

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN UZAKTAN HİZMETİÇİ EĞİTİME
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(Denizli İli Örneği)**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve
Ekonomisi Bilim Dalı**

Alev COŞKUN KİTİŞ

Danışman: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

**Eylül - 2010
DENİZLİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Alev COŞKUN KİTİŞ tarafından Prof. Dr. Hüseyin KIRAN yönetiminde hazırlanan “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri” başlıklı tez, aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 22.09.2010 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Hüseyin KIRAN

Jüri Başkanı(Danışman)



Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK

Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. Muammer KUNT

Jüri Üyesi

Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 13./10./2010 tarih ve 15./16. sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Doç. Dr. Bilal SÖĞÜT
Enstitü Müdürü

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza :
Öğrenci Adı Soyadı : Alev COŞKUN KİTİŞ

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde birçok kişinin desteği ve katkısı bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın her aşamasında değerli görüş ve önerileriyle beni yönlendiren, benden hiçbir zaman ilgisini ve desteğini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Hüseyin KIRAN'a; araştırmanın gerçekleştirilmesi esnasında birçok konuda benden yardımlarını esirgemeyen bölüm başkanımız sayın Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN'e, Doç. Dr. Ramazan BAŞTÜRK'e, Fakülte Sekreterimiz sayın Sinan BAŞ'a, Doç. Dr. Metin YAŞAR'a, Doç. Dr. Bekir Sami SAZAK'a, sevgili çalışma arkadaşlarım Mehmet YAMACI, Berna EREL, İsmail ESENKAYA ve Hacer ÖZCAN'a teşekkürü borç bilirim. Ayrıca, uzaktan hizmetiçi eğitimle ilgili yardımlarını benden esirgemeyen Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı Bilgi İşlem, İstatistik ve Uzaktan Eğitim Şube Müdürü Sayın Bahtiyar TOLUNAY'a çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca gösterdikleri ilgi, sevgi, şefkat ve destek için, canım annem Raziye COŞKUN'a ve canım babam Salih COŞKUN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Araştırmanın her aşamasında benden ilgisini, sevgisini ve desteğini esirgemeyen eşim Ziya Güray KİTİŞ'e teşekkür ederim.

Alev COŞKUN KİTİŞ
DENİZLİ - 2010

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN UZAKTAN HİZMETİÇİ EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (DENİZLİ İLİ ÖRNEĞİ)

COŞKUN KİTİŞ, Alev
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD
Tez Yöneticisi: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN
Eylül 2010, 97 Sayfa

Bu araştırma ile okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimlerinde uzaktan eğitim yöntemlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmış ve görüşlerin okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma, tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın amacını gerçekleştirmeye yönelik veriler, üç bölümden oluşan “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet içi Eğitime İlişkin Görüşleri Anketi” ile toplanmıştır. 2009-2010 yılı bahar döneminde Denizli il merkezindeki resmi ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan 143 okul yöneticisine anket uygulanmış ve anketlerin %71,33’ü değerlemeye alınmıştır.

Araştırma verilerinin çözümlenmesinde araştırma amaçları doğrultusunda frekans, yüzde hesaplamaları, t-tesisi ve tek yönlü varyans analizi (one-way anova) gibi tekniklerinden yararlanılmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde ise SPSS Windows paket programından yararlanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitimin oldukça etkili olduğunu düşünmektedir. Aynı şekilde araştırmaya katılan okul yöneticilerinin büyük çoğunluğu uzaktan hizmet-içi eğitimin ekonomik olduğunu düşünmektedir. Uygulanan ankette en düşük ortalamaya sahip maddeler ise “Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir”, “Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz” şeklindedir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet-içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet-içi eğitim ihtiyaçlarının “okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre” anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Uzaktan Eğitim, Hizmetiçi Eğitim, Uzaktan Hizmetiçi Eğitim

ABSTRACT**SCHOOL ADMINISTRATORS' CONCEPTS OF DISTANCE
IN-SERVICE TRAINING
(The Province of Denizli Case)**

COŞKUN KİTİŞ, Alev
Master's Thesis, Educational Sciences Dept.
Supervisor: Prof. Dr. Hüseyin KIRAN
September 2010, 97 Pages

This study aims to bring out the ideas and opinions of school administrators on using e-learning methods at school administrators in-service training. It also strives to determine whether these ideas and opinions show discrepancy by the personal characteristics of school administrators.

