

## **Öğretmen Görüşlerine Göre Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri**

**Erkan ÖZAVCI**

**Mustafa ÇELİKTEN**

**Özet:** Bu araştırma; Türkiye’de Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen uzaktan hizmet içi eğitim uygulamasında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, bu programların öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını karşılama açısından nicelik ve nitelik yönüyle ne derece yeterli olduğu değerlendirilmiştir. Araştırma nitel bir çalışmadır. Çalışma olgubilim desenine göre düzenlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu aşırı veya aykırı durum ve maksimum çeşitlilik örneklemesine göre seçilmiş İstanbul ili Anadolu Yakasında bulunan dokuz okuldaki 42 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmada nitel veri analiz yöntemlerinden “içerik analizi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin mesleki gelişime ihtiyaç duydukları, bunun için de hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen uzaktan hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmediği, ayrıca biçim ve içerik yönünden yetersiz olduğu belirlenmiştir. Öğretmenler düzenlenecek uzaktan hizmet içi eğitimlerin ihtiyaçları doğrultusunda, nitelikli olarak , yetkin eğitimciler tarafından yapılması beklentisi içerisindeyler.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet İçi Eğitim, Uzaktan Hizmet İçi Eğitim, Öğretmen Görüşleri

## **The Problems Encountered In Distance Teacher Training Programs and Solutions They Offer To Those Problems**

**Abstract:** The aim of this research is to determine the problems faced in Distance Teacher Training Programs organized by the Ministry of National Education and to examine the solutions offered by teachers. It is also evaluated how qualitatively and quantitatively effective these programs are in terms of meeting teachers' needs. The nature of the research is a qualitative one and the study involves phenomenological design. The study group of the research consists of 42 teachers from nine different schools on the Anatolian side of Istanbul who were selected by extreme or deviant sampling and maximum variation sampling methods. The data were collected by using a half structured interview form and were analyzed by content analysis. The results of the study revealed that teachers believe they need professional development and consider teacher training programs necessary but distance teacher training programs organized by Ministry of National Education are not planned in accordance with teachers' needs and are also insufficient in form and content. Teachers suggest that Distance Teacher Training programs be carried out by qualified experts and be in accordance with teachers' needs. Besides, they should be held in places where teachers can easily reach.

**Key Words:** In-Service Training, Distance Teacher Training, Teachers' Opinions

### **1. Giriş**

Yaratıcı eğitim ve gelişim uygulamalarını hayata geçiren örgütler, bu uygulamaları uygulamayan örgütlere göre daha iyi performans gösterdikleri bildirilmektedir. Eğitim ve geliştirme; örgütlerin karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etmede önemli bir rol

oynamaktadır. Web kaynaklı eğitim gibi yeni teknolojiler, çalışanların eğitimleri için belirli bir merkezde bir araya getirilmelerinin maliyetini azaltmaktadır. Bununla birlikte yeni uygulamalar öğrenmenin oluşması için gerekli koşulları (uygulama, geribildirim, kişiye göre olma, vb) içermektedir. Örgütler eğitimi bir kerelik bir olay olarak değil, işbirliği, teknolojiye dayalı eğitim (çevrimiçi öğrenme gibi) ve geleneksel sınıf öğretimi gibi çeşitli yöntemlerin birleşimi ile ortaya konan öğrenme koşullarını uygulamaktadırlar (Noe, 2009, s.27). Günümüz dünyasında bilgiye ulaşan ve uygun bilgiyi seçen toplumlar ile bireyler arasındaki fark ile bu duruma ayak uydurmayan toplumlarla bireyler arasındaki fark açılmaktadır. Eğitimin hayat boyu sürmesi, bireylerin okul eğitimi sonrası eğitim imkanlarına sahip olması ile mümkündür. Günümüz dünyasında bilgi ve becerilerdeki sürekli değişim bireylerin hangi düzeyde eğitim alırlarsa alsınlar, yetişkin eğitimi hizmetlerinden faydalanarak bilgi, becerilerini yenileme ve geliştirme zorunluluğu vardır (Miser, 2002, s. 56).

Bireyin işe başlangıcından emekli oluncaya kadar katılacağı eğitim “hizmet içi eğitim” olarak isimlendirilir. Bu durumda hizmet içi eğitim bireylerin iş yaşamına uyumunu sağlayarak iş yaşamındaki bilgi ve becerilerini artırmalarını sağlayan eğitimidir. Konuya bu çerçeveden bakacak olursak, kurumların faaliyetleri arasında çalışanlarının sürekli gelişimlerini sağlamakta yer almaktadır. Bunun da yolu hizmet içi eğitimden geçmektedir (Kayabaş, 2008, s. 11). Bugün yapılandırmacı yaklaşım modelinin benimsenmesi ile başlayan yeniden yapılandırma süreci ile öğrenme-öğretme ortamları dönüşüm

içerisindedir. Öğrenciyi kendi öğrenmesinde aktif hale getiren, eğitimi her öğrenci için bireyselleştiren, öğretmeni bilgiyi sunan olmaktan çok rehber rolünde konumlayan ve öğrenme ortamını hazırlayan, paylaşan, üreten, geliştiren öğretmen modeline taşıyan gelişmeler ışığında, öğretmen eğitimlerinin de değişime uğraması kaçınılmazdır. Açıkçası, bugünkü klasik örgütlenme, klasik organizasyon modeli ve klasik hizmet içi eğitim yöntemleri ve mevcut donanımlar ile ihtiyaç duyulan öğretmen yeterliliklerine ulaşmak mümkün gözükmemektedir. (Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), 2010, s. 42).

Geçmişte, birçok ülkede önemli ölçüde başarılı olmuş öğretim programlarının, ülkemizde başarısızlık sonucu uygulamadan kaldırılmasının sebebi de, bu programları uygulama konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayan öğretmenlerdir” (Çifçi, 2008). Ülkemizin eğitim alanında yürüttüğü geliştirme çalışmalarının yeniden başarısızlığa uğramaması için HİE etkinliklerine ağırlık verilmeli ve öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerileri, çağın gereklerine göre sürekli geliştirilmelidir (Tekin ve Ayas, 2006, s. 169). Eğitimde istenen başarıyı sağlama konusunda internet, bu değişimin sağlanması açısından ciddi olanaklar sunabilmektedir. Eğitim kurumlarında ideal düzeyde eğitimi (uzaktan eğitim, e-öğrenme) gerçekleştirebilmek çok önemlidir (Arslan ve Şahin, 2013). Bümen, Ateş, Çakar, Ural, Acar’a (2012, s. 39) göre; mesleki gelişim (MG) etkinliklerine katılan öğretmenlerin %25 yapılan etkinliklerin faydalı olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin mesleki gelişim etkinliklerine katılmama nedenleri, ders

programlarının uygun olmaması, ailevi sorumluluklar, kendilerine uygun mesleki gelişim etkinliğinin bulunmaması olarak ifade etmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin %20'sinin kurs, çalıştay, seminer ve konferans türü etkinliklerin gelişimleri üzerinde çok az etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

İşman'a (2011:2) göre "geçmiş yıllarda toplumlar için ütopya sayılan uzaktan eğitim uygulamaları, bilgi teknolojilerindeki gelişmelerle birlikte günümüzde iletişim ağı üzerinden kolaylıkla uygulanabilir hale gelmiştir". Teknolojik gelişmelerde yaşanan gelişmeler yardımıyla uzaktan eğitim ile öğretmen hizmet içi eğitimleri için uygulanabilen bir yöntem olabilmektedir. Tüm dünyada uygulanan uzaktan eğitim yöntemi ile Türkiye'nin çok farklı bölgelerinde görev yapan öğretmenleri zaman ve mekandan bağımsız olarak gerek belli saatlerde (senkronik) internet üzerinden bir araya gelerek, gerekse de eş zamanlı olmadan (asenkronik) katılabilecekleri uygulamalar, bu iş için çekilmiş videolar izleyerek veya etkileşimli uygulamalar şeklinde hizmet içi eğitimlerini gerçekleştirebilirler (MEB, 2010).

