

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN UZAKTAN MESLEKİ GELİŞİMLERİ: BİR MODEL
ÖNERİSİ**

ERSİN ŞANLI

**KAPATILAN FATİH ÜNİVERSİTESİNDEN AKTARILAN
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ**

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

**YRD. DOÇ. DR. İBRAHİM HAKAN KARATAŞ
TEZ DANIŞMANI**

İSTANBUL - 2016



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN UZAKTAN MESLEKİ GELİŞİMLERİ: BİR
MODEL ÖNERİSİ**

ERSİN ŞANLI

**KAPATILAN FATİH ÜNİVERSİTESİNDEN AKTARILAN
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ**

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ

**YRD. DOÇ. DR. İBRAHİM HAKAN KARATAŞ
TEZ DANIŞMANI**

İSTANBUL - 2016

Dünyanın en güzel hediyesi ve tadı olan atmacam Abdullah Akif'ime...



3110160065 öğrenci numaralı Ersin ŞANLI tarafından hazırlanan bu çalışma 21/06/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi programında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Yrd. Doç. Dr. İbrahim Hakan KARATAŞ (Danışman)
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Fakültesi

Yrd. Doç. Dr. Celal GÜLŞEN
Fatih Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yrd. Doç. Dr. İsa DAĞ
Fatih Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖNSÖZ

Okulların yönetimi günümüzde eğitimin performansı ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Okullarda yaşanan sorunların çözümünde okul yöneticisine önemli görevler düşmektedir. Okul yöneticilerinin okullarda üstlenmiş oldukları iş yükü oldukça çeşitli, zaman alıcı ve bir o kadar da sorumluluk alınarak yapılması gereken türdendir. Üstlenmiş oldukları işler sürekli gelişim göstermekteyken okul yöneticileri kendilerini mesleki ve kişisel olarak geliştirmeye zaman ayıramamaktadırlar. Bu durumu düşünerek tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. İbrahim Hakan KARATAŞ'ın da desteği ile tez konumu belirlerdim.

Öncelikle tez konumun belirlenmesinden sonuçlarının elde edilip yorumlanmasına kadar geçen süreçte beni en doğru şekilde yönlendiren, sürekli çözüm odaklı çalışmaya sevk eden, fikirlerime değer veren, yoğun iş temposunda bana zaman ayıran, samimi ve içten davranışlarda bulunan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. İbrahim Hakan KARATAŞ'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Veri toplama sürecinde anketimin dağıtımında ve yanıtlanmasında araştırmama destek olan herkese teşekkür ederim.

Hayatımın her anında yanımda olan anneme, babama, varlıklarıyla gurur duyduğum, huzur bulduğum ağabeyime, ablama ve enişteme teşekkür ediyorum.

Hayatıma renk katan, hayatın güzelliklerini, zorluklarını, sorumluluklarını birlikte paylaştığımız eşime ve yaşama sebebim olan, tezimin yazımının gecikmesine sebep olan oğlum Abdullah Akif'e teşekkür ederim.

Ersin ŞANLI

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN UZAKTAN MESLEKİ GELİŞİMLERİ: BİR MODEL ÖNERİSİ

Amaç: Bu araştırma; okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilmek amacıyla genel bir eğitim yerine ihtiyaç duydukları konuda ve zamanda almak istedikleri eğitimi, alnında uzman kişilerden alabilecekleri uygulanabilir ve sürdürülebilir bir uzaktan eğitim-öğretim modeli geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca uygun olarak bir anket hazırlanmış ve uygulanmıştır. Ayrıca bu konu ile ilgili literatürdeki araştırmalar da incelenmiştir.

Yöntem: Nicel ve nitel verilerin bulunduğu araştırmada karma araştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; araştırmacı tarafından geliştirilen ve internet yoluyla (online) uygulanan Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim-Öğretim Yöntemi ile Mesleki Gelişimlerinde Bir Model Önerisi Anketi'dir. Bu araştırmanın evrenini Türkiye'deki resmi okullarda, özel okullarda ve vakıf okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenleri; örneklemini ise bu okullarda görev yapan yöneticiler ve öğretmenler arasından online ankete istekli bir şekilde katılan 136 müdür, 40 müdür yardımcısı ve 90 öğretmen oluşturmaktadır. Google Form programı ile hazırlanan internet tabanlı ankette veriler, likert tipi skala, çoktan seçmeli ve açık uçlu cevaplar şeklinde toplanmıştır. Daha sonra veriler Microsoft Excel programında düzenlenip SPSS programına aktarılıp analiz edilerek değerlendirilmiştir. Anket sorularının demografik kısmı ile anketin diğer bölümlerinin frekansları (f), yüzdeleri (%) ve ortalamaları (\bar{x}) bulunmuştur. Anket verilerine verilen cevaplar normal dağılım göstermediğinden fark testleri için KruskalWallis-H ve Mann-Whitney U testleri kullanılmıştır.

Sonuçlar: Araştırmanın sonuçlarına göre model önerisi için okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerinin benzerlik gösterdiği görülmüştür. Araştırmada yöneticilerin çoğunlukla mesleki kıdeminin ve branşının ayırt edici birer özellik olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde; önerilen modelin tekniği için vaka analizi ve örnek olay, veriliş şekli için dashboard ve video kayıt, zaman

için hafta içi akşam, dönem için eylül ayı seminer dönemi, süre için haftada 3-4 saat, uzman özellikleri için uzman eğitimci, maliyeti için eğitimin niteliğine göre, içerik ve kapsamı için etkin iletişim ve eğitim liderliği seçenekleri en çok tercih edilen maddelerdir.

neriler: Elde edilen veriler doğrultusunda okul yöneticilerinin uzaktan mesleki gelişimlerine model önerisinde ve başka araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Uzaktan Eğitim-ğretim, Mesleki Gelişim, Uzaktan Mesleki Gelişim Modeli, Okul Yöneticisi, Okul Müdürü, Müdür Yardımcısı.

ABSTRACT

DISTANCE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS: A MODEL PROPOSAL

Aim: This research aims to develop an applicable and sustainable distance education model for the school managers where they can take the education they need any time from experts of the field, in order to contribute their professional development. A survey is prepared and applied for his purpose. Also other researchs are examined in literature.

Method: The research has qualitative and quantitative data so a mixed method is used as the research method. The data collection tool used in this project named as “School Managers’ Professional Development Contribution Through Distance Education Survey”, is developed by the researcher and applied through the internet. The universe of this research consists of managers and teachers who are working at state schools, private schools and foundation schools in Turkey. The sampling is chosen from 136 headmasters, 40 assistant managers and 90 teachers who participated in the online survey voluntary. Data, gathered through the survey which is prepared by Google Form, is collected by means of Likert Scale, multiple choice and open-ended questions. After the data is organized with Microsoft Excel program, SPSS program is used to analyze it. Frequency (f), percents (%) and the averages of the demographic and other questions of the survey are calculated. Because the answers of the survey didn’t show normal distribution, Kruskal Wallis–H and Mann-Whitney U tests are used for difference tests.

Results: According to results of the research, school managers’ and teachers’ opinions showed similarity about the model suggestion. The headmasters’ branch and professional seniority are determined as a distinguishing features. When the results are analyzed; case study option is preferred for the technic of the model, dashboard and video recording is preferred for presentation, weekday evening and September seminar term are preferred as best time and period. Also 3-4 hours a week for the duration and an expert trainer for the education are preferred by the

participants. The cost depends on the quality of the education and the education should include effective communication and education leadership are the options that are chosen widely for the cost and content of the education questions.

Suggestions: Through the data collected, some suggestions are made for the school managers' distance education about their professional development and also for other researchers.

Key Words: Distance Education, Professional Development, Distance Professional Development Model, School Manager, School Headmaster

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xv
BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1 PROBLEM DURUMU	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	4
1.4 ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI	5
1.5 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	5
1.6 TANIMLAR	5
BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1 UZAKTAN EĞİTİM-ÖĞRETİM.....	7
2.1.1 Uzaktan eğitim-öğretimin tanımı	7
2.1.2 Uzaktan eğitim-öğretimin gelişim süreci	11
2.1.3 Türkiye’de uzaktan eğitim-öğretimin yasal durumu	12
2.1.4 Uzaktan eğitim-öğretimin avantajları.....	14
2.1.5 Uzaktan eğitim-öğretimin sınırlılıkları.....	16
2.1.6 Geleneksel eğitim ile uzaktan eğitim-öğretim karşılaştırılması	17
2.1.7 Uzaktan eğitim-öğretim modelleri ve sunuş şekilleri.....	18
2.1.8 Uzaktan eğitim-öğretimde yöntem ve teknikler	24
2.1.9 Uzaktan eğitim-öğretimde eğitimci özellikleri.....	26
2.1.10 Uzaktan eğitim-öğretimde öğrenci özellikleri.....	28
2.1.11 Uzaktan eğitim-öğretimin planlanması	29
2.1.12 Uzaktan eğitim-öğretimin maliyeti	30
2.2 OKUL YÖNETİCİLERİ.....	31
2.2.1 Değişim ve okul yöneticiliği	31
2.2.2 Okul yöneticiliği mesleği	32
2.2.3 Dünyada okul yöneticiliği teknoloji standartları	33
2.2.4 Okul yöneticilerinin gelişme alanları	34

2.3 MESLEKİ GELİŞİM	35
2.3.1 Meslek ve mesleki gelişimin tanımı	35
2.3.2 Okul temelli mesleki gelişim çalışmaları	35
2.3.3 Mesleki gelişim için MEB’de hizmetiçi eğitim faaliyetleri	36
2.3.4 Mesleki gelişim için hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin sınırlılıkları	38
2.4 YETİŞKİN EĞİTİMİ	39
2.4.1 Yetişkin kavramı	39
2.4.2 Yetişkin eğitimi	40
2.4.3 Türkiye’de yetişkin eğitimi veren kurum ve kuruluşlar	41
2.4.4 Türkiye’de yetişkinlerin öğrenme özellikleri	41
2.4.5 Yetişkin eğitiminde bireysel gereksinimler	42
2.4.6 Hayat boyu öğrenme	43
BÖLÜM III: YÖNTEM.....	44
3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	44
3.2 ARAŞTIRMA GRUBU	44
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	45
3.4 VERİLERİN TOPLANMASI.....	45
3.5 VERİLERİN ANALİZİ	45
BÖLÜM IV: BULGULAR	47
4.1 DEMOGRAFİK BULGULAR	47
4.2 NİCEL VERİLERİN ANALİZİ SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR.....	51
4.3 NİTEL VERİLERİN ANALİZİ SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR.....	105
BÖLÜM V: SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	109
5.1 NİCEL VERİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	109
5.2 NİTEL VERİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR.....	116
5.3 ÖNERİLER	118
5.3.1 Okul yöneticilerinin uzaktan mesleki gelişimlerine model önerisi	118
5.3.2 Başka araştırmacılara öneriler	121
KAYNAKÇA	122
EKLER.....	130
Ek-1: Araştırma Anketi	130
ÖZGEÇMİŞ.....	134

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. Uzaktan Eğitim-Öğretim Modelleri	19
Tablo 3. 1. Anketin Yorumlanmasındaki Memnuniyetin Derecelendirilmesi	46
Tablo 4. 1. Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	48
Tablo 4. 2. Yöneticilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	50
Tablo 4. 3. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	52
Tablo 4. 4. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular.....	53
Tablo 4. 5. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular.....	54
Tablo 4. 6. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4. 7. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular.....	56
Tablo 4. 8. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	57
Tablo 4. 9. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular.....	58
Tablo 4. 10. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları	58
Tablo 4. 11. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular.....	59
Tablo 4. 12. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	60
Tablo 4. 13. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimi Almasına İlişkin Bulgular	60
Tablo 4. 14. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	62

Tablo 4. 15. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular.....	63
Tablo 4. 16. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Mesleki Kademine İlişkin Bulgular.....	65
Tablo 4. 17. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Mesleki Kademine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4. 18. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular.....	67
Tablo 4. 19. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4. 20. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	69
Tablo 4. 21. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4. 22. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular	71
Tablo 4. 23. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	72
Tablo 4. 24. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular.....	73
Tablo 4. 25. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Zamanın Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	75
Tablo 4. 26. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Dönemin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	76
Tablo 4. 27. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Süreye İlişkin Bulgular	77
Tablo 4. 28. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular.....	78
Tablo 4. 29. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular	79

Tablo 4. 30. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular	80
Tablo 4. 31. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	81
Tablo 4. 32. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular	82
Tablo 4. 33. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	83
Tablo 4. 34. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	83
Tablo 4. 35. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	84
Tablo 4. 36. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular	85
Tablo 4. 37. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	86
Tablo 4. 38. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular.....	86
Tablo 4. 39. Uzaktan Eğitim-Öğretim Maliyetinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	88
Tablo 4. 40. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular	90
Tablo 4. 41. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular	92
Tablo 4. 42. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular	93
Tablo 4. 43. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis -H Testi Sonuçları	95
Tablo 4. 44. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Bulgular	96

Tablo 4. 45. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4. 46. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular	99
Tablo 4. 47. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları.....	100
Tablo 4. 48. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular	101
Tablo 4. 49. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	103
Tablo 4. 50. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular.....	103
Tablo 4. 51. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğine Yöneticilerin Diğer Seçeneğiyle Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	106
Tablo 4. 52. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanının Niteliğine Yöneticilerin Diğer Seçeneğiyle Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	107
Tablo 4. 53. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriği ve Kapsamına Yöneticilerin Diğer Seçeneğiyle Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular.....	108

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu
UNESCO	: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
TRT	: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu
HİE	: Hizmetiçi Eğitim
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
OTMG	: Okul Temelli Mesleki Gelişim
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
ÖYGM	: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
EAGDB	: Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
AB	: Avrupa Birliği

BÖLÜM I: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temeli olan problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın sayıltıları, araştırmanın sınırlılıkları, kavramlar ve ilgili araştırmalar yer almaktadır.

1.1 PROBLEM DURUMU

Okulların yönetimi günümüzde eğitimin performansı ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Okullarda yaşanan sorunların çözümünde okul yöneticisine önemli görevler düşmektedir. Teknolojinin hızlı gelişimi, okullardan beklentilerin artması, okullar arasında sıkı rekabetin oluşması okul örgütlerinin geliştirilmesi ve değişim yaratılmasını gittikçe zorlaştırmaktadır (Dalgıç, 2011).

Bu hızlı gelişimin yanında okul müdürlerinin sorumlulukları da giderek artmaktadır. Okul müdürleri bu kadar iş yoğunluğu ile uğraşırken kendisini ve okulunu yenileme fırsatı bulamamaktadır. Zamanın çok kıymetli olduğu bir görev yürütmektedirler. Zamanı etkili kullanamazlarsa okulların rutin işleyişlerinde aksaklıklar meydana gelebilmektedirler.

Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliğinde okul müdürünün görev ve yetkileri şu şekilde ifade edilmiştir:

“MADDE 39 – (1) Okul öncesi eğitim ve ilköğretim kurumları, ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda diğer çalışanlarla birlikte müdür tarafından yönetilir. Müdür; okulun öğrenci, her türlü eğitim ve öğretim, yönetim, personel, tahakkuk, taşınır mal, yazışma, eğitici ve sosyal etkinlikler, yatılılık, bursluluk, taşınmalı eğitim, güvenlik, beslenme, bakım, koruma, temizlik, düzen, nöbet, halkla ilişkiler ve benzeri görevler ile Bakanlık ve il/ilçe millî eğitim müdürlüklerince verilen görevler ile görev tanımında belirtilen diğer görevlerin yerine getirilmesini sağlar.” (MEB, 2014).

Yönetmelikte de belirtildiği gibi okulda yapılan her şeyden okul müdürü sorumludur. Bazı yetki ve sorumlulukları ilgili müdür yardımcılara dağıtmış olmalarına rağmen hep kontrol mekanizması gibi çalışmak zorundadırlar. Okul yöneticileri okuldaki

görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmek için kendilerini geliştirmek zorundadırlar.

Mesleki gelişim gerekliliğini zorunlu kılan nedenler ise; bu günün en geçerli bilgisinin bile değişim ve yenilenme sürecinde hızla geçerliliğini yitirmesidir (Gürşimşek, 1998). Bundan dolayı her bireyin değişen topluma ayak uydurmak için kendini geliştirmesi gerekmektedir.

Zamanın verimli bir şekilde kullanılabilmesi için okul yöneticilerinin genel bir mesleki eğitim yerine ihtiyaç duydukları konuda ve zamanda almak istedikleri mesleki eğitimi, alnında uzman kişilerden alabilecekleri bir eğitim modeli geliştirilebilir. Bunun için en uygun olanı uzaktan eğitim-öğretim yöntemidir. Bu sayede okul yöneticileri okuldaki görevleri sırasında veya kısa bir vakit ayırarak ihtiyaç duydukları gelişme alanlarında eğitim alabilmeleri sağlanabilir.

Uzaktan eğitim-öğretim yeni bir icat değildir. Globalleşen dünyada uzaktan eğitim-öğretim fırsat eşitliğini de sağlamaktadır. Herhangi bir konuda eğitim almak için bir yerlerde bulunmaya gerek kalmaksızın istenilen eğitim istenilen kişiden alınabilme olanağı oluşmuştur.

Teknolojinin eğitime entegre olmaya başlamasından bu yana uzaktan eğitim-öğretim bünyesine, internet ve bilgisayar ile birlikte pek çok elektronik iletişim araçları katılmıştır. Bu nedenle Uzaktan eğitim-öğretim kavramı çok geniş coğrafi alanı kapsar duruma gelmiştir. Günümüzde birçok yükseköğretim kurumu uzaktan eğitim-öğretim yoluyla eğitim-öğretim faaliyetlerinde bulunmaktadır. Sadece okullardaki eğitimlerde kullanılmayan uzaktan eğitim-öğretim yöntemi birçok özel eğitim firmaları tarafından da kullanılmaktadır.

Uzaktan eğitim-öğretim yoluyla eğitim verecek olan öğretmenlerin alanlarında bilgi birikime sahip olması gerekmektedir. Eğitim verecek olanların alanında uzman olması da yeterli gibi görünse de aslında uzaktan eğitim-öğretim teknolojisi hakkında da bilgi sahibi olması gerekmektedir. Uzaktan eğitim-öğretim şeklinde ders verebilecek seviyede sisteme hakim olması verilecek olan eğitimin amacına uygun şekilde olmasını sağlayacaktır. Aksi takdirde bilgi aktarımında aksamalar olacağından verilecek olan eğitim faydalı bir eğitim olma özelliğini yitirecektir.

Milli Eğitim Bakanlığı da artık internet tabanlı hizmet içi eğitimlere başlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilk kez 2011 yılında uzaktan eğitim-öğretim

yoluyla bir hizmet içi eğitim verilmiştir. Bu derse katılımın 500 kişi ile sınırlandırılmıştır. Derse katılım için eğitim almak isteyenler yazilim06@meb.gov.tr adresine talep e-postası atmaları gerektiği ve seçilen kişilere dersin linklerinin gönderileceği belirtilmiştir. Eğitimin senkron bir şekilde yapılacağı ve eğitime katılanların sorularını sorabilmeleri için web cam ve mikrofon bulundurmaları gerektiği de hatırlatılmıştır (Meb öğretmenlere uzaktan eğitim verecek, 2011).

Şimdilerde <http://e-hizmetici.meb.gov.tr> internet adresinden zorunlu veya isteğe bağlı hizmet içi eğitimler verilmeye başlamıştır. Eğitim almak isteyen eğitimciler buradan istekte bulunarak gerekli ön şartları sağladığında eğitim alma olanağı bulmuştur.

Uzaktan eğitim-öğretim ile taşradaki bir kişi belki de bulunduğu ilde hiçbir zaman alamayacağı eğitimi almaya başlamıştır. Bu sayede coğrafi konum eğitim almaya engel olmaktan çıkmıştır.

Uzaktan eğitim-öğretim günümüzde sadece bilgisayar yoluyla değil artık hayatımızın vazgeçilmezi olan akıllı telefonlar aracılığı ile de alınabilmektedir. İnternet erişimi olan tüm akıllı telefonlardan uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile eğitimler verilmekte ve alınmaktadır.

Özetle okul yöneticileri okuldaki yönetim faaliyetlerini yerine getirirken, mesai saatleri içindeki bir boşlukta veya evinde dinlenirken mesleki gelişimlerine yardımcı olacak eğitimler alabilecekleri bir platform oluşturulabilir. Bu da ancak Uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile mümkündür.

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilmek amacıyla genel bir eğitim yerine ihtiyaç duydukları konuda ve zamanda almak istedikleri eğitimi, alnında uzman kişilerden alabilecekleri uygulanabilir ve sürdürülebilir bir internet tabanlı uzaktan eğitim-öğretim modeli geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda şu alt sorulara cevap aranacaktır:

1. Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?
2. Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygundur?

3. Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun zaman nedir?
4. Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun süre nedir?
5. Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?
6. Okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyeti nedir?
7. Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Okulların yönetimi günümüzde eğitimin performansı ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Okullarda yaşanan sorunların çözümünde okul yöneticisine önemli görevler düşmektedir.

Yönetici, yönetme gücünü elinde bulunduran kişi demektir. Okul yöneticilerinin gelişim alanları doğrultusunda almak istedikleri eğitimler değişkenlik göstermektedir. Okul yöneticisi olan kişinin sahip oldukları özellikler doğrultusunda eğitim ihtiyaçları belirlenmektedir.

Gümüşeli (1996)'ye göre öğretim liderliğini sınırlayan etkenler, bürokratik ve yasal engeller, zaman sınırlılığı, müdür rolüne ilişkin farklı beklentiler, öğretim liderliği konusundaki eğitim eksikliği, vizyon kararlılık ve cesaret eksikliği, kaynak yetersizliği şeklinde sıralanmıştır. Okul yöneticilerine gerekli eğitimler verilerek bu sınırlılıkları ortadan kaldırılabilir veya kısmen de olsa rahatlamaları sağlanabilir.

Geleneksel olarak mesleki gelişimler için eğitimler hazırlanır ve yöneticilerin geneline bu eğitimler verilir. Bu eğitimlere ihtiyacı olan da katılır ihtiyacı olmayan da katılır. İhtiyacı olan için faydalı bir eğitim olabilir fakat ihtiyacı olmayan için tamamen vakit kaybı olmuş olacaktır. Bunun yerine eğitimler kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda planlanarak uygulanırsa işlevsellik artacak ve vakit kayıpları hiç olmayacaktır.

Eğitimi alma ihtiyacı olan yöneticinin eğitimi müsait olduğu anda alabilmesi de eğitimin işlevselliğini arttıracaktır. Bu duruma en uygun eğitim şekli günümüzde de yaygınla makta olan uzaktan eğitim- ğretim yöntemidir.

Bu araştırma ile okul yöneticilerine yönelik olarak uygulanacak olan mesleki gelişim eğitimlerinin ihtiyaçlar doğrultusunda uzaktan eğitim- ğretim modeline göre planlanarak uygulanmasında örnek alınabilecek bir çalışmadır.

1.4 ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

1. Kullanılan veri toplama araçları, araştırmanın amaçladığı nitel ve nicel verilere ulaşmayı mümkün kılacak yeterliliktedir.
2. Bu araştırmada, araştırmaya katılan resmi okullarda, özel okullarda ve vakıf okullarında görev yapan okul yöneticileri ve  ğretmenleri “*Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim- ğretim Yöntemi ile Mesleki Geli imlerinde Bir Model  nerisi Anketi*”ni gerçek durumlarını yansıtacak şekilde içten cevapladıkları kabul edilmiştir.
3. Veri toplama araçlarına verilen cevapların, var olan durumu ortaya koymayı sağlayacak kapsamda olduğu varsayılmıştır.

1.5 ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Bu araştırma 2016 akademik yılı içerisinde Türkiye’nin tümünde faaliyet gösteren resmi okullarda, özel okullarda ve vakıf okullarında görev yapmakta olan 176 yöneticiden ve 90 öğretmenden toplam 266 eğitimciden toplanan verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırmada elde edilen veriler ilgili alanyazın ve dokümanlar taranarak oluşturulmuş olan “*Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim- ğretim Yöntemi ile Mesleki Geli imlerinde Bir Model  nerisi Anketi*”ne verilen cevaplarla sınırlıdır.

1.6 TANIMLAR

Uzaktan Eğitim- ğretim: Öğrenenler ile öğretenin ayrı fiziki ortamlarda bulunarak verilecek olan eğitimi, uydu, video, ses, bilgisayar, grafik gibi teknolojik veya geleneksel iletişim araçlarından yararlanılarak gerçekleştirilen eğitim biçimidir.

Mesleki Gelişim: Kişinin mesleğe başladığı ilk günden meslekteki son gününe kadar, mesleğini ilgilendiren gelişmelerin ve çağın gerisinde kalmamak amacıyla sürekli olarak kendini geliştirmesi ihtiyacı olarak ifade edilebilir. Eğitim kurumlarında mesleki gelişim, mesleki anlamda kendilerini geliştirmeleri için okuldaki tüm personele yönelik verilen eğitimidir.

Hizmetiçi Eğitim: Genellikle Milli Eğitim Bakanlığı'nda sürdürülen, yönetici ve öğretmenlere yönelik yönetmelikler çerçevesinde verilen kurs faaliyetleridir.

Okul Yöneticisi: Millî Eğitim Bakanlığına bağlı her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarında müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı görevlerini 657 sayılı Kanunun 88'inci ve 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 37'nci maddelerine göre ikinci görev kapsamında yürütenleri ifade eder (MEB, 2014).

Yetişkin: Kendisinin ve başkalarının yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli kararlar alabilecek şekilde bedensel ve psikolojik açıdan gelişimini tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde zihinsel bir engel bulunmaması şartı ile yetişkin kabul edilme yaşı 18'dir (Gökkoca, 2011).

Yetişkin Eğitimi: Sürekli eğitimin ilk evrenini tamamlayan bireylerin bilinçli olarak sadece mesleki olmayan bilgi, anlayış, beceri ve tutum bakımından değişime uğramak amacıyla planlı, düzenli ve sürekli etkinliklere katılmalarını sağlayan bir süreçtir (Titmus, Buttedahl, Ironside ve Lengran, 1985).

Yetişkin Eğitimsi: Yetişkinlerin eğitimi için yeterli mesleki donanım ve anlatım becerisine sahip olup yetişkinlerin eğitiminde görev alan kişidir.

BÖLÜM II: KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde alanyazın incelenmesi sonucu elde edilen bulgulara dayalı olarak kavramsal bir çerçeve çizilmiş ve ilgili araştırmalar özetlenmiştir.

2.1 UZAKTAN EĞİTİM-ÖĞRETİM

2.1.1 Uzaktan eğitim-öğretimin tanımı

Uzaktan eğitim-öğretim farklı şekillerde ifade edilse de aynı sonuca varan tanımlar yapılmaktadır. Bu ifadelerden bazıları aşağıdaki gibidir:

Amerika Birleşik Devletleri Uzaktan Eğitim-Öğretim Derneği (United States Distance Learning Association - USDLA) “Uzaktan eğitim-öğretimi şu şekilde tanımlamaktadır: Uydu, video, audio grafik, bilgisayar, multimedya teknolojisi gibi elektronik araçların yardımıyla, eğitimin uzaktaki öğrencilere ulaştırılmasıdır. USDLA, öğretmen ve öğrencinin birbirlerinden coğrafi olarak uzak olduğunu belirterek bu eğitim programında elektronik araçların ya da yazılı materyal ve matbu malzemelerinin kullanılması gerektiğinin altını çizer. Uzaktan eğitim-öğretim; öğretmenleri içine alan öğretim ile öğrencileri içine alan öğrenim olmak üzere iki temel bölümden oluşmaktadır” (USDLA, 2015).

California Uzaktan eğitim-öğretim Projesi (California Distance Learning Project - CDLP) Uzaktan eğitim-öğretimi şu şekilde tanımlamaktadır: “Uzaktan eğitim-öğretim programı öğrenciyle eğitsel kaynaklar arasında bağlantı kurarak eğitimi gerçekleştiren bir sistemdir. Uzaktan eğitim-öğretim programlarının herhangi bir eğitim kurumuna kayıtlı bulunmayan kimselere de eğitim imkânı sağlıyor olması bizlere, son dönemde öğrenciye tanınan eğitim imkânlarının artmakta olduğunu gösteriyor. Uzaktan eğitim-öğretim programının bir başka yönü de mevcut kaynaklardan yeterince faydalananı olması ve gelişen teknolojiyi de yakından takip etmek zorunda olmasıdır” (CDLP, 2014).

Uzaktan eğitim-öğretim ve açık öğretim birbiriyle karıştırılan kavramlardır. Uzaktan eğitim-öğretim öğrenci ile öğretmenin zaman ve mekân olarak ayrı olmasını ifade

etmektedir. Açıköğretim ise yükseköğretimde kullanılan ve önceden organize edilmiş, gönüllü ya da zorunlu öğrenme süreçlerini içeren bir eğitim sistemidir (Selvi, 2006).

Açık okul eğitimi okul öğrencisiyle öğretmeni birbirinden fiziksel olarak ayırmak ve bu ayrılığın boşluğunu doldurmak için geleneksel olmayan eğitim yöntemleri, enformasyon ve iletişim teknolojileri kullanmaktır (Phillips, 2007).

Uzaktan eğitim-öğretim öğrenci ile öğretmenin aynı ortamda olmaması durumunda kullanılan bir eğitim teknolojisi olarak tanımlanabilir. Başka deyişle uzaktan eğitim-öğretim; öğrenenlerin öğretenlerden farklı zaman ve yerlerde bulunduğu, aralarındaki etkileşimin basılı ya da elektronik iletişim araçlarıyla gerçekleştiği öğretim biçimidir (Aydın, 2005).

Uzaktan eğitim-öğretim genellikle öğrenci ile öğretmenin derslerin genellikle ayrı oldukları bir eğitim biçimi olarak tanımlanır. Fakat bağımsız ve kendi kendine öğrenimden farklı olarak uzaktan eğitim-öğretim, genellikle müfredatı planlanan, öğrencileri için kaynak ve hizmet sunan bir kurumun varlığını ifade eder (Johnson, 2003).

Uzaktan eğitim-öğretim “geleneksel olmayan” eğitim şeklidir. Öğrencinin, öğretmenden fiziksel olarak ayrı ortamlarda olduğu yazışarak, mekanik ya da elektronik aygıtlar aracılığıyla iletişim kurarak gerçekleştirilen öğrenmedir. Okullarda edinilen eğitimden farklılıklar göstermektedir (Moore, 2003).

