın eksik olması, pasif alıcı rolünde olma, gibi yönlerden dezavantajlı gördüklerini belirtmişlerdir. Tekin (2020)'nin çalışma bulguları ile bu çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar bağlamında; katılımcı öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetinde olması istenen konulara yönelik sıklıkla belirttiği başlıklar; teknoloji/bilişim, görsel sanatlar/hobi, kişisel gelişim/psikoloji, sağlık/ilkyardım, mesleki (brans) konuları, motivasyon, EBA / Uzaktan eğitimin etkin kullanımı vb. şeklinde tespit edilmiştir. Bu bulgu bağlamında, katılımcıların teknoloji ve bilişim konularındaki istek ve beklentilerinin oldukça yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bunun yanı sıra mesleki açıdan öğretmeni motive edecek, rahatlatacak, sanatsal ve eğlenceli etkinlik içeriklerine dönük taleplerde belirlenmiştir. Parmaksız ve Sıcak (2015) yapmış oldukları çalışma sonucunda, uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde öğretmenlerin en çok tercih ettikleri faaliyet içeriklerini; aile, çocuk ve öğretmen, okulda ve sınıfta beden dili, farklı düşünme biçimleri, kişisel ve mesleki gelişim, sınıf yönetimi, sınıfta pozitif davranışların yönetimi, oyun ve fiziki etkinlikler, okuma yazmaya hazırlık, öğretmenlik mesleği ve okul olgunluğu, gibi konular olduğunu belirlemiştir. Parmaksız ve Sıcak (2015) çalışmadaki içerik tespitleri ile bu çalışmadaki bazı içerik tespitleri benzerdir. Özavcı ve Çelikten (2017) de çalışmalarında, HİE faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlara ait “Planlama” teması altında öğretmen görüşleri belirlemiştir ve hizmet içi eğitimlerin öncelikle öğretmen görüşleri ve istekleri doğrultusunda planlanması, en uygun zaman gözetilerek HİE düzenlenmesi ve gerekli duyuruların yapılması yönünde öneri sunmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt problemine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar bağlamında; uzaktan hizmet içi eğitimleri mesleki yaşantıya aktarma durumuna yönelik olarak uzaktan hizmetiçi eğitimlere katılmış/tecrübesi olan öğretmenlerin çoğunluğu (n=13) uzaktan hizmetiçi eğitimlerde edinmiş oldukları bilgi ve becerileri, meslek yaşantılarına aktardıklarını ve almış oldukları eğitimleri mesleki gelişimleri açısından faydalı bulduklarını belirtmiştir. Bu çalışmada, katılımcı öğretmenlerden bazılarının ise (n=2) kurs sonucunda edindikleri bilgi ve becerileri, meslek yaşantılarına aktaramadıklarını ifade ettiği belirlenmiştir. Bu hususta, kurs içeriğinin teori yönünün fazla olması, uygulama yönünün az olması, verimlilik ve kalite ile ilgili eksikliği sebep olarak göstermişlerdir. Benzer bir araştırma sonucunda Keleş (2019), öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiklerini; özellikle öğretim yöntem ve teknikleri, oyunla öğretim ve çocuk oyunları, gibi faaliyetleri sınıf ortamına taşıdığını dile getirmiştir. Ertuğrul (2007, s.61) da çalışmasında başarılı öğretmenlerin alanıyla ilgili yeni gelişmeleri izlediğini vurgulamıştır; değişime açık, yenilikçi ve yorumlama yeteneği yüksek bireyler olduğundan bahsetmiştir. Bu tespit, öğretmenlerin mesleki gelişimleri ve başarı arasındaki ilişkiye de dikkat çekmektedir.

Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin olarak elde edilen sonuçlar bağlamında; uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerin daha etkin ve faydalı olması için yapılması gereken düzenlemeler hakkında katılımcıların sıklıkla belirttiği öneriler; eğitimi başarıyla tamamlayan kişileri ödüllendirme, eğitimlerin çevrimiçi planlanması, sertifikaların geçerliliğinin artırılması, eğitim sonu sınavların yeniden gözden geçirilmesi, kursta devamlılık takibi, sertifika verilmesinde kontrol mekanizması, konularda güncellik, vb. olarak belirlenmiştir. Benzer bir çalışma sonucunda (Özavcı, 2015); düzenlenecek uzaktan hizmet içi faaliyetlerin öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda planlanması, faaliyetlerin sayısının artırılması, eğitim verecek kişilerin alan uzmanlığının sağlanması, düzenlenen uzaktan hizmetiçi faaliyeti bitiminde değerlendirmeler yapılmalı, bu değerlendirmelerin sonucuna göre öğretmenlerin bilgi seviyelerine yönelik geri bildirimler sunulmalıdır, şeklinde öneriler dile getirilmiştir. Ayrıca, Amadi (2013) uzaktan web eğitimlerin, öğretmenlere öğretim ve mesleki becerilerini geliştirmek için, hatta sınıflarından ayrılmadan, inanılmaz derecede zengin bir öğretim ve

bilgi kaynağı sağladığını vurgulamıştır ve özellikle mesleğe yeni başlayan öğretmenlere yönelik öğretmenliğin ilk yılında destek sağlayıcı çevrimiçi rehberlik ve çevrimiçi iletişim uygulamalarının sunulduğu fırsatlar önerilmiştir. Bu bağlamda, günümüzde ve gelecekte uzaktan eğitim faaliyetlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde önemli bir rol oynadığı ve sürecin daha da gelişeceği söylenebilir.

Bu çalışmanın sonucunda ulaşılan bulgulara dayalı olarak; araştırmacılar, uygulayıcılar ve karar vericilere yönelik aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Hizmet içi eğitimin, mesleki gelişim açıdan gerekliliği ve uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin sağlamış olduğu kolaylıklar göz önüne alınarak, öğretmenlerin bu faaliyetlere gönüllü katılımlarını sağlayacak, ödül vb. süreçleri kullanarak motive edici çalışmaların yürütülmesi faydalı olabilir.
- Uzaktan hizmet içi eğitimlerin faaliyetlerinin uygulama ve değerlendirme aşamalarında görülen zayıf yönler dikkate alınarak, eğitimle yeterli iletişim kurma, anlaşılmayan konular hakkında geri dönüt alabilme, kurs sonu ölçme ve değerlendirmelerin yeniden gözden geçirilmesi, gibi süreçlerde yeniden düzenlemeler planlanabilir.
- Uzaktan hizmetiçi eğitim faaliyetleri, imkanlar doğrultusunda, çevrimiçi (canlı) katılım sağlanabilecek şekilde planlama yapılması sağlanabilir.
- Uzaktan hizmetiçi faaliyetler sonunda almaya hak kazanılan sertifikaların geçerliliği ve kullanılabilirliği hakkında yeni düzenlemeler yapılabilir.
- Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyet planlarının, kurumlarda ilgili kişiler tarafından öğretmenlere yönelik önceden duyurma, tanıtıma ve eğitim içerikleri hakkında bilgilendirmeler yapma yönünden rehberlik çalışmaları yürütülebilir.
- Uzaktan hizmet içi faaliyetleri hazırlanmadan önce, öğretmenlere ilgi, ihtiyaç ve beklentilerine yönelik anketler uygulanabilir, böylece farklı ilgi ve alanlara yönelik güncel seçenekler oluşturulabilir.
- Öğretmenlerin ‘bilişim ve teknoloji’ konusunda ihtiyaç duyduğu hizmet içi eğitim faaliyetleri nitelik ve nicelik yönünden artırılabilir.
- Bu çalışmada görüşme tekniği kullanılmıştır, farklı araştırma yöntemlerinin de kullanıldığı, farklı eğitim bölgelerinde, çok sayıda öğretmen ve okul yöneticisinin dahil olduğu daha geniş çalışma gruplarıyla yeni çalışmalar tasarlanabilir.