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından 2014 yılında açıklanan 2013 yılı hizmet içi faaliyet raporuna göre: Öğretmenlerimizin meslek içi eğitim ihtiyaçları; öğretmenlerin talepleri, mevzuat zorunlulukları, bilim ve teknolojiye gelişmeler, yönetici, denetim raporları vb. eylem planları ve diğer üst belgeler dikkate alınarak belirlenmektedir. Hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik anketler geliştirilmiştir. Anketler herhangi bir

kağıt kullanılmadan çevirimiçi olarak uygulanmaktadır. Anket soruları “öğretmenlik mesleği”, “bilişim teknolojileri”, “kişisel gelişim” konularını içeren 3 bölümden oluşmaktadır ( MEB 2013 yılı HİE faaliyet raporu). Yılmaz ve Düğenci’ye (2010, s.72) göre; uzaktan hizmet içi eğitim (UHİE) genellikle büyük ölçekli kuruluşlar için daha avantajlı olmaktadır. Özellikle ülke geneline veya dünya geneline yayılmış kurumlar için uzaktan hizmet içi eğitim vazgeçilmez olmalıdır. Ayrıca personel sayısı fazla olan kurumlarda eğitim alan çalışanları değerlendirme işlemleri de kolayca uzaktan yapılabilir.

Bu araştırmanın amacı MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan uzaktan hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunları tespit ederek çözüm önerileri sunmaktır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1- MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitimde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- 2- MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin uzaktan hizmet içi eğitimde karşılaştıkları sorunlara çözüm önerileri nelerdir?

### **1.1. Araştırmanın Önemi**

Çelikten ve Şanal’a (2005, s. 226) göre; genelde bilim ve teknolojide, özelde ise eğitim bilimi, eğitim teknolojisi, programlar, öğretme-öğrenme süreç ve yöntemleri, eğitim sisteminin yapı ve işleyişinde meydana gelen bazı değişimler öğretmenlerin de hizmet içinde sürekli eğitimini ve öğrenmesini zorunlu hale getirmektedir. Öğretmenlerin hizmete girmeden önce, işe girmek, yarışmayı

kazanmak ve seçilebilmek için ne kadar çok bilgili olması gerekiyorsa, bu durumunu hizmet içinde de sürdürmesi ve kendisinden beklenen görevlerini gereği gibi yapabilmesi için bilgisinin günün koşullarına göre geliştirmesi gerekir. Hizmet öncesi eğitim ne denli önemli ve yeterli olursa olsun, ayrıca hizmet içi eğitime de ihtiyaç vardır.

Gültekin, Çubukçu ve Dal'a (2010) göre; öğretmenler hizmet içi eğitimi, gerek kurumsal gerekse bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak görmektedirler. MEB'in düzenlediği hizmet içi eğitim programlarına katılan MEB personelinin düzenlenen HİE programlarının planlanması ve yürütülmesi bağlamında pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Uçar ve İpek'in (2006) ilköğretim öğretmenlerinin HİE ihtiyaçlarına yönelik yaptıkları çalışmada da yüz yüze yapılan HİE uygulamasını gerek içerik gerekse uygulanış biçimi bakımından yeterli bulunmadığını tespit etmişlerdir. İşman'a (2011) göre bilişim teknolojilerindeki gelişmeler eğitimcileri yeni eğitim-öğretim modelleri geliştirmeye zorlamıştır. Bilişim teknolojileri yardımıyla farklı ortamlarda bulunan öğretmen ve öğrenciler, mesafe gözetmeksizin birbirleriyle görüntülü ve sesli iletişim kurmaktadırlar. Yılmaz ve Düğenci'ye (2010, s. 73) göre; eğitimi zamandan ve mekândan bağımsız yapmak, kişiselleştirmeyi ve fırsat eşitliğini sağlamanın yanı sıra, verilmek istenen eğitimin daha çok kişiye ulaşmasını ve ekonomik hale gelmesini sağlamıştır. Bu sebeple uzaktan eğitim modelleri eğitimin hemen her alanında, dünyada ve ülkemizde, kurumlar ve kitleler tarafından tercih edilmektedir.

Bu araştırma:

1.MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin UHİE de karşılaştıkları sorunları ve çözüm önerilerini göstermesi,

2.MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerine uygulanan UHİE'in, biçim ve içerik yönünden algılarını (düşüncelerini, fikirlerini) yansıtması,

3.MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin yukarıdaki maddelerde belirtilen konuları algılayış biçimleri hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirtmesi bakımından önemlidir.

## **2. Yöntem**

### **2.1. Araştırma Modeli:**

Araştırma tarama modelindedir. Tarama modeli, dün veya bugün var olan bir durumu veya olguyu olduğu biçimiyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan olgu, kişi ya da nesne var olduğu koşullar içerisinde tanımlanmaya çalışılır. Onları hiç bir şekilde etkilemek veya değiştirmek çabası göstermez. Amaç bilinmek istenen şeyi uygun bir şekilde gözlemleyip belirlemektir (Karasar, 2012, s. 77).

Araştırmaya ait veriler nitel araştırmalarda kullanılan “Görüşme (Mülakat)” tekniği ile toplanmıştır. Görüşme tekniği konu



ile ilgili sözlü iletişim yolunu kullanarak hazırlanan sorular çerçevesinde ilgili kişilerden veri toplama tekniğidir. Görüşmenin genel olarak iki ana amacı vardır. İlk olarak görüşme ile araştırma verisi toplamak, İkinci olarak görüşmede karşılıklı olarak işbirliği sağlamak. Üçüncü olarak görüşmede kendine güveni artırmak (Karasar, 2012). Görüşme, bireylerin, çeşitli konulardaki deneyim, tutum, düşünce, niyet, zihinsel algılar ve tepkiler gibi gözlenemeyen unsurların anlaşılabilir olarak olası nedenlerinin öğrenilmesinde en kısa yol olarak kullanılmaktadır. Görüşmede, söylenenlerin yüzeysel anlamları ile birlikte derinliğine anlamlar da çıkarılabilir. Görüşmede araştırmacı karşılaştığı karanlık noktaları anında soracağı sorularla aydınlatılabilir. Derinlemesine yapılan bir görüşme, nitel araştırmaların ayırt edici özelliğidir (Karasar, 2012, s. 166). Bu araştırmada, MEB İstanbul ili Kadıköy ilçesine bağlı resmi okullarında görev yapan 42 öğretmenin UHİE görüşlerini almak için “Görüşme” yapılmıştır. Öğretmenlerin görüşlerini almak için “Yarı yapılandırılmış görüşme formu” kullanılmıştır. Bulguların analizinde ise görüşme analizinde kullanılan “Betimsel Analiz” tekniği kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek’e (2003) göre, bu analiz tekniğinde, elde edilen veriler okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış olarak sunulur (Özdemir, 2010, s. 336).

## 2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul ili Anadolu yakasında bulunan resmi okullarından 9 tanesinde görev yapan 21’i kadın (K),

21'i erkek (E) olmak üzere toplam 42 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, nitel araştırma geleneğine uygun olan amaçlı örneklem yöntemlerinden aşırı veya aykırı durum ve maksimum çeşitlilik örnekleme tekniklerine göre oluşturulmuştur. Aşırı veya aykırı durum örnekleme tekniği, “derin bir incelemeye tabi tutulabilecek sınırlı sayıda, ancak aynı ölçüde de bilgi bakımından zengin durumların çalışılmasını öngörür” (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu anlamda İstanbul ili anadolu yakasında MEB resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin, araştırma sorularına ait daha kapsamlı veriler ortaya koyabileceği, araştırma problemini çok boyutlu ve derinlemesine anlamamıza yardımcı olabileceği varsayılmıştır. Maksimum çeşitlilik örnekleme göre de “görel olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır.” (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s.136). Bu çerçevede çeşitlilik öğretmenlerin okul tipleri, branşları ve kıdem durumları dikkate alınarak çalışma grubuna dahil edilmesiyle sağlanmıştır. Aşağıdaki tabloda çalışma grubuna ait veriler bulunmaktadır.