Uzaktan eğitim-öğretim, temel olarak öğretmenin ve öğrencinin birbirlerinden farklı fiziki ortamlarda bulundukları ve etkileşime geçebildikleri bir sistemdir (Keegan, 1990).

Uzaktan eğitim-öğretim öğrenciler için öğrenim gereçleri hazırlayan uzaktaki bir kurumun ders geliştirme sürecini açıklar. Aynı şekilde, uzaktan öğrenim ya da uzaktan öğrenme, öğrencinin bakış açısından bu süreç içinde değerlendirilmiştir. Uzaktan eğitim-öğretim öğretme ve öğrenme öğelerini bir araya getiren bir terimdir. Elektronik medya ya da kişiye özel öğrenim araç-gereçleri kullanan bir eğitim biçimidir. Öğretmen ve öğrenciler arasındaki eğitimsel sürecin desteklenmesi ve yapılandırılması amacıyla öğretmen ve öğrencilerin iki yönlü iletişiminin teknoloji aracılığı ile uzaktan sağlandığı eğitimdir (Kaya, 2002).

Uzaktan eğitim-öğretimin, farklı ortamlarda bulunduğu ve öğretmenlerin, sürekli bir biçimde, öğrencileri gözetim altında bulundurmadağı, öğretimi gerçekleştirenlerin planlama, rehberlik ve öğretim olanaklarından yararlanmaya dayalı, tüm öğretim kademelerinde çeşitli uygulama şekillerini içerdğini ifade etmiştir (Holmberg, 1989).

Kablolu, kablosuz ve posta yoluyla haberleşmeyi sağlayan kanallar üzerinden; internet, video, telefon, televizyon, bilgisayar, radyo, mektup gibi araçlarla sunulan; öğrenci ile öğretmenin birbirlerinden fiziksel olarak ayrı olmalarına rağmen eş zamanlı ve eş zamansız bir araya gelerek öğrenme ve öğretmeyi kısmen ya da tamamen gerçekleştirdikleri öğretim faaliyetlerinin tümüdür (Toprakçı ve Ersoy, 2008).

Uzaktan eğitim-öğretim; hiyerarşik, kararlı, karmaşık, doğrusal olmayan bir öğretim sistemi şeklinde nitelendirilebilmektedir. Uzaktan eğitim-öğretimi en belirgin özelliğı planlı bir şekilde yürütülen ve yeni iletişim teknolojileri tarafından desteklenen kapsamlı bir öğrenim sürecidir. Bununla birlikte uzaktan eğitim-öğretim kavramının temelinde dört ana unsur yer almaktadır.

Özarslan (2008)'a göre bu unsurları aşağıdaki gibi sıralayabilmek mümkündür:

- Uzaktan eğitim-öğretim, devlet kurumları veya özel kurumlar aracılığıyla planlı, formal veya informal bir eğitim olmasıdır. Öğrenci bu eğitimler sonucunda diploma, sertifika alabilme imkanına sahiptir.
- Uzaktan eğitim-öğretim uygulamaları aracılığıyla öğretim elemanları ve öğrenciler hem mekan hem de zaman olarak birbirinden ayrı durumdadırlar.
- Uzaktan eğitim-öğretim iki şekilde yapılabilmektedir. Bunlar eşzamanlı (senkron), ayrı zamanlı (asenkron)'dur. İletişim teknolojileri ile gerçekleştirildiğı gibi etkileşim durumu birinci öncelikli değildir.
- Uzaktan eğitim-öğretim, öğretim elemanı ile kaynaklar arasında bağlantı sağlanmasını gerçekleştirmektedir Sisteminin temel bileşenlerini ise kaynaklar, tasarım, dağıtım, etkileşim ve öğrenme çerçevesi oluşturmaktadır

Uzaktan eğitim-öğretimde, eğitim sanal bir ortam içinde oluşmaktadır. Bu nedenle, eğitim ortamlarının tasarımı ve yönetiminde sanal olma niteliğın düşünülmesi gerekmektedir. Uzaktan eğitim-öğretim, geleneksel eğitim yönetiminden farklı olarak ele alınıp şekillendirilmelidir (İşman, 2011).

Yukarıdaki farklı ifadeler kullanılarak uzaktan eğitim-öğretimin tanımı yapılmıştır. Bu tanımlarda ortak olan ifadeler; eğitim-öğretim sırasında öğretene ve öğrenene ayrı fiziki ortamlarda bulunmaktadır. Kullanılan yöntemlere göre çift veya tek yönlü olarak etkili iletişim ve etkileşim vardır. Aradaki iletişimi ve etkileşimi sağlamak için teknolojik veya basılı iletişim araçları kullanılmaktadır.

Uzaktan eğitim-öğretim ile yapılmakta olan aslında eğitimden ziyade öğretimdir. Uzaktan eğitim-öğretimde dersler sanal bir ortamda olduğundan öğrencilerin tamamı birbirleri ile etkileşim içerisinde olamayacağından bu yöntem ile yapılan derslere eğitim yerine öğretim demek daha doğru bir ifade olacaktır. Uzaktan eğitim-öğretimi yaygın bir şekilde kullanan Anadolu Üniversitesi de bu yöntemi kullanarak öğrencilerine ders vermektedir. Uzaktan eğitim-öğretim yönteminin kullanıldığı Açıköğretim Fakültesi'nin isminin açık eğitim yerine açıköğretim olması bu durumu destekler niteliktedir. Eğitim, kişide istendik yönde kalıcı izli davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Bunun için etkileşim gereklidir ve bu etkileşim geleneksel eğitimdeki fiziki olarak oluşturulan sınıflarda mümkün olabilmektedir. Eğitimin kalıcı olabilmesi için bir yaşantı gerçekleşmiş olmalıdır. Sınıf ortamındaki kişiler birbirleri ile etkileşimle eğitimi gerçekleştirmiş olurlar. Öte yandan kişinin yeteneğini, becerisini, yeterliliğini geliştirmeye yönelik faaliyetler yapılıyorsa bunun adı öğretim olur (Toprakçı, 2008). Günümüzde iki ifadeyi birbirinden ayırmak, yapılması istenen davranış değişikliğinin etkinliğini ve sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Bundan dolayı uzaktan eğitim yöntemi aslında uzaktan eğitim-öğretim yöntemidir.

İnternet tabanlı uzaktan eğitim-öğretim yöntemi kullanılarak verilecek olan eğitim uygun şartlar oluşturulduğunda fiziksel olarak bir mekanda olabilecek kişiden çok daha fazlasına ulaşabilir. Uzaktan eğitim-öğretimin geleneksel eğitim faaliyetlerinden en belirgin farkı geniş etki alanına sahip olabilmesidir.

Geniş alana etki etmesiyle, bu sitemle eğitim veren üniversitelere mega üniversite denilebilir. Büyük uzaktan öğrenim üniversiteleri için mega terimini bulduğumda, eşik olarak 100.000 öğrenci belirledim. Bu rakam herhangi bir geleneksel üniversite kampüsüne kaydolun öğrencilerden dikkat çekici ölçüde fazladır ve bu tür kurumları yüksek öğretimin diğer kurumlarından farklı kılar (Daniel, 1996).

Geleneksel yöntemlerle verilen eğitim sistemlerinde aksaklıklar meydana gelmektedir. Verilecek olan eğitimin ülke çapında geniş bir kitlelere aktarılabilmesi için yeterli sayıda

uzman eğitmenin kontrolünde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Tüm bunlar için uzaktan eğitim-öğretim, giderek artan sayıdaki uygulamalarıyla başarısını kanıtlamış bir eğitim yöntemidir (Önder, 2003).

Uzaktan eğitim-öğretim, örgün öğretim yanında ikinci sınıf bir öğretim şekli ve geri kalmış ülkelerin başvurduğu bir öğretim sistemi değildir. Bu sistemi dünyanın zengin ve gelişmiş ülkeleri kullanmaktadır.

Bu bilgilerden özetle Uzaktan eğitim-öğretimin tanımı, öğrenenler ile öğretmenin ayrı fiziki ortamlarda bulunarak verilecek olan eğitimi, uydu, video, ses, bilgisayar, grafik gibi teknolojik veya geleneksel iletişim araçlarından yararlanılarak gerçekleştirme biçimi şeklinde yapılabilir.

2.1.2 Uzaktan eğitim-öğretimin gelişim süreci

Uzaktan eğitim-öğretim birinci kuşakta haberleşme için mektuplar kullanılmıştır. Mektupla öğretim yöntemi öğrenciye dilediği zaman ve dilediği yerde çalışma imkânı sağlıyordu, ancak bu yöntemde etkileşim yok denecek kadar azdı. 1990'lı yıllar ve sonrasında kitle iletişim araçlarının yaygınlaşmasıyla mektupla öğretim yöntemi önemini yitirmiştir ve yerini teknolojik iletişim araçlarına bırakmıştır (Tezcan, 2002).

İkinci kuşak uzaktan eğitim-öğretim modelinde ise öğrenciye basılı materyallerle birlikte çoklu ortam araçları olan videokasetleri ve bilgisayar disketleri ile eğitim de bu kuşakta yer almaktadır. Bu kuşakta eğitim tek yönlü olarak devam etmektedir (Tezcan, 2002).

Üçüncü kuşak uzaktan eğitim-öğretim modelinde ise televizyon, radyo yayınları, video konferans gibi sistemler toplu iletişim araçları kullanılmaktadır. Öğrenci zaman ve mekân özgürlüğüne sahip değildir. Bu kuşağın en önemli özelliği diğer modellerde olmayan etkileşimli iletişim olmasıdır (Tezcan, 2002).

Dördüncü kuşak uzaktan eğitim-öğretim modeli diğer modellere göre esnek modeldir. Kullanılan eğitim materyalleri internet tabanlıdır. Çoklu ortam destekli materyaller kullanılabilir. E-posta ve forumlar ile öğretime destek sağlanmaktadır. Öğrenci zaman ve mekân bağımsızlığı ile birlikte etkileşimli öğretim gerçekleştirebilmektedir (Tezcan, 2002).

Beşinci kuşak model, diğerlerinden daha esnek öğrenme modelidir yani bir önceki kuşaktaki esnek öğrenme modelinin gelişmiş halidir. Bu kuşak geleneksel eğitime göre ekonomik açıdan daha uygun maliyete sahiptir (Tezcan, 2002).

Dewey (1939)'in *“Evvelce açılmasını tavsiye ettiğim mütelea klüplerine ilâveten bugün tedris hayatında bulunan muallimlerin bilmuhabere ders almaları da muvafık olur. Bu dersler, ya Maarif Vekilliği veya bir muallim mektebi tarafından idare olunur”* şeklindeki önerisi ile Türk Eğitim Sistemi'nin kavramsal olarak uzaktan eğitim-öğretimle tanışması sağlanmıştır.

2.1.3 Türkiye’de uzaktan eğitim-öğretimin yasal durumu

1982 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yüksek Öğretim Yasası ile Anadolu Üniversitesi’nde Açıköğretim Fakültesi kurulmuştur (İşman, 2011).

06.11.1982 Resmi Gazete’de yayımlanan Açık Yükseköğretim Yönetmeliği ile TRT desteği ile uzaktan eğitim-öğretim çalışmalarının yolu açılmıştır. Yönetmelik maddelerinden bazıları şu şekildedir:

“MADDE 2. Açık Yükseköğretim,

a) Anadolu Üniversitesi’nde merkezi açık yükseköğretim,

b) Diğer üniversitelerde açık yükseköğretim olmak üzere iki farklı ortamda sürdürülür.

MADDE 4. Üniversitelerde herhangi bir öğretim programında açıköğretim yapılmasına ilgili üniversitenin önerisi üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından karar verilir. Açıköğretim öğrenci kapasitesi, sürdürülme esasları, kullanılacak sistem ve gereç ilgili üniversitenin yetkili organı tarafından tespit edilir.

MADDE 8. Açıköğretimde, imkânlar ölçüsünde,

a) Basılı eğitim araçları, kaset, video, teyp, band ve film,

b) Radyo ve televizyon,

c) Danışman gözetiminde toplu tartışma ve benzeri gereç ve sistemlerden yararlanılır.” (YÖK, 1982).

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi’nin kuruluşundan sonra çıkartılan Açık Yükseköğretim Yönetmeliği, iki çeşit uygulama modeli olarak Açık ve Uzaktan eğitim-öğretim modellerini çıkarmıştır. Bunlardan ilki *“Anadolu Üniversitesi’nde Merkezi Açık*

Yükseköğretim”, ikincisi de “*Diğer Üniversitelerde Açık Yükseköğretim*”dir (Özkul, 2009).

14.12.1999 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Üniversitelerarası İletişim ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Yükseköğretim Yönetmeliğinin amacı “*Madde 1- Üniversitelerarası iletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan yapılan ön lisans, lisans ve yüksek lisans eğitiminin amaçları:*

- a) Üniversitelerin eğitim-öğretim olanaklarının paylaşılmasını sağlayarak üniversiteler arasında akademik yardımlaşmayı kolaylaştırmak,*
- b) Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı etkileşimli ortam, çoklu ortam olanakları ve sınırsız bilgiye ulaşabilme özellikleri sayesinde eğitimin etkinliğinin artırılması,*
- c) Yükseköğretimi yeni öğrenci kitlelerine yaygınlaştırmak ve verimini artırmaktır.”* (YÖK, 1999) şeklinde belirtilmiştir.

Yayımlanan bu yönetmelikle üniversitelerde ileri iletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan eğitim-öğretim yönteminin kullanılacağı ön lisans, lisans ve yüksek lisans programları açılacaktır. Yükseköğretim kurumlarında yürütülen programlarla ilgili derslerin bir kısmı veya hepsi bu yöntemle verilebilecektir.

Bu yönetmeliğe göre; sunucu üniversiteye derslerin hazırlanması için YÖK Başkanlığı tarafından maddi destek yapılabilmektedir. Dersi verecek öğretim üyelerine telif hakkı ödenecek ve derslerle ilgili tüm haklar sunucu üniversiteye ait olacaktır.

01.03.2000 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren ve hükümlerini YÖK Başkanı’nın yürüttüğü Enformatik Millî Komitesi Yönetmeliğinin amacı “*Madde 1. Enformatik Milli Komitesi'nin amacı, yükseköğretim kurumlarında iletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı Uzaktan eğitim-öğretim ve enformatik alanlarında, Eğitim-öğretim olanaklarının planlanması ve eğitim etkinliğinin artırılması maksadıyla, Üniversitelerle işbirliği içinde araştırma, inceleme ve değerlendirmeler yaparak Yükseköğretim Kuruluna önerilerde bulunmaktır*” (YÖK, 2000) şeklinde belirtilmiştir. Bu yönetmelik ayrıca Üniversitelerarası İletişim ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Yükseköğretim Yönetmeliğinin uygulanmasını da sağlamaktadır.

Daha sonra bu yönetmelik 13 Haziran 2012 günü Resmi Gazete’de yayımlanan Enformatik Milli Komitesi Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

2.1.4 Uzaktan eğitim-öğretimin avantajları

Uzaktan eğitim-öğretimin farklı coğrafi yerlerde bulunma ve fiziksel olarak bir yerlerde bulunmaya gereği olmadığından kişiler artık yüz yüze öğrenmeden daha ilgi çekici ve alışılmış geleneksel eğitimin dışında farklı deneyimlerden yararlanarak eğitim alabilmektedirler (Johnson, 2003).

Kaya (2002)’ya göre uzaktan eğitim-öğretimin yararları:

- İnsanlara alışılmış geleneksel eğitimden farklı eğitim seçeneği sunar.
- Fırsat eşitliği sağlar. Herkesin hiçbir coğrafi konum engeli olmadan aynı eğitimi alması sağlanır.
- Daha geniş kitlelere aynı anda veya farklı zamanlarda iletişime geçme olanağı sunar.
- Aynı materyalleri kullanarak çok sayıda kişiye ulaşabileceğinden eğitimde maliyeti düşürür.
- Eğitim verenlerin donanımlı olmaları sağlanarak verilen eğitimde niteliği artırır.
- Zaman ve mekan bakımından esnek yapıya sahip olduğundan eğitim alana serbestlik sağlar.
- Eğitim alana çoklu ortam aracılığı ile zengin bir eğitim ortamı sunar.
- Eğitim alanının fiziksel olarak bir yerde olma gereği olmadığından sınıf ortamının dışında da eğitim alabilmeyi sağlar.
- Bireysel ve bağımsız öğrenmeyi sağlar
- Bireye kendi başına öğrenebilme alışkanlığı kazandırır.
- Alanında uzman kişilerden eğitim alma imkanı sunarak ilk kaynaktan bilgi sağlar.
- Eğitimi verecek olan uzmanlardan daha fazla kişinin yararlanmasını sağlar.
- Başarının herkese aynı koşullarda uygulanan değerlendirme ölçütleri uygulanarak belirlenmesini sağlar.
- Eğitim sürecini demokratik koşullarda verilmesini sağlar.
- Hayat boyu eğitim sağlar.
- Bire bir öğretim imkanı sunabilir.

- Eğitim alanda özel yetenekler gelişir ve belli ölçüde motive eder, öğrenmede devamlılık ve hareketlilik sağlar.
- Basın-yayın, iletişim araçları, yüz yüze eğitimle bütünleşme sağlar.
- Eğitim bilgi teknolojilerine dayalı sürdürülür ve sürekli kendisini geliştirir.
- Eğitim alma isteği artar.
- Sınırsız, süresiz eğitim ortaya çıkar.
- Belirli standartlarda eğitim ve öğretim imkanları sağlar.

Harry, John, ve Keegan (1993)'a göre uzaktan eğitim-öğretimin avantaj sağlayan özellikleri şu şekildedir:

Ulaşılabilirlik: Önceki akademik yayınlara erişim kolaylığı sağlar, zaman sınırlaması yoktur, fiziksel bir alan sınırı yoktur, kolay ulaşılabilir bir örgüt yapısının olmasıdır.

Esneklik: Eğitime başvurma süresinin esnek olması, kişisel çalışma konusunda esnek yapıda olası, çeşitli yardımcı ve destek servislerinin kullanılmasında esnek olması şeklinde ifade edilebilir.

Öğrenmelerinin kontrolü ve yapısı: Eğitim alan kendi öğrenmelerini kontrol edebilir, öğretim yapısı, öğrenci özelliklerine göre değişkenlikler gösterebilir.

Eğitim-öğretim sunma: Kullanılan teknolojiyle eğitim imkanları daha da genişletilebilir. Öğrenmeyi zengin uyaranlarla ve imkanlarla gerçekleştirir.

Akreditasyon: Uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile eğitim alan öğrenciler, geleneksel eğitim yöntemleri ile eğitim alan öğrencilerle aynı haklara sahip olup eğitimler sonunda aynı şartlarda iş bulma imkanlarına sahip olurlar.

Uzaktan eğitim-öğretim sayesinde istenilen eğitimin alanında dünyaca ün yapmış bir uzmandan veya bu alanda ülkedeki en iyi kişiden ya da kurumdan da alınabilme imkanını sağlar. Bu eğitimi almak için fiziki anlamda hiçbir yere gitme zorunluluğu yoktur. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere uzaktan eğitim-öğretim yeni bir icat değildir. Dünyada ve ülkemizde birçok eğitim kurumunda yıllardır bu yöntemi kullanmaktadır. Gelişen teknoloji sayesinde internet erişiminin olduğu her yerde bilgisayardan, tableten hatta akıllı telefondan da eğitim almak mümkündür.

Yasadığınız şehirde taleplerinizi karşılayacak bir kurs olmayabilir. Bir yandan çalışıp bir yandan da mesleki ve kişisel gelişime yönelik eğitimler alınabilir. Geleneksel yöntemle eğitim veren yerlerde almak istediğiniz kursun saati, günleri kişiye

uymuyor olabilir. Bu durum uzaktan eğitim-öğretimin esnek zaman ve mekan özelliği ile aşılabılır. Uzaktan eğitim-öğretimle zaman tasarrufu, esnek ve etkili eğitim anlayışının yanı sıra klasik eğitime kıyasla çok daha az ücret ödeyerek para tasarrufu sağlanabilir. Uzaktan eğitim-öğretimle dilediğiniz yerde, dilediğiniz zamanda hatta seyahat anlarında bile eğitim alma imkanı vardır. Teknoloji işlerinizi kolaylaştırdığı gibi uzaktan eğitim-öğretim sayesinde bilgi de ayağınıza kadar gelmektedir.

2.1.5 Uzaktan eğitim-öğretimin sınırlılıkları

Uzaktan eğitim-öğretim teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla kişiler zaman ayarlanma konusunda sıkıntılar çekmeye başlamışlardır. Dinlenme, çalışma saatlerinde ve dersleri ne zaman ve nasıl alacaklarında bazen zorluklar yaşamaktadırlar.

Kaya(2002)'ya göre uzaktan eğitim-öğretimin sınırlılıklar şöyle sıralanabilir

- Uzaktan eğitim-öğretim yüz yüze eğitim olmadığından bazen etkili iletişim sorunları oluşabilir.
- Öğrencilerin fiziksel olarak aynı ortamda olmadığından birbirlerinden öğrenme azalır ve öğrencilerin sosyalleşmesinde eksiklikler gözlenebilir.
- Bireysel olarak tek başına öğrenme alışkanlığı olmayan öğrencilerde eğitimin yetersiz kalması.
- Uygulama gerektiren eğitimlerde etkili öğrenme görülmeyebilir.

Uygulama yapılarak edinilecek olan beceri yönelik davranışlar kazandırmada etkinliği çok azdır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1994).

Uzaktan eğitim-öğretim alacak olanların teknoloji ve iletişim araçlarını kullanabilme konusunda belirli bir yeterliliğe sahip olması gerekmektedir.

Uzaktan eğitim-öğretim teknolojisinin gelişmesi ile bu eğitim için oluşturulan alt yapının sürekli kendini yenileme ihtiyacın olması, bu eğitimi veren kurumlara ekonomik anlamda sıkıntı verebilir.

Uzaktan eğitim-öğretimin faydaları arasında olan geniş kitlelere eğitim verebilme olanağı bir sorunu da beraberinde getirmektedir. Senkron bir eğitim sırasında tüm öğrencilerin sorularına yanıt vermekte güçlükler oluşabilmektedir.

Günümüzde ülkemizin genelinde giderek etkisini hissetmeye başladığımız iletişim teknolojilerine bağımlı hale gelme durumu ilerleyen zamanlarda sorunlar oluşturabilir.

2.1.6 Geleneksel eğitim ile uzaktan eğitim-öğretim karşılaştırılması

Günümüzde uzaktan eğitim-öğretim giderek yaygınlaşmakta ve etkinliğini arttırmaktadır. Geleneksel eğitimlerin verildiği eğitim kurumlarının fiziksel yetersizliği, teknolojik gelişimlere ayak uyduramayan yapıları, ulaşım sorunları, öğrencilerin bireysel eğitim alma isteklerine cevap verememesi, işletme giderlerinin yüksek miktarlarda olması ve artan nüfusa yönelik sayılarının yetersiz kalmasından dolayı mevcut dışında kalan öğrencilere eğitim verememe durumları yeni bir eğitim yöntemini zorunlu kılmıştır. Uzaktan eğitim-öğretim bu açığı kapatacak yeterliliğe sahip olduğu gibi öğrenenlere bir çok seçenekten yararlanabilme imkanı sumaktadır.

“İnternet tabanlı uzaktan eğitim-öğretimde başarıyı sağlayan unsur son model bilgisayar, yüksek hızlı hatlar video konferansı değildir. Başarıyı sağlayan unsurlar arasında öğrenci ve öğretim elemanı arasındaki iyi iletişim, öğrenciler arasındaki işbirliği, aktif öğrenme yöntemleri, ödevler ve projeler hakkında anında ve zengin geribildirim, öğrenciyi bir konu üzerinde tutabilmek, onun zamanlamasını yönlendirmek, öğrenciden beklentileri yüksek tutmak ve öğrencilerin farklılıklarına göre uyum sağlamak sayılabilir. Tüm bunların sağlanmasında internet ile ilgili şeffaf bir şekilde hizmet etmelidir” (Çağıltay, 2005, s.2).

Uzaktan eğitim-öğretim belirgin özelliği geleneksel ders saati ve derslik ortamından uzaklaşma; başka bir ifadeyle, zaman ve mekan kısıtlamasının büyük ölçüde ortadan kalkmasıdır. Böylece, öğrenen eğitimini herhangi bir zamanda, bulunduğu mekandan internet yardımıyla alabilmektedir. Bu özellik, aynı zamanda daha geniş ve farklı öğrenci kitlelerine ulaşabilme fırsatı da sağlamaktadır. Geleneksel derslik kavramının kalkması, aynı zamanda eğitici için de esneklik getirmektedir. Eğitici, eğitimin takibini ve öğrenenlerle iletişimini kurum dışından da sağlayabilmektedir (Onay ve Yalabık, 1998).

Uzaktan eğitim-öğretim fırsat eşitliği sunarak geleneksel eğitim yönteminin belirgin olarak gözlenen sınırlılıklarını ortan kaldırmaktadır. Dünyada ve ülkemizde, yaşanan şehirlerin coğrafi konumu, teknolojik altyapısı ve gelişmişlik düzeyleri birbirinden farklıdır. Geleneksel eğitim ile verilecek veya alınacak olan eğitimde kişi yaşadığı şehrin imkanları ile yetinmek zorunda kalacaktır. Uzaktan eğitim-öğretim sayesinde bu durumun oluşturmuş olduğu sınırlılıklar çok az seviyelere kadar inmektedir. Kişinin almak istediği eğitimi, internet ve internetten yararlanarak

iletişim kurabilen bilgisayar, akıllı telefon, tablet vb. gibi cihazlar sayesinde alabilmesi sağlanmaktadır.

Uzaktan eğitim-öğretim, öğrenme faaliyetlerini bireyselleştirdiğinden bireylerin sosyalleşmesi ve birbirlerinden öğrenme özellikleri konusunda eksiklikleri vardır. Uzaktan eğitim-öğretimin bir farkı da eğitimlerin tekrar ihtiyaç anında kayıt edilmiş olarak alınabilme imkanıdır. Geleneksel eğitimin uygulamaya yönelik eğitimlerde uzaktan eğitim-öğretime göre üstünlüğü vardır. Fakat uzaktan eğitim-öğretim teknolojisinde yapılan çalışmalarla yakında bu üstünlüğe son verebilecek bir uygulama görebiliriz.

2.1.7 Uzaktan eğitim-öğretim modelleri ve sunuş şekilleri

2000'den 2005 yılına kadar YÖK faaliyet raporlarında; Yirminci yüzyılın sonlarına damgasını vuran bilgi ağı, toplumu farklı açılardan derinden etkilemiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri, her sektörde olduğu gibi, yükseköğretimde de yeni bir çığır açmıştır. Üniversitelerimizde kısıtlı öğretim üyesi kaynağının etkin ve verimli kullanımının yanı sıra, daha geniş ve farklı öğrenci kitlelerine hitap edebilme özelliğinden dolayı iletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan yükseköğretimin dünyadaki gelişmelere paralel ve eş zamanlı olarak ölkemizde de hızla yaygınlaşacağı beklenmektedir (Özkul, 2009) ifadesi yer almaktadır.

Uzaktan eğitim-öğretim için geliştirilecek olan öğrenme modelinin etkili olabilmesi, geniş etkileşim ve ortak çalışabilme olanaklarının bulunmasına bağlıdır. Bu nedenle etkili öğrenme modeli oluşurmada eğitimin sosyal olma özelliğini vurgulayan insan faktörünü ön plana çıkaran ortak çalışma ve etkileşimi kolaylaştıracak araçlar, eğitim materyallerinde en önemli unsurlar olarak bulunmalıdır. Etkileşimli uzaktan öğrenme sistemleri etkileşimin senkron (eşzamanlı) ve asenkron (eş zamansız) biçimde olmasına göre iki kategoride ele alınabilir. Uzaktan eğitim-öğretimde yayın ve talep üzerine yayın türlerine göre birebir-çift yönlü, birden-çoğa çift yönlü etkileşim ve iletişim mümkün olmaktadır (Türkiye Zeka Vakfı, 2004). Bu modellerin yanında karma yöntem de kullanılmaktadır.

Tablo 2. 1. Uzaktan Eğitim-Öğretim Modelleri

Eş Zamanlı		Eş Zamansız	
Tek Yönlü - Pasif	Çift Yönlü - Etkileşimli	Tek Yönlü - Pasif	Çift Yönlü - Etkileşimli
Ders eşzamanlı olarak öğrencilere iletilir, fakat öğrenciler ders sırasında soru soramazlar.	Ders eşzamanlı olarak öğrencilere iletilir ve öğrenciler aynı anda soru sorabilirler.	Önceden hazırlanmış ders içeriklerine öğrenciler istedikleri zaman ve sayıda ulaşabilirler fakat öğrenciler soru soramazlar.	Önceden hazırlanmış ders içeriklerine öğrenciler istedikleri zaman ve sayıda ulaşır. Öğrenciler e-mail, forum vb. yollarla soru gönderebilirler.

Kaynak: (Özmen ve Ediz, 2002).

Uzaktan eğitim-öğretim modelleri ve sunuş şekillerini eş zamanlı, eş zamansız, karma, video kayıt, web tabanlı ve dashboard şeklinde altı başlıkta incelenmektedir.

Eş zamanlı (senkron) uzaktan eğitim-öğretim

Eş zamanlı (senkron) eğitim modelinde, eğitimi veren eğiticinin verdiği ders aynı zaman diliminde farklı coğrafi yerlerde bulunan öğrenciler tarafından takip edilebilir. Bu modelde eğitim alabilmek için farklı fiziki ortamlarda olmak bir şart değildir. Aynı ortamdayken de bu eğitim alınabilir. Sanal bir sınıf oluşturulur ve eğitimler yapılır. Öğrenciler bu ders esnasında eğitimi veren ile sanki aynı ortamdaymış gibi iletişime geçebilirler. Sorular sorabilir ders içerisinde söz alabilirler. Eğitimi veren kişi istediği öğrenciye gerekli iletişim imkanı verebilir.