Kaynakça

- Amadi, M. N. (2013). In-service training and professional development of teachers in Nigeria: through open and distance education. *Bulgarian Comparative Education Society*.
- Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Baltacı, A. (2017). Nitel veri analizinde Miles-Huberman modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 1-14.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal bilimlerde içerik analizi* (2. Baskı). Ankara: Siyasal Yayıncılık.
- Bümen, N. T., Alev, A., Çakar, E., Gonca, U., & Veli, A. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 31-50.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmet içi eğitim ve Türk Merkezi yönetimindeki uygulaması*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2007). The qualitative content analysis process. *JAN: Research Methodology*. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569>.
- Erdoğan, İ. (2012). *Eğitimde değişim yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Ertuğrul, H. (2007). *Öğretmenin başarı kılavuzu*. İstanbul: Nesil Yayıncılık.
- Helvacı, M. A. (2015). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi ilke, yöntem ve süreçler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Horzum, M. B., Albayrak, E., & Ayvaz, A. (2012). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitime yönelik inançları. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 55-72.
- Karadağ, R. (2015). Sınıf öğretmenlerinin Türkçe öğretimine yönelik hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri ve hizmet içi eğitim gereksinimleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(3).
- Keleş, H. A. (2019). *Yönetici ve sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi*. [Yayımlanmış yüksek lisans tezi]. Kırıkkale Üniversitesi.
- Maxwell, J. A. (2008). Designing a qualitative study. *The SAGE handbook of applied social research methods*, 2, 214-253.
- Özavcı, E. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı e-hizmet içi eğitim uygulamalarında öğretmen görüşlerine göre karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Okan Üniversitesi.
- Özavcı, E., & Çelikten, M. (2017). Uzaktan hizmet içi eğitim uygulamalarında öğretmen görüşlerine göre karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2), 39-76.
- Özdemir, S. M. (2016). Öğretmen niteliğinin bir göstergesi olarak sürekli mesleki gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Özkan, M. (2010). *Hizmet içi eğitim programlarının oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Parmaksız, R., & Sıcak, A. (2015). Uzaktan hizmetiçi eğitime ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 187-212.

-
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. Çev. Ed. M. Bütün ve SB Demir. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Rahman, F., Jumani, N. B., Akhter, Y., Chisthi, S. U. H., & Ajmal, M. (2011). Relationship between training of teachers and effectiveness teaching. *International Journal of Business and Social Science*, 2(4).
- Seferoğlu, S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 149.
- Tekin, O. (2020). Uzaktan eğitim kullanılan hizmet içi eğitim programlarına yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram Ve Uygulama*, 16(1), 20-35.
- Tekindal, M., & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*, 20(1), 153-172.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri –Tanıtım, <http://oygm.meb.gov.tr/www/tanitim/icerik/633>, erişim tarihi: 30.04.2021.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Hizmetiçi Eğitim Planları, <http://oygm.meb.gov.tr/www/hizmetici-egitim-planlari/icerik/28>, erişim tarihi: 30.04.2021.
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. Resmi İstatistikler. <https://sgb.meb.gov.tr/www/resmi-istatistikler/icerik/64>, erişim tarihi: 01.10.2021.
- Türk Dil Kurumu, TDK. (2021). Sözlükler: <https://sozluk.gov.tr/>
- Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilir nitel bir araştırma tekniği: Görüşme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(24), 543-559.
- Uçar, R., & İpek, C. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici Ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 34-53.
- Wells, M. (2014). Elements of effective and sustainable professional learning. *Professional development in education*, 40(3), 488-504.
- Yavuz, C. (2015). Uzaktan ve yüz yüze hizmet içi eğitimin öğrenenlerin başarısı ve öğrenmenin kalıcılığı açısından karşılaştırılması. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin yayınları.