**Tablo 1.** Çalışma Grubuna Dahil Edilen Öğretmenlerin Yaş, Cinsiyet, Hizmet Yılı, Branş, Okul Türüne İlişkin Veriler

No	Yaş	Cinsiyet	Hizmet	Branşı	Okul
G <sub>1</sub>	37	Erkek	16	Edebiyat	Lise
G <sub>2</sub>	39	Erkek	17	Coğrafya	Lise
G <sub>3</sub>	35	Kadın	13	Matematik	Lise
G <sub>4</sub>	40	Kadın	17	Edebiyat	Lise
G <sub>5</sub>	32	Kadın	8	Görsel	Ortaokul

$G_6$	31	Kadın	7	Fransızca	Ortaokul
$G_7$	36	Kadın	15	Edebiyat	Lise
$G_8$	32	Erkek	7	İngilizce	Ortaokul
$G_9$	35	Erkek	12	Matematik	Lise
$G_{10}$	41	Erkek	18	Sosyal	Ortaokul
$G_{11}$	33	Kadın	7	Türkçe	Ortaokul
$G_{12}$	49	Kadın	27	Müzik	Ortaokul
$G_{13}$	27	Kadın	4	Matematik	Ortaokul
$G_{14}$	46	Erkek	16	Kimya	Lise
$G_{15}$	40	Kadın	16	Biyoloji	Lise
$G_{16}$	37	Erkek	16	Resim	Ortaokul
$G_{17}$	32	Kadın	7	Felsefe	Lise
$G_{18}$	31	Kadın	9	Bilgisayar	Meslek
$G_{19}$	38	Erkek	13	Matematik	Lise
$G_{20}$	35	Kadın	12	Rehberlik	Ortaokul
$G_{21}$	29	Erkek	5	Fen	Ortaokul
$G_{22}$	30	Kadın	5	Sınıf	İlkokul
$G_{23}$	32	Erkek	9	Meslek	Meslek
$G_{24}$	39	Erkek	15	Beden	Ortaokul
$G_{25}$	30	Erkek	7	Edebiyat	Lise
$G_{26}$	29	Erkek	5	Meslek	Meslek
$G_{27}$	36	Erkek	14	Sınıf	İlkokul
$G_{28}$	28	Kadın	8	İngilizce	Lise
$G_{29}$	42	Erkek	13	Rehberlik	Lise
$G_{30}$	60	Erkek	39	Sınıf	İlkokul
$G_{31}$	48	Kadın	25	Sınıf	İlkokul
$G_{32}$	57	Erkek	40	Sınıf	İlkokul
$G_{33}$	28	Erkek	4	Matematik	Ortaokul
$G_{34}$	32	Kadın	9	Din Kül. Ahl	Lise
$G_{35}$	36	Erkek	12	Kimya	Lise

$G_{36}$	60	Erkek	25	Türkçe	Ortaokul
$G_{37}$	53	Kadın	24	İngilizce	Lise
$G_{38}$	44	Kadın	19	Kimya	Lise
$G_{39}$	39	Erkek	14	Edebiyat(Mdr.	Ortaokul
$G_{40}$	45	Kadın	20	Fizik	Lise
$G_{41}$	34	Kadın	11	Fen Teknoloji	Ortaokul
$G_{42}$	36	Kadın	12	İngilizce	Ortaokul

Araştırmaya ait verileri toplamak için İstanbul ili Kadıköy ilçesine bağlı 9 resmi okulda görev yapan 42 öğretmenle şubat, mart, nisan 2015 tarihlerinde kaydedilmek üzere görüşmeler yapılmıştır. Ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmasına izin verilen görüşmelerin ses kaydı yapılmış, ses kayıt cihazı ile kayıt yapılmasına izin verilmeyen görüşmeler de yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerin süresi 20 ile 50 dakika arasında olmuştur.

### 2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada uzaktan hizmet içi eğitim konusunda öğretmen görüşlerini belirlemek amacı ile 42 öğretmen ile “yarı yapılandırılmış görüşme” yapılmıştır. Araştırmada nitel veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerle “yarı yapılandırılmış görüşme” yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmede, görüşme kılavuzunda bulunan soruların bazı kısımları araştırmacı tarafından yapılandırılmıştır. Görüşmenin bazı kısımlarında bulunan sorular ise yapılandırılmamış, görüşme yapan kişilerin serbest tepkisine olanak sağlayan yapılandırılmamış sorulardan oluşan bir

tekniktir (Tırnovalı, 2012: 84). Öncelikli olarak araştırma konusu ile ilgili kaynak taraması yapılmış, daha çok HİE konusu ile ilgili makaleler, genelgeler, yönetmelikler ve yapılan çalıştaylar, öğretmenlik mesleği ve özellikleri, UHİE, yetişkin eğitimi gibi konular incelenerek öğretmenlerin mesleki gelişimi konusunda ülkemizde ne gibi eksiklikler olduğu ve bunun için yapılan öneriler tespit edilmeye çalışılmıştır. Alanyazından elde edilen bilgiler doğrultusunda görüşme formunun birinci kısmında görüşmeciye ait bilgiler tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşme formunun İkinci bölümüne yansıtılan sorular şu şekildedir:

- 1) Size göre öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmeleri gerekli midir?
- 2) Size göre öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmeleri için hizmet içi eğitim gerekli midir?
- 3) Görev yaptığınız süre içerisinde hizmet içi eğitime katıldınız mı? Katıldıysanız bunlar nelerdir?
- 4) Katıldığımız hizmet içi eğitimler ihtiyaçlarınız doğrultusunda mıydı? Bu eğitimlerin nasıl gerçekleşmesini istersiniz?
- 5) MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimlerde ne tür sorunlar yaşadınız? Bu sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?
- 6) Uzaktan eşzamanlı ve eşzamansız olarak internet üzerinden düzenlenen hizmet içi eğitimlerde ne tür sorunlar yaşadınız? Bu sorunlara çözüm önerileriniz nelerdir?
- 7) Bu konuda belirtmek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz var mı?

Belirlenen görüşme sorularının kapsam geçerliliği ve soruların araştırmanın amacına uygunluğu konusunda konu uzmanı bir akademisyenin görüşlerine başvurulmuştur. Oradan gelen bilgiler doğrultusunda üç öğretmenle ön görüşme yapılarak gerekli düzeltmelerden sonra görüşme formuna son şekli verilmiştir.

#### **2.4. Verilerin Analizi**

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak elde edilen veriler, nitel veri analiz yöntemlerinden “içerik analizi” kullanılarak analiz edilmiştir. İçerik analizi sözel, yazılı ve diğer materyallerin nesnel ve sistematik bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan bilimsel bir yaklaşımdır (Tavşancıl ve Aslan, 2001). İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. İçerik analizinde temel yapılan işlem ise birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım, Şimşek 2013, s.259). İçerik analizi yoluyla verileri tanımlama ve verilerin içinde saklı gerçekleri ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır (Gülbahar ve Alper 2009, s.100). İçerik analizinde, elde edilen nitel araştırma verilerinin kodlanması, temaların bulunması, kodların ve temaların düzenlenmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması şeklinde dört aşama bulunmaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2013, s. 260).