Eş zamanlı (senkron) eğitim olarak adlandırılan bu model, genellikle bir ders oturumunun birçok noktaya aynı anda ulaştırılması şeklinde gerçekleşir. Bu modelde bilgi, hedef kitleye anında iletilmiş olur ve sanal sınıf içerisinde olan hedef kitle bu bilgiyi alabilir. Etkileşimli bir eğitim için, öğretim elemanı ile öğrenciler arasında çift yönlü bir iletişim kanalı olmalıdır. İletişim gecikme olmadan gerçekleştiğinden etkileşim yüksek seviyededir. Bilginin ve soruların karşılıklı olarak anında iletilmesi gereken bu modelde, öğretim ancak elektronik cihazların (bilgisayar, internet, video konferans cihazları) kullanılmasıyla gerçekleşebilir. Noktalar arası bağlantı, kablosuz olarak yapılabileceği gibi, standart ağ ya da fiber-optik kablo kullanılarak da yapılabilir. Kablosuz bağlantılar kısa mesafeler için uygundur, uzak mesafelerde ise kablo kullanmak gerekmektedir (Özmen ve Ediz, 2002).

Oluşturulan sanal sınıflar, geleneksel eğitimle verilen sınıflara çok yakın özelliklere sahiptir. İki yönlü iletişim ile ders içi etkileşim istenen seviyelere gelmektedir. Bu

uzaktan eğitim-öğretim modelinde mekan özgürlüğü varken zaman özgürlüğü yoktur. Eğitimi veren ile öğrenci aynı anda sanal olarak oluşturulan sınıfta yerini almak zorundadır.

Verilecek olan eğitimin etkileşim düzeyine göre eğitime katılanlar gerekli teknolojik materyallere sahip olmaları gerekmektedir. Bunlar sesli ve görüntülü iletişime uygun bilgisayar, telefon, tablet, televizyon vb. gibi cihazlardır. Dersler eşzamanlı olacağından aradaki iletişimin hızlı ve kaliteli olabilmesi için mutlaka internet bağlantısı olmalıdır.

Teknolojinin gelişimiyle internet ile iletişim oldukça kaliteli ve hızlı yapılmaktadır. Günümüzde Türkiye’de 4,5G teknolojisinin kullanılmaya başlaması iletişimin internet yoluyla yapılmasını olumlu yönde etkilemiştir. Mobil internet iletişiminde artık ses ve görüntüler daha kaliteli bir şekilde iletmeye başlamıştır. Akıllı telefonlar ile birlikte internetin bu kadar kaliteli olması uzaktan eğitim-öğretim yönteminde artık telefonlara uyarlı uygulamalar da geliştirilmiştir.

Eş zamansız (asen kron) uzaktan eğitim-öğretim

Bu uzaktan eğitim-öğretim modelinde eğitim öğrenciye tam anlamıyla zaman ve mekân özgürlüğü sağlamaktadır. Eğitimi alacak kişi dilediği zamanda ve ortamda eğitimi alabilir. Bu modelde eğitimi veren ile anlık iletişim sağlanamaz. Eğitim içerikleri önceden hazırlanarak oluşturulan video kayıtları defalarca izlenebilmektedirler. Eğitimi alan öğrenci soru sorma ihtiyacı duyduğunda eğitimi veren eğitimciye veya kuruma bu sorularını e-posta veya oluşturulan internet ortamında iletişim formları yoluyla iletebilmektedir. Daha sonra sorularına cevapları yine aynı yolla veya e-posta yoluyla kendisine iletilir. Eşzamanlı bir ders olmadığından sanal bir sınıf ve sınıf içi etkileşimi de yoktur.

Günümüzde asenkron modeli ile kısa videolar aracılığıyla eğitim veren sistemler mevcuttur. Genellikle sorun odaklı olup önceden sorulmuş olan sorulara tercihen alanında uzman olan kişilerce video kayıt şeklinde cevaplar verilmektedir. Video içerikleri kullanıcının istediği zaman ulaşabileceği şekilde yayımlanmaktadır.

Özmen ve Ediz (2002)’e göre asenkron olarak da bilinen bu model, bilginin önceden üretildiği ve depolandığı, daha sonra öğrencilerin dilediği zaman ve dilediği sayıda tekrarda erişebildiği bir uzaktan eğitim-öğretim-öğretim şeklidir. Bu modelde bilgi, bilgisayarda dinamik olarak sürekli yenilenir, öğrenci sayfaları ziyaret ettiğinde

izleyebilir, konu ile ilgili öğretici sorular yöneltilir ve otomatik raporlar oluşturulur. Bu modelde bilginin hazırlanıp bilgisayar ortamına depolanması iki şekilde olabilir:

- Çeşitli bilişim araçları kullanılarak, eğitim içeriklerinin bilgisayar ortamına aktarılması,
- Anlatılmakta olan bir eğitimin, kamera, mikrofon gibi elektronik cihazlarla bilgisayar ortamına depolanması.

Karma (harmanlanmış) uzaktan eğitim-öğretim

Karma eğitim modelinde planlanan eğitiminin bir bölümünün fiziki sınıf ortamında yüz yüze eğitim yani geleneksel eğitimle bir bölümünün de senkron veya asenkron uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile verilmesidir. Bu uzaktan eğitim-öğretim modeli ile hem geleneksel hem de uzaktan eğitim-öğretim yöntemi aynı eğitim için kullanılmaktadır.

“Harmanlanmış eğitim, sınıf ortamında yüz yüze öğrenme ve uzaktan eğitim-öğretimin çeşitli modellerini birleştiren ve teknolojinin bütün çeşitlerinden yararlanan bir eğitim yaklaşımıdır” (Usta, 2007, s.28).

Harmanlanmış öğrenme, iki ya da daha fazla farklı eğitim yönteminin kullanımınıdır (Rosset, 2002).

Bonk ve Graham (2006)’a göre harmanlanmış öğretim modelinin neden uygulanması gerektiği şu şekilde sıralanmıştır

- Eğitimin tamamının uzaktan eğitim-öğretim ile verilmesi sosyal etkileşim eksikliğine neden olması,
- Etkileşime daha fazla imkân veren ortamlar sunması,
- Milyonlarca öğrencinin dünyada bu modelle öğreniyor olması,
- Zaman ve mekan bakımından esneklik ve erişim kolaylığı sağlaması
- Öğrenci başarısını artırması,
- Öğretim veren kurumlar için fiziki sınıf, donanım masraflarını azaltması,
- Öğretmen ve öğrenciler için okul ücreti ve ulaşım masraflarını azaltması.

Video kayıt uzaktan eğitim-öğretim

Bu yöntemle senkron bir şekilde oluşturulan sınıfta yapılmakta olan bir eğitim veya geleneksel yöntem kullanılarak fiziki olarak hazırlanan sınıfta yapılmakta olan eğitim tümüyle sesli ve görüntülü şekilde bilgisayar ortamına kaydedilir. Sonrasında

öğrencinin bu derse kolaylıkla ulaşabilmesi sağlanır. Bu yöntemi günümüzde uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile ders veren yükseköğretim kurumları uygulamaktadır. Senkron şekilde yapılan uzaktan eğitim-öğretim dersi içerisindeki tüm etkileşimleriyle birlikte kaydedilir. Daha sonra izlendiğinde de ders esnasında sorulan soruların ve bu sorulara verilen cevaplar da izleneceğinden bu sayede ders içi etkileşim takip edilebilmektedir.

Sadece bu yöntemle bir eğitim planlanmaz. Yapılan eğitim tekrar izlenmek üzere kayıt altına alınarak, hem eğitim eş zamanlı bir şekilde verilir hem de ileride bu eğitimler eş zamansız şekilde izlenebilmektedir. Bu yöntemin asenkron yönteminden farkı bir dersi bütünü ile kayıt altına almasıdır. Dersin verilme anındaki tüm olup bitenler kayıt altına alınır. Asenkron modelinde ise kayıt altına alınan bir ders değildir. Konu ile ilgili bir sunuş veya senaryo ile kurgulanmış eğitim videosudur. Anlık etkileşim yoktur ve sonradan etkileşim de çok tercih edilmez. Öğrencinin kaydedilmiş derslere istediği zaman ulaşılabilmesi sağlanmıştır.

Bu modelde elektronik cihazlarla sayısal forma dönüştürülen bir seans, eşzamanlı olarak farklı ortamlardaki öğrencilere ulaştırılırken, sonraki erişimler için hazırlanmak üzere bilgisayar ortamına da kaydedilir. Kaydedilmiş bu seanslar direk erişime açılabilirdi gibi, kısa videolar halinde çeşitli yazılım araçlarıyla kontrol edilerek bilgi akışı en yüksek düzeye getirilir. Bir sınıfta yapılmakta olan ders, dijital ortama alındıktan sonra sanal sınıflar aracılığıyla istenilen yerlere ulaştırılacak ve sonraki erişimler için bilgisayar ortamında saklanacaktır. Uzaktan eğitim-öğretim merkezinde bulunan sunucular, önceden kaydedilmiş dersleri yerleşke içinden veya dışından gelecek erişim taleplerine asenkron (eş zamansız) olarak ulaştıracaktır (Özmen ve Ediz, 2002).

Web tabanlı uzaktan eğitim-öğretim

Web tabanlı uzaktan eğitim-öğretim tekniğinde, internet tabanlı eğitimin tüm tekniklerin kullanılması mümkündür. Oluşturulan web sitesinde ağırlıklı olarak dokümanlar mevcut olup bu dokümanlar video ve seslerle daha dikkat çekici hale getirilebilir.

Web tabanlı eğitimde eğitim için hazırlanan derslerin içeriklerinin hazırlanmasında sayfaların gerekli yerlerine resim, ses ve görüntülerin yerleştirilmesiyle içerik ilgi çekici hale getirilerek öğrencilerin derse olan ilgi ve motivasyonları artırılabilir.

Web tabanlı uzaktan eğitim-öğretimde yayımlanmakta olan dokümanlar eğitimci tarafından güncellenebilmektedir (Kaptan, 2015).

Web tabanlı eğitim ile bir eğitimin hazırlanması geleneksel yöntemle yapılacak olan eğitimlere göre daha fazla zaman ve çalışma gerektirir. Çünkü bir web sayfasının hazırlanması hem grafikçi hem programcı hem de o dersin öğretmeninin etkileşimli bir şekilde çalışmasını gerektirir. Web tabanlı eğitim sayfası tasarlayan eğitimciler geleneksel yöntemle verilecek eğitime göre %40-%50 oranında daha fazla çalışması gerekmektedir (Kaptan, 2015). Bu yoğun çalışma ile hazırlanan eğitimler gelecekte kullanılırken geleneksel yöntemlere göre hazırlanış bakımından avantaj sağlar.

Kaptan (2015)'a göre web tabanlı uzaktan eğitim-öğretim oluşturulmaya başlamadan önce şu noktalara dikkat edilmelidir:

- Hazırlanacak eğitimin amacı, sınırları tayin edilmelidir.
- Web tabanlı eğitimin hedef kitlesi ve bu hedef kitlesinin bilgi seviyesi iyi belirlenmelidir.
- Uygulanacak eğitim süreci sonunda öğrencilere kazandırılmak istenen hedef iyi belirlenmelidir.
- Web tabanlı eğitim için kullanılacak eğitim materyalleri dikkatli bir şekilde belirlenmeli ve materyallerin web ortamına uygunluğu araştırılmalıdır.
- Belirlenen eğitim amacına ve öğrencilerin seviyesine uygun pedagojik yaklaşım belirlenerek eğitim kalitesi yüksek tutulmalıdır.
- Öğrencilerin derse olan motivasyonunu yüksek seviyede tutmak ve eğitimden sıkılmasını önleyici gerekli tedbirler alınmalıdır.
- Öğrencinin eğitimciyle iletişime geçebilmesi için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Dashboard uzaktan eğitim-öğretim

Uzaktan eğitim-öğretimin bu sunuş şekli, eğitim sürecinin belirlenen periyotlarla öğretim elemanı tarafından web üzerinden sunulduğu, öğrencilerin görevlerini web aracılığıyla eğitim alanların da görebileceği bir platformda paylaşımına sunarak yerine getirdiği, öğretim elemanının ve diğer öğrencilerin geribildirim verdiği uzaktan eğitim-öğretim modelidir.

Bu modeli sosyal medya hesapları üzerinden de gerçekleştirmek mümkündür. Eğitim için bir planlama yapılarak kullanılacak olan dokümanlar, sesler ve videolar eğitim alacaklara ulaştırılır. Eğitim süresince önceden planlanarak eğitim alacaklara

önceden bildirilmiş zamanlarda öğrenciden çalışmalarını yaparak tüm eğitim alanların görebileceği bir internet tabanlı platformda yazmaları istenmektedir. Örneğin eğitim alacak olan öğrencilerle bir Facebook Grubu kurarak görevlerini bu grup üzerinden yerine getirmeleri sağlanabilir. Bu sayede sosyal medya da eğitim için kullanılmış olacaktır. Eğitim alan öğrenciler tüm öğrencilerin yazdıklarını göreceğinden etkileşimli ve birbirlerinden öğrenme de sağlanmış olacaktır.

Bu modelde süre önemlidir. Öğrencinin görevlerini ne zaman yerine getirmesi gerektiği önceden belirlenir ve herkesin aynı zaman diliminde planlanan eğitimi alması sağlanır.

2.1.8 Uzaktan eğitim-öğretimde yöntem ve teknikler

Uzaktan eğitim-öğretim yöntem ve teknikleri dört şekilde ele alınmıştır. Bunlar şu şekildedir:

Seminer, konferans tarzı sunum ile öğrenme

Bilgilendirmek amacıyla uzman bir kişinin topluluk karşısında yaptığı konuşmaya konferans denir. Burada konferansı veren kişi bilgileri aktarırken dinleyiciler pasif bir şekilde sadece dinleme yapmaktadırlar.

Seminer ise alanında uzman kişi belirlenen konu hakkında bilimsel bulgular ışığında konuyu topluluğa açıklar. Herhangi bir konuyla ilgili yapılan araştırma sonuçları hakkında bilgi vermek ve bu bilgiler üzerinde tartışma amacıyla bir veya birkaç yetkilinin yönetimi altında düzenlenen toplantılara seminer denir. Tercihen seminer sonunda dinleyiciler konuşmacıya sorular sorabilirler.

Bu yöntem ile konuşmacı yani eğitimci sunumunu görseller kullanarak veya kullanmayarak yapar. Arada dersin içeriğine göre dinleyici olan öğrencilere sorular sorabilir. Akıcı bir şekilde konu bilimsel bulgular ışığında aktarılır. Kalıcılığı eğitim verenin kullandığı dil, kullanmış olduğu görseller, eğitim materyalleri, öğrenci ile etkileşimi ve dinleyicilerin öğrenme istekleri ile ilişkilidir. Bazı teorik bilginin aktarımı için geçerli bir yöntem olsa da kalıcı izli öğrenmelerde çok etkili bir yöntem değildir.

Vaka analizi, örnek olay incelemesi ile öğrenme

Bu yöntem ilk defa 1920 yıllarında Harvard Business School'da eğitim alanına sokulmuş, fakat daha sonraları uygulama alanı çok genişleyerek gelişmiş ve

gelişmekte olan ülkelere sıçramış, özellikle genç yöneticilerin işletme yönetimine alıştırmaları tekniğinde kullanılmıştır (Esen, 2011).

“Örnek olay yönteminde temel amaç, uzun bir tartışma içinde bir gerçek durumu ya da sorunu bütün ayrıntılarıyla bir gruba incelettirmek ve her olay tartışmasından sonra katılanları daha bilinçli düşünmeye, etkili karar almaya ve çözümler bulmaya yönleltmektir. Böylece bu grup çalışmasına katılan yönetici adaylarının bir olayı analiz etme, varsayımları değerlendirme, karar seçeneklerini belirleme ve çeşitli görüşleri eleştirme yetenekleri geliştirilmeye çalışılmaktadır” (Esen, 2011, s.12).

Bu yöntemde, iş yaşamının gerçek sorunları eğitilenin kullanımına örnek olay adı verilen bir metin aracılığıyla sunulur. Bu metnin kalitesi, gerçek hayatta çözüm bekleyen bir işletme sorunu ile ilgili bütün bilgileri ayrıntılı olarak öğrenciye verebilmesi bir başka ifadeyle, eğitilenin kendisini o problemi çözmekle yükümlü yöneticinin yerine koyabilmesini sağlayabilme derecesine bağlıdır (Kozak, 2012).

Örnek olay yönteminin başarıya ulaşmasında hazırlanan metnin yeterli ve açık olması kadar, tartışmaları yöneten kişinin de yeterli bilgi ve görgüye sahip olması gerekir. Grup yöneticisinin kendisi, olaya çözüm getirmek yerine, tartışmaya katılanları çözüm aramaya yönleltmeli, tartışmanın gereksiz yönleri kaydırılmasını önlemeli, tutum ve davranışların olumlu yönde gelişmesine yardımcı olmalıdır (Hatipoğlu, 1977).

Örnek olay analizinde eğitimi veren eğitmen sorunu iyi bir şekilde öğrencilere aktarmalı ve çözümü yönlendirme yapmadan etkili bir yönetimle öğrencilere buldurmaya çalışmalıdır. Bu sayede olay herkes tarafından yaşanarak öğrenilmiş gibi kalıcı izli olacaktır.

Proje tabanlı öğrenme

Bu yöntemle, bilgiyi doğrudan vermek yerine, bir proje etrafında öğrenmeyi gerçekleştirme hedeflenir. Proje tabanlı öğrenme, öğrencilerin soru sorarak, araştırma yaparak, bazı kararlar alıp problem çözerek, bilişsel veya psikomotor becerilere dayalı tasarım yaparak yeni bilgiler öğrenmelerini sağlamalıdır (Kalaycı, 2008).

Education World (2011)’e göre proje tabanlı öğrenmenin sağlamış olduğu önemli karakteristikleri şunlardır:

- Öğrenciler projede kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda çalışmalar yaparlar.
- Öğrenciler bilgiyi toplar, analiz eder, bulgulara ulaşır ve sonuçları rapor ederler.

- Öğrenciler projeyi fazla sayıda ve çeşitli türde kaynaklar kullanarak yapılandırırlar.
- Proje disiplinler arası yürütüldüğü için farklı disiplinlere ait bilgiler eş zamanlı olarak ele alınır.
- Proje önemli bir zaman dilimini kapsayabilir.
- Proje başkaları tarafından izlenebilen ya da kullanılabilen bir ürünün, sunumun ya da performansın düzenlenmesini ve geliştirilmesini gerektirir.
- Proje konusunun bağlamı yakın tarihte işlenmiş ya da işlenecek bir dersten daha geniş kapsamlı olmalıdır.

Beceri temelli öğrenme

Beceri kazanmanın en uygun yolu uygulama yapmadan geçer. Devinişsel becerilerin kazandırılmasında etkili yöntemdir. Bilgileri beceriye dönüştürebilmek için bu yöntemde daha çok kılavuzla yani önceden planlanmış bir hiyerarşi ile adım adım hedefler gerçekleştirilmesi sağlanarak beceri kazandırılır.

Becerin kazanılması esnasında öğretene ve öğrenene eğitimin merkezinde olduğu tek yöntemdir. Öğretmen davranışın modelini göstererek öğrencinin modelden öğrenmesini sağlar. Öğrenciler alıştırma yaptıkları için yaparak yaşayarak öğrenme sağlarlar. İlgi ve dikkat çekici bir yöntemdir. Becerin kazanılması birden fazla duyu organının bazı durumlarda birlikte gelişmesini sağlar. Beceri tamamen kazanılmadan diğer beceriye geçilmemelidir. Aksi takdirde hiçbir beceri tam anlamıyla öğrenilmiş sayılmaz.

Bazı beceriler çok karmaşık olabileceğinden planlamanın iyi yapılması gerekmektedir. Bu da eğitimciye biraz daha fazla eğitime hazırlık süresi gerektirir. Öğrenme ilk başlarda taklit etme ile gerçekleşir. Sonrasında kişi kendine özgü becerilerini oluşturur.

2.1.9 Uzaktan eğitim-öğretimde eğitimci özellikleri

Eğitimin en önemli unsurlarından biri de eğitimi verecek olanın özellikleridir. Bu uzaktan veya geleneksel yöntemle verilen eğitimler için biraz farklılıklar içermektedir. Uzaktan eğitim-öğretim verecek olan eğitmenin eğitimi verimli şekilde verebilmesi için bu konuda bir takım yeterliliklere sahip olması gerekmektedir.

Öğretmenlik mesleği, uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek olduğundan bu mesleği yapmak isteyenlerin, mesleğin gereklerini yerine getirebilmeleri için bir

takım yeterliliklere sahip olması gerekmektedir (Şişman, 2001). Uzaktan eğitim-öğretimin başarılı bir şekilde sonuçlanabilmesi için bu öğretmen yeterlilikleri çok önemlidir. Geleneksel eğitimde öğretmenin sınıf kontrolü ve sunum yöntemleri önemlidir. Uzaktan eğitim-öğretimde de öğretmen yeterliliğinin yanında uzaktan eğitim-öğretim teknolojisini etkili kullanabilme bilgisinin de olması gerekmektedir.

Öğretmenler daha çok uygulayıcı, yönlendirici ve rehberlik edici bir rol üstleneceklerdir. Geleneksel eğitimde öğretmenler bilgi sahibi ve bu bilgiyi sunan kişidir. Bu bilgi sayesinde sınıf hakimiyeti kurarlar. Uzaktan eğitim-öğretim ise öğretmen bilgiyi sunan kişi değil, daha çok rehberlik eden, öğrenciye yol gösteren, nasıl yapacağına yardımcı olan kişidir. Öğretmen öğrenciyle birlikte düşünerek sorunlara birlikte çözüm arar (İşman, Karslı ve Gündüz, 2002). Yani öğrenciye balık vermeyi değil, balık tutmasını öğretir.

Öğretmenin yeterliliği genellikle sınıf içi öğrenmeleri gerçekleştirmek olarak bilinse de, bu yeterliliğinin yanında okulu ve okulun çevresini uygun eğitim ortamlarına dönüştürmesi de öğretmenin önemli özelliklerindendir (Öztürk, 2002). Uzaktan eğitim-öğretimde öğretmenin bu dönüştürme rolü, uzaktan eğitim-öğretimin öğrenci merkezli bir öğrenme ortamı olduğu ve öğretmen tarafından, öğrencinin bireysel olarak öğrenmesini sağlayacak bir ortamın oluşturması şeklinde (Uşun, 2006) ifade edilmiştir.

Öğretmen eğitim sürecinde öğrenciyi motive etmeli ve derse hazırlamalıdır. Bunun yapılabilmesi için sağlıklı iletişimin olması gerekmektedir. Geleneksel eğitimde yüz yüze yapılan bu eğitimler, uzaktan öğretimde genellikle video konferans veya internet ortam ve araçlarıyla yapılır (Toprakçı ve Ersoy, 2008).

Çeşitlenen, değişen ve sürekli gelişen öğretmen özellikleri gereği yetişmekte olan öğretmen adaylarının ve halen öğretmenlik yapan öğretmenlerin uzaktan öğretimde görevlendirilecek olanlarının özelliklerinde değişikliklere gidilmesi gereği oldukça açıktır. Öte yandan bu konuda sorunlar olduğuna ilişkin tespitler olduğu göz önünde tutulmalıdır (Toprakçı, 2006).

Uzaktan eğitim-öğretim ile eğitim verecek bir öğretmen, mesleki anlamda kendini geliştireceği gibi uzaktan eğitim-öğretim teknolojisini de yakından takip ederek bu alandan da gelişimine önem vermelidir. Aksi takdirde aktarılabilecek olan bilginin yeterli olduğu durumlarda bile aktarım aracının etkili kullanılmayışından eğitim

başarısız olacaktır. Teknoloji sürekli kendini yenileyen bir alandır. Bu alanda zinde kalmak oldukça zordur. Ancak bunu başarabilen öğretmenler uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile başarılı bir eğitim yapabilirler.

2.1.10 Uzaktan eğitim-öğretimde öğrenci özellikleri

Geleneksel yöntemle eğitimin ders içi etkileşim özellikleri uzaktan eğitim-öğretim yönteminden üstündür. Çünkü öğrenciler sınıf içerisinde birbirlerinden de öğrenebilirler. Yeni davranışlar kazanabilirler. Uzaktan eğitim-öğretimin teknolojisi verimli bir şekilde kullanılabilirse bu fark çok az seviyelere kadar düşer.

Yöntem ne olursa olsun öğrencinin ihtiyaçlarına karşılık verilebiliyorsa ve öğrenci öğrenmeye gayretli ise öğrenme etkili bir şekilde sağlanmış olur. Uzaktan eğitim-öğretimde de öğrenci motivasyonunu en üst seviyelerde tutmalı ve öğrenme isteğini hiç kaybetmemelidir.

Uzaktan eğitim-öğretim yönteminde öğrenci özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

- Uzaktan eğitim-öğretim yöntemi ile eğitim alacak olan öğrenciler, oldukça geniş bir yaş dağılımına sahiptirler (Can, 2004).
- Çoğu uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri, yarı-zamanlı olarak öğrenim görmektedirler. Uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri genellikle bir iş ile meşgul olduklarından yarı-zamanlı eğitim almaktadırlar (Kaye ve Greville, 1981).
- Uzaktan eğitim-öğretim programlarında öğrenci kitlesinin büyük kesimini erkekler oluşturmaktadır. Bunun nedeni, büyük bir olasılıkla, birçok uzaktan eğitim-öğretim programının mesleğe yönelik olması, birçok toplumda kamu ve özel kesimlerde işlerin çoğunluğunda erkeklerin çalışmasıdır (Kaye ve Greville, 1981). Günümüzde kadınların bu oranın arttığını söylemek mümkündür.
- Uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri, ev, pansiyon, çiftlik, tutukevi vb. gibi ortamda uzaktan eğitim-öğretim görmektedirler. Çoğunluğu, derslerini evlerinde çalışan öğrenciler oluşturmaktadır (Kaye ve Greville, 1981).
- Kaye ve Greville (1981)'ye göre uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri, genellikle, yüksek düzeyde güdülenmiş kişilerdir. Uzaktan eğitimi tercih eden öğrenciler genellikle kendi istekleri ile eğitime başlarlar. Bu eğitimler sonucunda iş hayatlarına, işyerindeki pozisyonlarına veya gündelik hayatlarına fayda sağlamış olurlar.

- Geçmişte Kaye ve Greville (1981)'ye göre uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri, çoğunlukla toplumun ekonomik seviyeleri düşük kesiminden tercih edilmekteyken günümüzde böyle bir ayırım yapılamamaktadır. Uzaktan eğitim-öğretim yöntemini toplumun her kesiminden tercih edenler vardır.
- Eğitim alan öğrenciler farklı coğrafi yerlerde olabilmektedirler.
- Uzaktan eğitim-öğretim öğrencileri, oldukça farklı eğitimsel geçmişe sahiptirler (Can, 2004). Bu farklılıklara göre eğitim programı tasarlanabilir.

2.1.11 Uzaktan eğitim-öğretimin planlanması

Uzaktan eğitim-öğretim bir dizi teknik ve insani kaynak kullanmayı gerektirdiği için belli bir sistem içinde gerçekleştirilmelidir. Bir uzaktan eğitim-öğretim sistemini anlamak için sistemci yaklaşım kullanılmalıdır. Uzaktan eğitim-öğretim sistemi öğretme ve öğrenim uzaktan gerçekleştiğinde işleyen bütün bileşen süreçlerin toplamından oluşur. İçinde öğrenme, öğretme, iletişim tasarım ve yönetim vardır (More ve Kearsley, 2012).

Uzaktan eğitim-öğretim etkin ve verimli olarak yürütülebilmesi için hazırlanan ders içerikleri internet alt yapısını düşünülerek hazırlanmalıdır. Ders materyalleri dersi verecek eğiticinin fiziksel olarak ortamda bulunmasına gerek olmayacak şekilde anlaşılır ve öğretici olmalıdır. Ancak internet sadece ders içeriğinin aktarılmasını sağlayan bir ortamdan daha fazlasını sağlamak durumundadır. İnternet tabanlı eğitim sistemlerinde karşılaşılabilecek sorunlardan biri olan öğrencilerin ve öğretmenlerin etkileşim sorunlarını gidermek üzere öğrenci-öğrenci ve öğrenci-öğretmen etkileşimi en iyi şekilde sağlamak gerekmektedir (Karataş, 2005).

Bir uzaktan eğitim-öğretim dersi tasarlarken öncelikle bu dersi alması düşünülen öğrenci kitlesinin karakteristik özelliklerinin belirlenmesi, öğrencilerin bu niteliklere sahip olup olmadıklarının saptanması gerekmektedir. Daha sonra diğer tasarım aşamalarına geçilmesi ve yürütülmesi dersin verimli ve faydalı olması, dolayısıyla hedeflenen başarıya ulaşılmasında temel teşkil edecektir. Bundan dolayı eğitimi planlayanların bu nitelikleri göz ardı etmemesi son derece önemlidir (Karakuzu, 2002).

Uzaktan eğitim-öğretimde kullanılacak olan materyaller teknolojiye uygun olacağı gibi kolay erişilebilir olmalıdır. Eğitim planlandıktan sonra öğrencilere aktarımı ve ders içi etkileşimi engelleyici durumlar ortadan kaldırılmalıdır. Eğitim verilecek olan

kitlenin hazır bulunuşluk düzeyleri düşünülerek eğitimin içeriği ve yöntemi ayarlanmalıdır. Öğrencilerin motivasyonu bozulmaması için ders içi zaman planlaması iyi yapılmalıdır. Ders esnasında öğrencinin dikkatinin başka yerlere kaymaması için şartların elverdiği ölçüde öğrenci ile iletişim halinde olunmalıdır.

2.1.12 Uzaktan eğitim-öğretimin maliyeti

Uzaktan eğitim-öğretim programı planlanması sırasında öncelikli konulardan biri de sistemin maliyetidir. Sistemin maliyetini hesaplama aşağıdaki gibi başlıklarda toplanabilir:

- Teknolojik Altyapı: Uzaktan eğitim-öğretim için kullanılacak donanım ve yazılım giderleri,
- Destek Giderleri: Eğitime kayıt için aracı kurumlar, sistem güvenliği ve danışmanlık giderleri, uzaktan eğitim-öğretim sisteminin yenilenmesi ve bakım hizmetleri giderleri,
- Personel Giderleri: Kurulacak olan uzaktan eğitim-öğretim sitesindeki daimi ve süreli çalışan tüm personele ödenecek ücretler.

Verilecek olan eğitim çok geniş çaplı değil ise yüksek maliyetli yayın yapan yazılımlar almaya gerek olmadan ücretsiz grup görüşmeleri yapabilen internet tabanlı iletişim uygulamaları ile eğitim verilebilir.