Extended Abstract

Introduction

Today, changes and developments in various fields also dramatically affect educational institutions, which are expected to renew and update themselves to adapt to the changes constantly. It is of significance to train the public officials, who play an active role in the cultural and economic development, to promote their efficient and effective performance (Çevikbaş, 2002). In-service training activities provided by the Turkish Ministry of National Education are important professional development opportunities that allow teachers to catch up with recent developments and innovations. Besides, distance in-service training programs are another service of the Turkish Ministry. In-service training programs and development activities are designed to improve teachers' professional knowledge, skills, and attitudes, improving student learning (Rahman, Jumani, Akhter, Chisthi, & Ajmal, 2011). However, due to the Covid-19 pandemic, the Turkish Ministry has organized and administered digital professional development training based on informatics (e.g., distance education) for the 2020-2021 academic year (<http://oygm.meb.gov.tr>).

This study aimed to reveal teachers' opinions and thoughts about distance in-service training programs and explore their attitudes, expectations, and suggestions about such activities. Our study findings would contribute to future distance in-service training programs' content creation, delivery, and update processes. In this study, we sought answers to our central question, "What are teachers' opinions about the distance in-service training programs organized by the Turkish Ministry of National Education?" and to the sub-questions.

Method

We applied a qualitative research method, a type of social research that collects and interprets non-numerical/qualitative data. Qualitative researchers generally ask questions about the meaning of real-life events and activities and also focus on the impacts of physical and social contexts on those events and activities (Maxwell, 2008). The main purpose of qualitative research is to reveal perceptions and experiences and to emphasize the "phenomenon" to be investigated in phenomenological studies (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020). The study group consisted of 15 volunteer teachers (n=15) from different branches. Due to the Covid 19 pandemic, the accessibility principle and voluntary participation in online interviews were considered essential in selecting the participants. The study data were collected using a semi-structured interview form developed by the researchers. The form consisted of personal information and five open-ended questions to determine participant teachers' views about distance in-service training programs.

These questions were as follows: (1) *How many times and why have you participated in distance in-service training programs?* (2) *What are the strengths and weaknesses of distance in-service training activities?* (3) *Which subjects should be included in training programs?* (4) *Have you been able to transfer the knowledge and skills you have acquired to your professional life?* and (5) *What kind of improvements should the Turkish Ministry of National Education make distance in-service courses more effective and useful?* Also, in this study data were analyzed using content analysis techniques.

Results

We concluded that most of the teachers 'voluntarily' participated in the distance in-service training programs. They pointed out the strengths of distance in-service training activities as being independent of time and place and easy access. However, they highlighted the weaknesses: the lack of one-on-one dialogue between the trainer and participants and the lack of feedback. The teachers also mentioned certain deficient in the assessment and evaluation procedure at the end of the program. The participants stated they were satisfied with the program contents but wanted extra distance in-service training courses on technology use, visual arts, and personal development.

We also found that most teachers (n=13) transferred the knowledge and skills they acquired in distance in-service training to their professional lives. Suggestions and comments were received from the participants regarding the possible improvements in the in-service training activities. They suggested planning online activities and rewarding them at the end of the program. They indicated that distance in-service training activities would be more effective and beneficial if improvements were made.

Conclusion

The study findings suggest that most teachers voluntarily preferred to participate in the courses. In this sense, volunteering is essential for new experiences, and care should be paid to foster desire, not to impose pressure (Erdoğan, 2012, p.49). During the interviews, the participants compared the distance and face-to-face education methods and emphasized the strengths and weaknesses of both methods and precisely the indispensable new place of distance education today. Accordingly, it can be implied that distance education programs would play an important role in the professional development of teachers today and the future. At the end of the study, considering the findings related to the importance and advantages of professional distance in-service training programs and the reasons for teachers' non-participation in such programs, we recommended conducting extensive studies to solve the possible issues in this regard.