Analiz yapılırken görüşmelerden elde edilen ses kayıtları ve araştırmacı tarafından alınan notlar çözümlenmiştir. Yapılan analiz

sürecinde görüşlerin içeriğine bakılarak bir tema belirlenmiştir. Temalar oluşturulurken görüş sayısı baz alınarak görüş çokluğuna göre sıralama yapılmıştır. Yapılan analizde görüş çokluğu sorunların ve çözüm önerilerinin önem derecesini belirten faktör olarak düşünülmüştür.

### 3. Bulgular ve Yorum

MEB resmi okullarında çalışan öğretmenlerin MEB UHİE uygulamasına ilişkin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerine ait analizler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2’de öğretmenlerin mesleki gelişim konusuna ait görüşleri belirtilmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Konusundaki Görüşleri

<b>Kod</b>	<b>Tema</b>	<b>Görüş Sayısı</b>
	Çağa Ayak Uydurmak İçin	28
	Teknolojik Gelişmelerden Haberdar Olmak İçin	24
<b>Mesleki Gelişim</b>	Mesleki Olarak Bilgilerimizi Tazelemek İçin	23

---

---

Öğrencilerle Daha İyi İletişim Kurabilmek İçin	18
Diğer	4

---

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin mesleki olarak kendilerini geliştirmeleri için 28 öğretmenin görüşü “Çağa Ayak Uydurmak İçin” teması altında toplanmıştır. Konu ile ilgili birkaç çarpıcı görüş şöyledir:

*“Yaşam içerisinde gerçekleşen yenilikleri takip etmezsek ve gelişmelere ayak uydurmazsak çağın gerisinde kalabiliriz.” (G<sub>7</sub> / K)*

*“Toplumların geri kalmışlığının nedeni eğitimsizliktir. Yarı hoca dinden, yarı doktor candan edermiş derler ya eksik bilgilerle donatılmış gençlik veya toplum da geri kalmışlıktan asla kendisini kurtaramaz. Bu nedenle öğretmen kendisini geliştirmeli, çağdaş gelişmelere uyum sağlamalıdır.” (G<sub>36</sub> / E)*

*“Öğretmenler sürekli değişen yaşama yabancı kalmamalı, uyum sağlamalıdır. Öğretmenler kendilerine yeterli olabilecekleri noktada eksikliklerini tamamlamalıdır.” (G<sub>11</sub> / K)*

“Teknolojik gelişmelerden Haberdar Olmak İçin” konusunda ki bazı öğretmen görüşleri şöyledir:

*“Artık öğretim yöntemleri teknoloji odaklı olduğundan, dersleri güncel bilgiler üzerinden anlatabilmek için öğretmenler teknolojik gelişmelerden haberdar olmalıdır.” (G<sub>35</sub> / E)*

*“Yeni nesil teknolojiye çok açık, onların karşısında kendimizi teknolojik alandada geliştirmeliyiz.” (G<sub>40</sub> / K)*



---

*“ Artık günümüzde bilgiyi sunarken teknolojik araçlar kullanmaktayız. Öğretmen de bu değişime ayak uydurmalıdır.” (G<sub>27</sub> / E)*

“Mesleki Olarak Bilgilerimizi Tazelemek İçin” konusundaki görüşme dökümlerinden örnekler aşağıda verilmiştir:

*“...yetersizlik duygusunu ben zaman zaman yaşıyorum. Mesleki anlamda çalıştığım öğrenci grubuna göre öğrencilerin davranışları, olaylara yaklaşım biçimleri değişiklik gösterebilmektedir. Ben de bu duruma ayak uydurabilmeliyim.” (G<sub>20</sub> / K)*

*“...öğretmenlik formasyonu boyunca gerekli teorik bilgiyi aldım fakat gerçek öğretim ortamında teorinin öngörmediği sorunlarla karşılaştım. Bu sorunlara doğru çözümler üretebilmek gerekiyor.” (G<sub>8</sub> / E)*

*“...müfredat ve öğretim yöntem tekniklerindeki değişimlerden haberdar olmalıyız.” (G<sub>29</sub> / E)*

“Öğrencilerle Daha İyi İletişim Kurabilmek İçin” teması altındaki görüşme dökümlerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

*“Değişim yaşam içerisinde olan bir şey. Bir öğretmen sabit kalarak değişen yeni kuşaklara ne verebilir ki?” (G<sub>28</sub> / K)*

*“Değişen zamana ve şartlara bağlı olarak öğretmenlerde değişen yeni iletişim becerilerini geliştirmeli ki yeni kuşaklarla daha sağlıklı iletişim kurabilsin.” (G<sub>16</sub> / E)*

Sıklığı az olan diğer bazı görüşler de öğretmenlerin sosyal ve akademik anlamda kendilerini geliştirmeleri yönündedir.

Tablo 3’te görüşme yapılan öğretmenlerin herhangi bir HİE faaliyetine katılma durumuna ilişkin bilgi verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin HİE Faaliyetine Katılma Durumu

	Kişi sayısı	HİE faaliyet sayısı
<b>Katıldı</b>	42	3' ten fazla
<b>Katılmadı</b>	0	

Tablo 3'te görüldüğü gibi görüşmeci 42 öğretmenin tamamı en az 3 tane HİE faaliyeti içerisinde yer almıştır.

Tablo 4'te öğretmenlerin HİE gerekli mi sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin bilgiler verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin HİE Gerekli mi Sorusuna Verdikleri Cevaplar

	MG için HİE Gerekli mi?
<b>Evet</b>	36
<b>Hayır</b>	6

Tablo 4.'te görüldüğü gibi, 36 öğretmen soruya evet cevabını vermiştir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

*“Eğitim alanında öğretmen deneyimli birisinden destek almadığında kendi yöntemlerini kendisi belirlemek durumunda kalıyor. Bu durumda zaman zaman yanlışlıklara neden oluyor. Bu nedenle öğretmenler HİE almalıdır.” (G<sub>36</sub>/E)*

*“Evet; fakat katıldığım HİE faaliyetlerini bu konuda yeterli bulmuyorum.” (G<sub>41</sub>/K)*

“...öğretmenlerin biraraya gelerek eğitim almaları hem kendileri hem de öğrenciler için faydalı olmaktadır.” (G<sub>4</sub> / K)

Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için HİE’in gerekli olmadığı yönünde 6 öğretmen görüş bildirmişlerdir. Konu ile ilgili görüşme dökümlerinden bazı örnekler aşağıda verilmiştir:

“Katıldığım HİE faaliyetlerinin hiç birisinde kendimi geliştiremedim.” (G<sub>28</sub> / E)

“Yapılan eğitimler tamamen ezberci bir anlayışla yapıldığı için, yapılış şekilleri yanlış olduğu için hayır diyorum.” (G<sub>7</sub> / K)

“Yapılan HİE faaliyetlerinin bir çok yönden yetersiz olduğunu düşünüyorum.” (G<sub>25</sub> / E)

Tablo 5’te öğretmenlerin HİE konusunda sorun olarak gördükleri alanlar ve bu sorunlara nasıl çözümler olabileceğine ait görüşlerin kategorileri, temaları ve görüşlerin sayıları belirtilmiştir.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin HİE İle İlgili Olarak İfade Ettikleri Sorunlar ve Çözümler

Kod	Sorun Temaları	Görüş Sayısı	Çözüm Temaları	Görüş Sayısı
HİE	Yapılış Biçimi Yanlış	32	Planalama	27
	İçerik Yetersiz	29	Yetkin Eğitimci	26
	Eğitmenler Yetersiz	25	Motivasyon	13
	Sorun Yok	3		