Ücretsiz görüntülü grup görüşmesi yapılabilen uygulamalar Skype, Google Hangouts gibi çeşitlendirilebilir. Bunlardan görüntü kalitesi, öğrenci-öğretmen etkileşimi, canlı yayın yapabilme ve bu yayını anında kayıt yapabilme özelliği ile Google Hangouts uzaktan eğitim-öğretim ihtiyaçlarına karşılık verebilmektedir.

Uzaktan eğitim-öğretim yazılımları; dersi yöneten, eğitimci, katılımcı öğrenci sayısı, doküman paylaşma alanı, yazılı iletişim paneli, verilecek ders sayısı, ekran paylaşımı, görüntü kalitesi, değerlendirme yapabilme, öğrenci-öğretmen ve öğrenci-öğrenci arasındaki etkileşim gibi özellikler ile fiyatlandırılmaktadır.

Üretici firmalar yazılımı satmak yerine haftalık, aylık ve yıllık gibi sürelerle kiraya vermektedirler. Kiraladıkları gibi yazılımla ilgili tüm teknik destek hizmetlerine de karşılamaktadırlar.

2.2 OKUL YÖNETİCİLERİ

2.2.1 Değişim ve okul yöneticiliği

Zaman hızlı bir şekilde akmaya devam ederken hiçbir şey olduğu gibi kalmamakta, sürekli değişmekte ve gelişmektedir. Bu gelişmeye açık olup kendini sürekli yenileyenler zamanın tüm imkanlarından yararlanmaya devam etmekten kendini bu değişime kapatanlar veya gelişime ayak uyduramayanlar zamanın gerisinde kalarak imkanların bir kısmından yararlanamayacaktır.

Okul, en genel anlamda belirli bir yeri olan, açık kalma ve devam etme süresi belli olan, çalışan kadrosu zamanla değişen, toplumun geniş bir kesimine hitap eden ve toplumu etkileyen, planlı ve programlı bir şekilde eğitim hizmetini toplumun en küçük yapıtaşı olan bireylere sunan ve genel ve mesleki çeşitler içerisinde şekillenen bir kuruluştur (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004).

Okul yöneticileri, okulun verimliliği ve başarılı olması açısından oldukça etkin bir roledir. Çünkü okul yöneticileri, edinmiş oldukları bilgileri, becerileri ve yetenekleriyle okulun bugününü yönetmekte, geleceğini planlamakta ve okuldaki değişim çabalarını yönlendirmektedir (Gareis ve Tschannen-Moran, 2005).

Balcı (2011)'ya göre okul yöneticileri *“artan hesap verme istekleri, öğrenci merkezli liderlik, araştırma kanıtlarını toplama ve verilere dayalı karar alma, artan rekabet ve okul seçimi, sistem çaplı toplum bütünleşmesi, küreselleşme, bilgi toplumu olgusu vb. güçlerin etkisindedir. Bu güçler eğitim ve okul liderlerinden, bilgi, beceri ve anlayış olarak bugüne dek mümkün olmayan -belki de gerekli olmayan- isteklerde bulunmaktadır. Bu liderlik analitik becerilere sahip olmayı, artan rekabet olgusu ve okul seçimi ile baş edebilmeyi, sistem çaplı toplum ortaklaşmasını/meşguliyetini başarmayı gerektirmektedir.”*

Çağımızda yaşanmakta olan hızlı bilimsel ve teknolojik gelişmeler, örgütlerin yapısında, çalışanların görev ve rollerinde önemli değişmelere neden olmuştur. Sosyal ve kültürel değişimin odak noktasını oluşturan eğitim örgütleri de bu hızlı değişimden etkilenmektedir. Eğitim yöneticisinin bu hızlı değişime uyum sağlaması, kendisinden beklenen rolleri yeterince sergileyebilmesiyle mümkündür (Çelik, 1996).

Değişim okulu ve okulun işleyişini de etkilemektedir. Çünkü bu değişimden en çok etkilenen ve bu değişime hemen dahil olan okul çağındaki çocuklardır. Onların isteklerine karşılık verebilmek için okul yöneticileri ve öğretmenleri de değişime açık olup kendilerini yenilemelidirler. Böylece yönetici, öğretmen ve öğrenci arasında olması beklenen kuşak farkları ortadan kalkacak, yönetici ve öğretmenler, çevre ve öğrencilerle aynı olmasa da yakın seviyelerde buluşacaklardır.

Okuldaki eğitimin başarılı olması doğal olarak toplumun da değişim gösterip başarılı olmasıdır. Çünkü topluma yön vermenin en etkili yolu okullardaki eğitimidir. Eğitim alan çocuk önce ailesini etkilemeye başlar, sonrasında da aileler birbirlerini etkileyerek toplumu sosyolojik anlamda istenilen yönde değişime ve gelişime yöneltirler.

2.2.2 Okul yöneticiliği mesleği

Türk eğitim sisteminde “meslekte esas olan öğretmenliktir” anlayışı ile “öğretmenlikte başarılı olanların, okul yöneticiliğinde de başarılı olacağı” düşüncesi hâkimdir. Yönetici atamaya ilişkin yasal metinlerde, atamalarda “liyakat (yeterlik) esastır” ibaresi bulunmasına karşın; temelde öğretmenlikteki başarı ve kıdem, yönetici atamalarında ölçüt olarak benimsenmiştir. Yöneticilik kadrolarına atamada gerekli yeterliliklerin aranmaması, endişe verici bir çelişkidir. Çünkü sadece deneyim ve kıdem yeterli bir yöneticiyi ifade edemez. Belli bir hizmeti yürütenlerin kıdem ve deneyimi, ancak yaptıkları işe ve mesleklerine katkı sağlar. Yöneticilik yeterliklerinin kazanılması ise öncelikle yeterliklerin belirlenmesi ve bu yeterlilikler çerçevesinde, lisans ve lisansüstü düzeyde ya da zorunlu durumlarda hizmetiçi eğitim programları ile yönetici adaylarına kazandırılması ile sağlanabilir (Aydın, 1997).

Türk eğitim sisteminde, amacı ve görevi okul müdürü yetiştirmek ve gelişimini sağlamak olan bir eğitim kurumu bugüne kadar oluşturulamamıştır (Turan ve Şişman, 2000).

Okul yöneticiliği yetiştirmedeki eksikliklere rağmen, okul yöneticileri okulun iş ve işlemlerinden birinci derecede sorumlu ve yetkili kişilerdir. Okul yöneticileri, görev yaptıkları eğitim kurumlarında eğitim alanında, okulun eğitime devam edebilmesi için gerekli personel, hizmet alımları, okulun fiziki yapısının geliştirilmesi konularında ve en önemlisi de finans yönetimi açısından bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. Dolayısıyla okul yöneticileri hem eğitim yöneticiliği hem de

işletme yöneticiliği becerilerine sahip olmalıdır. Hiçbir yöneticilik eğitimi almadan bu karmaşık bir yöneticilik pozisyonunu yürütebilmek oldukça güç bir durumdur.

Okul yönetimi bazı kurumlarda sayıları yüzlerle ifade edilen öğretmen ve yine sayıları binlerle ifade edilen insan topluluğunu huzur içinde yönetebilmesi için pedagojik anlamda da yeterliliğe sahip olması gerekmektedir. Tüm bu özelliklerin yanında bir kamu kurumunda yöneticilik faaliyetlerini yerine getirdiğinden yeri geldiğinde devleti de temsil edebilme kabiliyetinin de olması gerekmektedir.

Kanun veya yönetmeliklerle belirtilmemiş olsa da, okuldaki kurumsal bir yapıyı bozmadan resmi işlerin yürütülebilmesini için yeri geldiğinde yönetici ekibindeki yardımcılara rehberlik ederek ve yardımcı olarak onların kendilerini yenilemelerini sağlamakla da görevlidirler. Bu sayede yönetimin iş bölümü sırasında ve sorumlulukların dağılımında güven ortamı oluşur.

2.2.3 Dünyada okul yöneticiliği teknoloji standartları

Okullar teknolojiyi bünyelerine entegre edemezlerse, başarısızlık durumunda sorumluluk yöneticilerde ve onların programlarında aranır (Weber, 2006). Okul yöneticilerinin okullarında yönetim sürecine bilgi teknolojilerini entegre ederken bilinçli hareket etmeleri ve bazı önemli özelliklere sahip olmaları gerekmektedir.

Bu konuda Yu ve Durrington (2006)'a göre Uluslararası Eğitim Teknolojileri Derneği, okul yöneticileri için şu standartları benimsemiştir:

1. *Liderlik ve Vizyon:* Eğitim liderleri, teknolojinin okullarına entegrasyonu için bir vizyon paylaşırlar ve bu vizyonu gerçekleştirmeye olanak sağlayacak bir çevre ve kültür geliştirirler.
2. *Öğrenme ve Öğretim:* Eğitim liderleri, öğrenme ve öğretimi en üst düzeye ulaştırmak için müfredat tasarımı, öğretim stratejileri ve öğrenme çevreleriyle bütünleşen uygun teknolojileri temin ederler.
3. *Verimlilik ve Profesyonellik:* Eğitim liderleri mesleki uygulamalarını zenginleştirmek, kendilerinin ve diğer çalışanların verimliliklerini artırmak için teknolojiyi kullanırlar.
4. *Destek, Yönetim ve Uygulamalar:* Eğitim liderleri yönetim ve öğrenim için verimlilik sistemlerini destekleyecek teknolojinin entegrasyonunu sağlarlar.

5. *Sözlü ve Yazılı Değerlendirme*: Eğitim liderleri etkili sözlü ve yazılı değerlendirme için çok yönlü sistemleri planlar ve yürütürler.

6. *Sosyal, Yasal ve Etik Konular*: Eğitim liderleri teknoloji ile ilgili sosyal, yasal ve etik konuları anlarlar ve yine bu konularla ilgili karar verme sorumluluğunu alırlar.

Değişime uğrayan toplumun bir parçası olarak okul da değişime uğramaktadır. Bu değişime okul yöneticileri de destek çıkmalı ve değişimin içinde olmalıdır. Değişime ayak uydurabilmek için teknolojinin etkisinden kaçmadan bu etkiyle kendini geliştiren okul yöneticileri olmalıdır. Kendini yenileyebilen okul yöneticisi okuluna da bu teknolojiyi entegre etmeli ve bu sistemin sürdürülebilirliğini sağlamalıdır.

2.2.4 Okul yöneticilerinin gelişme alanları

Okul yöneticileri sahip oldukları mesleki birikimlerine zaman içerisinde eksiklik hissettiği alanlarda eğitim almak veya var olanlarını da geliştirmek isteyebilir. Karataş (2016)'ın yapmış olduğu “Türkiye’de Okul Yöneticileri İçin Meslek Standartları” araştırmasında gelişim alanlarını yedi başlıkta toplamıştır. Bu araştırmaya göre gelişim alanları ve araştırma sonuçları şu şekildedir:

- **Etkin İletişim**: Muhataplarıyla etkili bir iletişim kurma, iletişim yöntemlerini etkin kullanma, protokol ve nezaket kurallarını uygulama, iletişim araçlarını etkin kullanma, sözlü ve yazılı iletişim becerisine sahip olma ve beden dilini etkin kullanma şeklinde ifade edilir.
- **Eğitim Liderliği**: Eğitim yönetimi, liderliği ve eğitim-öğretime ilişkin kuram ve yaklaşımları bilme, öğrenci başarısını izleme ve değerlendirme, öğretim programlarına hakim olma, ders dışı etkinlikleri planlama ve uygulanmasına liderlik etme şeklinde ifade edilir.
- **Teknoloji Liderliği**: Eğitimde teknolojinin etkin kullanılmasına liderlik edebilme, kişisel hayatında ve yönetimde teknolojiyi etkin kullanma, mesleki gelişimde teknolojinin etkin kullanılmasına liderlik etme ve teknoloji konusunda kuramsal bilgiye sahip olma şeklinde ifade edilir.
- **Değişim Liderliği**: Yeniliklere açık olma ve değişime liderlik edebilme, ortak vizyon geliştirme, hedef belirleme ve hedefleri gerçekleştirmek için strateji geliştirme ve girişimci olma şeklinde ifade edilir.

- **Kurum Yönetimi:** İnsan kaynaklarını seçme, planlama, kuruma kaynak sağlama ve kaynakları etkin bir biçimde kullanma, kuruma ilişkin mevzuata hakim olma, demokratik ve katılımcı kararlar verebilme şeklinde ifade edilir.
- **Okul-Çevre İlişkileri:** Çevre ile işbirliği yapma ve yönetim süreçlerini geliştirme, veli ile ilişkileri düzenleme, çevreyi geliştirmeye yönelik etkinlikler planlama, çevredeki STK'lerle iletişim kurma ve medya ile etkin bir iletişim kurma şeklinde ifade edilir.
- **Toplum ve Hayat:** Kişisel bakıma, sağlığına özen gösterme ve boş zamanlarını değerlendirme, sosyal hayata aktif biçimde katılma, medyayı takip etme ve bilimsel gelişmelere merak duyma şeklinde ifa edilir.

2.3 MESLEKİ GELİŞİM

2.3.1 Meslek ve mesleki gelişimin tanımı

Meslek; sosyal, ekonomik, bilimsel, teknolojik boyutları olan, kişisel ve toplumsal yaşam için zorunlu bir iş bölümü sonucu ortaya çıkmış bir uğraştır. Bu uğraş, aynı zamanda meslekle ilgili özel bir yeterlilik gerektirmektedir. Örneğin; bir kişinin doktor olabilmesi için o mesleğe ilişkin bilgi ve becerileri, öğretmen olabilmesi için ise bu meslekle ilgili bilgi ve becerileri kendisine kazandıracak bir eğitim alması gerekmektedir (Ünal ve Ada, 2011).

Mesleki gelişim, profesyonellerin kendilerini mesleklerinde, tüm alanlarda -teknik, yasal, kavramsal ve sosyal değişim konularında- güncel tutmaları için gereklidir (Murphy ve Calway, 2008). Mesleki gelişim, kişinin mesleğe başladığı ilk günden meslekteki son gününe kadar, mesleğini ilgilendiren gelişmelerin ve çağın gerisinde kalmamak amacıyla sürekli olarak kendini geliştirmesi ihtiyacı olarak ifade edilebilir. Eğitim kurumlarında mesleki gelişim, mesleki anlamda kendilerini geliştirmeleri için okuldaki tüm personele yönelik verilen eğitimidir.

2.3.2 Okul temelli mesleki gelişim çalışmaları

MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünce, Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) Modeline ilişkin bir kılavuz hazırlanmıştır. Kılavuzla ilgili ilk çalışma 2005 yılı Haziran ayında başlamıştır. OTMG ile ilgili ilköğretim kurumları için pilot uygulama yapılmak üzere Ankara, Bolu, Hatay, İzmir, Kocaeli ve Van illeri seçilmiştir. Bu illerde 2006-2007 ile 2007-2008 eğitim-öğretim yıllarından itibaren

öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarda tüm öğretmenler için aynı eğitim yerine öğretmen alanlarına yönelik özel eğitimler planlanmaktadır (OTMG, 2016).

Öğretmenler için yapılan bu çalışmalarda okul yöneticilerine yönelik bir çalışma bulunmamaktadır. Çünkü yöneticilik günümüzde hala öğretmenin ikinci görevi olarak görülmektedir.

2.3.3 Mesleki gelişim için MEB’de hizmetiçi eğitim faaliyetleri

04.01.1995 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği ile hizmetiçi eğitimin hedefleri ve ilkeleri şu maddelerde açıklanmıştır:

“Madde 5- Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve Kalkınma planlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedefleri aşağıdadır.

- a) Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,*
- b) Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,*
- c) Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,*
- d) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,*
- e) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,*
- f) istekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,*
- g) Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,*
- h) Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,*
- ı) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,*
- i) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.*

Madde 6- Hizmetiçi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanacak ilkeler şunlardır:

- a) Eğitimin sürekli olması,*

- b) Personelin eğitim ihtiyacına uygun programların düzenlenmesi,*
- c) Her amirin, mahiyetinde çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması,*
- d) Personelin işbaşı eğitimine önem ve ağırlık verilmesi,*
- e) Hizmetiçi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması,*
- f) Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,*
- g) Hizmetiçi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,*
- h) Kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlarla işbirliği yapılması,*
- ı) Hizmetiçi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesi. ” (MEB, 1995).*

Yönetmelikte de belirtilen hedef ve ilkelere göre ülkemizin genelini kapsayan nitelikle, her yıl Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre eğitim programları planlanmakta ve eğitimler verilmektedir. Merkezi ve Mahalli olmak üzere bu eğitimlere eğitim almak isteyenler başvurabilmektedirler. Bu eğitimleri MEB’in yanı sıra izin verilen üniversiteler, STK ve özel kuruluşlar verebilmektedirler. Hizmetiçi eğitimlerde eğitim alınabilmesi için bazı ön şartlar bulunmaktadır. İsteyen herkes her açılan hizmetiçi eğitime katılamazlar. Ön koşulları sağladıkları eğitimlere istekte bulunabilirler ve eğer başvuranlar arasından seçilirlerse bu eğitime katılabilirler.

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi 1960 yılından bu yana merkezi olarak yönetilmektedir. 1982’den beri Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı, 2011 tarihinden itibaren Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı tarafından yürütülmekle birlikte yerel olarak ise valilikler yetkilendirilmiştir. Türkiye’de hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yürütülebilmesi için aşağıdaki yedi şehirde Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü bulunmaktadır (MEB-ÖYGM, 2012):

- Ankara Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü
- Aksaray Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü
- Erzurum Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü

- Mersin Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü
- Rize – Çayeli Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü
- Van Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü
- Yalova – Esenköy Hizmetiçi Eğitim Enstitüsü

Ülkemizde hemen her yıl eğitim yönetimi alanında, üniversitelerde ve MEB birimlerinde eğitim yöneticilerine hizmetiçi eğitimler açılmaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin, şimdilik yetersiz olmasına karşın, her yıl sayısı ve niteliği artmaktadır. Eğitim yönetimi alanındaki yazılı yayınlarının -makale ve kitap yayınları- sayısı ve içeriği her yıl giderek gelişmektedir. Eğitim yönetimi alanında bu faaliyetler ve yayımlanan yayınlar bu alanda yüksek lisans eğitime kaynak olabilecek düzeye ulaşmıştır (Başaran, 2008).

2.3.4 Mesleki gelişim için hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin sınırlılıkları

MEB-ÖYGM (2012) ve Taymaz (1992)'a göre kişisel ve mesleki gelişimler için planlanan ve düzenlenen hizmetiçi eğitimlerin etkinliğini engelleyen sınırlılıklar şunlardır:

- Hizmetiçi eğitim programı ihtiyaç ve amaçlar saptanmadan genel olarak hazırlanır ve uygulanırsa,
- Eğitime katılacak olan personelin bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse,
- Eğitim için uygun bir ortam seçilmemiş, yeri, zamanı, süresi ve yöntemi eğitime katılacaklar için uygun belirlenmemişse,
- Hizmetiçi eğitim programına katılacak olan personel eğitimin yararına inanmayarak eğitime istekli halde değilse,
- Eğitimde eğitimi verecek olan uzman veya uzmanlar yeterli değilse ve eğitimi alanlarla etkili iletişim kurulamamışsa,
- Kurumda organizasyon ve yapı hataları varsa,
- Hizmetiçi eğitim yolu ile edinilen bilgi ve becerilerin uygulanmasına olanak sağlanamıyorsa,
- Her alan ve kademedeki personel için ayrı eğitim yapılmamışsa, yalnız bir alan ve kademedeki personel eğitilmişse,
- Eğitimin sonunda değerlendirme yapılmamışsa hizmetiçi eğitim çalışmalarından istenilen başarı elde edilemez.

MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından yapılan Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi araştırması kapsamında MEB Merkez Teşkilatı'nda görev yapan 191 yönetici ve bakanlık müfettişi, taşra teşkilatında 56 yönetici ve müfettiş, 131 okul müdürü ve 922 ğretmen olmak üzere toplam 1300 kişiye anket uygulamasıyla yapılmıştır. Bu araştırma sonuncunda uygulanan anketteki “*HİE, karşılaştığım mesleki sorunlarımı zmemi sağlamaktadır*” sorusuna verilen cevapların “orta” olması hizmetiçi eğitimden yeteri kadar verim alınamadığının göstergesi olarak söylenebilir (MEB-EAGDB, 2006).

2.4 YETİşKİN EğİTİMİ

2.4.1 Yetişkin kavramı

Knowles (1996)'ın dört farklı açıdan ifade ettiği yetişkin tanımları aşağıdaki gibidir:

- *Biyolojik açıdan yetişkin*: Ergenliğin ilke dönemini işaret eder ve üreyebilme becerisi kazanmış bireylerdir.
- *Hukuki açıdan yetişkin*: Başkasının iznine ve vesayetine ihtiyaı olmayan, sorumluluklarını yerine getirme becerisine sahip olan, imza atabilme, oy kullanabilme, kendi rızasıyla evlenebilme vb. gibi hakları elde etmiş olan kişilerdir.
- *Sosyolojik açıdan yetişkin*: Yetişkinlere ait anne, baba, eş, tam zamanlı çalışan vb. gibi toplumsal rolleri üstlenmiş ve oy kullanmak gibi çeşitli vatandaşlık görevlerini yerine getirebilen kişilerdir.
- *Psikolojik açıdan yetişkin*: z benlik duyguları gelişmiş, kendisine ait sorumlulukları alabilen ve kendi hayatını yönlendirebilen, özgüvene ile özsaygıya sahip olan ve bu özelliklerini hayatının her aşamasında kullanmaya ve geliştirmeye çalışan kişileridir.

Kendisinin ve başkalarının yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli kararlar alabilecek şekilde bedensel ve psikolojik açıdan gelişimini tamamlamış kişi olarak tanımlanmaktadır. lkemizde zihinsel bir engel bulunmaması şartı ile yetişkin kabul edilme yaşı 18'dir (Gökkoca, 2011).

2.4.2 Yetişkin eğitimi

Yetişkin eğitimi sözcüğünün İngilizce karşılığı olan “education”, Latince “beslemek” anlamına gelen “educare” ve “bir şeye doğru götürmek” anlamına gelen “educere” kavramlarından türetilmiştir. Pek çok tanımı yapılan eğitim, genel anlamda insanın içinde yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, yöneliş, duygu, düşünce ve davranışları yine kendi yaşantısı yoluyla oluşturma, geliştirme ve değiştirme süreci olarak tanımlanabilir (Duman, 2007).

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)’nin “Yetişkin Eğitimi” tanımı ise şöyledir: Yetişkin Eğitimi, zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşısı artık okula gitmek olmayan kimselerin, yaşamlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme gereksinimi ve ilgisini karşılamak üzere bu amaçla düzenlenen etkinlikleri ve programları kapsar. Bu etkinliklerin ve programların kapsamı içerisine mesleki eğitim dışındaki eğitim, meslek eğitimi, genel eğitim, biçimsel nitelik taşıyan ve taşımayan öğrenme türleri girebildiği gibi ortak toplumsal amaçlara yönelik her türlü eğitim de girer (Celep, 2003, s.23; Duman, 2007, s.57; Ural, 2007, s.37).

Sürekli eğitimin ilk evrenini tamamlayan bireylerin bilinçli olarak sadece mesleki olmayan bilgi, anlayış, beceri ve tutum bakımından değişime uğramak amacıyla planlı, düzenli ve sürekli etkinliklere katılmalarını sağlayan bir süreçtir (Titmus, Buttedahl, Ironside ve Lengran, 1985).

Willis (1985)’e göre yetişkinlerin eğitimlerinde belli başlı beş amaç olduğu düşünülebilir:

1. İkinci bir mesleğe hazırlanma,
2. Toplumsal-kültürel değişimi anlama,
3. Teknoloji ya da sosyokültürel eskimeye ya da modası geçmeye karşı savaşma,
4. Doyumlu emeklilik rollerinin yaratılması, hobi ve boş zaman ilgileri geliştirmek,
5. Biyolojik ve psikolojik değişimleri kavramaktır.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere bireyin yetişkin eğitimi yetişkinlere verilen bilgi, beceri ve davranış kazandıracak tüm eğitimler olarak ifade edilebilir. Yetişkin eğitimde önemli unsurlardan bir tanesi eğitimin, eğitim alacak olan

topluluğa veya bireye uygun niteliklerde – hazır bulunuşluluk düzeyi, yaş, yöntem vb.- olmasıdır.

2.4.3 Türkiye’de yetişkin eğitimi veren kurum ve kuruluşlar

Ülkemizde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından alınan verilere göre Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırmasında 2014 yılında düzenlenen kursların %60,2’i bakanlık ve bağlı kurum/kuruluşlar, %24,1’i belediyeler, %8,4’ü vakıf ve dernekler, %6,6’sı üniversiteler ve %0,8’i ise konfederasyon veya sendikalar tarafından gerçekleştirilmiştir. Toplam 63 bin 557 kurs düzenlenmiştir. Bu kurslara katılanların sayısı 3 milyon 224 bin 852 kişi, bitiren sayısı ise 2 milyon 970 bin 906 kişidir. Kurslarda 130 bin 773 eğitimci görev almıştır. Bu kurslardan en fazla kurs İstanbul ilinde 19 bin 352 kurs gerçekleştirilmiştir (TÜİK, 2015).

Bu istatistikten de anlaşılacağı üzere yetişkin eğitim veren kurumlar, MEB’e bağlı kurumlar -açıköğretim kurumları, halk eğitim merkezleri, mesleki eğitim merkezleri, turizm eğitim merkezleri ve olgunlaşma enstitüleri-, belediyeler -İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İSMEK), Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Meslek ve Sanat Eğitimi Kursları (KO-MEK) vb.-, STK’ler ve üniversiteler tarafından gerçekleştirilmektedir.

2.4.4 Türkiye’de yetişkinlerin öğrenme özellikleri

Yetişkinlerin öğrenemeyeceği veya öğrenmenin çocukluk ve gençlik dönemine ait olduğu yönündeki yanlış ve dogmatik görüş, özellikle öğrenme psikolojisi alanında yapılmış olan bilimsel araştırmaların bulguları sonucunda değişmiştir (Bilir, 2008). Öğrenme özellikleri bakımından da yetişkinler, çocuklar ve gençlerden farklılıklar göstermektedirler. Nasıl ki yetişkinlerin fizyolojik, psikolojik ve toplumsal özellikleri farklı ise öğrenmeye ilişkin özellikleri de farklıdır (Miser, 1999). Bu farklılıklar fark edilerek eğitimler planlandığında eğitimlerden istenen başarı elde edilecektir.

Knowles (1996)’e göre yetişkin eğitimi, çocuk eğitiminden dört noktada farklılık göstermektedir. Bu farklar şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Çocuk eğitiminde konunun öğretilmesi ve değerlendirilmesinin nasıl, ne zaman, ne şekilde olacağını öğretmen belirlediği için öğrenci bağımlı, edilgen ve pasiftir. Yetişkin eğitiminde ise öğretmen öğrencilerin bağımsız hareket etmelerini ve kendi

kendilerini yönetmelerini cesaretlendirir, teşvik eder ve desteklediğinden öğrenci öz yönetimlidir, etkin ve katılımcıdır.

2. Çocuk eğitiminde öğrenciler çok az deneyime sahiptirler ve bu yüzden kullanılan öğretim yöntemleri aktarmacı şekildedir. Yetişkin eğitiminde ise öğrenci sahip olduğu deneyimler açısından öğretim ortamı için zengin bir kaynaktır ve bu yüzden öğretim metotları katılımcıdır.

3. Çocuk eğitiminde öğrenciler toplumun kendilerinden beklediklerini öğrenir. Bu nedenle müfredat programları standarttır. Yetişkin eğitiminde ise öğrenciler bilmeye ihtiyaç duydukları konuları öğrenirler. Bu yüzden öğrenme programları yaşam deneyimlerine göre planlanır.

4. Çocuk eğitiminde müfredat programları, konu merkezlidir. Yetişkin eğitiminde ise öğrenme tecrübesi, problemler etrafında temellendirilir. Müfredat programları, sorun merkezlidir. Çünkü insanlar öğrenmelerinde performansa ve sonuca önem verirler.

Yukarıdaki açıklamalarda ifade edildiği gibi yetişkinler, öğretim esnasında katılımcıdırlar ve bu durum eğitimin daha fazla etkileşimli geçmesini sağlamaktadır. Yetişkinler standart bir eğitim istekleri yoktur, ihtiyaçları olan eğitimi talep ederler. Yetişkinler yaşlarının ve varsa mesleklerinin vermiş olduğu bir özgüven içinde eğitim almaya isteklidirler.

2.4.5 Yetişkin eğitiminde bireysel gereksinimler

Bilgiyi yenileme gereksinimi: Günümüzde bilginin ve teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmekte olmasından geçmiş yıllarda öğrenilen bilgiler güncelliğini yitirmektedir. Bazı mesleklerin yapısı değişirken bazı meslekler işlevselliğini yitirmiş ve bazı yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Tüm bu gelişmeler mevcut bilgi, beceri, tutum ve davranışların yetersiz kalmasına sebep olabilecektir. Kişilerin tüm bu değişimlere uyum sağlayabilmesi ile yeni bilgi, beceri, tutum ve davranışları kazanması ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Kurt, 2014).

Öğrenme gereksinimi: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, insan kendini gerçekleştirdikçe 'bilme-anlama, bilgi sahibi olma, evreni tanıma' ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle öğrenme ihtiyacı insanın en temel ihtiyaçlarından biridir (Bilge, 2006).

Olgunlaşma gereksinimi: İnsanların olgunlaşma gereksinimi yetişkin eğitimini zorunlu kılmaktadır. Çünkü yetişkin eğitiminin önemli rollerinden, işlevlerinden biri de kişilerin tecrübe kazanarak olgunluğa geçişlerine yardımcı olmaktır (Duman, 2007; Ünlühisarcıklı, 2013).

Değişen gelişim ödevleri: Yetişkinler yaşamları boyunca yedi farklı dönemden geçerler. Her dönemin kendine özgü sorumlulukları ve toplumsal rolleri vardır. Yetişkinlik dönemlerine has bu toplumsal rollere gelişim ödevleri denir. Kişi, yaşamı boyunca farklı gelişim ödevleriyle karşı karşıya kalır. Bu gelişim ödevlerinden birini başarıyla tamamlayamayan kişi, hayatının diğer dönemlerinde bir takım zorluklarla karşılaşabilir. Bu nedenle; yetişkin eğitim faaliyetleri, yetişkinlerin gelişim ödevlerini yerine getirmelerine destek sağlayacak şekilde planlanmalıdır (Kurt, 2014).