The research was designed in survey method. The research data were collected through "School Administrators' Concepts of Distance In-Service Training Questionnaire", consisting of three sections. The survey has been applied for 143 school administrators, from governmental primary and secondary graded schools in spring semester of 2009 – 2010 academic year in Denizli, were interviewed, and the data were obtained from 71,33 % of the universe.

To analyze and classify the data collected, frequency and percentage tables, one way anova and t-tests were used. The SPSS for Windows was used for the application of certain statistical techniques.

The study concludes that the issues of which the school administrators believed that distance learning which is assisted by face to face training is very effective. Similarly, great majority of school administrators which participated in research think that distance learning is economic. The items which has lowest mean in questionnaire are "Training by distance learning is more enjoyable than face to face training", "Control of education media can't be made healthy in distance learning".

According to the number of in-service trainings which has gained about school administrations differs significantly considers from distance learning techniques, using distance learning techniques in in-service training, problems encountered in in-service training programs and in-service training demands.

Key Words: Distance Learning, In-Service Training, Distance In-Service Training

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM GİRİŞ

1.1.	PROBLEM DURUMU.....	2
1.2.	KURAMSAL ÇERÇEVE.....	9
1.2.1.	Türkiye'nin Yaşam Boyu Eğitim Politikaları... ..	9
1.2.2.	Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Kullanılan Eğitim Yöntemleri... ..	11
1.2.2.1.	İş Başındaki Eğitim Yöntemleri.....	11
1.2.2.2.	İş Dışındaki Eğitim Yöntemleri.....	12
1.3.	UZAKTAN EĞİTİM (E-Learning).....	13
1.3.1.	Uzaktan Eğitimin Üstünlükleri.....	14
1.3.2.	Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitiminde Kullanılabilecek Yeni Bir Yöntem Olarak Uzaktan Eğitim.....	15
1.4.	HİZMET İÇİ EĞİTİM.....	23
1.4.1.	Hizmet içi Eğitimin Tanımı.....	23
1.4.2.	Hizmetiçi Eğitimin Türleri.....	26
1.4.3.	Hizmet İçi Eğitimin Amaçları.....	27
1.4.4.	Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları.....	31
1.5.	UZAKTAN HİZMETİÇİ EĞİTİM.....	32
1.5.1.	Uzaktan Hizmetiçi Eğitimin Tanımı.....	32
1.6.	PROBLEM CÜMLESİ.....	34
1.7.	ALT PROBLEMLER.....	34

1.8.	ARAŞTIRMANIN AMACI.....	35
1.9.	ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	35
1.10.	SAYILTILAR.....	36
1.11.	SINIRLILIKLAR.....	36
1.12.	TANIMLAR VE KISALTMALAR.....	37

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ÇALIŞMALAR

2.1.	YURTİÇİNDE YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	38
2.1.1.	Ülkemizde Yapılan ve Yapılmakta Olan Uzaktan Hizmet-içi Eğitim Örnekleri.....	38
2.1.2.	Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı Uzaktan Hizmet-içi Eğitim Çalışmaları.....	39
2.2.	YURTDIŞINDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1.	YÖNTEM.....	47
3.2.	EVREN.....	47
3.3.	ÖRNEKLEM.....	48
3.4.	VERİ TOPLAMA ARACI.....	48
3.4.1.	Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	48
3.4.2.	Ölçeğin Geçerliği ve Güvenirliği.....	50
3.5.	ÖLÇEĞİN UYGULANMASI.....	52
3.5.	VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

	ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM.....	53
4.1.	Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	54
4.1.1.	Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular Yorum.....	54
4.1.2.	Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular Yorum.....	60
4.1.3.	Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Uygulanan Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum.....	66
4.1.4.	Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum.....	71
4.2.	Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	74
4.2.1.	Okul Türü.....	74
4.2.2.	Öğrenim Durumu.....	76
4.2.3.	Yöneticilik Kıdemi.....	78
4.2.4.	Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısı.....	79
4.2.5.	Okul Yöneticiliği ile İlgili Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısı.....	81