Sorun temaları bölümünde “Yapılış Biçimi Yanlış” teması altındaki öğretmen görüşleri, HİE’in öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları doğrultusunda yapılmadığı, ciddi olarak yapılmadığı, eğitimlerin teorik olduğu, düzenlenen HİE faaliyetlerinin zamanlamasının yanlış olduğu ve eğitimlerin materyallerle desteklenmediği yönündedir. Bu ifadeleri sorun olarak belirten öğretmen görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

*“1977’den bu tarafa öğretmenlik yapıyorum. MEB tarafından yeterli düzeyde HİE alamadım.” (G<sub>36</sub> / E)*

*“MEB tarafından düzenlenen HİE’lerin bir çoğu yapılmış olmak için yapılan eğitimlerdi, ben de katılmış olmak için katıldım. Hiçbir şey alamadım.” (G<sub>3</sub> / K)*

*“MEB tarafından düzenlenen HİE’lerin bir çoğu benim ilgi ve ihtiyaçlarım gözönüne alınarak düzenlenmemiştir. Ayrıca zamanlamaları da yanlışti.” (G<sub>29</sub> / E)*

*“Katıldığım bir çok HİE faaliyeti teorik düzeyde ve hızlandırılmış olarak yapılan eğitimlerdi. Yalnızca dinledim hiçbir uygulama yapmadık, ayrıca düzenlenen HİE dökümanla desteklenmediği için dinlediklerim orada kaldı.” (G<sub>18</sub> / K)*

Düzenlenen HİE faaliyetlerindeki “İçerik Yetersizliği” diğer bir sorun alanı olarak tespit edilmiştir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri şöyledir:

*“Ben çocukla uğraşıyorum, bana bununla ilgili eğitimler verilmeli. Bazen idari veya gerekli olduğunu düşünmediğim HİE’ler veriliyor, bunları doğru bulmuyorum.” (G<sub>30</sub> / E)*

*“Katıldığım HİE’lere gelen iki slayt koyuyor, bir iki başarı öyküsü ve kendi yaşamından hikayeler anlatarak tamamlıyor. Ben de sınıfta öğrencilerime haydi arkadaşlar bakın bunlar başarmışlar, siz de başarabilirsiniz mi diyeceğim?” (G<sub>42</sub> / K)*

*“KPSS’ye yeni girerek atanmış bir öğretmene tekrardan Türkçe, İnkılap Tarihi, Eğitim Bilimleri ile ilgili dersler verilmesi çok da gerekli değil.” (G<sub>25</sub> / E)*

*“Katıldığım HİE’ler verimli oldu fakat içerik olarak yeterli değildi.” (G<sub>37</sub> / K)*

*“...yapılan değerlendirmeler sınav şeklindeydi ve bu sınavların sonucunda bizim eksik veya güçlü yönlerimiz tespit edilerek bir geri bildirim yapılmadı. Ne kadar öğrendiğimi yalnızca eğiticinin bilmesi bana yararlı değil ki.” (G<sub>3</sub> / K)*

Bir diğer sorun alanı olarak HİE’leri veren öğretmenlerin yetkin kişiler olmadıkları tespit edilmiştir. Konu ile ilgili döküm örneklerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

*“...eğitimi veren kişiler çoğunlukla alanının uzmanı değildi. Seçilerek gönderildiklerini düşünmüyorum.” (G<sub>33</sub> / E)*

*“...eğitmenler yetkin olunca HİE daha verimli geçiyor. Eğitmen yetkin değilse o HİE’den hiçbir şey alamıyorum.” (G<sub>2</sub> / E)*

“...katıldığım HİE’lerin bazılarında eğitmenler yetişkin eğitime göre hareket etmiyorlardı. Bize lise öğrencisi gibi davranıyorlardı.” (  $G_7 / K$  )

Öğretmenlerden üçü, HİE ile ilgili herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Yapılan analizlerde HİE faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlara ait çözüm önerileri şu şekilde sıralanmıştır: En fazla görüş “Planlama” teması altında belirlenmiştir. Bu tema altında öğretmenlerin beklentileri, düzenlenen HİE’lerin en başta öğretmen görüşleri ve istekleri doğrultusunda planlanması, en uygun zaman gözetilerek HİE düzenlenmesi ve gerekli duyuruların yapılması yönündedir. Konu ile ilgili dökümlerden bazı örnekler aşağıdaki gibidir:

“...düzenlenecek HİE’ler ihtiyaçlara yönelik olarak düzenlenirse zorlama olmadan katılırım.” (  $G_5 / K$  )

“...HİE’ler öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda planlanmalı ve kolay ulaşılabilecek yerlerde yapılmalı.” (  $G_{22} / E$  )

“Kapsamı daha geniş olan ve alanlara göre çeşitlendirilmiş HİE’lerin sayısı artırılmalı.” (  $G_9 / K$  )

“...katıldığım bazı HİE’lerin devamı gelmedi. Projeden projeye koştuk, birbirini tamamlayan HİE’ler düzenlenmeli.” (  $G_{37} / K$  )

Bir diğer çözüm teması “Yetkin Eğitimi” başlığı altındaki görüşlerden oluşmaktadır. Bu başlık altında öğretmenler, HİE faaliyetini düzenleyen eğitimcilerin yetkin kişilerden seçilmesi

gerektiğine işaret etmişlerdir. Konu ile ilgili bazı döküm örnekleri aşağıdaki gibidir:

“...ekmeği fırıncıdan al da bir ekmeğe te üzerine ver derler ya , eğitimciye eğitim verecek kişi de alanının uzmanı olmalı.” (G<sub>30</sub> / E)

“HİE’lerin daha verimli yapılması için eğitimler için uzman olmalı. Eğitim konu ile ilgili olarak benim ufku genişletilmeli. Ayrıca konu ile ilgili etkili dökümanlara ulaşabilmenin yolunu da göstermeli.” (G<sub>6</sub> / K)

Bir diğer çözüm teması “Motivasyon” başlığı altındaki görüşlerden oluşmaktadır. Bu tema altındaki görüşler eğitime olan ilginin artırılması için MEB tarafından eğitime katılımların teşvik edilmesi yönündedir. Ayrıca öğretmenler düzenlenen HİE faaliyetlerindeki yapılacak değerlendirmelerle geri bildirim yapılırsa sonraki HİE’lere karşı ilginin artacağına işaret etmişlerdir. Konu ile ilgili döküm örnekleri aşağıda verilmiştir:

“...öğretmenler katıldıkları faaliyetlerdeki başarılarına göre performanslandırılarak teşekkür veya takdir belgeleri verilebilir. Ayrıca bu katılımlar uzman öğretmenlik için bir artı olarak alınırsa düzenlenecek HİE’ye ilginin artacağını ve daha ciddi yapılacağını düşünüyorum.” (G<sub>19</sub> / E)

“...düzenlenen HİE sonucunda, yapılacak değerlendirme ile bana ne kadar öğrendiğim konusunda geri bildirim yapılmalı. Böylece benim de sonraki HİE’lere olan tutumum olumlu yönde değişir.” (G<sub>3</sub> / K)

“...HİE'lere katılım MEB tarafından özendirilmeli.” (  $G_{23}$  / E)

Tablo 6'da öğretmenlerin, UHİE ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara ait çözümler olabilecek görüşlerin kategorileri, temaları ve görüşlerin sayıları belirtilmiştir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin UHİE İle İlgili Belirttikleri Sorunlar Ve Çözümler

Kod	Sorun Temaları	Görüş Sayısı	Çözüm Temaları	Görüş Sayısı
UHİE	İhtiyaçlara Yönelik Olmaması	27	İhtiyaçlar Tespit Edilmeli	27
	Yeterli Sayıda Yapılmaması	25	UHİE Sayılarının Artırılması	25
	Tek Yönlü Olması	20	Nitelikli Yapılması	23
	Teknik Yetersizlik	6	İki Yönlü İletişim	21
	Tercih Etmeyorum	5	Diğer	4

Öğretmenlerin, UHİE konusuna ilişkin belirttikleri görüşlere yönelik yapılan analizlerde hizmet yılı değişkenine göre anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir.