2.4.6 Hayat boyu öğrenme

Günümüzde Yaşam boyu öğrenme konusunda yapılan tanımların bazılarında zaman unsuru öne çıkarken, bazılarında öğrenme kavramı üzerinde durulmuştur. Öğrenme süreci, okul öncesinde başlayıp, emeklilik sonrasını kapsayan, kısaca yaşam boyu devam eden bir serüvendir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD - Organization for Economic Cooperation and Development) de aynı düşüncüyü benimseyerek yaşam boyu öğrenmeyi sonu olmayan, insanın gelişiminde önemli rol alan etkinlik olarak ifade etmiştir (Ersoy ve Yılmaz, 2009).

Kısaca, yaşam boyu öğrenme; resmi bir özellik taşıyan ya da taşımasının iş ile ilgili, bireysel ya da toplumsal açıdan bilgi ve beceri geliştirme amaçlı yaşam boyu gerçekleştirilen hem bir amaca yönelik, hem de rastgele öğrenme etkinliklerinin tümüdür (Ersoy ve Yılmaz, 2009).

BÖLÜM III: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama aracının hazırlanması ve özellikleri, verilerin toplanması, verilerin analizi ile ilgili çalışmalar açıklanmıştır.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma, nitel ve nicel verilerden oluşan karma araştırma modeli olarak desenlenmiştir. Karma araştırma modeli; tek bir çalışma ya da çalışmalarda aynı temel olguları ilgilendiren nitel ve nicel veriler toplamayı, onları analiz etmeyi ve yorumlamayı içerir (Leech ve Onwuegbuzie, 2009).

Araştırmada nitel ve nicel olarak değerlendirilen betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli mevcut durumu, sürece müdahale etmeden olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar. Tarama modeli araştırmalarında evrenin tamamından veya belli bir grubundan veriler toplanabilir. Grubun cevaplayacağı sorulardan elde edilecek bilgiler çalışma verilerini oluşturur (Fraenkel ve Wallen, 2003). Tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmaların amacı, durumunun nedenlerinden ziyade mevcut durumun ne olduğu ve değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesidir (Fraenkel ve Wallen, 2003; Neuman, 2010).

Betimsel çalışmalarda genellikle önceden belirtilen bir durumu aydınlatmak, belli standartlar doğrultusunda değerlendirmeler yapmak ve olaylar arasındaki olası ilişkileri ortaya çıkarmak hedeflenir. Bu tür çalışmalarda öncelikle amaç, incelenen olayı etraflıca tanımlamak ve açıklamaktır (Bal, 2013).

3.2 ARAŞTIRMA GRUBU

Araştırma verileri, 2016 yılı içinde İstanbul ve Kocaeli illerindeki kamu, özel ve vakıf okullarında görev yapan yöneticilerden ve öğretmenlerden elde edilmiştir. Araştırmaya 191 erkek ve 75 bayandan oluşan, 90 öğretmen, 40 müdür yardımcısı ve 136 müdür toplam 266 kişi katılmıştır.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından ilgili alanyazın taranarak geliştirilen *Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim-Öğretim Yöntemi ile Mesleki Gelişimlerinde Bir Model Önerisi Anketi* (EK-1) kullanılmıştır.

3.4 VERİLERİN TOPLANMASI

Örneklem grubu ve kullanılacak veri toplama araçları belirlendikten sonra Google Forms aracılığıyla internet ortamında oluşturulan anket linki İstanbul ve Kocaeli illerindeki daha önceden belirlenen okul yöneticileri ve öğretmenler ile paylaşılmıştır. Paylaşılan anket linkleri anketi doldurmaya istekli olan öğretmen ve okul yöneticilerine e-posta ve sosyal medya aracılığı ile gönderilmiştir. İnternet ortamı ile ulaştırılamayan fakat ankete katılmaya istekli olanlar, araştırmacı tarafından ziyaret edilerek anket basılı bir şekilde elden iletilmiştir. İki farklı şekilde toplanan veriler birleştirildikten sonra verilerin analizi SPSS 22 analiz programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anketi oluşturan maddeler 4'lü likert modeline göre hazırlanmıştır.

3.5 VERİLERİN ANALİZİ

Google Forms aracılığıyla internet ortamında oluşturulan anket cevapları öncelikle Microsoft Excel 2016 paket programı aracılığı ile sayısal olarak ifade edilecek şekle dönüştürülmüştür. Daha sonra verilerin analizi SPSS (Statistical Package for the Social Science) 22.0 istatistik programıyla yapılmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine bağlı olarak karşılaştırmalar yapılmadan önce, normallik dağılımları incelenip, istatistiki analizlere bundan sonra devam edilmiştir.

Demografik bilgilerdeki branş bilgileri 5 bölüm şeklinde şu şekilde düzenlenmiştir:

1. Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni : Okul öncesi ve sınıf öğretmenleri
2. Kültür Dersleri Öğretmeni : Matematik, Fizik, Kimya, Türkçe, Fen Bilgisi, Edebiyat, Biyoloji, Coğrafya, Tarih, Rehberlik, Sosyal Bilgiler vb.
3. Beceri Dersleri Öğretmeni : Beden ve Spor, Görsel Sanatlar, Müzik

4. Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni : Bilişim Teknolojileri, Çocuk Gelişimi, Grafik ve Fotoğraf, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Güzellik ve Saç Bakım, Giyim ve Üretim Teknolojileri, Lojistik, Muhasebe vb.
5. İ.H. Meslek ve Din Dersleri Öğretmeni : İHL Meslek Dersleri, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi vb.

Okul düzeyi bilgisinde Okul öncesi ve ilkokul birlikte ifade edilmiştir. Okul türü bilgisinde özel okullar ve vakıf okulları birlikte özel ve vakıf okulları şeklinde değerlendirilmiştir. Eğitim durumu bilgisinde lisans ve lisansüstü şeklinde ifade edilmiştir. Doktora ve yüksek lisans, lisansüstü olarak birleştirilmiştir.

Dörtlü likert modeli kullanılarak hazırlanan ankette cevaplar 1 ile 4 arasında olacağından analiz için aralık ölçeği 0,75 sayısı olarak kullanılmış olup, memnuniyet belirleme ifadeleri bu aralıklara göre yapılmıştır ve şu şekilde ifade edilmiştir:

Tablo 3. 1. Anketin Yorumlanmasındaki Memnuniyetin Derecelendirilmesi

Puan Aralığı	Memnuniyet İfadesi
1,00 - 1,75	Hiç etkili olmaz
1,76 - 2,50	Etkili olmaz
2,51 - 3,25	Etkili olur
3,26 - 4,00	Çok etkili olur

Analizler sırasıyla örnekleme oluşturan yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerini özetlemek bakımından; cinsiyet, mesleki kıdem, yaş, eğitim durumu, branş, okul düzeyi, görev ve eğitim yönetimi ile ilgili eğitim alma durumu değişkenlerinin frekans (f) ve yüzdeleri (%) hesaplanmıştır.

Anket araştırmanın alt sorularına cevap olabilecek şekilde analiz edilmiştir. Sorular frekans (f), yüzdeler (%), ortalamalar (\bar{x}) şeklinde analiz yapılmıştır. Fark ve ilişki testleri anketin ilgili maddelerine uygulanmıştır.

Bu araştırmanın bütün istatistiksel hesaplamalarda anlamlılık düzeyi, 0,05 olarak kabul edilmiştir. Anlamlılık değeri, 0,05'ten küçük ($p < 0,05$) bulunduğu bağımsız değişkenlerin grupları (kategorileri) arasındaki farklılıklar “anlamlı” olarak kabul edilmiş ve sonuçlar buna göre değerlendirilmiştir. Anlamlı farkların hangi bağımsız değişkenler arasında olduğunu çoklu karşılaştırma testleri ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler araştırmanın amaçlarına uygun olacak şekilde tablolastırılmış ve gerekli açıklamalar araştırma sorularının sırasına göre verilmiştir.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde araştırma sürecinde toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır.

4.1 DEMOGRAFİK BULGULAR

Tablo 4.1. ve Tablo 4.2. anketin demografik bilgiler bölümünden elde edilen bulgular yer almaktadır.



Tablo 4. 1. Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%
Erkek	191	71,8
Kadın	75	28,2
Toplam	266	100
Yaş	n	%
30 yaş altı	30	11,3
31-40 yaş arası	128	48,1
41-50 yaş arası	82	30,8
51 yaş ve üstü	26	9,8
Toplam	266	100
Mesleki Kıdem	n	%
5 yıl ve altı	20	7,5
6-10 yıl arası	45	16,9
11-15 yıl arası	110	41,4
16 yıl ve üzeri	91	34,2
Toplam	266	100
Branş	n	%
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	36	13,5
Kültür Dersleri Öğretmeni	94	35,3
Beceri Dersleri Öğretmeni	12	4,5
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	59	22,2
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	65	24,4
Toplam	266	100
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	169	63,5
Lisansüstü	97	36,5
Toplam	266	100
Okul Türü	n	%
Kamu	254	95,5
Özel ve Vakıf	12	4,5
Toplam	266	100
Okul Düzeyi	n	%
Okul Öncesi ve İlkokul	38	14,3
Ortaokul	79	29,7
Lise	149	56
Toplam	266	100
Eğitim Yönetimi Eğitimi Alma Durumu	n	%
60 saat ve daha az	100	37,6
61-120 saat arası	77	28,9
121 saat ve daha fazlası	89	33,5
Toplam	266	100
Görev	n	%
Müdür	136	51,1
Müdür yardımcısı	40	15
Öğretmen	90	33,9
Toplam	266	100

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %71,8'i erkek, %28,2'si ise kadındır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin yaş gruplarının, %48,1'i 31-40 yaş arasında, %30,8'i 41-50 yaş arasında, %11,3'ü 30 yaş ve altında, %9,8'i 51 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin, %41,4'ü 11-15 yıl arasında, %34,2'si 16 yıl ve üzerinde, %16,9'u 6-10 yıl arasında, %7,5'i de 5 yıl ve altındadır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin branşlarının, %35,3'ü kültür dersleri öğretmeni, %24,4'ü İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni, %22,2'si mesleki ve teknik dersleri öğretmeni, %13,5'i okul öncesi ve sınıf öğretmeni, %4,5'i de beceri dersleri öğretmenidir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumlarının, %63,5'i lisans ve %36,5'i de lisansüstü düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerinin, %95,5'i, kamu ve %4,5'i de özel ve vakıf okullarıdır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeylerinin, %56'sı lise, %29,7'si ortaokul ve %14,3'ü de okul öncesi ve ilkökuldür.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin eğitim yönetimi eğitimi alma durumlarının, %37,6'sı 60 saat ve daha az, %33,5'i 121 saat ve daha fazlası, %28,9'u da 61-120 saat arasındadır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev türlerinin, %51,1'i müdür, %33,9'u öğretmen ve %15'i müdür yardımcısıdır.

Tablo 4. 2. Yöneticilerin Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	n	%
Erkek	151	85,8
Kadın	25	14,2
Toplam	176	100
Yaş	n	%
30 yaş altı	8	4,5
31-40 yaş arası	80	45,5
41-50 yaş arası	67	38,1
51 yaş ve üstü	21	11,9
Toplam	176	100
Mesleki Kıdem	n	%
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	15,9
11-15 yıl arası	83	47,2
16 yıl ve üzeri	65	36,9
Toplam	176	100
Branş	n	%
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	16,5
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	35,2
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	5,1
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	15,3
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	27,8
Toplam	176	100
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	103	58,5
Lisansüstü	73	41,5
Toplam	176	100
Okul Türü	n	%
Kamu	165	93,8
Özel ve Vakıf	11	6,3
Toplam	176	100
Okul Düzeyi	n	%
Okul Öncesi ve İlkokul	32	18,2
Ortaokul	61	34,7
Lise	83	47,2
Toplam	176	100
Eğitim Yönetimi Eğitimi Alma Durumu	n	%
60 saat ve daha az	40	22,7
61-120 saat arası	65	36,9
121 saat ve daha fazlası	71	40,3
Toplam	176	100
Görev	n	%
Müdür	136	77,3
Müdür yardımcısı	40	22,7
Toplam	176	100

Tablo 4.2.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin %85,8'i *erkek*, %14,2'si ise *kadındır*.

Araştırmaya katılan yöneticilerin yaş gruplarının, %45,5'i 31-40 yaş arasında, %38,1'i 41-50 yaş arasında, %4,5'i 30 yaş ve altında, %11,9'u 51 yaş ve üzerindedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki kıdemlerinin, %47,2'si 11-15 yıl arasında, %36,9'u 16 yıl ve üzerinde, %15,9'u 6-10 yıl arasında, %0'ı de 5 yıl ve altındadır. Yani ankete katılan yöneticilerden 5 yıl ve altında mesleki kıdeme sahip olan kimse yoktur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin branşlarının, %35,2'si *kültür dersleri öğretmeni*, %27,8'i *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni*, %15,3'ü *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni*, %16,5'i *okul öncesi ve sınıf öğretmeni*, %5,1'i de *beceri dersleri öğretmeni*dir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumlarının, %58,5'i *lisans* ve %41,5'i de *lisansüstü* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin görev yaptıkları okul türlerinin, %93,8'i, *kamu* ve %6,3'ü de *özel ve vakıf okulları*dır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin görev yaptıkları okul düzeylerinin, %47,2'si *lise*, %34,7'si *ortaokul* ve %18,2'si de *okul öncesi ve ilkokul*dur.

Araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim yönetimi eğitimi alma durumlarının, %22,7'si *60 saat ve daha az*, %40,3'ü *121 saat ve daha fazlası*, %36,9'u da *61-120 saat* arasındadır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin görev türlerinin, %77,3'ü *müdür*, %22,7'si *müdür yardımcısı*dır.

4.2 NİCEL VERİLERİN ANALİZİ SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR

Nicel bulgular araştırma alt soruları olan 7 başlıkta özetlenmektedir.

Araştırma Sorusu 1: Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için kendi yaşantılarına göre uygun eğitim-öğretim tekniğine ilişkin nicel bulgular Tablo 4.3.'te, Tablo 4.4.'te, Tablo 4.5.'te, Tablo 4.6.'da, Tablo 4.7.'de, Tablo 4.8.'de,

Tablo 4.9.'da, Tablo 4.10.'da, Tablo 4.11.'de, Tablo 4.12.'de ve Tablo 4.13.'de verilmiştir.

Tablo 4. 3. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
Müdür	136	2,63
Müdür Yardımcısı	40	2,82
Öğretmen	90	2,80
Toplam	266	2,71
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
Müdür	136	3,82
Müdür Yardımcısı	40	3,70
Öğretmen	90	3,47
Toplam	266	3,69
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
Müdür	136	3,31
Müdür Yardımcısı	40	3,52
Öğretmen	90	3,37
Toplam	266	3,36
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
Müdür	136	3,17
Müdür Yardımcısı	40	3,37
Öğretmen	90	3,11
Toplam	266	3,19

Tablo 4.3.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, *müdürlerin* vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,63; *müdür yardımcılarının* 2,82 ve *öğretmenlerin* 2,80’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 2,71’dir.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, *müdürlerin* vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,82; *müdür yardımcılarının* 3,70 ve *öğretmenlerin* 3,69’dur. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,69’dur.

“*Proje tabanlı öğrenme*” maddesine, *müdürlerin* vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,31; *müdür yardımcılarının* 3,52 ve *öğretmenlerin* 3,37’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,36’dır.

“*Beceri temelli öğrenme*” maddesine, *müdürlerin* vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,17; *müdür yardımcılarının* 3,37 ve *öğretmenlerin* 3,11’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,19’dur.

Tablo 4. 4. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
Erkek	151	2,68
Kadın	25	2,64
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
Erkek	151	3,79
Kadın	25	3,80
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
Erkek	151	3,37
Kadın	25	3,32
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
Erkek	151	3,18
Kadın	25	3,40

Tablo 4.4.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,68; *kadın* yöneticilerin ise 2,64’tür.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,79; *kadın* yöneticilerin ise 3,80’dir.

“*Proje tabanlı öğrenme*” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,37; *kadın* yöneticilerin ise 3,32’dir.

“*Beceri temelli öğrenme*” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,18; *kadın* yöneticilerin ise 3,40’dır.

Tablo 4. 5. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,39
11-15 yıl arası	83	2,59
16 yıl ve üzeri	65	2,90
Toplam	176	2,68
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,78
11-15 yıl arası	83	3,84
16 yıl ve üzeri	65	3,73
Toplam	176	3,79
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,46
11-15 yıl arası	83	3,54
16 yıl ve üzeri	65	3,09
Toplam	176	3,36
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,29
11-15 yıl arası	83	3,46
16 yıl ve üzeri	65	2,83
Toplam	176	3,21

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,39; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,59 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,90’dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,68’dir.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,78; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,84 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,73’dür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,79’dur.

“*Proje tabanlı öğrenme*” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,46; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,54 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip

yöneticilerin 3,09'dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,36'dır.

“Beceri temelli öğrenme” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,29; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,46 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,83'dür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,21'dir.

Tablo 4. 6. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	2,68	9,81	0,007
Vaka analizi, Örnek olay	3,79	3,12	0,210
Proje tabanlı öğrenme	3,36	14,91	0,001
Beceri temelli öğrenme	3,21	24,18	0,000

Tablo 4.6.'dan anlaşılacağı gibi, mesleki kıdem sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim tekniğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim öğretim tekniklerinden *“Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler”* , *“Proje tabanlı öğrenme”* ve *“Beceri temelli öğrenme”* gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 7. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	2,82
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	2,62
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,67
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	2,51
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,73
Toplam	176	2,68
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,93
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,87
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,78
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,85
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,59
Toplam	176	3,79
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,17
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,35
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,33
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,74
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,28
Toplam	176	3,36
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,20
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,22
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,00
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,48
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,10
Toplam	176	3,21

Tablo 4.7.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin branş değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,82; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,62; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,67; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,51 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,73’dür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,68’dir.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,93; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,87; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,78; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,85 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni*

yöneticilerin 3,59'dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,79'dur.

“Proje tabanlı öğrenme” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,17; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,35; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,33; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,74 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,28'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,36'dır.

“Beceri temelli öğrenme” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,20; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,22; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,00; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,48 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,10'dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,21'dir.

Tablo 4. 8. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	2,68	2,21	0,697
Vaka analizi, Örnek olay	3,79	15,08	0,005
Proje tabanlı öğrenme	3,36	12,38	0,015
Beceri temelli öğrenme	3,21	5,82	0,213

Tablo 4.8.'den anlaşılacağı gibi, branş sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim tekniğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim öğretim tekniklerinden “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” ve “*Proje tabanlı öğrenme*” gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 9. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
Lisans	103	2,69
Lisansüstü	73	2,65
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
Lisans	103	3,85
Lisansüstü	73	3,74
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
Lisans	103	3,25
Lisansüstü	73	3,52
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
Lisans	103	3,16
Lisansüstü	73	3,29

Tablo 4.7.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,69; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 2,65’dir.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,85; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,74’dür.

“*Proje tabanlı öğrenme*” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,25; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,52’dir.

“*Beceri temelli öğrenme*” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,16; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,29’dur.

Tablo 4. 10. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	\bar{x}	MWU	p
Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	2,68	3656,0	0,739
Vaka analizi, Örnek olay	3,79	3633,5	0,567
Proje tabanlı öğrenme	3,36	2933,0	0,006
Beceri temelli öğrenme	3,21	3445,0	0,298

Tablo 4.10.’ dan anlaşılabacağı üzere, uzaktan eğitim tekniklerinin yönetici eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek

üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında “Proje tabanlı öğrenme” maddesinde istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 11. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	2,81
Ortaokul	61	2,69
Lise	83	2,61
Toplam	176	2,68
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,84
Ortaokul	61	3,77
Lise	83	3,79
Toplam	176	3,79
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,19
Ortaokul	61	3,34
Lise	83	3,44
Toplam	176	3,36
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,16
Ortaokul	61	3,23
Lise	83	3,23
Toplam	176	3,21

Tablo 4.11.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin okul düzeyi değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4’ten 1’e doğru puanlayınız*” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,81; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,69 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,61’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,68’dir.

“*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,84; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,77 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,79’dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,79’dur.

“*Proje tabanlı öğrenme*” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,19; *ortaokul*

düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,34 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,44'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,36'dır.

“*Beceri temelli öğrenme*” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,16; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,23 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,23'dür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,21'dir.

Tablo 4. 12. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	2,68	1,28	0,527
Vaka analizi, Örnek olay	3,79	1,56	0,458
Proje tabanlı öğrenme	3,36	2,64	0,292
Beceri temelli öğrenme	3,21	2,36	0,889

Tablo 4.12.'den anlaşılacağı gibi, okul düzeyi sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim tekniğine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda grupların sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4. 13. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimi Almasına İlişkin Bulgular

Seminer, Konferans sunumu, Soru cevap	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	2,82
61-120 saat arası	65	2,58
121 saat ve daha fazlası	71	2,68
Toplam	176	2,68
Vaka analizi, Örnek olay	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,75
61-120 saat arası	65	3,86
121 saat ve daha fazlası	71	3,76
Toplam	176	3,79
Proje tabanlı öğrenme	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,30
61-120 saat arası	65	3,29
121 saat ve daha fazlası	71	3,46
Toplam	176	3,36
Beceri temelli öğrenme	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,15
61-120 saat arası	65	3,21
121 saat ve daha fazlası	71	3,25
Toplam	176	3,21

Tablo 4.13.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim yönetimi eğitimi alma değişkenine göre uygulanan anketteki “*Mesleki gelişiminiz için*

aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4'ten 1'e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,82; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,58 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,68’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,68’dir.

“Vaka analizi, Örnek olay incelemesi” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,75; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,86 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,76’dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,79’dur.

“Proje tabanlı öğrenme” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,30; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,29 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,46’dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,36’dır.

“Beceri temelli öğrenme” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,15; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,21 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,25’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,21’dir.

Araştırma Sorusu 2: Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygun olduğuna ilişkin nicel bulgular Tablo 4.14.’de, Tablo 4.15.’de, Tablo 4.16.’de, Tablo 4.17.’te, Tablo 4.18.’te, Tablo 4.19.’de ve Tablo 4.20.’de verilmiştir.

Tablo 4. 14. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
Müdür	136	3,22
Müdür Yardımcısı	40	3,25
Öğretmen	90	2,95
Toplam	266	3,13
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
Müdür	136	2,62
Müdür Yardımcısı	40	2,72
Öğretmen	90	2,69
Toplam	266	2,67
Karma	n	\bar{x}
Müdür	136	3,00
Müdür Yardımcısı	40	3,02
Öğretmen	90	3,15
Toplam	266	3,05
Video kayıt	n	\bar{x}
Müdür	136	3,37
Müdür Yardımcısı	40	3,22
Öğretmen	90	2,88
Toplam	266	3,18
Web tabanlı	n	\bar{x}
Müdür	136	3,03
Müdür Yardımcısı	40	3,22
Öğretmen	90	2,86
Toplam	266	3,00
Dashboard	n	\bar{x}
Müdür	136	3,33
Müdür Yardımcısı	40	3,50
Öğretmen	90	3,04
Toplam	266	3,26

Tablo 4.14.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,22; *müdür yardımcılarının* 3,25 ve *öğretmenlerin* 2,95’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,13’dür.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 2,62; *müdür yardımcılarının* 2,72 ve *öğretmenlerin* 2,69’dur. Yönetici ve öğretmenlerin ise 2,67’dir.

“Karma” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,37; *müdür yardımcılarının* 3,22 ve *öğretmenlerin* 2,88’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,18’dir.

“Video kayıt” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 2,62; *müdür yardımcılarının* 2,72 ve *öğretmenlerin* 2,69’dur. Yönetici ve öğretmenlerin ise 2,67’dir.

“Web tabanlı” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,03; *müdür yardımcılarının* 3,22 ve *öğretmenlerin* 2,86’dır. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,00’dür.

“DashBoard” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,33; *müdür yardımcılarının* 3,50 ve *öğretmenlerin* 3,04’tür. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,26’dır.

Tablo 4. 15. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
Erkek	151	3,22
Kadın	25	3,28
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
Erkek	151	2,66
Kadın	25	2,56
Karma	n	\bar{x}
Erkek	151	2,99
Kadın	25	3,04
Video kayıt	n	\bar{x}
Erkek	151	3,34
Kadın	25	3,32
Web tabanlı	n	\bar{x}
Erkek	151	3,09
Kadın	25	3,00
Dashboard	n	\bar{x}
Erkek	151	3,39
Kadın	25	3,28

Tablo 4.15.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,22; *kadın* yöneticilerin ise 3,28’dir.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,66; *kadın* yöneticilerin ise 2,56’dır.

“Karma” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,99; *kadın* yöneticilerin ise 3,04’tür.

“Video kayıt” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,34; *kadın* yöneticilerin ise 3,32’dir.

“Web tabanlı” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,09; *kadın* yöneticilerin ise 3,00’dür.

“DashBoard” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,39; *kadın* yöneticilerin ise 3,28’dir.



Tablo 4. 16. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,28
11-15 yıl arası	83	3,29
16 yıl ve üzeri	65	3,14
Toplam	176	3,23
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,64
11-15 yıl arası	83	2,76
16 yıl ve üzeri	65	2,50
Toplam	176	2,65
Karma	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,96
11-15 yıl arası	83	3,02
16 yıl ve üzeri	65	2,98
Toplam	176	3,00
Video kayıt	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,42
11-15 yıl arası	83	3,55
16 yıl ve üzeri	65	3,03
Toplam	176	3,34
Web tabanlı	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,10
11-15 yıl arası	83	2,83
16 yıl ve üzeri	65	3,07
Toplam	176	3,08
Dashboard	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,50
11-15 yıl arası	83	3,61
16 yıl ve üzeri	65	3,01
Toplam	176	3,37

Tablo 4.16.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,28; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,29 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,14’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,23’dür.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,64; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,76 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,50’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,65’dir.

“Karma” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,96; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,02 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,98’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,00’dür.

“Video kayıt” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,42; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,55 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,03’dür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,34’tür.

“Web tabanlı” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,10; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,83 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,07’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,08’dir.

“DashBoard” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,50; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,61 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,01’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,37’dir.

Tablo 4. 17. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Senkron / Eşzamanlı	3,23	1,37	0,503
Asenkron / Eş zamansız	3,65	2,15	0,341
Karma	3,00	0,30	0,860
Video kayıt	3,34	18,57	0,000
Web tabanlı	3,08	12,42	0,002
Dashboard	3,37	26,37	0,000

Tablo 4.17.’den anlaşılacağı gibi, mesleki kıdem sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim öğretimin veriliş şekillerinden “*Video kayıt*”, “*Web tabanlı*” ve “*DashBoard*” gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 18. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,34
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,25
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,89
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,30
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,16
Toplam	176	3,23
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	2,62
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	2,66
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,78
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	2,92
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,47
Toplam	176	2,65
Karma	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,17
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,11
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,78
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,00
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,79
Toplam	176	3,00
Video kayıt	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,38
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,48
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,44
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,41
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,08
Toplam	176	3,34
Web tabanlı	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,00
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,16
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,22
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,37
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,84
Toplam	176	3,08
Dashboard	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,34
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,35
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,33
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,63
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,28
Toplam	176	3,37

Tablo 4.18.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin branş değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin verilış şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,34; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,25; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,89; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,30 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,16’dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,23’dür.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,62; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,66; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,78; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,92 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,47’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,65’dir.

“Karma” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,17; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,11; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,78; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,00 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,79’dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,00’tür.

“Video kayıt” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,38; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,48; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,44; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,41 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,08’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,34’tür.

“Web tabanlı” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,00; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,16; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,22; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,37 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,84’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,08’dir.

“DashBoard” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,34; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,35; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,33; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,63 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,28’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,37’dir.

Tablo 4. 19. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Senkron / Eşzamanlı	3,23	2,83	0,586
Asenkron / Eş zamansız	3,65	4,31	0,366
Karma	3,00	12,97	0,011
Video kayıt	3,34	12,52	0,014
Web tabanlı	3,08	9,23	0,056
Dashboard	3,37	5,20	0,268

Tablo 4.19.’dan anlaşılabacağı gibi, branş sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim öğretimin veriliş şekillerinden “Karma” ve “Video kayıt” gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 20. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
Lisans	103	3,21
Lisansüstü	73	3,26
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
Lisans	103	2,55
Lisansüstü	73	2,78
Karma	n	\bar{x}
Lisans	103	2,98
Lisansüstü	73	3,02
Video kayıt	n	\bar{x}
Lisans	103	3,40
Lisansüstü	73	3,24
Web tabanlı	n	\bar{x}
Lisans	103	3,02
Lisansüstü	73	3,15
Dashboard	n	\bar{x}
Lisans	103	3,32
Lisansüstü	73	3,45

Tablo 4.20.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu

4'ten 1'e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,21; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,26'dır.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,55; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 2,78'dir.

“Karma” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,98; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,02'dir.

“Video kayıt” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,40; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,24'tür.

“Web tabanlı” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,02; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,15'dir.

“DashBoard” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,32; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,45'dür.

Tablo 4. 21. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	\bar{x}	MWU	p
Senkron / Eşzamanlı	3,23	3580,5	0,561
Asenkron / Eş zamansız	3,65	3292,0	0,138
Karma	3,00	3559,0	0,456
Video kayıt	3,34	3332,5	0,159
Web tabanlı	3,08	3419,5	0,271
Dashboard	3,37	3253,0	0,091

Tablo 4.21.'den anlaşılacağı üzere, uzaktan eğitim tekniklerinin yönetici eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 4. 22. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,31
Ortaokul	61	3,29
Lise	83	3,15
Toplam	176	3,23
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	2,62
Ortaokul	61	2,65
Lise	83	2,65
Toplam	176	2,65
Karma	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,15
Ortaokul	61	2,97
Lise	83	2,96
Toplam	176	3,00
Video kayıt	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,34
Ortaokul	61	3,40
Lise	83	3,29
Toplam	176	3,34
Web tabanlı	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,00
Ortaokul	61	3,13
Lise	83	3,07
Toplam	176	3,08
Dashboard	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,31
Ortaokul	61	3,42
Lise	83	3,36
Toplam	176	3,37

Tablo 4.22.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin okul düzeyi değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,31; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,29 ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,15’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,23’tür.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,62; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,65 ve lise düzeyindeki okullarda

görev yapan yöneticilerin 2,65'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,65'dir.