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1.	SONUÇLAR.....	83
5.2.	ÖNERİLER.....	84
5.2.1.	Araştırmanın Bulgularına Dayalı Olarak Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	84
5.2.2.	Araştırmacılar İçin Öneriler.....	86
KAYNAKLAR.....		87
EKLER.....		94
ÖZGEÇMİŞ.....		99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.	Dokuzuncu Kalkınma Planında Belirlenen Ekonomik ve Toplumsal Gelişme Eksenleri.....	10
Şekil 1.2.	Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişim Süreci.....	17
Şekil 1.3.	Kamu ve Özel Kesimi Kapsayan Hizmet İçi Eğitimde Örgütsel Koordinasyon Modeli Önerisi.....	30
Şekil 2.1.	Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı Teşkilat Yapısı.....	40
Şekil 3.1.	Cronbach's Alpha Formülü.....	51

TABLOLAR DİZİNİ

TABLO NO	TABLO ADI	SAYFA NO
Tablo 1.1.	Sanayi Toplumu ile Bilgi Toplumunun Ekonomik, Toplumsal, Siyasal ve Teknolojik Sistemler Açısından Karşılaştırılması.....	8
Tablo 1.2.	Uzaktan Eğitim Modelleri ve Özellikleri.....	18
Tablo 1.3.	Ülkelere Göre Dünyadaki Uzaktan Eğitim Programları.....	20
Tablo 1.4.	Milli Eğitim Bakanlığının Son Beş Yılda Hizmet-içi Eğitim Faaliyetleri.....	31
Tablo 3.1.	Evrenin okul türü ve yönetici sayısına göre dağılımı.....	47
Tablo 3.2.	Örneklemin okul türü ve yönetici sayısına göre dağılımı.....	48
Tablo 3.3.	Anket için tutumları derecelendirme	50
Tablo 3.4.	Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri Anketinde Her Başlığı Oluşturan Madde Sayısı ve İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha).....	51
Tablo 4.1.	Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşlerini Betimleyen En Yüksek ve En Düşük Katılım Düzeyine Sahip İstatistik Değerleri.....	53
Tablo 4.2.	Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşlerine ilişkin puanların frekans değerleri.....	55
Tablo 4.3.	Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine ilişkin Görüşleri.....	57
Tablo 4.4.	Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri.....	60
Tablo 4.5.	Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitiminde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri.....	63
Tablo 4.6.	Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri.....	65
Tablo 4.7.	Yöneticilerin yüz yüze uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaştığı sorunlara ilişkin görüşleri.....	66

Tablo 4.8. Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri.....	69
Tablo 4.9. Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüşleri...	70
Tablo 4.10. Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri (varyans analizi).....	72
Tablo 4.11. Öğrenim Durumuna göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapmaları.....	73
Tablo 4.12. Öğrenim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(t-testi).....	73
Tablo 4.13. Yöneticilik Kıdemine göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri	74
Tablo 4.14. Okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemi değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(varyans analizi).....	75
Tablo 4.15. Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısına göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri.....	75
Tablo 4.16. Alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(t-testi).....	76
Tablo 4.17. Okul Yöneticiliği ile İlgili Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısına göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri.....	77
Tablo 4.18. Okul yöneticilerinin okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(varyans analizi).....	78

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumu, Türkiye'nin Yaşam Boyu Eğitim Politikaları, Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Kullanılan Eğitim Yöntemleri, Uzaktan Eğitim (E-Learning), Hizmet İçi Eğitim, Uzaktan Hizmet-içi Eğitim ile ilgili bilgiler, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve araştırmada sıkça kullanılan tanımlar yer almaktadır.

Araştırmanın ikinci bölümünde, uzaktan hizmet içi eğitim ve okul yöneticilerinin uzaktan eğitimi ile ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilmektedir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırma bulgularına dair yöntem ve teknikler bulunmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçme aracına ilişkin bilgiler ile araştırmanın evren ve örneklemiyle ilgili açıklamalar da bu bölümde yer almaktadır.