UHİE uygulamasında yaşanan sorunlar konusunda 27 görüşmeci, düzenlenen faaliyetlerin ihtiyaçlara yönelik olmadığı yönünde görüş bildirmiştir. Bu temaya ait bazı öğretmen görüşleri aşağıdaki gibidir:

“...öğretmenlerin günlük yaşamında karşılaştıkları sorunlara çözüm olabilecek eğitimler verilmiyor.” (  $G_6$  / K)



*“...uygulanabilir bilgiler aktarılmıyor. Daha çok ezber bilgiler aktarılıyor.” (G<sub>7</sub> / K)*

*“...kullanmayacaksam tercih etmiyorum.” (G<sub>24</sub> / E)*

*“...düzenlenen etkinlikler benim talep ve görüşlerim alınmadan, tepeden inme olarak yapıldığı için pek dinlemedim.” (G<sub>29</sub> / E)*

Bir diğer sorun teması UHİE faaliyetlerinin “Yeterli Sayıda Yapılmaması” biçimindedir. Bu başlık altındaki öğretmen görüşleri, düzenlenen faaliyetlerin ana başlıklar içerdiği veya yalnızca bilgilendirme amacı için yapıldığı yönündedir. Düzenlenen faaliyetlerin branşlar ile ilgili ayrıntıları içeren, alt konulara yönelik olarak yeterli sayıda UHİE faaliyetlerinin yapılmadığına işaret etmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan analize ait döküm örnekleri aşağıdadır:

*“Branşım ile ilgili HİE veya UHİE yok denecek kadar az. Oysa ki branşım ile ilgili olarak eğitim almaya ihtiyaç duyduğum zamanlar oluyor.” (G<sub>41</sub> / K)*

*“...internet ortamında mesleğimle ilgili videolar izleyip görsellere bakıyorum. Fakat ilgimi çeken bazı konularda MEB tarafından UHİE yapılmasını isterdim.” (G<sub>9</sub> / E)*

*“...düzenlenen UHİE faaliyetlerinde çeşitlendirme yapılmalı. Yalnızca genel konular değil de özel durumları anlatan eğitim faaliyetlerine de yer verilmeli.” (G<sub>37</sub> / K)*

Bir diğer sorun teması “Tek Yönlü Olması” şeklindedir. Bu tema altındaki öğretmen görüşleri, UHİE’de etkileşim eksikliği veya sosyal

paylaşım olmaması yönündedir. Konu ile ilgili görüşme dökümlerinden örnekler aşağıda verilmiştir:

*“Bir ekran karşısında, bir kişinin konuşup diğerlerinin yalnızca izlemesi veya dinlemesi belirli bir süre sonra sıkıcı olup motivasyonu olumsuz etkiliyor.” (G<sub>2</sub> / E)*

*“...grupla yüz yüze yapılan faaliyetlerde sizin gözünüzden kaçan herhangi bir şey veya aklınıza o an gelmeyen bir konu başka birisinin aklına gelebiliyor ve sorulabiliyor. Bu şekilde bir bakış açısı kazanabiliyorsunuz. UHİE’de bu etkileşim imkanı az olmaktadır.” (G<sub>20</sub> / K)*

*“...tek yönlü olarak yapılan UHİE sonucunda katılımcıların neyi ne kadar öğrendiğine dair geri bildirim yapılmıyor.” (G<sub>22</sub> / E)*

Bir diğer sorun teması “Teknik Yetersizlik” biçimindedir. Bu başlık altındaki öğretmen görüşleri, UHİE faaliyetlerinin kendilerine ulaşırken yaşadıkları teknik yetersizlikler olduğu yönündedir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

*“...anında soru sorma ihtiyacı duyduğumuz kimi zamanlarda gerekli donanım olmadığı için sorularımızı soramadık.” (G<sub>33</sub> / E)*

*“...internette yaşanan kopmalar nedeniyle kimi zaman bir saatlik dersin 3 veya 5 dakikasını izleyebiliyoruz.” (G<sub>30</sub> / E)*

Bir diğer sorun teması ise UHİE’i “Tercih Etmiyorum” şeklindedir. Bu başlık altındaki öğretmen görüşleri HİE faaliyetlerinin yüz yüze yapılması yönündedir. Konu ile ilgili görüşme dökümlerinden örnekler aşağıdaki gibidir:

*“...HİE faaliyetine katılacak öğretmenler, günlük yaşamın koşuşturmasından uzaklaştırılarak farklı bir mekanda yüz yüze olarak eğitime alınmalı.” (G<sub>39</sub> / E)*

*“Mesleğimle veya branşım ile ilgili görselleri internet ortamında araştırıp bulup izliyorum. Yoğunlukla karşılaştığım problemlere yönelik olarak anında konuşup tartışabileceğim eğitimlere ihtiyaç duyuyorum.” (G<sub>15</sub> / K)*

Öğretmenlerin UHİE uygulamasına ilişkin belirttikleri çözüm önerileri Tablo 3.5’te verilmiştir. Buna göre en fazla görüş “İhtiyaçların Tespit Edilmesi” teması altında toplanmıştır. Önerilen çözümler yoğunluklu olarak UHİE faaliyetinin, öğretmenlerin istek ve ihtiyaçları yönünde yapılması ile ilgilidir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri şu şekildedir:

*“...katılacağım UHİE faaliyetleri benim görüş, öneri ve ihtiyaçlarım doğrultusunda yapılırsa motivasyonum daha yüksek olur.” (G<sub>3</sub> / K)*

*“UHİE faaliyetleri öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda planlı bir şekilde yapılmalı. Ayrıca düzenlenecek UHİE faaliyetleri biz öğretmenlerin günlük yaşamımıza ait problemlere çözüm sunacak şekilde düzenlenirse mesleki verimliliğimizin artacağını düşünüyorum.” (G<sub>34</sub> / K)*

*“...bu tür faaliyetlerin yapılmış olmak için yapılmaması, bizim de bulunmuş olmak için bulunmamamız için, öncelikli olarak ihtiyaçlarımız tespit edilmeli. Eğitimler de bu yönde yapılmalı.” (G<sub>22</sub> / E)*

Bir diğer çözüm teması “UHİE Faaliyetlerinin Sayısının Artırılması” başlığı altında toplanmıştır. Bu tema altındaki görüşler UHİE faaliyetlerinin sayısının artırılarak öğretmenlerin kolay

ulaşabileceği yerlerde olması yönündedir. Konu ile ilgili yapılan dökümlerden örnekler aşağıdadır:

*“UHİE bireysel öğrenme için çok uygun. Yapılan etkinliğe ait görselleri tekrar izleyebilme imkanı yavaş öğreneneler için de fırsat sunuyor. Yapılan etkinlikler dökümanla desteklenerek birbirini tamamlayan eğitim faaliyetlerine dönüştürülmeli.”* (G<sub>18</sub> / K)

*“Kişisel gelişimimize katkısı olabilecek UHİE faaliyetleride düzenlenmeli. UHİE faaliyetleri yaygınlaştırılmalı.”* (G<sub>9</sub> / E)

*“...alanımla ilgili UHİE faaliyeti hiç yok. Alanımla ilgili olan video, görsel, söyleşi ve seminerlerin internet ortamında paylaşılmasını isterdim.”*  
(G<sub>12</sub> / K)