"Karma" maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,15; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,97 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,96'dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,00'tür.

"Video kayıt" maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,34; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,40 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,29'dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,34'tür.

"Web tabanlı" maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,00; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,13 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,07'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,08'dir.

"DashBoard" maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,31; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,42 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,36'dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,37'dir.

Tablo 4. 23. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Senkron / Eşzamanlı	3,23	1,20	0,547
Asenkron / Eş zamansız	3,65	0,04	0,978
Karma	3,00	2,53	0,541
Video kayıt	3,34	0,54	0,763
Web tabanlı	3,08	0,13	0,935
Dashboard	3,37	0,22	0,896

Tablo 4.23.'den anlaşılacağı gibi, okul düzeyi sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekline göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda gruplarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4. 24. Uzaktan Eğitim-Öğretim Veriliş Şeklinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular

Senkron / Eşzamanlı	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,10
61-120 saat arası	65	3,23
121 saat ve daha fazlası	71	3,31
Toplam	176	3,23
Asenkron / Eş zamansız	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	2,75
61-120 saat arası	65	2,52
121 saat ve daha fazlası	71	2,70
Toplam	176	2,65
Karma	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,12
61-120 saat arası	65	2,98
121 saat ve daha fazlası	71	2,94
Toplam	176	3,00
Video kayıt	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,35
61-120 saat arası	65	3,45
121 saat ve daha fazlası	71	3,24
Toplam	176	3,34
Web tabanlı	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,00
61-120 saat arası	65	3,09
121 saat ve daha fazlası	71	3,11
Toplam	176	3,08
Dashboard	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,20
61-120 saat arası	65	3,38
121 saat ve daha fazlası	71	3,46
Toplam	176	3,37

Tablo 4.24.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim yönetimi eğitimi alma değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin veriliş şekli daha uygun olduğunu 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine vermiş oldukları puanların ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Senkron / Eşzamanlı” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,10; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,23 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,31’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,23’tür.

“Asenkron / Eş zamansız” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,75; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,52 ve 121 saat ve daha fazlası

süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,70'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,65'dir.

“Karma” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,12; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,98 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,94'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,00'tür.

“Video kayıt” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,35; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,45 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,24'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,34'tür.

“Web tabanlı” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,00; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,09 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,11'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,08'dür.

“DashBoard” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,20; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,38 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,46'dır. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,37'dir.

Araştırma Sorusu 3: Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun zaman nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun zamana ilişkin nicel bulgular Tablo 4.25.'de ve Tablo 4.26'da verilmiştir.

Tablo 4. 25. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Zamanın Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Hafta içi öğleden önce	n	%
Müdür	38	27,94
Müdür Yardımcısı	10	25,00
Öğretmen	15	16,67
Toplam	63	23,68
Hafta içi öğleden sonra	n	%
Müdür	14	10,29
Müdür Yardımcısı	3	7,50
Öğretmen	19	21,11
Toplam	36	13,53
Hafta içi akşam	n	%
Müdür	61	44,85
Müdür Yardımcısı	21	52,50
Öğretmen	31	34,44
Toplam	113	42,48
Hafta sonu öğleden önce	n	%
Müdür	5	3,68
Müdür Yardımcısı	0	0
Öğretmen	14	15,55
Toplam	19	7,14
Hafta sonu öğleden sonra	n	%
Müdür	5	3,68
Müdür Yardımcısı	1	2,50
Öğretmen	6	6,67
Toplam	12	4,51
Hafta sonu gece	n	%
Müdür	13	9,56
Müdür Yardımcısı	5	12,50
Öğretmen	5	5,55
Toplam	23	8,65

Tablo 4.25.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim için en uygun zamanı hangisidir? / Zaman” sorusuna verdikleri cevapların yüzdelik oranları aşağıdaki gibidir:

“Hafta içi öğleden önce” seçeneğini müdürlerin %27,94’ü, müdür yardımcılarının %25,00’i ve öğretmenlerin de %16,67’si seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %23,68’si seçmiştir.

“Hafta içi öğleden sonra” seçeneğini müdürlerin %10,29’u, müdür yardımcılarının %7,50’si ve öğretmenlerin de %21,11’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %13,53’ü seçmiştir.

“Hafta içi akşam” seçeneğini müdürlerin %44,85’i, müdür yardımcılarının %52,50’si ve öğretmenlerin de %34,44’ü seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %42,48’i seçmiştir.

“Hafta sonu öğleden önce” seçeneğini müdürlerin %3,68’i, müdür yardımcılarının %0’ı ve öğretmenlerin de %15,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %7,14’ü seçmiştir.

“Hafta sonu öğleden sonra” seçeneğini müdürlerin %3,68’i, müdür yardımcılarının %2,50’si ve öğretmenlerin de %6,67’si seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %4,51’i seçmiştir.

“Hafta sonu gece” seçeneğini müdürlerin %9,56’sı, müdür yardımcılarının %12,50’si ve öğretmenlerin de %5,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %8,65’i seçmiştir.

Tablo 4. 26. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Dönemin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Eylül ayı seminer dönemi	n	%
Müdür	59	43,38
Müdür Yardımcısı	15	37,50
Öğretmen	32	35,55
Toplam	106	39,85
Yarıyıl tatili	n	%
Müdür	4	2,94
Müdür Yardımcısı	1	2,50
Öğretmen	5	5,55
Toplam	10	3,76
Haziran ayı seminer dönemi	n	%
Müdür	3	2,20
Müdür Yardımcısı	4	10,00
Öğretmen	18	20,00
Toplam	25	9,40
Yaz tatili	n	%
Müdür	13	9,55
Müdür Yardımcısı	3	7,50
Öğretmen	12	13,33
Toplam	28	10,53
Eğitim-öğretim dönemi	n	%
Müdür	57	41,91
Müdür Yardımcısı	17	42,50
Öğretmen	23	25,55
Toplam	97	36,47

Tablo 4.26.’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim için en uygun zamanı hangisidir? / Dönem” sorusuna verdikleri cevapların yüzdelik oranları aşağıdaki gibidir:

“Eylül ayı seminer dönemi” seçeneğini müdürlerin %43,38’i, müdür yardımcılarının %37,50’si ve öğretmenlerin de %35,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %39,85’i seçmiştir.

“Yarıyıl tatili” seçeneğini müdürlerin %2,94’ü, müdür yardımcılarının %2,50’si ve öğretmenlerin de %5,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %3,76’sı seçmiştir.

“Haziran ayı seminer dönemi” seçeneğini müdürlerin %2,20’si, müdür yardımcılarının %10,00’u ve öğretmenlerin de %20,00’si seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %9,40’ı seçmiştir.

“Yaz tatili” seçeneğini müdürlerin %9,55’i, müdür yardımcılarının %7,50’si ve öğretmenlerin de %13,33’ü seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %10,53’ü seçmiştir.

“Eğitim-öğretim dönemi” seçeneğini müdürlerin %41,91’i, müdür yardımcılarının %42,50’si ve öğretmenlerin de %25,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %36,47’si seçmiştir.

Araştırma Sorusu 4: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun süre nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun süreye ilişkin nicel bulgular Tablo 4.27.’de verilmiştir.

Tablo 4. 27. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçin Uygun Süreye İlişkin Bulgular

Haftada 1-2 saat	n	%
Müdür	34	25,00
Müdür Yardımcısı	9	22,50
Öğretmen	35	38,89
Toplam	78	29,32
Haftada 3-4 saat	n	%
Müdür	66	48,53
Müdür Yardımcısı	18	45,00
Öğretmen	37	41,11
Toplam	121	45,49
Haftada 5 saat ve üzeri	n	%
Müdür	36	26,47
Müdür Yardımcısı	13	32,50
Öğretmen	18	20,00
Toplam	67	25,19

Tablo 4.27.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim için en uygun zamanı hangisidir? / Süre” sorusuna verdikleri cevapların yüzdelik oranları aşağıdaki gibidir:

“Haftada 1-2 saat” seçeneğini müdürlerin %25,00’i, müdür yardımcılarının %22,50’si ve öğretmenlerin de %38,89’u seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %29,32’si seçmiştir.

“Haftada 3-4 saat” seçeneğini müdürlerin %48,53’ü, müdür yardımcılarının %45,00’i ve öğretmenlerin de %41,11’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %45,49’u seçmiştir.

“Haftada 5 saat ve üzeri” seçeneğini müdürlerin %26,47’si, müdür yardımcılarının %32,50’si ve öğretmenlerin de %20,00’si seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %25,19’u seçmiştir.

Araştırma Sorusu 5: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması gerektiğine ilişkin nicel bulgular Tablo 4.28.’de, Tablo 4.29.’da, Tablo 4.30.’da, Tablo 4.31.’de, Tablo 4.32.’de, Tablo 4.33.’de, Tablo 4.34.’te, Tablo 4.35.’de, Tablo 4.36.’da, Tablo 4.37.’de ve Tablo 4.38.’de verilmiştir.

Tablo 4. 28. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
Müdür	136	2,82
Müdür Yardımcısı	40	3,25
Öğretmen	90	3,25
Toplam	266	3,03
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
Müdür	136	3,88
Müdür Yardımcısı	40	3,75
Öğretmen	90	3,35
Toplam	266	3,68
Meslektaş	n	\bar{x}
Müdür	136	3,42
Müdür Yardımcısı	40	3,30
Öğretmen	90	2,97
Toplam	266	3,25
Formatör	n	\bar{x}
Müdür	136	2,55
Müdür Yardımcısı	40	2,42
Öğretmen	90	2,52
Toplam	266	2,51

Tablo 4.28.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, müdürlerin vermiş oldukları cevapların ortalamaları 2,82; müdür yardımcılarının 3,25 ve öğretmenlerin 3,25’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,03’dür.

“Uzman eğitimci” maddesine, müdürlerin vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,88; müdür yardımcılarının 3,75 ve öğretmenlerin 3,35’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,68’dir.

“Meslektaş” maddesine, müdürlerin vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,42; müdür yardımcılarının 3,30 ve öğretmenlerin 2,97’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,25’dir.

“Formatör” maddesine, müdürlerin vermiş oldukları cevapların ortalamaları 2,55; müdür yardımcılarının 2,42 ve öğretmenlerin 2,52’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 2,51’dir.

Tablo 4. 29. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
Erkek	151	2,92
Kadın	25	2,92
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
Erkek	151	3,84
Kadın	25	3,88
Meslektaş	n	\bar{x}
Erkek	151	3,39
Kadın	25	3,44
Formatör	n	\bar{x}
Erkek	151	3,52
Kadın	25	2,44

Tablo 4.29.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,92; *kadın* yöneticilerin ise 2,92’dir.

“Uzman eğitimci” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,84; *kadın* yöneticilerin ise 3,88’dir.

“Meslektaş” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,39; *kadın* yöneticilerin ise 3,44’tür.

“Formatör” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,52; *kadın* yöneticilerin ise 2,44’tür.

Tablo 4. 30. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,96
11-15 yıl arası	83	2,90
16 yıl ve üzeri	65	2,92
Toplam	176	2,92
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,89
11-15 yıl arası	83	3,89
16 yıl ve üzeri	65	3,78
Toplam	176	3,85
Meslektaş	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,32
11-15 yıl arası	83	3,51
16 yıl ve üzeri	65	3,28
Toplam	176	3,40
Formatör	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,46
11-15 yıl arası	83	2,59
16 yıl ve üzeri	65	2,44
Toplam	176	2,52

Tablo 4.30.’da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,96; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,90 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip

yöneticilerin 2,92'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,92'dir.

"Uzman eğitimci" maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,89; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,89 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,78'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'dir.

"Meslektaş" maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,32; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,51 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,28'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,40'tır.

"Formatör" maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,46; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,59 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,44'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,52'dir.

Tablo 4. 31. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Akademisyen	2,92	0,40	0,819
Uzman eğitimci	3,85	2,11	0,348
Meslektaş	3,40	7,25	0,027
Formatör	2,52	0,80	0,673

Tablo 4.31.'dan anlaşılabacağı gibi, mesleki kıdem sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özelliklerinden "Meslektaş" gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 32. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Branşına İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	2,76
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	2,90
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,89
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	2,89
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,05
Toplam	176	2,92
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,93
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,83
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,88
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,92
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,77
Toplam	176	3,85
Meslektaş	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,55
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,42
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,33
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,51
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,22
Toplam	176	3,40
Formatör	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	2,55
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	2,45
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	2,55
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	2,63
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,51
Toplam	176	2,52

Tablo 4.32.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin branş değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,76; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,90; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,89; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 2,89 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,05’tir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,92’dir.

“Uzman eğitimci” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,93; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,83; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,88; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni

yöneticilerin 3,92 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,77’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’tir.

“*Meslektaş*” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,55; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,42; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,33; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,51 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,22’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,40’tır.

“*Formatör*” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,55; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,45; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,55; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,63 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,51’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,52’dir.

Tablo 4. 33. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Akademisyen	2,92	1,69	0,792
Uzman eğitimci	3,85	5,21	0,267
Meslektaş	3,40	8,61	0,072
Formatör	2,52	1,01	0,909

Tablo 4.33.’den anlaşılabacağı gibi, branş sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özellikleri gruplarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4. 34. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
Lisans	103	2,70
Lisansüstü	73	3,21
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
Lisans	103	3,92
Lisansüstü	73	3,75
Meslektaş	n	\bar{x}
Lisans	103	3,47
Lisansüstü	73	3,30
Formatör	n	\bar{x}
Lisans	103	2,48
Lisansüstü	73	2,56

Tablo 4.34.'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,70; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,21’dir.

“Uzman eğitimci” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,92; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,75’dir.

“Meslektaş” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,47; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,30’dur.

“Formatör” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,48; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 2,56’dır.

Tablo 4. 35. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	\bar{x}	MWU	p
Akademisyen	2,92	2699,0	0,001
Uzman eğitimci	3,85	3223,5	0,007
Meslektaş	3,40	3372,5	0,191
Formatör	2,52	3372,5	0,497

Tablo 4.35.’ten anlaşılacağı üzere, uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özelliklerinin yönetici eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında “Akademisyen” ve “Uzman eğitimci” maddelerinde istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 36. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	2,78
Ortaokul	61	3,04
Lise	83	2,88
Toplam	176	2,92
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,87
Ortaokul	61	3,87
Lise	83	3,83
Toplam	176	3,85
Meslektaş	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,53
Ortaokul	61	3,39
Lise	83	3,35
Toplam	176	3,40
Formatör	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	2,59
Ortaokul	61	2,59
Lise	83	2,43
Toplam	176	2,51

Tablo 4.36.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin okul düzeyi değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,78; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,04 ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,88’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,92’dir.

“Uzman eğitimci” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,87; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,87 ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,83’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’tir.

“Meslektaş” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,53; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,39 ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan

yöneticilerin 3,35’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,40’tır.

“Formatör” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,59; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,59 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,43’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,51’dir.

Tablo 4. 37. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Akademisyen	2,92	2,21	0,331
Uzman eğitimci	3,85	0,11	0,944
Meslektaş	3,40	1,65	0,437
Formatör	2,52	1,13	0,567

Tablo 4.37.’den anlaşılabacağı gibi, okul düzeyi sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özelliklerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının özellikleri gruplarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur.

Tablo 4. 38. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanlarının Özelliklerinin Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular

Akademisyen	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,10
61-120 saat arası	65	2,69
121 saat ve daha fazlası	71	3,02
Toplam	176	2,92
Uzman eğitimci	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,80
61-120 saat arası	65	3,93
121 saat ve daha fazlası	71	3,80
Toplam	176	3,85
Meslektaş	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,35
61-120 saat arası	65	3,46
121 saat ve daha fazlası	71	3,37
Toplam	176	3,40
Formatör	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	2,60
61-120 saat arası	65	2,55
121 saat ve daha fazlası	71	2,43
Toplam	176	2,51

Tablo 4.38.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim yönetimi eğitimi alma değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç

duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Akademisyen” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,10; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,69 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,02'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,92'dir.

“Uzman eğitimci” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,80; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,93 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,80'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'dir.

“Meslektaş” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,35; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,46 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,37'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,40'tır.

“Formatör” maddesine, *60 saat ve daha az* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,60; *61-120 saat arası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,55 ve *121 saat ve daha fazlası* süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,43'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,51'dir.

Araştırma Sorusu 6: Okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyeti nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyetine ilişkin nicel bulgular Tablo 4.39.'da verilmiştir.

Tablo 4. 39. Uzaktan Eğitim-Öğretim Maliyetinin Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

100 ₺ altı	n	%
Müdür	54	22,88
Müdür Yardımcısı	8	20,00
Öğretmen	14	15,55
Toplam	76	28,57
100 ₺ – 250 ₺ arası	n	%
Müdür	7	5,15
Müdür Yardımcısı	4	10,00
Öğretmen	17	18,89
Toplam	28	10,53
250 ₺ ve üzeri	n	%
Müdür	0	0
Müdür Yardımcısı	0	0
Öğretmen	4	4,44
Toplam	4	1,52
Uzaktan eğitime bütçe ayırmam	n	%
Müdür	9	6,62
Müdür Yardımcısı	3	7,50
Öğretmen	15	16,67
Toplam	27	10,15
Eğitimin niteliğine göre	n	%
Müdür	66	48,53
Müdür Yardımcısı	25	62,50
Öğretmen	40	44,44
Toplam	131	49,25

Tablo 4.39.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim için ayırabileceğiniz aylık bütçe ne kadardır?” sorusuna verdikleri cevapların yüzdelik oranları aşağıdaki gibidir:

“100 ₺ altı” seçeneğini müdürlerin %22,88’i, müdür yardımcılarının %20,00’si ve öğretmenlerin de %15,55’i seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %28,57’si seçmiştir.

“100 ₺ - 250 ₺ arası” seçeneğini müdürlerin %5,15’i, müdür yardımcılarının %10,00’u ve öğretmenlerin de %18,89’u seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %10,53’ü seçmiştir.

“250 ₺ ve üzeri” seçeneğini müdürlerin %0’ı, müdür yardımcılarının %0’ı ve öğretmenlerin de %4,44’ü seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %1,52’si seçmiştir.

“Uzaktan eğitim için bütçe ayırmam” seçeneğini müdürlerin %6,62’si, müdür yardımcılarının %7,50’si ve öğretmenlerin de %16,67’si seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %10,15’i seçmiştir.

“Uzaktan eğitimin niteliğine göre karar veririm” seçeneğini müdürlerin %48,53’ü, müdür yardımcılarının %62,50’si ve öğretmenlerin de %44,44’ü seçmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin ise %49,25’i seçmiştir.

Araştırma Sorusu 7: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamına ilişkin nicel bulgular Tablo 4.40.’da, Tablo 4.41.’de, Tablo 4.42.’de, Tablo 4.43.’te, Tablo 4.44.’te, Tablo 4.45.’te, 4.46.’da, 4.47.’de, Tablo 4.48.’de, Tablo 4.49.’da ve Tablo 4.50.’de verilmiştir.



Tablo 4. 40. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yöneticilerin ve Öğretmenlerin Görevine İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
Müdür	136	3,88
Müdür Yardımcısı	40	3,72
Öğretmen	90	3,62
Toplam	266	3,77
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
Müdür	136	3,85
Müdür Yardımcısı	40	3,77
Öğretmen	90	3,63
Toplam	266	3,77
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
Müdür	136	3,61
Müdür Yardımcısı	40	3,55
Öğretmen	90	3,58
Toplam	266	3,59
Değişim liderliği	n	\bar{x}
Müdür	136	3,86
Müdür Yardımcısı	40	3,77
Öğretmen	90	3,62
Toplam	266	3,77
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
Müdür	136	3,88
Müdür Yardımcısı	40	3,75
Öğretmen	90	3,47
Toplam	266	3,72
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
Müdür	136	3,23
Müdür Yardımcısı	40	3,37
Öğretmen	90	3,33
Toplam	266	3,28
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
Müdür	136	2,59
Müdür Yardımcısı	40	3,12
Öğretmen	90	3,28
Toplam	266	2,90

Tablo 4.40.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görev değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, müdürlerin vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,88; müdür yardımcılarının 3,72 ve öğretmenlerin 3,62’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,77’dir.

“Eğitim liderliği” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,85; *müdür yardımcılarının* 3,77 ve *öğretmenlerin* 3,63’dür. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,77’dir.

“Teknoloji liderliği” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,61; *müdür yardımcılarının* 3,55 ve *öğretmenlerin* 3,58’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,59’dur.

“Değişim liderliği” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,86; *müdür yardımcılarının* 3,77 ve *öğretmenlerin* 3,62’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,77’dir.

“Kurum yönetimi” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,88; *müdür yardımcılarının* 3,75 ve *öğretmenlerin* 3,47’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,72’dir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 3,23; *müdür yardımcılarının* 3,37 ve *öğretmenlerin* 3,33’dür. Yönetici ve öğretmenlerin ise 3,28’dir.

“Toplum hayat” maddesine, *müdürlerin* vermiş oldukları cevapların ortalamaları 2,59; *müdür yardımcılarının* 3,12 ve *öğretmenlerin* 3,28’dir. Yönetici ve öğretmenlerin ise 2,90’dır.

Tablo 4. 41. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
Erkek	151	3,83
Kadın	25	3,92
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
Erkek	151	3,82
Kadın	25	3,92
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
Erkek	151	3,63
Kadın	25	3,44
Değişim liderliği	n	\bar{x}
Erkek	151	3,84
Kadın	25	3,84
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
Erkek	151	3,86
Kadın	25	3,76
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
Erkek	151	3,30
Kadın	25	3,00
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
Erkek	151	2,75
Kadın	25	2,44

Tablo 4.41.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,83; kadın yöneticilerin ise 3,92’dir.

“Eğitim liderliği” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,82; kadın yöneticilerin ise 3,92’dir.

“Teknoloji liderliği” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,63; kadın yöneticilerin ise 3,44’tür.

“Değişim liderliği” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,84; kadın yöneticilerin ise 3,84’tür.

“Kurum yönetimi” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,86; kadın yöneticilerin ise 3,76’dır.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, erkek yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,30; kadın yöneticilerin ise 3,00’dür.

“Toplum hayat” maddesine, *erkek* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,75; *kadın* yöneticilerin ise 2,44’tür.

Tablo 4. 42. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,92
11-15 yıl arası	83	3,89
16 yıl ve üzeri	65	3,75
Toplam	176	3,85
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,89
11-15 yıl arası	83	3,89
16 yıl ve üzeri	65	3,74
Toplam	176	3,83
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,57
11-15 yıl arası	83	3,78
16 yıl ve üzeri	65	3,38
Toplam	176	3,60
Değişim liderliği	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,86
11-15 yıl arası	83	3,91
16 yıl ve üzeri	65	3,74
Toplam	176	3,84
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,86
11-15 yıl arası	83	3,96
16 yıl ve üzeri	65	3,70
Toplam	176	3,85
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	3,25
11-15 yıl arası	83	3,36
16 yıl ve üzeri	65	3,14
Toplam	176	3,26
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
5 yıl ve altı	0	0
6-10 yıl arası	28	2,64
11-15 yıl arası	83	2,59
16 yıl ve üzeri	65	2,89
Toplam	176	2,71

Tablo 4.42.’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.”

sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,92; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,89 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,75’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’dir.

“Eğitim liderliği” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,89; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,89 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,74’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,83’tür.

“Teknoloji liderliği” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,57; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,78 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,38’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,60’dır.

“Değişim liderliği” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,86; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,91 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,74’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,84’tür.

“Kurum yönetimi” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,86; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,96 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,70’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’dir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,25; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 3,36 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 3,14’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,26’dır.

“Toplum hayat” maddesine, 5 yıl ve altı mesleki kıdeme sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 0; 6-10 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,64; 11-15 yıl arası kıdeme sahip yöneticilerin 2,59 ve 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip yöneticilerin 2,89’dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,71’dir.

Tablo 4. 43. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Mesleki Kıdemine İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Etkin iletişim	3,85	6,78	0,043
Eğitim liderliği	3,83	4,48	0,106
Teknoloji liderliği	3,60	21,59	0,000
Değişim liderliği	3,84	8,787	0,012
Kurum yönetimi	3,85	14,30	0,001
Okul-çevre ilişkileri	3,26	1,43	0,490
Toplum ve hayat	2,71	2,785	0,248

Tablo 4.43.’ten anlaşılacağı gibi, mesleki kıdem sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin içeriğine ve kapsamına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim-öğretimin içeriği ve kapsamından “Etkin iletişim”, “Teknoloji liderliği”, “Değişim liderliği” ve “Kurum yönetimi” gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 44. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,90
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,90
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	4,00
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,89
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,69
Toplam	176	3,85
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,83
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,87
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	4,00
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	4,00
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,67
Toplam	176	3,83
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,59
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,69
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,78
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,63
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,45
Toplam	176	3,60
Değişim liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,96
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,85
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	4,00
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,89
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,69
Toplam	176	3,84
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,79
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,90
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	4,00
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,92
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,75
Toplam	176	3,85
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	3,03
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	3,22
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,78
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	3,33
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	3,31
Toplam	176	3,26
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni	29	2,69
Kültür Dersleri Öğretmeni	62	2,66
Beceri Dersleri Öğretmeni	9	3,44
Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni	27	2,59
İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni	49	2,71
Toplam	176	2,71

Tablo 4.44.’ten görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin branş değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini

(kapsamını) önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,90; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,90; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 4,00; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,89 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,69'dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'dir.

“Eğitim liderliği” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,83; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,87; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 4,00; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 4,00 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,67'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,83'tür.

“Teknoloji liderliği” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,59; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,69; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,78; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,63 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,45'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,60'dır.

“Değişim liderliği” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,96; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,85; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 4,00; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,89 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,69'dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,84'tür.

“Kurum yönetimi” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,79; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,90; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 4,00; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,92 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,75'tir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'tir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, okul öncesi ve sınıf öğretmeni yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,03; kültür dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,22; beceri dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,78; mesleki ve teknik dersleri öğretmeni yöneticilerin 3,33 ve İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni

yöneticilerin 3,31’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,26’dır.

“*Toplum hayat*” maddesine, *okul öncesi ve sınıf öğretmeni* yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,69; *kültür dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,66; *beceri dersleri öğretmeni* yöneticilerin 3,44; *mesleki ve teknik dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,59 ve *İ.H. meslek ve din kültürü dersleri öğretmeni* yöneticilerin 2,71’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,71’dir.

Tablo 4. 45. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Etkin iletişim	3,85	11,77	0,019
Eğitim liderliği	3,83	16,12	0,003
Teknoloji liderliği	3,60	7,15	0,128
Değişim liderliği	3,84	11,23	0,024
Kurum yönetimi	3,85	10,20	0,037
Okul-çevre ilişkileri	3,26	5,43	0,245
Toplum ve hayat	2,71	4,508	0,342

Tablo 4.45.’ten anlaşılacağı gibi, branş sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin içeriğine ve kapsamına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda uzaktan eğitim-öğretimin içeriği ve kapsamından “*Etkin iletişim*”, “*Eğitim liderliği*”, “*Değişim liderliği*” ve “*Kurum yönetimi*” gruplarının sıra ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Tablo 4. 46. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
Lisans	103	3,89
Lisansüstü	73	3,78
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
Lisans	103	3,86
Lisansüstü	73	3,79
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
Lisans	103	3,58
Lisansüstü	73	3,63
Değişim liderliği	n	\bar{x}
Lisans	103	3,85
Lisansüstü	73	3,82
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
Lisans	103	3,83
Lisansüstü	73	3,88
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
Lisans	103	3,13
Lisansüstü	73	3,44
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
Lisans	103	2,72
Lisansüstü	73	2,70

Tablo 4.46.'da görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim durumu değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,89; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,78’dir.

“Eğitim liderliği” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,3,86; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,79’dur.

“Teknoloji liderliği” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,58; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,63’tür.

“Değişim liderliği” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,85; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,82’dir.

“Kurum yönetimi” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,83; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,88’dir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,13; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 3,44’tür.

“Toplum hayat” maddesine, *lisans* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,72; *lisansüstü* düzeyinde eğitime sahip yöneticilerin 2,70’tir.

Tablo 4. 47. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Durumuna İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçları

	\bar{x}	MWU	p
Etkin iletişim	3,85	3526,5	0,231
Eğitim liderliği	3,83	3624,5	0,488
Teknoloji liderliği	3,60	3570,0	0,491
Değişim liderliği	3,84	3690,5	0,728
Kurum yönetimi	3,85	3541,0	0,261
Okul-çevre ilişkileri	3,26	3081,5	0,026
Toplum ve hayat	2,71	3711,0	0,880

Tablo 4.47.’den anlaşılacağı üzere, uzaktan eğitim-öğretimin içeriğinin ve kapsamının yönetici eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında “Okul-çevre ilişkileri” maddesinde istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Tablo 4. 48. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Okul Düzeyine İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,81
Ortaokul	61	3,90
Lise	83	3,81
Toplam	176	3,85
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,75
Ortaokul	61	3,85
Lise	83	3,85
Toplam	176	3,83
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,53
Ortaokul	61	3,60
Lise	83	3,63
Toplam	176	3,60
Değişim liderliği	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,87
Ortaokul	61	3,87
Lise	83	3,80
Toplam	176	3,84
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,75
Ortaokul	61	3,90
Lise	83	3,85
Toplam	176	3,85
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	3,06
Ortaokul	61	3,40
Lise	83	3,22
Toplam	176	3,26
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
Okul Öncesi ve İlkokul	32	2,75
Ortaokul	61	2,90
Lise	83	2,55
Toplam	176	2,71

Tablo 4.48.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin okul düzeyi değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, okul öncesi ve ilkokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,81; ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,90 ve lise düzeyindeki okullarda

görev yapan yöneticilerin 3,81'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'tir.

“Eğitim liderliği” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,75; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,85 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,85'tir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,83'tür.

“Teknoloji liderliği” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,53; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,60 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,63'tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,60'tır.

“Değişim liderliği” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,87; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,87 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,80'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,84'tür.

“Kurum yönetimi” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,75; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,90 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,85'tir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85'tir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,06; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,40 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 3,22'dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,26'dır.

“Toplum hayat” maddesine, *okul öncesi ve ilkokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,75; *ortaokul* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,90 ve *lise* düzeyindeki okullarda görev yapan yöneticilerin 2,55'tir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,71'dir.