Araştırmanın dördüncü bölümünde yapılan uygulama sonucunda araştırmanın tüm alt problemlerine dair elde edilen bulgular ve yorum yer almaktadır.

Araştırmanın beşinci bölümünde elde edilmiş olan sonuçlar ile uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

Ekler bölümünde ise araştırmada kullanılan ölçek ve onay belgesi, son olarak da araştırmacının özgeçmişi yer almaktadır.

PROBLEM

1.1. PROBLEM DURUMU

Eğitim en kısa anlatımla bir değişim sürecidir. Geniş bir tanımla eğitim bireylerin ya da onların oluşturduğu grupların yaptıkları görevleri daha etkin ve başarılı oluşlarında, onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu gelişimi amaçlayan bilgi, görgü ve yetkinliği arttıran eğitimsel eylemlerin tümüdür (Sabuncuoğlu, 2005).

Eğitim teknolojilerindeki yenilikler bireysel gelişimde önemli bir rol oynamaktadır. Bilgisayarlı eğitim, internet aracılığıyla uzaktan eğitim veya sanal eğitim gibi eğitimlerin yaygınlaşmış olması dikkat çekicidir. Kurumlar da teknolojinin sunduğu bu olanaklardan yeterince faydalandığında kişisel ve organizasyonel değişimin hızlı ve başarılı bir şekilde gerçekleşmesini mümkün kılacaktır. Başarılı bir değişimin kaliteli insan kaynağıyla olacağı şüphesizdir. Burada kaliteli insan kaynağı, eğitilmış ve kişisel gelişimini sürekli kılan teknolojiden faydalanan kişilerdir (Kışla, 2005).

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmeyi ve çalışanların bu konularda yetiştirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bilgi toplumunda örgütler artık alışanlarında çok yönlü beceri sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına uyma yeteneği aramaktadır (Aytaç, 2000).

Bilgi toplumu, bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimlerin bir yansımaları olarak ve bilgi üretimlerinin artmasına bağlı olarak bilgi sektörünün kurumsallaştığı, yetişmiş insan gücünün ön plana çıktığı ve eğitimin sürekli hale geldiği bir toplumsal gelişme aşaması olarak tanımlanmaktadır. Bilgi toplumundaki en büyük yapısal dönüşüm, geliştirilmesi gereken bir değer olarak kabul edilen bilgi ve insan boyutlarında gerçekleşmektedir (Aktan, 2003 : 38).

İşletmelerin toplumların en değerli varlığı olan entelektüel sermayeleri konumundaki insan kaynaklarının işe alımı, performansı, etkililiği ve verimliliği, sağlıklı gelişimi için şüphesiz ki sürekli bir eğitime gereksinimi vardır (Marşap vd, 2007).

“Öğrenme” sadece bir döneme özgü olan değil, yaşam boyu devam eden bir süreç olup ihtiyaç duyulan her zaman ve her yerde mevcut olması gerekir. Geleceğin öğrenme teknolojileri ve yöntemleri sayesinde toplumun her ferdi “sürekli öğrenci” durumundadır. Bunu sonucu olarak, hem iş hayatında, hem de kişisel yaşamda bu teknolojiler ve yöntemler öğrenme sürecine katkıda bulunup bireysel gelişimi sağlamakta etkin rol oynayacaktır (Erişen, 2002).

Yeni bir bin yıla girilen, bilgi çağını yaşayan günümüz dünyasında meslekler, bakış açıları, çalışma şartları ve teknikleri hızla değişime uğramaktadır. Herhangi bir örgün eğitim kurumundan mezun olmakla kazanılan beceri ve mesleki bilgiler, bu alanlardaki hızlı değişim karşısında bir süre sonra yetersiz kalmaktadır. Verimliliği artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen işletmelerle, kalkınmayı sağlayarak refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan ülkeler iş görenlerini hizmet içi eğitime tabi tutarak her türlü gelişmeye anında ayak uydurmak; hatta her türlü gelişmede öncü olmak arzusundadırlar.