Bir diğer çözüm teması “UHİE Faaliyetlerinin Nitelikli Yapılması” başlığı altında toplanmıştır. Bu başlık altındaki öğretmen görüşleri, düzenlenecek UHİE faaliyetlerinin planlı bir şekilde yetkin eğitimciler tarafından düzenlenmesi yönündedir. Ayrıca öğretmenler; düzenlenecek UHİE faaliyetinin içeriklerinin öğretmenleri doyurucu nitelikte olması, derslerin dökümanla desteklenmesi ve eğitim sonunda yapılacak değerlendirmeler ile öğretmenlere geri bildirim yapılarak, değerlendirmelerin yol gösterici nitelikte olması yönünde görüşler bildirmişlerdir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri aşağıdadır:

*“Düzenlenecek UHİE’ler içerik olarak dolu olmalı, ayrıca konu ile ilgili dökümanlarla da desteklenmeli.”* (G<sub>1</sub> / E)

---

*“UHİE’ler nitelikli yapılırsa tercih ederim....eğitim sırasında konu ile ilgili kitaplar önerseler bu kitapları okuyarak eksikliklerimi tamamlarım.”* (G<sub>30</sub> / E)

*“...UHİE dersleri donanımlı kişiler tarafından verilmeli. Dersler de ayrıntılara girilerek, konular anlatılmalı.”* (G<sub>17</sub> / K)

*“...farklı değerlendirme yöntemleri uygulanarak neyi ne kadar bildiğimin geri bildirimini bana yapılmalı ki ben de bu eksikliklerimi gidereyim.”* (G<sub>41</sub> / K)

Bir diğer çözüm teması “İki Yönlü İletişim” başlığı altındaki görüşlerden oluşmaktadır. Bu başlık altındaki öğretmen görüşleri, tek yönlü olarak yapılan eğitimlerdeki iletişim eksikliğinin “video konferans” yöntemi gibi, iki yönlü iletişim imkanının olduğu UHİE yöntemleri ile aşılabileceği yönündedir. Görüşmeci öğretmenler; UHİE’lerin zaman, mekan esnekliği sağladığı ve ekonomik olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca UHİE’lerde anında iletişim imkanının olduğu tekniklerle dersler verilirse UHİE’i tercih edeceklerini ifade etmişlerdir. Konu ile ilgili bazı öğretmen görüşleri aşağıdadır:

*“...video konferans yöntemi ile verilecek UHİE’de anında sorularımız cevap bulabiliriz.”* (G<sub>21</sub> / K)

*“...tabiki de akşam tüm işlerimi tamamlayıp bitirdikten sonra evimde istediğim gibi oturup eğitim almak cazip geliyor. Hatta bazı UHİE’lerin eş zamanlı olarak yapılması da hoş olur.”* (G<sub>38</sub> / K)

*“...çift yönlü olarak yapılması verimliliği artırır.”* (G<sub>29</sub> / E)

Görüşmeci öğretmenlerden ( $G_{40}$  / K) MEB dışındaki özel bir kuruluştan aldığı eş zamanlı UHİE için şunları söyledi: “...yüz yüze yapılan HİE’lerden daha verimli geçti. Zamanın esnek olması, ortamın uygun olması ve senkronize olması eğitimin artılarıyla. Aldığım eğitim her yönüyle bana yeterli geldi.”

Görüşmeci öğretmenlerden ( $G_{42}$  / K) mahalli HİE’lerde eğitmen olarak görev alabilmek için MEB dışında özel bir kuruluştan aldığı UHİE için şunları söyledi: “...akşamları evde senkronize olarak yapılan bir aylık bir UHİE’e katıldım. Başlangıçta pek sıcak bakmıyordum fakat İhtiyaç duyduğum konular anlatıldığı için dinlemeye başladım çok da yararlandım. Meslek yaşamım da yaptığım bazı yanlışları böylece düzelttim. Katıldığım UHİE her yönüyle beni memnun etti”

Sıklığı pek az olan diğer bazı görüşler, teknik altyapı eksikliğinin giderilmesi, hem yüz yüze hem de uzaktan eğitimin ikisinin aynı dönemde yapıldığı karma HİE modeli uygulanması yönündedir.

#### **4. Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler**

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan araştırmadan elde edilen bulgular ve yorumlara bağlı olarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda oluşturulan önerilere yer verilmiştir. Araştırma kapsamında, öğretmenler mesleki olarak kendilerini geliştirmeli midir? Sorusuna görüşmecilerin tamamı geliştirmeleri gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler çağın gerektirdiği yeniliklere ayak uydurmak, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve

tutumları geliştirmek ve öğrencileriyle daha iyi iletişim kurabilmek için MG'ye ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durum alanyazında yer alan araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir. Yaylacı (2013)'ün belirttiği öğretmenlerin giderek artan düzeyde yetersiz olarak değerlendirilmesi ve sürekli eğitimlerinin gerekliliği dünyada yaşanan hızlı değişime uyum sağlama zorunluluğunun sonucu olarak görölmektedir görüşü ile uyum sağlamaktadır.

Araştırmanın bulgularından bir diğerini öğretmenlerin MG için HİE'nin gerekli olduğudur. Belirtilen öğretmen görüşleri Odabaş, Kabakçı'nın (2007) belirttiği "bireylerin çalıştıkları alanlardaki yeniliklerin ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi beceri ve davranışları kazanmalarını sağlamak için gerçekleştirilen süreç, olarak tanımladığı MG'ye en büyük katkı HİE faaliyetleriyle aktarılmaktadır." (Arslan, Şahin, 2013) görüşü ile tutarlılık göstermektedir.

Öğretmenler HİE konusunda yaşanan sorunlara ilişkin olarak, yapılış biçiminin yanlış olduğu, içeriklerin yetersiz olduğu ve eğitimcilerin yetersiz olduğu yönünde görüş bildirdiler. Çözüm olarak HİE'lerin öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda planlanması gerektiği, HİE eğitimcilerinin yetkin kişiler olması ve MEB tarafından HİE'lerin özendirilmesi gerektiği yönünde beklentilerin olduğu söylenebilir. Bu görüşler alanyazındaki bulgularla örtüşmektedir. Bümen, Ateş, Çakar, Ural, Acar (2012)'de yapmış oldukları araştırmada; MEB tarafından düzenlenen HİE'ler sayıca az, nitelik açısından yetersiz, etkinliklere katılımı güdüleyici etkenlerin olmadığını belirtmişlerdir. Ayrıca HİE'lerin öğretmen görüşleri

doğrultusunda planlanmadığı, eğitimlerde uygulamalara pek yer verilmeyerek teorik düzeyde yapıldığı ve öğretmenlerin konularında yetersiz olduğu tespitlerinde bulunmuşlardır.

Düzenlene HİE faaliyetlerinin MEB tarafından yukarıdan aşağıya yapılıyor olması yaşanan problemlerin kaynağı olduğu söylenebilir. Yaylacı (2013); HİE'ler merkezci ve yukarıdan aşağıya eğitime yaklaşımlarının yerine öğretmenlerin çalışma koşullarının gelişime açık bir şekilde desenlenmesi ve kendini geliştirme çabalarının özendirilmesine dayalı bir anlayışla hareket edilmelidir. Öğretmeni nesneleştiren ve eğitilecek bir objeye indirgeyen bir anlayış yerine öğretmenin öznesi olduğu bir gelişim süreci yine öğretmenlerle birlikte inşa edilmelidir. Geçmişte HİE faaliyetlerinde karşılaşılan sorun temaları ile günümüzdeki HİE faaliyetlerinde karşılaşılan sorun temalarının aynı olduğu söylenebilir. Kayabaş (2008); HİE'lerde yetenekli ve başarılı kimselerin öğretmen eğitimine katılmaları sağlanmalıdır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, UHİE uygulamalarının biçim ve içerik olarak yeterli düzeyde olmadığı söylenebilir. Konuya ilişkin öğretmen görüşleri hizmet yılı, cinsiyet ve branşlar bazında farklılık göstermemiştir. Araştırmada UHİE'e ait bulguların başında, faaliyetlerin öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda ve istenilen nitelikte yapılmadığı yönündedir. Ayrıca UHİE'lerin yeterli sayıda yapılmadığı, tek yönlü olarak yapıldığı ve öğretmenlerin teknik alanda yetersizlikler yaşadığı tespit edilmiştir. Çözüm olarak, öğretmenler UHİE'lerin öğretmenlerin görüşleri



doğrultusunda, nitelikli olarak yapılması beklentisi içerisindeyler. Ayrıca UHİE faaliyetlerinin içerik olarak çeşitlendirilerek, sayılarının artırılması ve çoğunlukla iki yönlü (eşzamanlı) olarak yapılması yönündedir.