Tablo 4. 49. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Branşına İlişkin Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

	\bar{x}	χ^2	p
Etkin iletişim	3,85	1,43	0,489
Eğitim liderliği	3,83	1,82	0,403
Teknoloji liderliği	3,60	0,28	0,867
Değişim liderliği	3,84	0,13	0,935
Kurum yönetimi	3,85	2,90	0,234
Okul-çevre ilişkileri	3,26	1,30	0,521
Toplum ve hayat	2,71	3,28	0,194

Tablo 4.49.'dan anlaşılabacağı gibi, okul düzeyi sıra ortalamalarının uzaktan eğitim-öğretimin içeriğine ve kapsamına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda gruplar arasında istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 4. 50. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriğinin ve Kapsamının Yönetici Eğitim Yönetimi Eğitimine İlişkin Bulgular

Etkin iletişim	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,77
61-120 saat arası	65	3,95
121 saat ve daha fazlası	71	3,79
Toplam	176	3,85
Eğitim liderliği	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,67
61-120 saat arası	65	3,92
121 saat ve daha fazlası	71	3,84
Toplam	176	3,83
Teknoloji liderliği	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,35
61-120 saat arası	65	3,68
121 saat ve daha fazlası	71	3,68
Toplam	176	3,60
Değişim liderliği	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,72
61-120 saat arası	65	3,88
121 saat ve daha fazlası	71	3,87
Toplam	176	3,84
Kurum yönetimi	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,77
61-120 saat arası	65	3,86
121 saat ve daha fazlası	71	3,89
Toplam	176	3,85
Okul-çevre ilişkileri	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	3,12
61-120 saat arası	65	3,23
121 saat ve daha fazlası	71	3,37
Toplam	176	3,26
Toplum ve hayat	n	\bar{x}
60 saat ve daha az	40	2,90
61-120 saat arası	65	2,68
121 saat ve daha fazlası	71	2,63
Toplam	176	2,71

Tablo 4.50.'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yöneticilerin eğitim yönetimi eğitimi alma değişkenine göre uygulanan anketteki “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4’ten 1’e doğru puanlayınız.” sorusunun maddelerine verdikleri cevapların puanlarının ortalamaları aşağıdaki gibidir:

“Etkin iletişim” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,75; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,95 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,79’dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’tir.

“Eğitim liderliği” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,67; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,92 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,84’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,83’tür.

“Teknoloji liderliği” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,35; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,68 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,68’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,60’tır.

“Değişim liderliği” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,72; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,88 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,87’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,84’tür.

“Kurum yönetimi” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,77; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,86 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,89’dur. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,85’tir.

“Okul-çevre ilişkileri” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 3,12; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,23 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 3,37’dir. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 3,26’dır.

“Toplum hayat” maddesine, 60 saat ve daha az süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin vermiş oldukları cevapların ortalaması 2,90; 61-120 saat arası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,68 ve 121 saat ve daha fazlası süre eğitim yönetimi eğitimi alan yöneticilerin 2,63’tür. Yöneticilerin tamamının vermiş olduğu cevapların ortalaması 2,71’dir.

4.3 NİTEL VERİLERİN ANALİZİ SONUCUNDA ELDE EDİLEN BULGULAR

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim-Öğretim Yöntemi ile Mesleki Gelişimlerinde Bir Model Önerisi Anketinde yer alan açık uçlu cevap verilen soruların diğer seçeneklerine verilmiş olan cevaplarına ilişkin bulgular aşağıdaki tablolardaki gibidir:

Araştırma Sorusu 1: Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için kendi yaşantılarına göre uygun eğitim-öğretim tekniğine ilişkin nitel bulgular Tablo 4.51.’de verilmiştir.

Tablo 4. 51. Uzaktan Eğitim-Öğretim Tekniğine Yöneticilerin Diğer Seçeneğine Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

Soru	Maddeler
<i>Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4'ten 1'e doğru puanlayınız</i>	<ul style="list-style-type: none">• Seminer, konferans tarzı sunu soru cevap odaklı teorik eğitimler• Vaka analizi, örnek olay• Proje tabanlı öğrenme• Beceri temelli öğrenme• Diğer
Diğer seçeneğine verilen cevaplar	
Tecrübe transferi	
Gezi gözlem	
Hak ve hukuka saygıyı öğrenmek ve adaletle muamele etmeyi öğrenmek	
Yüksek lisans eğitimi	
Okuma için seçki yapılır. Bu kitaplar okuma gruplarında tartışılır. Değerlendirme yapılır. Katkısı özetle paylaşılır	
Tecrübe ve güzel örnekler paylaşımı	

Tablo 4.51’de görüldüğü gibi “Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?” sorusunun maddeleri dışında diğer seçeneği ile yazılmış olan cevaplar, uzaktan eğitim-öğretim tekniğinden ziyade içerikle ilgilidir. Cevap olarak yazılan bu ifadeler “Seminer, konferans tarzı sunu soru cevap odaklı teorik eğitimler”, “Vaka analizi, örnek olay”, “Proje tabanlı öğrenme” ve “Beceri temelli öğrenme” uzaktan eğitim-öğretim teknikleri ile aktarılabilecek niteliktedir.

Araştırma Sorusu 5: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması gerektiğine ilişkin nitel bulgular Tablo 4.52.’de verilmiştir.

Tablo 4. 52. Uzaktan Eğitim-Öğretim Uzmanının Niteliğine Yöneticilerin Diğer Seçeneğine Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

Soru	Maddeler
<i>Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Akademisyen• Uzman eğitimci• Meslektaş• Formatör• Diğer
Diğer seçeneğine verilen cevaplar	
Eğitimci olmayan uzman	
Meslek erbabı	
Mesleki eğitim alanında uzman	
Usta öğretici	
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	
Sektör dışından yönetici	
Uzmanlığı kamuoyunda kabul görmüş kişiler	
Kişisel gelişim uzmanları, toplumu tanıyan ve kendini geliştirmiş kişiler	
İlçe Milli Eğitim Şube Müdürleri	
Konusunda yetkin şahsiyetler	
Pdr ve gelişim uzmanı	
Sektör	
Konuya hakim herhangi biri olabilir. Yetkin olmadıktan sonra yukarıdakilerden olmasının da bir anlamı yoktur. Hatta tersine demoralize bir etki oluşturmaktadır.	
Yurtdışında eğitim modellerini örnek gösterebilecek akademisyen ve uzman öğretmenler	
Eğitimli Yüksek Lisans vs.	
Farklı mesleklerden görüş bildirebilecekler, psikologlar, pedagog...	
Sosyolog akademisyenler	

Tablo 4.52’de görüldüğü gibi “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?” sorusunun maddeleri dışında diğer seçeneği ile yazılmış olan cevaplar, uzaktan eğitim-öğretim uzmanının niteliğinin eğitim sektörü dışından bir uzman, rehberlik ve psikolojik danışman, sosyolog, tanınmış ünlü bir kişi, ilçe milli eğitim şube müdürü ve farklı sektörden yetkili kişi olabileceğini ifade etmektedir.

Araştırma Sorusu 7: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamına ilişkin nitel bulgular Tablo 4.53.’de verilmiştir.

Tablo 4. 53. Uzaktan Eğitim-Öğretim İçeriği ve Kapsamına Yöneticilerin Diğer Seçeneğine Verdiği Cevaplara İlişkin Bulgular

Soru	Maddeler
<i>Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız.</i>	<ul style="list-style-type: none">• Etkin iletişim• Eğitim liderliği• Teknoloji liderliği• Değişim liderliği• Kurum yönetimi• Okul-çevre ilişkileri• Toplum ve hayat• Diğer.....
Diğer seçeneğine verilen cevaplar Kurumlardaki kriz çözümlemesi, örnek olay üzerinden uygulama Mevzuat ve müfredat değişiklikleri Özel okul yöneticilerine yönelik eğitimler Finans ve bütçe yönetimi İrade ve sabır eğitimi verilmeli	

Tablo 4.53'te görüldüğü gibi “Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?” sorusunun maddeleri dışında diğer seçeneği ile yazılmış olan cevaplar, uzaktan eğitim-öğretimin içeriği ve kapsamında kriz yönetimin, mevzuat ve müfredatın, finans yönetimin, özel okul yöneticilerine yönelik eğitimler ve bir davranış kazanımı olan sabır eğitimi olması gerektiğini ifade etmektedir.

BÖLÜM V: SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, nicel ve nitel verilerin analizi sonucu ulaşılan bulgular çerçevesinde araştırmanın sonuçlarına ve araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin uzaktan mesleki gelişimlerine bir model önerisine yer verilmiştir. Ayrıca başka araştırmacılara da önerilerde bulunulmuştur.

5.1 NİCEL VERİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde nicel verilerden elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın 7 alt sorusu şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma Sorusu 1: Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için kendi yaşantılarına göre uygun eğitim-öğretim tekniğine ilişkin cevapları incelendiğinde; öğretmen ve yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” tekniğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=3,69$) ile “*Çok etkili olur*” şeklindedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin, mesleki gelişimleri için kendi yaşantılarına göre uygun eğitim-öğretim tekniğine ilişkin cevapları incelendiğinde; yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” tekniğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=3,79$) ile “*Çok etkili olur*” şeklindedir. Bu değere en yakın olarak “*Proje tabanlı öğrenme*” seçeneğini seçenler olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3,36$). Yöneticilerin en düşük puan ortalamalarıyla “*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” tekniğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=2,68$) ile “*Etkili olur*” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin ayırt edici olmadığı görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkeninin “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesi için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı ve tüm kademelerde en fazla seçilen madde

olduğu ($\bar{x}=3,79$), “*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” , “*Proje tabanlı öğrenme*” ve “*Beceri temelli öğrenme*” maddeleri için istatiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. “*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” maddesinin mesleki kıdem derecesi arttıkça seçilme oranı da artmıştır. “*Proje tabanlı öğrenme*” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında daha az ($\bar{x}=3,46$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,54$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde yine azalan ($\bar{x}=3,09$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür. “*Beceri temelli öğrenme*” maddesinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,29$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,46$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde keskin şekilde azalan ($\bar{x}=2,83$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür.

Branş değişkeninin “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” ve “*Proje tabanlı öğrenme*” maddelerinde istatiksel olarak anlamlı fark olduğu, “*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” ve “*Beceri temelli öğrenme*” maddelerinde ise istatiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*” maddesini “*İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,59$), “*Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,93$) görülmüştür. “*Proje tabanlı öğrenme*” maddesini “*Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,17$), “*Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,74$) görülmüştür.

Eğitim durumu değişkeninin “*Proje tabanlı öğrenme*” maddesinde istatiksel olarak anlamlı fark olduğu, “*Vaka analizi, Örnek olay incelemesi*”, “*Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler*” ve “*Beceri temelli öğrenme*” maddelerinde ise istatiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “*Proje tabanlı öğrenme*” maddesini “*lisans*” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,25$), “*lisansüstü*” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,52$) görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde okul düzeyi değişkeninin istatiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde eğitim yönetimi eğitimi alma değişkeninin ayırt edici olmadığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 2: Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygun olduğuna ilişkin cevapları incelendiğinde; öğretmen ve yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “DashBoard” uzaktan eğitim-öğretim veriliş şeklini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=3,26$) ile “Çok etkili olur” şeklindedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin, sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim veriliş şekli daha uygun olduğuna ilişkin cevapları incelendiğinde; yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “DashBoard” uzaktan eğitim-öğretim veriliş şeklini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet dereceleri ($\bar{x}=3,37$) ile “Çok etkili olur” şeklindedir. Bu değere en yakın olarak “Video kayıt” seçeneğini seçenler olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3,34$). Yöneticilerin en düşük puan ortalamalarıyla “Asenkron / Eş zamansız” uzaktan eğitim-öğretim veriliş şeklini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=2,65$) ile “Etkili olur” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin ayırt edici olmadığı görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkeninin “Video kayıt”, “Web tabanlı” ve “DashBoard” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, “Senkron / Eşzamanlı”, “Asenkron / Eş zamansız” ve “Karma” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “Video kayıt” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında daha az ($\bar{x}=3,42$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,55$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde yine azalan ($\bar{x}=3,03$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür. “Web tabanlı” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında daha az ($\bar{x}=3,10$), 11-15 yıl arasında keskin bir şekilde artan ($\bar{x}=3,83$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde keskin bir şekilde azalan ($\bar{x}=3,07$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür. “DashBoard” maddesinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,50$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,61$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde keskin şekilde azalan ($\bar{x}=3,01$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür.

Branş değişkeninin “Karma” ve “Video kayıt” maddelerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, “Senkron / Eşzamanlı”, “Asenkron / Eş zamansız”, “Web tabanlı” ve

“DashBoard” maddelerinde ise istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “Karma” maddesini “İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni” ($\bar{x}=2,79$) ve “Beceri Dersleri Öğretmeni” ($\bar{x}=2,78$) branşlarındaki yöneticilerin en az tercih ettiği, “Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,17$) görülmüştür. “Video kayıt” maddesini “İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,08$), “Kültür Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,48$) görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde eğitim durumu değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde okul düzeyi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları memnuniyet dereceleri göz önünde bulundurularak incelendiğinde eğitim yönetimi eğitimi alma değişkeninin “Senkron / Eşzamanlı” ve “DashBoard” maddeleri için ayırt edici olduğu görülmüştür. “Senkron / Eşzamanlı” ve “DashBoard” maddelerini, eğitim yönetimi eğitimi alama süresi arttıkça seçme oranının arttığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 3: Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun zaman nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun zamana ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin %42,48’i “Hafta içi akşam” zaman dilimini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu orana en yakın olarak %23,68’i “Hafta içi öğleden önce” zaman dilimi seçilmiştir.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun döneme ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin %39,85’i “Eylül ayı seminer dönemi” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu orana en yakın olarak %36,47’si “Eğitim-öğretim dönemi” seçeneği seçilmiştir.

Araştırma Sorusu 4: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun süre nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim için en uygun süreye ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin %45,49'u “Haftada 3-4 saat” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma Sorusu 5: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması gerektiğine ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “Uzman eğitimci” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=3,68$) ile “Çok etkili olur” şeklindedir. Bu değere en yakın olarak “Meslektaş” seçeneğini seçenler olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3,25$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması gerektiğine ilişkin cevapları incelendiğinde yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “Uzman eğitimci” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=3,85$) ile “Çok etkili olur” şeklindedir. Bu değere en yakın olarak “Meslektaş” seçeneğini seçenler olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3,40$). Yöneticilerin en düşük puan ortalamalarıyla “Formatör” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet derecesi ($\bar{x}=2,52$) ile “Etkili olur” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde cinsiyet değişkeninin ayırt edici olmadığı görülmüştür.

Mesleki kıdem değişkeninin “Meslektaş” maddesi için istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, “Akademisyen”, “Uzman eğitimci” ve “Formatör” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “Meslektaş” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,32$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,51$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde yine azalan ($\bar{x}=3,28$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde branş değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Eğitim durumu değişkeninin “Akademisyen” ve “Uzman eğitimci” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, “Meslektaş” ve “Formatör” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “Akademisyen” maddesini “lisans” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=2,70$), “lisansüstü” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,21$) görülmüştür. “Uzman Eğitimci” maddesini “lisansüstü” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,75$), “lisans” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,92$) görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde okul düzeyi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları incelendiğinde eğitim yönetimi eğitimi alma değişkeninin ayırt edici olmadığı görülmüştür.

Araştırma Sorusu 6: Okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyeti nedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyetine ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin %49,25’i “Eğitimin niteliğine göre” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu orana en yakın olarak %28,57’si “100 ₺ altı” seçeneği seçilmiştir.

Araştırma Sorusu 7: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamına ilişkin cevapları incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “Etkin iletişim”, “Eğitim liderliği” ve “Değişim liderliği” seçeneklerini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet dereceleri ($\bar{x}=3,77$) ile “çok etkili olur” şeklindedir. Bu değere en yakın olarak “Kurum yönetimi” seçeneğini seçenler olduğu görülmüştür ($\bar{x}=3,72$).

Araştırmaya katılan yöneticilerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamına ilişkin cevapları incelendiğinde yöneticilerin en yüksek puan ortalamalarıyla “*Etkin iletişim*” ve “*Kurum yönetimi*” seçeneklerini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet dereceleri ($\bar{x}=3,85$) ile “*Çok etkili olur*” şeklindedir. Bu değere en yakın memnuniyet dereceleri “*Değişim liderliği*” için ($\bar{x}=3,84$) ve “*Eğitim liderliği*” için ($\bar{x}=3,83$) ile “*Çok etkili olur*” şeklindedir. Yöneticilerin en düşük puan ortalamalarıyla “*Toplum ve hayat*” seçeneğini seçtikleri sonucuna ulaşılmıştır. Memnuniyet dereceleri ($\bar{x}=2,71$) ile “*Etkili olur*” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve memnuniyet dereceleri göz önüne alınarak incelendiğinde cinsiyet değişkeninin “*Okul-çevre ilişkileri*” maddesi için ayırt edici olduğu, diğer maddeler için ayırt edici olmadığı görülmüştür. “*Okul-çevre ilişkileri*” maddesini erkek yöneticiler ($\bar{x}=3,30$), kadın yöneticilerden ($\bar{x}=3,00$) daha fazla seçmişlerdir.

Mesleki kıdem değişkeninin “*Etkin iletişim*”, “*Teknoloji liderliği*”, “*Değişim liderliği*” ve “*Kurum yönetimi*” maddeleri için istatiksel olarak anlamlı fark olduğu, “*Eğitim liderliği*”, “*Okul-çevre ilişkileri*” ve “*Toplum ve hayat*” maddeleri için istatiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “*Etkin iletişim*” maddesinin mesleki kıdem süresi arttıkça seçilme oranı azaldığı görülmüştür. “*Teknoloji liderliği*” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,57$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,78$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde yine azalan ($\bar{x}=3,38$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür. “*Değişim liderliği*” maddesinin mesleğinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,86$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,91$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde azalan ($\bar{x}=3,74$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür. “*Kurum yönetimi*” maddesinin 6-10 yıl arasında az ($\bar{x}=3,86$), 11-15 yıl arasında artan ($\bar{x}=3,96$) ve mesleğin 16 yıl ve üzerinde azalan ($\bar{x}=3,70$) bir seçilme oranının olduğu görülmüştür.

Branş değişkeninin “*Etkin iletişim*”, “*Eğitim liderliği*”, “*Değişim liderliği*” ve “*Kurum yönetimi*” maddelerinde istatiksel olarak anlamlı fark olduğu, “*Teknoloji liderliği*”, “*Okul-çevre ilişkileri*” ve “*Toplum ve okul*” maddelerinde ise istatiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “*Etkin iletişim*” maddesini “*İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,69$), “*Beceri Dersleri Öğretmeni*” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği

($\bar{x}=4,00$) görülmüştür. “Eğitim liderliği” maddesini “İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,67$), “Mesleki ve Teknik Dersleri Öğretmeni” ve “Beceri Dersleri Öğretmeni” branşlarındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=4,00$) görülmüştür. “Değişim liderliği” maddesini “İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,69$), “Beceri Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=4,00$) görülmüştür. “Kurum yönetimi” maddesini “İ.H. Meslek ve Din Kültürü Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,75$), “Beceri Dersleri Öğretmeni” branşındaki yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=4,00$) görülmüştür.

Eğitim durumu değişkeninin “Okul-çevre ilişkileri” maddesi için istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, “Etkin iletişim”, “Eğitim liderliği”, “Teknoloji liderliği”, “Değişim liderliği”, “Kurum yönetimi” ve “Toplum ve okul” maddeleri için istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür. “Okul-çevre ilişkileri” maddesini “lisans” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en az tercih ettiği ($\bar{x}=3,13$), “lisansüstü” eğitim durumuna sahip yöneticilerin en fazla tercih ettiği ($\bar{x}=3,44$) görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları ve fark testi incelendiğinde okul düzeyi değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

Okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapların ortalamaları memnuniyet dereceleri göz önünde bulundurularak incelendiğinde eğitim yönetimi eğitimi alma değişkeninin “Okul-çevre ilişkileri” maddesi için ayırt edici olduğu görülmüştür. “Okul-çevre ilişkileri” maddesini, eğitim yönetimi eğitimi alma süresi arttıkça seçme oranının arttığı görülmüştür.

5.2 NİTEL VERİLERE İLİŞKİN SONUÇLAR

Bu bölümde nitel verilerden elde edilen bulgulardan çıkan sonuçlara yer verilmiştir. Bu sonuçlar araştırmanın 3 alt sorusu şeklinde ifade edilmiştir.

Araştırma Sorusu 1: Okul yöneticilerinin öğrenme ve gelişme özellikleri doğrultusunda hangi uzaktan eğitim-öğretim tekniği daha uygundur?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için kendi yaşantılarına göre uygun eğitim-öğretim tekniğini seçenekler sunarak seçmelerini

istemiştir. Bunun yanı sıra bu tekniklerin dışında farklı eğitim-öğretim tekniği varsa sorunun diğer seçeneği ile yazmaları istenmiştir. Fakat bu seçeneğe yazılan, tecrübe transferi, gezi gözlem, hak ve hukuka saygıyı öğrenmek ve adaletle muamele etmeyi öğrenmek, yüksek lisans eğitimi, okuma için seçki yapılarak bu kitaplar okuma gruplarında tartışılır ve değerlendirme yapılır, katkısı özetle paylaşılır, tecrübe ve güzel örnekler paylaşımı şeklindeki ifadeler teknikten ziyade eğitimin içeriğini ilgilendirdiğinden ankete katılan öğretmen ve yöneticilerden farklı bir teknik cevabı gelmemiştir. Bu yazılan ifadeler içerik ve kapsam sorusunun cevaplarıyla birlikte değerlendirilebilir.

Araştırma Sorusu 5: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması beklenmektedir?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim uzmanlarının hangi özelliklere sahip olması gerektiğini seçenekler sunarak seçmeleri istenmiştir. Bunun yanı sıra bu uzmanların dışında farklı bir uzman varsa sorunun diğer seçeneği ile yazmaları istenmiştir. Bu seçeneğe yazılmış olan cevaplar eğitim sektörü dışından bir uzman, rehberlik ve psikolojik danışman, sosyolog, tanınmış ünlü bir kişi, ilçe milli eğitim şube müdürü ve farklı sektörden yetkili kişi şeklindedir. Uzaktan eğitim-öğretim modeli sayesinde farklı olarak istenen tüm uzmanlardan eğitim almak mümkün olabilmektedir. Eğitim alacak olan kişiye aynı eğitimi farklı uzmanlardan alabilme olanağı sunmaktadır. Burada ifade edilenlerden yola çıkarak eğitimler planlanırken eğitim verecek olan kişiler çeşitlendirilebilir.

Araştırma Sorusu 7: Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamı ne olmalıdır?

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim-öğretim içeriğinin kapsamını seçenekler sunarak seçmeleri istenmiştir. Bunun yanı sıra seçenekler arasında bulunan kapsam ve içerik dışında farklı bir kapsam ve içerik varsa sorunun diğer seçeneği ile yazmaları istenmiştir. Bu seçeneğe yazılmış olan cevaplar kriz yönetimin, mevzuat ve müfredatın, finans yönetimin, özel okul yöneticilerine yönelik eğitimler ve bir davranış kazanımı olan sabır eğitimi olması şeklindedir. Diğer seçeneği ile ifade

edilenlerden anlaşılacağı üzere kişi kalıp eğitimlerin dışında spesifik eğitimlerde almak istemektedir. Hatta bilişsel alanların yanı sıra duyuşsal alanlarda da eğitim alma isteğinde bulunulmuştur. Eğitimlerin içerik ve kısmı sürekli yeniliklere karşı güncellenmelidir. Bunun için belirli periyotlarda içerik istek analizleri yapılmalıdır. Eski ve arşivlenmiş eğitimler eğitim alanların isteklerine cevap verebilecek şekilde tekrar düzenlenerek eğitim programına dahi edilmelidir.

5.3 ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sonuçları göz önünde bulundurularak okul yöneticilerinin uzaktan mesleki gelişimlerine model önerisi ve başka araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

5.3.1 Okul yöneticilerinin uzaktan mesleki gelişimlerine model önerisi

Eğitimin önemi günümüzde çok net bir şekilde hissedilmektedir. Eğitim yuvası olan okullara bu çerçevede çok önemli görevler düşmektedir. Okulların bu görevin yanı sıra ülkenin geleceği adına da çok önemli bir misyonu vardır. Bu kadar öneme sahip olan okulların da iyi yönetilmesi gerekmektedir. Bu çalışmayla birlikte okul yöneticilerinin mesleki anlamda gelişimlerini sürekli hale getirecek bir uzaktan eğitim-öğretim modeli önerisinde bulunulması amaçlanmıştır. Yapılan çalışmalar neticesinde uygun bir model oluşturulmuştur. Bu modelimiz şu şekilde ifade edilmiştir:

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin tekniği:** Geleneksel eğitim-öğretim tekniği olarak sıklıkla kullanılan seminer, konferans sunumu ve soru cevap yönteminin çok tercih edilmediği sonucundan yola çıkarak *vaka analizi ve örnek olay* tekniğinin daha yoğun şekilde kullanıldığı, *proje tabanlı ve beceri temelli eğitim* teknikleriyle alternatifler sunulan bir uzaktan eğitim-öğretim tekniği kullanılmalıdır. Kullanılacak teknik, eğitimi alacak olan yöneticinin; mesleki kıdemine, branşına ve eğitim durumuna göre değişkenlik gösterebileceği unutulmamalıdır.
- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin veriliş şekli:** Geleneksel eğitim-öğretimin veriliş şekli olarak kullanılmakta sunuş tekniği ile sadece eğitimcinin kaydedilerek oluşturulan eş zamansız (asenكرون) video kayıtlarından verilecek olan uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şeklinin tercih edilmediği sonucundan yola çıkarak *dashboard ve video kayıt* uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekillerinin daha yoğun

şekilde kullanıldığı, eşzamanlı (*senkron*) ve *web tabanlı* uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekilleriyle alternatifler sunulan bir uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekli kullanılmalıdır. Uzaktan eğitim-öğretimin veriliş şekli, eğitimi alacak olan yöneticinin; mesleki kıdemine ve branşına göre değişkenlik gösterebileceği unutulmamalıdır.

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin dönemi ve zamanı:** Modelimiz internet tabanlı uzaktan eğitim-öğretim olduğundan zaman esnekliği geleneksel eğitim-öğretime göre önemli avantaj sağlamaktadır. Zamanın esnek olmasının yanında eğitimlerin büyük bir kısmı *Eylül ayı seminer dönemi ve eğitim-öğretim dönemi* içerisinde *hafta içi akşam ve hafta içi öğleden önce* zaman dilimleri şeklinde planlanmalıdır.

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin süresi:** Eğitimler planlanırken eğitimin süresi tercih edilme konusunda önem arz etmektedir. Bundan dolayı eğitimin süresi hedef kitleye uygun ayarlanmalıdır. Önerilen uzaktan eğitim-öğretim modelinde bu süre *haftada 3-4 saat* şeklinde olması gerektiği şeklindedir. Bu süre eğitimin içeriği ve kapsamına göre değişkenlik gösterse de haftalık 3-4 saatlik paketler şeklinde planlanmalıdır.

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin uzmanlarının özellikleri:** Uzman denildiğinde ilk akla gelen akademisyenler olmasına rağmen araştırma sonuçlarına göre bu yöndeki beklentilerin büyük oranda gerçekleşmediği görülmüştür. Uzaktan eğitim-öğretim uzmanı olarak uzman eğitimci ve meslektaş seçeneklerinin seçilme oranı yüksektir. Uzaktan eğitim-öğretim modelimizin uzman özellikleri olarak *uzman eğitimci ve meslektaş* alanları tercih edilmiştir. Bunun yanında uzaktan eğitim-öğretimin geleneksel eğitim-öğretime göre avantajlarından biri de eğitim alınacak olan uzamanı seçebilme olanağının olmasıdır. Uzaktan eğitim-öğretimin bu özelliğinden yararlanılarak aynı eğitimi farklı uzmanlardan alabilme seçenekleri sunulmalıdır. Eğitimi alacak olan kişi almak istediği eğitimi istediği uzmandan alabilmesi sağlanmalıdır. Uzaktan eğitim-öğretimin uzamanın özellikleri, eğitimi alacak olan yöneticinin; mesleki kıdemine ve eğitim durumuna göre değişkenlik gösterebileceği unutulmamalıdır.

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin eğitimi alana maliyeti:** Toplum olarak eğitime çok fazla para vermeyi tercih etmiyoruz. Durum böyle olduğundan planlanan eğitimin eğitimi alana maliyeti eğitimin tercih edilme konusunda belirleyici bir

etkendir. Uzaktan eğitim-öğretim modelinin maliyeti konusunda yapılan araştırmada yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun *eğitimin niteliğine göre* ödeme yapacakları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada maliyet konusunda bir başka dikkat çeken nokta yöneticilerin başka bir büyük bölümünün eğitim maliyetinin *100 ₺ altı* şeklinde olmasını istedikleri sonucudur. Elde edilen sonuçlar neticesinde her ne kadar eğitimin niteliğine göre maliyet hesabı yapılsa da *100 ₺* limitlerindeki eğitimlerin tercih edilme olasılığının daha kuvvetli olduğuudur.

- **Uzaktan eğitim-öğretim modelinin içeriği ve kapsamı:** Eğitimin en önemli unsurlarından biri içerik ve kapsamdır. İçerik ve kapsam öyle ayarlanmalıdır ki eğitim alan kişiyi etkilesin, isteklerine cevap versin. Eğitim planlanırken amaç olarak eğitim sonunda eğitim alan kişide bir gelişim göstermesi beklenir. Bu kadar önemli olan eğitimim içeriği ve kapsamı ile ilgili yapılan araştırmada yöneticilerin büyük çoğunluğunun *kurum yönetimi ve etkin iletişim* ile ilgili eğitimleri almak istediği sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilere yönelik planlanan uzaktan eğitim-öğretimin içerik ve kapsamının büyük bir bölümü *kurum yönetimini ve etkin iletişimi* içermelidir. Bunun yanında bu içeriklere alternatif olarak *değişim liderliği, eğitim liderliği ve teknoloji liderliği* alalarında içerik ve kapsama sahip eğitimler planlanabileceği gibi ihtiyaç duyulan spesifik alanlarda da eğitimler planlanmalıdır. İçerik ve kapsam eğitim-öğretim için önemli olduğundan sürekli yenilenmeli ve ihtiyaç duyulan veya ihtiyaç duyulması muhtemel olan alanlarda yeni içerik ve kapsamlar oluşturulmalıdır. Planlanan eğitimler kişisel gelişim ve sorun çözümü eğitimleri şeklinde iki kategoride gruplandırılırsa kapsam ve içerik amacına uygun şekilde oluşturulabilir. Bu sayede eğitimler eğitimi almak isteyenlerin daha fazla ilgisini çekecek ve etkili olacaktır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerden yararlanılarak önerilen modeli gerçekleştirebilecek bir web sitesi tasarlanmalıdır. Bu web sitesinin tasarımı sitenin içeriğini olumsuz yönde etkileyici şekilde olmamasına çok dikkat edilmelidir. Site veya oluşturulan internet tabanlı portal kullanıcıyı yormamalı, dikkatini dağıtıcı olmamalı ve gereksiz bilgilerden arınmış tamamen eğitim isteğini karşılayıcı şekilde rahat kullanılabilen olmalıdır. Tasarlanan site kullanıcıyı yönlendirici bilgiler içermelidir. Kullanılacak olan modelin etkili bir şekilde kullanılabilmesi için eğitim almak isteyen kişinin teknoloji ve uzaktan eğitim-öğretim konularında hazır bulunuşluk seviyesini istenen seviyeye getirecek mini bir eğitim videosu veya dokümanı bulundurması modelin işlevsel olmasını olumlu yönde etkileyecektir.