Genç bir nüfus yapısına sahip ve sanayileşmesini tam olarak sağlayamamış olan Türkiye için, hizmet içi eğitimin önemi giderek artmaktadır. Hem insan gücü, hem de doğal kaynaklar bakımından oldukça zengin durumda bulunan ülkemizin, kaynaklarını etkin ve doğru kullanması, gelişmesi ve ülkeler arasında hak ettiği yeri almasında temel öneme sahiptir(Öztürk ve Sancak, 2007).

Okul yöneticiliğinin bir meslek olarak gelişebilmesi için okul yöneticilerinin yetiştirilmesi büyük öneme sahiptir. Başarılı bir öğretmenin okul yönetmek için gerekli yeterliklere sahip olduğunu kabul etmek geçmişte kalmıştır. Zaman kaybedilmeden okul yöneticiliği yetiştirme programları uygulamaya konulmalıdır. Böyle yapılması beraberinde bilimselliği, kurumsallaşmayı ve standartlaşmayı getirecektir. Sonuçta da ülke çapındaki okulların benzer standartlarda yönetilmesi sağlanacaktır.

Okulunu etkili olarak yönetmeyi amaçlayan bir yöneticinin bu amaca uygun bir profesyonel eğitim alması kaçınılmaz bir durumdur. Okul yöneticisi yetiştirme programları okulların daha etkili hale getirilmesi için bir araç olacaktır.

Son yıllarda, ülkemizde okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve istihdamında önemli gelişmeler olmasına rağmen okul yöneticilerine yöneticilik formasyonu kazandıracak programlara gereken önem verilmemektedir. MEB gerekli düzenlemeleri

yaparak tüm okul yöneticilerinin okul yöneticiliği formasyonuna sahip olması zorunluluğunu uygulamaya geçirmelidir. Üniversitelerin en azından belli bir kısmı bu tür programları düzenleyecek güç ve imkana sahiptir. Üniversitelerin bu konuda birbirleriyle ve Milli Eğitim Bakanlığı'yla işbirliği yapmaları büyük yararlar sağlayacaktır. Müdür olarak atanacak olan bireylerin formasyon programlarını başarıyla tamamlama koşulu, okul yöneticilerinin okulları etkili bir şekilde yönetebilmesine imkan verecektir. Formasyon programlarının sunulmadığı durumlarda ise okul yöneticilerinin etkililiği daha çok kişisel uğraşlarına bağlı kalacaktır (Işık, 2003).

Günay' a göre, mevcut yöneticilerin eğitim yöneticiliği alanında hizmet içi eğitim programlarına alınmaları süreklilik kazanmalıdır. Atamaların ve meslekte ilerlemenin hizmet içinde sürekli olarak akademik çalışmalara katılmış olma koşuluna bağlanması; tembelliğe, yetersizliğe, siyasal ve ideolojik görüşlere prim veren, kıdeme ve kayırmaya dayalı yanlış politikalara son verecektir.

Örgütler için insan unsuru en önemli faktördür. Yönetim ile insan unsuru birbirinin ayrılmaz parçalarıdır. Çünkü örgütte insan unsuru olmazsa yönetimin fonksiyonlarını yerine getirmesi mümkün değildir.

Eğitim yönetiminin de en önemli konusu insandır. Eğitim yönetimi ve onun daha sınırlı bir alanda uygulanması olan okul yönetiminin temel amacı, insanları ve toplumu her yönden geliştirip zenginleştirmek, ilgili olduğu eğitim örgütünü, eğitim politikaları ve örgütün amaçları doğrultusunda yaşatmak ve dirik tutmaktır. Öyleyse, eğitim yöneticilerini eğitmenin amacı ise; kamu yönetimin çağdaş düşüncelere ve yaklaşımlara uygun olarak gelişmesine yardımcı olacak "yönetim sanatına eleman yetiştirmek ve bunların yönetim alanında olgunlaşıp, uzmanlaşmasını sağlamaktır (Günay, 2004).

Toplumsal yapıdaki diğer kurumlarla birlikte eğitim alanında değişim yaşanmaktadır. Yeni eğitim modelleri program yapıları, içeriği ve yönetimi ile yeniden tanımlanan eğitim, bir kurum olarak çağdaşlaşma sürecinde bir değişim ajanıdır (Marşap vd, 2007).