Bilgi miktarının katlanarak arttığı günümüz dünyasında öğretmenlerin HİE’de yetiştirilmesi gerekmektedir. HİE faaliyetleri düzenlenirken, bilgi teknolojilerinden yararlanılarak yeni öğretim modelleri doğrultusunda içerikler hazırlanmalı. Yılmaz, Düğenci (2010); eğitimi zamandan ve mekandan bağımsız yaparak daha geniş kitlelere ulaştırmak için uzaktan eğitim modelleri tercih edilmektedir. Düzenlenen UHİE faaliyetlerinin verimli yapılabilmesi için içerikleri öğretmenlerin istekleri doğrultusunda belirlenmelidir. Ayrıca UHİE faaliyetinin sunuş yönteminde eş zamanlı yöntemler özellikle video konferans yöntemi kullanılabilir. Arslan, Şahin (2013); video konferans yöntemiyle uzaktan eğitim, öğretmenlerin HİE’lerinde yaşanan sıkıntıları aşmada kolaylıklar sağlayabilir.

Araştırmanın sonuçlarına ilişkin öneriler aşağıda verilmiştir:

1. Düzenlenecek UHİE faaliyetleri öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda planlanmalı ve nitelikli yapılmalı.
2. UHİE faaliyetlerinin sayısı artırılmalı.
3. Eş zamanlı olarak yapılan UHİE faaliyetleri düzenlenmeli.
4. UHİE faaliyetinde eğitim verecek kişiler alan uzmanı olmalı.
5. Düzenlenen faaliyetler e-kitap, e-doküman gibi materyallerle desteklenmeli.

6. Düzenlenen UHİE faaliyeti sonunda öğretmenlere yönelik değerlendirmeler yapılmalı. Bu değerlendirmelerin sonucuna göre öğretmenlerin neyi ne kadar bildiklerine yönelik geri bildirim sağlanmalı. Geri bildirimler doğrultusunda öğretmenlerin eksik yönlerini tamamlayıcı ve güçlü yönlerini destekleyici eğitim faaliyetleri düzenlenmeli.

## 5. Kaynaklar

- Arslan, H., Şahin, T. (2013), *Hizmet İçi Eğitimlerin Video Konferans Sistemiyle Verilmesine Öğretmen Görüşleri*, The Journal of Instructional Technologies & Teacher Education, 3, 34-41.
- Çiftçi, E. (2008), *Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi Ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı Müzik Öğretmenliği Bilim Dalı, Ankara.
- Bümen,N., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., Acar, V. (2012), *Türkiye Bağlamında Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi: Sorunlar ve Öneriler*, Milli Eğitim Dergisi, 194, 194, 31-49.
- Çelikten, M., Şanal, M, (2005), *Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19, 207-237

- Gülbahar, Y. ve Alper, A. (2009). Öğretim teknolojileri alanında yapılan araştırmalar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 42-2, 93-111.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z., Dal, S. (2010), *İlköğretim Öğretmenlerinin Eğitim Öğretimle İlgili Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri*, Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 2010, Sayı: 29, s.131-152.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan Eğitim* (4. Baskı), PEGEM Akademi Yayıncılık, Ankara, s.2.
- Karasar N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (24. Baskı), Nobel Yayıncılık, Ankara, s.77.
- Kayabaş, Y. (2008), *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimle Yetiştirilmesinin Önemi ve Esasları*, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2008, sayı: 2, s.9-33.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (2010), *Milli eğitim Bakanlığı'nda Hizmet İçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Panel ve Çalıştayı*, 7-8 Mayıs 2010.
- MEB (Milli Eğitim Bakanlığı), (2013), *Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü 2013 Yılı Hizmet İçi Eğitim Faaliyet Raporu*, Ankara, 2014.
- Miser, R. (2002), *Küreselleşen Dünyada Yetişkin Eğitimi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 35, Sayı 1-2, 55-60.
- Noe, R. A. (2009), *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*, (4.Baskı). (Çev: Canan Çetin), İstanbul, Beta Basım A.Ş, s.27.
- Özdemir, M. (2010), *Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunları Üzerine Bir Çalışma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2010, Sayı: 11, s.321-342.
- Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *İçerik Analizi Ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul, Epsilon Yayınları.

- Tekin, S., Ayas, A. (2006), *Kimya Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Trabzon Örneği*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2006, Sayı: 31, s.169-178
- Tırnovalı, A. (2012), *Uzaktan Eğitimde İnternet Tabanlı Eğitim Programlarının Temel Boyutlarına Yönelik Öğrenci ve Öğretim Elemanlarının Görüşleri ve Önerileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Mersin.
- Uçar, R., İpek, C. (2006), *İlköğretim Okullarında Görev yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri*, Yüzcüncüyıl Eğitim Fakültesi Dergisi, 2006, Cilt: 3, Sayı: 1, s.34-53.
- Yaylacı, A., F. (2013), *Öğretmenlerin Kendilerini Geliştirmelerine İlişkin Yaklaşım Sorunu*, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013, Özel sayı, s.25-40.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemler* (9. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara, s.78.
- Yılmaz, H., Düğenci M. (2010) *XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirisi*, s.67-73 Muğla Üniversitesi.

### Extended Abstract

The aim of this research is to determine the problems in Distance Teacher Training Programs organized by the Ministry of National Education and to examine the solutions offered by teachers. In this study the general screening model and the "content analysis" method was used. Also semi-structured interview form was used as the data collection tool. In the interview with the teachers, the questions consist of two parts. The first part

are aimed at gathering information about the interviewee. The questions in the second part are as follows: 1) Are you of the opinion that teachers need to improve themselves professionally? 2) Are you of the opinion that it is necessary for teachers to receive in-service training in order to improve themselves professionally? 3) Have you ever received in-service training at some point in your working life? 4) Were the in-service trainings you received in line with your needs? How would you like the in-service training to be? 5) What sort of problems have you encountered during the in-service trainings you received? What are the solutions you offer to these problems? 6) What sort of problems have you encountered during the online - simultaneous or not- distance training programs. What are the solutions you offer to these problems? 7) Is there any other opinion or suggestion you would like to add? These questions were asked and we searched the answers of them.

In this research, it is important that teachers show problems and solution about distance teacher training programs, reflect their opinions in terms of form and content, and indicate whether the perception of the stated topics show meaningful differences according to the year of seniority. The research universe of this study consists of 3882 teachers working in the official educational institutions located in Kadıköy, Istanbul. The sample of the research was composed of 42 teachers who were selected by "Stratified Sampling" method working in these institutions. During the analysis, the voice recordings obtained from the interviews and the notes taken by the researcher were analyzed and the themes were determined by looking at their contents. It can be said that in the direction of the findings obtained from the research, the distance teacher training program is not in sufficient level as form and content. Teacher views on the subject did not show any differences

in terms of service years, gender and branches. It is stated that the activities are not done in line with the needs of the teachers and with the desired quality and sufficient number.. It was also found that Distance Teacher Training Programs were done in one direction and teachers had inadequacies in the technical field. As a solution, it is the need for teachers to take qualifications in the direction of their opinions, to diversify their activities, to increase their numbers and to be done mostly simultaneous.