5.3.2 Başka araştırmacılara öneriler

- Önerilen modelle bir uygulama yapılarak elde edilen geri dönüşlere göre model geliştirilebilir.
- Modelin sürdürülebilir olabilmesi için içerik ve kapsamın güncel kalmasıyla ilgili çalışma yapılabilir.
- Okul yöneticilerinin kişisel gelişimlerine yönelik yeni bir model çalışması yapılabilir.
- Önerilen modeli tüm eğitim personeli için yapılandırma çalışması yapılabilir.
- Okul yönetici adaylarına yönelik internet tabanlı eğitim-öğretim modeli geliştirme çalışması yapılabilir.
- Tecrübeli okul yöneticilerinin yeni okul yöneticilerinin gelişimlerine katkıda bulunabileceği bir uzaktan eğitim-öğretim modeli çalışması yapılabilir.
- Okul yöneticilerinin spesifik eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik bir çalışma yapılabilir.
- Okul yönetici yetiştirme programı için kapsam ve içerik araştırması yapıp bu model kullanılarak uygulama çalışması yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Anderson, E. (1991). Principals-How To Train. Recruit, Select, Induct and Evaluate Leaders Principals-How To Train. Recruit, Select, Induct and Evaluate Leaders. *ERIC Clearinghouse on Educational Management College Of Education* . Universty of Oregan.
- Aydın, A. (1997). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde Yetki Devri Sorunu*. Ankara: Gelişim Dizgi ve Yayıncılık.
- Aydın, C. H. (2005). Açık ve Uzaktan Öğrenmede Kullanılan Basılı Materyallerdeki Anlatım Biçimine ilişkin Öğrenen Tercihleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 5, Sayı 1*, 31-147.
- Aytaç, T. (2002). Post-modern eğitim yöneticisi. *21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu*, 59-64.
- Bal, H. (2013). *Nitel araştırma yöntemi (1)*. Isparta: Fakülte Kitabevi Yayınları.
- Balcı, A. (2011). Eğitim yönetiminin değişen bağlamı ve eğitim yönetimi programlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 196-208.
- Balyer, A., & Gündüz, Y. (2011). Değişik ülkelerde okul müdürlerinin yetiştirilmesi: Türk eğitim sistemi için bir model önerisi. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 182-197.
- Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks.
- Bilge, F. (2006). Gestalt ve insancıl öğrenme. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Eğitim Psikolojisi (2. Baskı)*, 243-270. Ankara: Pegem Akademi.
- Bilir, M. (2008). Laik Eğitim Sisteminde Yaygın Eğitim Açısından Meslek Alanı Olarak Din Eğitimi . *Eğitim Bilim Toplum Dergisi, Cilt:6, Sayı:22*, 6-21.
- Bonk, C. J., & Graham, C. R. (2006). *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs*. San Francisco: CA: Pfeiffer Publishing.
- Bush, T., & Jackson, D. (2002). Preparation for school leadership: international perspectives . *Educational Management and Administration* 30 (4), 417-429.
- Büyükkaragöz, S. S., & Çivi, C. (1994). *Genel öğretim metotları*. Konya: Atlas Kitabevi.

- Can, E. (2004). Uzaktan Eğitim Öğrencilerinin Eğitimlerinin Değerlendirmeleri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*. Malatya : İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.
- CDLP. (2014). California Distance Learning Project. Erişim tarihi:12 Mart 2016, <http://www.cdlponline.org>
- Celep, C. (2003). *Halk Eğitimi*. Ankara: Anı.
- Çağıltay, K. (2005). *Middle East Technical University OpenCourseWare*. Erişim tarihi:13 Mart 2016, <http://ocw.metu.edu.tr/file.php/118/Week10/Cagiltay.pdf>
- Çelik, V. (1996). Eğitimsel reform için yeni bir okul kültürü. *Eğitimimize Bakışlar*. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları.
- Çelik, V. (1999). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: PEGEM Yayınları.
- Dalgıç, G. (2011). *Okul yöneticilerinin yansıtıcı düşünme beceri ve uygulamalarının incelenmesi: İstanbul ve Kopenhag örneği*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Daniel, J. S. (1996). *Mega Universities and Knowledge Media: Technology Strategies For Higher Education*. London: Kogan Page.
- Demirtaş, H. (2008). *Okul Örgütü ve Yönetimi. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, 79-132. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dewey, J. (1939). *Türkiye maarifi hakkında rapor*. İstanbul: Devlet Basımevi.
- DFES. (2004). Guidance For Schools. *Department For Education*, England, 1-26.
- Duman, A. (2007). *Yetişkinler Eğitimi*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Duncan, D. (2002). Leadership Lessons from Nottingham. *Frank Farrel l Award Recipient*. içinde Nottingham: Ferncourt Public School.
- Edelfelt, R. A. (1992). *Careers in Education*. Illinois, USA: VGM. Career Horizons.
- Education World. (2011). *Project-Based and Problem-Based Learning*. Education World. Erişim tarihi:15 Mart 2016, http://www.educationworld.com/a_curr/virtualwkshp/virtualwkshp002.shtml
- Ersoy, A., & Yılmaz, B. (2009). *Yaşam boyu öğrenme ve Türkiye 'de halk kütüphaneleri*. Türk Kütüphaneciliği, 23 (4), 803-834. Erişim tarihi:15 Mart 2016, <http://www.tk.org.tr/index.php/TK/article/view/536/529>
- Esen, Ş. (2011). Yönetici Eskimesi ve Eğitimi. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt:2, Sayı:4 , 1-24.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2003). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill.

- Gareis, C. R., & Tschannen-Moran, M. (2005). *Cultivating Principals' Sense of Efficacy: Supports That Matter*. Presented at the annual meeting of the University Council for Educational Administration. Erişim tarihi:21 Mart 2016,
<http://static1.1.sqspcdn.com/static/f/275549/9729784/1291751400527/TschannenUCEA2005.pdf?token=lHgUvu0dEG1FSaSFGMwYdplju70%3D>
- Gökkoca, Z. U. (2011). *Sağlık Eğitimi Açısından Yetişkin Eğitimi*. Erişim tarihi:10 şubat 2016, <http://www.ttb.org.tr/STED/sted1101/saglik.pdf>
- Gümüşeli, A. İ. (1996). Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliğini Sınırlayan Etkenler. *Eğitim Yönetimi*, 2, 201-209.
- Gürşimşek, I. (1998). Öğretmen Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 14, 25-28.
- Hale, E. L., & Moorman, H. N. (2003). Preparing School Principals: A National Perspective on Policy and Program Innovations. *Institute for Educational Leadership*, 1-28.
- Harry, K., John, M., & Keegan, D. (1993). *Distance education: new perspectives*. London: Routledge.
- Hatipoğlu, Z. (1977). *İşletme Yöneticiliğinin Temelleri*. İstanbul: Aktif Büro Yayınları.
- Holmberg, B. (1989). *Theory and Practice of Distance Education*. London and New York: Routledge.
- Huber, S. (2003). *Qualifizierung von Schulleiterinnen und Schulleitern im Internationalen Vergleich*. Kronach: Wolters Kluwer Deutschland.
- Işık, H. (2003). Okul Müdürlerinin Yetistirilmelerinde Yeni Bir Model Önerisi A New Model For Training The School Administrators. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 24, 206-211.
- İşman, A. (2011). *Uzaktan eğitim*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- İşman, A., Karşlı, M. D., & Gündüz, H. B. (2002). Uzaktan Eğitimin Yönetimi: Bir Model Önerisi. *Uluslararası Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Jazzar, M., & Algozzine, B. (2006). *Critical Issues in Educational Leadership*. Boston: Pearson and Allyn & Bacon.
- Johnson, J. L. (2003). *Distance Education: The Complete Guide to Design, Delivery, and Improvement*. Teacher College Press, Columbia University.

- Kalaycı, N. (2008). Yükseköğretimde Proje Tabanlı Öğrenmeye İlişkin Bir Uygulama: Projeyi Yöneten Öğrenciler Açısından Analiz. *Eğitim ve Bilim, Cilt:33, Sayı 147*, 85-105.
- Kaptan, H. (2015). *Uzaktan Eğitim Modeli Olarak Web Tabanlı Eğitime Genel Bir Bakış*. Erişim tarihi: 9 Nisan 2016, <http://mimoza.marmara.edu.tr/~hkaptan/wte.htm>
- Karakuzu, M. (2002). Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Dersi Tasarımında Öğrenci/Katılımcı Nitelikleri. *Akademik Bilişim*, 6-8. Konya.
- Karasar, Ş. (1999). *Sanal Yükseköğretim: Yeni İletişim Teknolojilerinden İnternetin Kullanımı*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karataş, İ. H. (2016). Türkiye’de Okul Yöneticileri İçin Meslek Standartları.
- Karataş, S. (2005). *Deneyim Eşitliğine Dayalı internet Temelli ve Yüz Yüze Öğrenme Sistemlerinin Öğrenci Başarısı ve Doyumu Açısından Karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) . Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Kaye, A., & Greville, R. (1981). *Distance Teaching For Higher And Adult Education*. London: Croom.
- Keegan, D. (1990). *Foundations of Distance Education*. London and New York: Routledge.
- Knowles, M. S. (1996). *Yetişkin öğrenenler, göz ardı edilen bir kesim*. (S. Ayhan, Çev.). Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Kozak, M. A. (2012). *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kurt, İ. (2014). *Yetişkin eğitimi (3. Baskı)*. Ankara: Akçağ.
- Lafond, A., & Helt, J. P. (2003). The Appointment and Training of Headteachers in France. Selecting and Developing Heads of Schools: Twenty-Three European Perspectives. Ed. Leonard E. Watson. *European Forum on Educational Administration*. Sheffield Hallam University.
- Leech, N., & Onwuegbuzie, A. (2009). A typology of mixed methods research designs. *Quality and Quantity Quant*, 43(2), 265–275.

- Matters, P. N. (2005). Future School Leaders-Who Are They And What Are They Doing? Expect The Unexpected!. *Australian Centre for Educational Studies, School of Education, Macquarie University AARE Conference*. UWS, Australia.
- Mazzeo, C. (2003). *Improving Teaching and Learning by Improving School Leadership*. Washington: National Governor's Association.
- MEB. (1995, 4 Ocak). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği*. Erişim tarihi:10 Mart 2016, <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/51.html>
- MEB. (2014, 26 Temmuz). *Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği*. Erişim tarihi:10 Mart 2016, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/ilkveokuloncyon_0/ilkveokuloncyon_0.html
- MEB. (2014, 10 Haziran). *Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirmelerine İlişkin Yönetmelik*. Erişim tarihi:15 Mart 2016, http://mevzuat.meb.gov.tr/html/egikuryon_1/egikuryon_1.html
- MEB. (2015, 6 Ekim). *Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Görevlendirilmelerine Dair Yönetmelik*. Erişim tarihi:12 Mart 2016, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/10/20151006-2.htm>
- MEB-EAGDB. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi*. Erişim tarihi:17 Mart 2016, http://www.meb.gov.tr/earged/earged/Hie_degerlendirme.pdf
- Meb öğretmenlere uzaktan eğitim verecek. (2011, 8 Ekim). *Sabah Gaztesi*. Erişim tarihi: 18 Mart 2016, <http://www.sabah.com.tr/egitim/2011/09/08/meb-ogretmenlere-uzaktan-egitim-vercek>
- MEB-ÖYGM. (2012). *Dünden Bugüne HİE*. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Erişim tarihi:19 Mart 2016, <http://oygm.meb.gov.tr/>
- MecIntyre, K. (2001). Training Programs for Principals. *Theory Into Practice*.18(1), 28-32.
- Miser, R. (1999). *Halk Eğitimi ve Toplum Kalkınması*. Ankara: MEB, Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Moore, M. G. (2003). *Handbook Of Distance Education*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- More, M. G., & Kearsley, G. (2012). *Distance education: a systems view of online learning*. Third Edition, Wadsworth, Cengage Learning. CA, USA.

- Murphy, G. A., & Calway, B. A. (2008). Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning. *Australian Journal of Adult Learning*, 48(3), 424-444.
- Neuman, W. L. (2010). *Tophumsal araştırma yöntemleri*. (4. Baskı). (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayınodası.
- OFSTED. (1995). *Partnership: Schools and Higher Education in Partnership in Secondary Initial Teacher Training*. London: HMSO.
- Onay, Z., & Yalabık, N. (1998). Bir Üniversitede İnternet Üzerinden Asenkron Öğrenme İçin Yapılanma Modeli. *İkinci Uluslararası Uzaktan Eğitim Sempozyumu*, 131-138. Ankara.
- OTMG. (2016). *Okul Temelli Mesleki Gelişim*. Okul Temelli Mesleki Gelişim (OTMG) ve Yansıtıcı Öğrenme. Erişim tarihi: 19 Mart 2016, <http://otmg.meb.gov.tr/>
- Önder, H. H. (2003). Uzaktan Eğitimde Bilgisayar Kullanımı ve Uzman Sistemler. *Third International Educational Technology Conference* 1049-1055. Gazimağusa, KKTC: Doğu Akdeniz Üniversitesi.
- Özarslan, Y. (2008). Uzaktan Eğitim Uygulamaları için Açık Kaynak Kodlu Öğrenme Yönetim Sistemleri. *inet-tr'08 - XIII. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildirileri*, 55-60. Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Özdemir, S., Yalın, İ. H., & Sezgin, F. (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkul, A. E. (2009). Türkiye'de açık ve uzaktan yükseköğretim. İ. T. Tarık ÇELİK içinde, *Türkiye'de Üniversite Anlayışının Gelişimi II (1961-2007)*, 677-720. Ankara: TÜBA Yayınları.
- Özmen, A., & Ediz, İ. G. (2002). Uzaktan Eğitim ve Dumlupınar Üniversitesi Modeli. *Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu*. Eskişehir.
- Öztürk, S. (2002). Öğretmenliğin Mesleki Temelleri. E. Toprakçı içinde, *Eğitim Üzerine*, 13-45. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Peck, T. B., & Ramsey, H. A. (1998). *Managing Schools: The European Experience*. New York: Nova Publications.
- Phillips, S. (2007). Exploring the potential of open schooling. *Commonwealth Education Partnerships*, 19-22.
- Rosset, A. (2002). *The ASTD E-Learning Handbook*. McGraw-Hill.

- Selvi, K. (2006). Right of Education and Distance Learning - Eğitim Hakkı ve Uzaktan Öğretim. *Eurasian Journal of Educational Research*, 201-211.
- Storey, V. A. (2007). Leadership preparation: Which model works best? *Storey, V. A. (2007). Leadership preparation: Which model works best? The John Ben Shepperd*, Spring, 17-27.
- Şişman, M. (2001). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. (2010). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taymaz, A. H. (1992). *Hizmetiçi Eğitim*. Ankara: Pegem.
- Tezcan, M. (2002). On-Line Öğrenimin Maliyet Analizi. *Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Titmus, C., Buttedahl, P., Ironside, D., & Lengran, P. (1985). *Yetişkin Eğitimi Terimleri*. (F. Oğuzhan, Çev.) Ankara: Unesco Türkiye Milli Komisyonu.
- Toprakçı, E. (2006). Obstacles at Integration of Schools into Information and Communication Technologies by taking into consideration the Opinions of the Teachers and Principles of Primary and Secondary Schools in Turkey. *The e-Journal of Instructional Science and Technology (e-JIST)*.
- Toprakçı, E. (2008). *Sınıfa Dayalı Yönetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Toprakçı, E., & Ersoy, M. (2008). Uzaktan Öğretimde Öğretmen Roller. *II. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumu*. İzmir: Ege Üniversitesi.
- Turan, S., & Şişman, M. (1999). Okul Yöneticileri için Standartlar: Eğitim Yöneticilerinin Bilgi Temelleri Üzerine Düşünceler. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 3(4), 68-87.
- TÜİK. (2015). *Yaygın Eğitim Faaliyetleri Araştırması, 2014*. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim tarihi: 7 Mart 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18526#>
- Türkiye Zeka Vakfı (2004). *Uzaktan Eğitim Taslak Raporu*. Ankara: Türkiye 2. Bilişim Şurası.
- Ural, O. (2007). *Türkiye’de yetişkin eğitiminin bugünkü durumu ve geleceği. Öğrenen Toplum İçin Yetişkin Eğitimi Sempozyumu Bildirileri*. İstanbul: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları (İsmek) Yayınları. Erişim tarihi: 6 Mart 2016, <http://ismek.ibb.gov.tr/ismek-el-sanatlari-kurslari/webedition/file/ekitap/yetiskinegitimi/sempozyum.pdf>

- USDLA. (2015). United States Distance Learning Association. Erişim tarihi: 17 Mart 2016, <https://www.usdla.org/>
- Usta, E. (2007). Harmanlanmış öğrenme ve çevrimiçi öğrenme ortamlarının akademik başarı ve doyuma etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uşun, S. (2006). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ünal, S., & Ada, S. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ünlühisarcıklı, Ö. (2013). Yetişkin Eğitimi Gerektiren Nedenler. A. Yıldız ve M. Uysal (Ed.). *Yetişkin Eğitimi Kuramdan Uygulamaya. (2. Baskı)*, 85-104. İstanbul: Kalkedon.
- Weber, M. J. (2006). A Study of Computer Technology Use and Technology Leadership of Texas Elementary Public School Principals. (Unpublished Doctoral Dissertation). University of North Texas, The United States. .
- Whitaker, K. (2006). Preparing Future Principals. *PL*. içinde November, 8-42.
- Willis, S. (1985). Towards an educational psychology of the adult learner. J.E. Birren & K. W. Schaie (Eds.). *Handbook of the Psychology of Aging (2nd)*, 818-847. New York: Van Nostrand Reinhold.
- YÖK. (1982, 6 Kasım). *Açık Yükseköğretim Yönetmeliği*. Erişim tarihi: 15 Mart 2016, http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/17741
- YÖK. (1999, 14 Aralık). *Üniversitelerarası İletişim Ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Yükseköğretim Yönetmeliği*. Erişim tarihi: 16 Mart 2016, http://www.yok.gov.tr/web/guest/anasayfa?p_p_auth=kakM8E2g&p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_assetEntryId=17846&_101_type=content&_101_urlTitle=universiteleraras%C4%B1-il
- YÖK. (2000, 1 Mart). *Enformatik Millî Komitesi Yönetmeliği*. Erişim tarihi: 18 Mart 2016, http://www.yok.gov.tr/web/guest/icerik/-/journal_content/56_INSTANCE_rEHF8BIsfYRx/10279/18211
- Yu, C., & Durrington, V. A. (2006). Technology Standards for School Administrators: An Analysis of Practicing and Aspiring Administrators' Perceived Ability to Perform the Standards. *NASSP Bulletin*, 90 (4), 301-317.

EKLER

Ek-1: Araştırma Anketi

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim-Öğretim Yöntemi ile Mesleki Gelişimlerinde Bir Model Önerisi Anketi

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırma, okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanlarında eğitim alabilecekleri bir model geliştirmek amacıyla görüşlerinizi almak üzere hazırlanmıştır. Anketteki maddeleri size göre en uygun olanını seçerek cevaplamanızı bekliyoruz. Anketlere isim yazmayınız. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Ersin ŞANLI
erssanli@gmail.com

A) Demografik Bilgiler

Aşağıdaki sorulardan size uygun olan cevabı (X) ile işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz :

Kadın ()

Erkek ()

2. Yaşınız :

30 yaş ve altı ()

31-40 yaş arası ()

41-50 yaş arası ()

51 yaş ve üzeri ()

3. Mesleki kıdeminiz :

5 yıl ve altı ()

6-10 yıl arası ()

11 - 15 yıl arası ()

16 yıl ve üzeri ()

4. Branşınız :

.....

5. Eğitim durumunuz :

Önlisans ()

Lisans ()

Yüksek lisans ()

Doktora ()

6. Okulunuzun türü :

Kamu ()

Özel Sektör ()

Vakıf ()

7. Okulunuzun düzeyi :

Okul Öncesi ()

İlkokul ()

Ortaokul ()

Lise ()

8. Eğitim yönetimi ile ilgili ne kadar eğitim aldınız

60 saat ve daha az ()

61-120 saat arası ()

121 saat ve daha fazla ()

9. Göreviniz

Müdür ()

Müdür Yardımcısı ()

Öğretmen ()

Diğer ()

Bir sonraki sayfaya geçiniz

B) Uzaktan Eğitimde Yöntem ve Teknikler

<i>Mesleki gelişiminiz için aşağıdaki öğrenme yaşantılarını size göre etkinlik düzeyini 4'ten 1'e doğru puanlayınız</i>	Hiç etkili olmaz(1)	Etkili olmaz(2)	Etkili olur(3)	Çok etkili olur(4)
1. Seminer, konferans tarzı sunum ve soru cevap odaklı teorik eğitimler: <i>Bu öğrenme yaşantısında alan uzmanı eğitimci belirlenen konu hakkında bilimsel bulgular ışığında konuyu açıklar.</i>				
2. Vaka analizi, Örnek olay incelemesi: <i>Bu öğrenme yaşantısında gerçek hayattan alınan olaylar ya da örnek/kurgu durumlar üzerinden analiz ve çıkarımlar yapılır.</i>				
3. Proje tabanlı öğrenme: <i>Bu öğrenme yaşantısında belirlenen konu ile ilgili planlanmış bir zaman süresince uygulamalar yapılır ve uygulama süreci analiz edilir.</i>				
4. Beceri temelli öğrenme: <i>Bu öğrenme yaşantısında belirlenen becerilerin kazanılması için uzaktan verilen yönergeler doğrultusunda katılımcılar alıştırmalar yapar ve sonuçları paylaşılır.</i>				
5. Diğer (Lütfen açıklayınız)				

C) Uygun Uzaktan Eğitim Modelleri

<i>Okul yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlikler doğrultusunda hangi uzaktan eğitimin verilmesi şekli daha uygun olduğunu 4'ten 1'e doğru puanlayınız.</i>	Hiç uygun değil(1)	Uygun değil(2)	Uygun (3)	Tamamen uygun(4)
1. Senkron / Eşzamanlı <i>Bu model, eğitim alacak olan kişi ile eğitimi veren kişinin internet bağlantısı ile aynı zaman diliminde eğitim verilen sanal ortamdaki sınıfta buluşmasıyla gerçekleşir. Sesli ve görüntülü iletişim kurulur.</i>				
2. Asenkron / Eş zamansız <i>Bu model, sesli, görüntülü ve/veya yazılı eğitim içeriğinin önceden üretildiği ve depolandığı, daha sonra öğrencilerin internet bağlantısı ile dilediği zaman ve dilediği tekrarda erişebildiği bir uzaktan eğitim şeklidir.</i>				
3. Karma <i>Bu model, yüz-yüze eğitim verilen bir sınıf ve senkron bir şekilde etkileşimde bulunulabilecek sınıf veya eğitmen ile gerçekleşir.</i>				
4. Video kayıt <i>Bu model, bir sınıfta veya sanal bir sınıfta yapılmakta olan dersin, dijital ortama alındıktan sonra sanal sınıflar aracılığıyla istenilen yerlere ulaştırılması ve sonraki erişimler için bilgisayar ortamında saklanması yoluyla gerçekleşir.</i>				
5. Web tabanlı <i>Bu sunuş şekli, eğitim içeriğinin web ortamına doküman olarak yüklenmesi ve kullanıcının bu dokümanlardan bireysel olarak yararlanması yoluyla gerçekleşir.</i>				
6. DashBoard <i>Bu sunuş şekli, eğitim sürecinin belirlenen periyotlarla öğretim elemanı tarafından web üzerinden sunulduğu, öğrencilerin görevlerini web aracılığıyla eğitim alanların da görebileceği bir platformda paylaşımına sunarak yerine getirdiği ve öğretim elemanının ve diğer öğrencilerin geribildirim verdiği uzaktan eğitim şeklidir.</i>				

Bir sonraki sayfaya geçiniz

D) Uzaktan Eğitim İçin Uygun Zaman, Dönem ve Süre

Aşağıdaki sorularda size uygun olan cevabı (X) ile işaretleyiniz.

Okul yöneticilerinin çalışma koşulları doğrultusunda uzaktan eğitim için en uygun zamanı hangisidir? Üç sütunun her birinden 1'er tercih belirtiniz.		
Zaman	Dönem	Süre
1. Hafta içi öğleden önce ()	1. Eylül ayı seminer dönemi ()	1. Haftada 1-2 saat ()
2. Hafta içi öğleden sonra ()	2. Yarıyıl tatili ()	2. Haftada 3-4 saat ()
3. Hafta içi akşam ()	3. Haziran ayı seminer dönemi ()	3. Haftada 5 saat ve üzeri ()
4. Hafta sonu öğleden önce ()	4. Yaz tatili ()	4. Diğer (Lütfen açıklayınız)
5. Hafta sonu öğleden sonra ()	5. Eğitim-öğretim dönemi ()	
6. Hafta sonu gece ()	6. Diğer (Lütfen açıklayınız)	
7. Diğer (Lütfen açıklayınız)		

E) Uzaktan Eğitim Uzmanının Niteliği

Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitimlerde hangi kategoride eğitimcilerin olması gerektiğini önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız.			
	Hiç gerekli değil(1)	Gerekli değil(2)	Gerekli(3)
1. Akademisyen			
2. Uzman eğitimci			
3. Meslektaş			
4. Formatör			
5. Diğer (Lütfen açıklayınız.)			

F) Uzaktan Eğitime Ayrılacak Bütçe

Aşağıdaki sorularda size uygun olan cevabı (X) ile işaretleyiniz.

Okul yöneticilerinin mesleki gelişimlerine destek olacak bir uzaktan eğitim için ayırabileceğiniz aylık bütçe ne kadardır?	
1. 100 ₺ ve altı ()	4. Uzaktan eğitim için bütçe ayırmam ()
2. 100 ₺ - 250 ₺ arası ()	5. Eğitimin niteliğine göre karar veririm ()
3. 250 ₺ ve üzeri ()	6. Diğer ()

Bir sonraki sayfaya geçiniz.

G) Uzaktan Eğitimin İçeriği ve Kapsamı

<i>Okul yöneticilerinin ihtiyaç duydukları gelişme alanları doğrultusunda uzaktan eğitim içeriğinin hangi konuları içermesi gerektiğini (kapsamını) önem derecesine göre 4'ten 1'e doğru puanlayınız.</i>	Hiç gerekli değil(1)	Gerekli değil(2)	Gerekli(3)	Kesinlikle gerekli(4)
1. Etkin iletişim <i>Muhatapleriyle etkili bir iletişim kurma, iletişim yöntemlerini etkin kullanma, protokol ve nezaket kurallarını uygulama, iletişim araçlarını etkin kullanma, sözlü ve yazılı iletişim becerisine sahip olma, beden dilini etkin kullanma...</i>				
2. Eğitim liderliği <i>Eğitim yönetimi, liderliği ve eğitim-öğretime ilişkin kuram ve yaklaşımları bilme, öğrenci başarısını izleme ve değerlendirme, öğretim programlarına hakim olma, ders dışı etkinlikleri planlama ve uygulanmasına liderlik etme...</i>				
3. Teknoloji liderliği <i>Eğitimde teknolojinin etkin kullanılmasına liderlik edebilme, kişisel hayatında ve yönetimde teknolojiyi etkin kullanma, mesleki gelişimde teknolojinin etkin kullanılmasına liderlik etme, teknoloji konusunda kuramsal bilgiye sahip olma...</i>				
4. Değişim liderliği <i>Yeniliklere açık olma ve değişime liderlik edebilme, ortak vizyon geliştirme, hedef belirleme ve hedefleri gerçekleştirmek için strateji geliştirme, girişimci olma...</i>				
5. Kurum yönetimi <i>İnsan kaynaklarını seçme, planlama, kuruma kaynak sağlama ve kaynakları etkin bir biçimde kullanma, kuruma ilişkin mevzuata hakim olma, demokratik ve katılımcı kararlar verebilme...</i>				
6. Okul-çevre ilişkileri <i>Çevre ile işbirliği yapma ve yönetim süreçlerini geliştirme, veli ile ilişkileri düzenleme, çevreyi geliştirmeye yönelik etkinlikler planlama, çevredeki STK'larla iletişim kurma, medya ile etkin bir iletişim kurma...</i>				
7. Toplum ve hayat <i>Kişisel bakıma, sağlığına özen gösterme ve boş zamanlarını değerlendirme, sosyal hayata aktif biçimde katılma, medyayı takip etme, bilimsel gelişmelere merak duyma...</i>				
8. Diğer (Lütfen yazınız)				

Katılımınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

Şanlı, Ersin. 2005 yılında Kocaeli Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Öğretmenliği Bölümünden mezun olarak lisans eğitimini tamamlamıştır. Mezun olduktan sonra TSK'da görev almış ve 2007 yılında TSK'dan kendi isteğiyle ayrılarak MEB'de bilişim teknolojileri öğretmeni olarak göreve başlamıştır. 2014 yılında ÇSGB'den İş Güvenliği Uzmanı ünvanını almıştır. 2014 yılında görev yaptığı okulda müdür yardımcısı olarak göreve başlamış ve halen bu görevi sürdürmektedir. 2014 yılında Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi programında yüksek lisans eğitimine başlamıştır. “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Mesleki Gelişimleri: Bir Model Önerisi” konusunda tez çalışması yapmaktadır.