Eğitim sisteminde yaşanan hızlı değişimler, küreselleşme ile birlikte eğitimde yeni bir dönemi başlatmıştır. Küresellik eğitim finansmanında yeni bir tasarım süreci başlatmaktadır. Uluslararası finansın özellikle e-ortamlarda özgür ve hızlı dolaşımı

ekonomide yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Uluslararası sistem bu yeni özelliği ile düşük riskli kısa dönemli yatırımlarla, uzun dönemli sermaye etkinliklerine e-ortamlar aracılığı ile kolayca nüfuz etmektedir. Oysa geleneksel eğitim sosyalizasyon sürecinin bir gereği olarak uzun dönemli bir vizyona ve kaynakların etkin bir biçimde transfer edilebilmesi için durağan bir çevreye gereksinme duymaktadır(Furstenberg, 2000).

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan yeni endüstrileşme, sürekli değişimin yönlendirdiği eğitim endüstrinin küresel düzeyde gereksinimleri insan kaynaklarının sürekli eğitimini gerektirir. Yeni dönemde eğitimin maliyeti ve finansmanı oldukça yüksektir. Ağ tabanlı öğretim ortamları uzaktan eğitimin yeni bir çevresi olarak bu soruna sistemsel bir cevap olarak ortaya çıkar (Marşap vd, 2007).

Teknolojideki hızlı gelişmeler ışığında ülkelerin eğitim politikaları; “öğrenmeyi öğrenen” bireylerin yetiştirilmesi, bireylerin de eğitimlerini kendilerine uygun olan zaman dilimlerinde ve istedikleri mekanlarda almaları, hatta bireylerin bilgi düzeyi ve öğrenme becerilerine göre öğrenebilmelerine olanak sağlanması üzerine kurulmaktadır. Bu özellikler, e-öğrenmeyi tanımlamaktadır (e-öğrenme klavuzu, 2003).

Eğitim sisteminin üstlendiği rolleri yerine getirebilmesi için sistemdeki tüm madde ve insan kaynaklarının etkili bir biçimde değerlendirilmesi gerekmektedir. 21. Yüzyılda dengeli ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin, siyasal ve toplumsal gelişmenin temeli, eğitim sistemlerinin çıktılarının, bu yüzyılın değişim süreçlerinin beklentilerine cevap verebilecek düzeyde iyi yetişmiş olmasına bağlıdır. Madde ve insan kaynaklarının kullanımı sürecinde, belirlenen eğitim politikaları çerçevesinde karar alan ve aldığı kararlarla eğitim sistemini yönlendiren okul yöneticilerinin yetiştirilmeleri, eğitim sistemlerinin bir bütün olarak gelişiminde büyük önem taşımaktadır (Gürsel, 2003 : 1).

Günümüzde hızla gelişen teknolojiye toplum olarak ayak uydurabilmek için kullanılacak teknolojiler tanınmalıdır. İçinde bulunduğumuz çağda teknolojinin gelişimi ile hayat boyu öğrenme ihtiyaç halini almıştır. Böylece uzaktan eğitimin gerekliliği yadsınamaz bir şekilde ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin gelişen teknolojiye ayak uydurması, teknoloji okur-yazarı olması, görev ve rollerindeki

değişiklikleri kabullenebilmelerinde, yeni teknolojilere karşı nasıl bir tutum sergilediği önem kazanmaktadır(Ağır vd, 2007).

Endüstriyel dönemin eğitim paradigmaları dijital dönemin biçimlediği uzaktan eğitim sisteminde artık geçerli öğrenim paradigmaları değildir. Bireyin ve bireyin isteklerinin şekillendirdiği bu yeni dönemde sosyal olan her etkinliğin altını çizen değişken demokrasi olmuştur. Bireysel farklılıkları merkeze alan demokrasi kavramı ağ üzerinde bireyselleştirilmiş öğretim yöntemleri içerisinde yer alabilen tam öğrenim modeli tarafından da benimsenen bir ilkedir (Leonard, 1999).

Günümüz geleneksel eğitim kurumları, birbirinden farklı öğrenme biçemlerine sahip olan çok sayıda bireye nitelikli ve uygun maliyetle hizmet vermekte sınırlı kalabilmektedir. Buna karşın dijital bilgi işlemenin ve iletişimin hızla gelişmekte olması, bir dizi öğretme ve öğrenme olanağı yaratmaktadır. Teknoloji-destekli öğrenme ortamları, geleneksel öğretimden çok farklı ders tasarımı ve gereksinimleri de beraberinde getirmektedir(Valenta vd, 2001).

Bir ülke için şüphesiz en önemli zenginliği, yetişmiş insan gücü oluşturmaktadır. Üretim için en temel faktörlerden biri olan insan gücünün sayısal miktarından daha önemlisi vasıf düzeyidir. Kişilere işe başlamadan önce verilen hizmet öncesi eğitim yanında, işe başladıktan sonra verilen hizmet içi eğitimin önemini en iyi anlayan ve uygulayan ülkeler, günümüzün gelişmiş ve sanayileşmiş ülkeleridir. Bu bağlamda, kişilere verilecek hizmet içi eğitim, hem verimliliği, motivasyonu artıracak, hem de iş görenlerin rahat ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına neden olacaktır. Bu durum işletmelerin ve ülkelerin rekabet edebilirliği açısından da önemlidir (Öztürk ve Sancak, 2007).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterliliklerde değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır(Taymaz, 1997).

Çağımızda sosyal, ekonomik ve teknolojik alanda gerçekleşen hızlı değişim iş hayatını da etkilemektedir. Mesleki bilgilerin bir kısmı zamanla geçerliliğini yitirirken

diğer taraftan yeni bilgiler ortaya çıkmaktadır. İnsanların, kurumların ve ülkelerin bu bilgilere ve bu değişime kayıtsız kalması mümkün değildir. Değişime ayak uyduramayan toplumların rekabet ortamında bulunabilmeleri imkânsızdır. Özellikle teknolojik alanda yaşanan yeni gelişmeler bir anda eski olabilmektedir. İşte toplumların, kurumların ve ülkelerin sağlıklı örgütlenebilmeleri ve süreklilik kazanabilmeleri bu değişmeye ayak uydurmaları ile olabilecektir. Bu hızlı değişime ayak uydurabilmelerinin en etkin yolu “eğitim” dir. İnsan kaynaklarının kalitesi her geçen gün bu değişimle birlikte daha da önemli olmaktadır. Günümüzde sadece mesleki uzmanlıkları dışında kendi duygu ve yeteneklerini tanıyabilen, duygu ve yeteneklerini bilerek yeniliklere açık olabilen, kendine ve işine ait hedeflere istekle ve başarıyla yönelebilen işgücüne şiddetle ihtiyaç vardır. Ayrıca çevresindeki çalışanların duygu ve gereksinimlerini ve problemlerini ciddiye alarak iletişim kurabilen, ekip çalışması, uzlaşma ve ikna etme gibi yetenekleri olabilen işgücü çalışma ortamları için gereklidir. Bu nedenle hizmet içi eğitimin sürekli olması ve çalışanların sistemli bir şekilde bu eğitimleri alarak kişisel gelişimlerini sağlamaları zorunluluk haline gelmiştir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

Yaşanan hızlı değişim süreci, tüm örgütleri yapısal dönüşümleri yaşama geçirmeye zorlamaktadır. Bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılama amacı taşıyan eğitim örgütleri de bu değişimden yoğun olarak etkilenmektedir. Değişim sürecine örgütlerin hızlı uyumu, bu sürece uygun politikalar oluşturmakla mümkündür. Bu politikaların en önemlilerinden biri bilgi toplumunda örgütlerin sürekli öğrenme sürecini yapılandırmasıdır. Sürekli öğrenme eğitim örgütleri olarak okullar içinde oldukça önem taşımaktadır. Bu nedenle öğrenen okulların çağın gereklerine uygun öğrenen bireyler yetiştirilmesinde en kritik rol okul yöneticilerine düşmektedir. Bilgi toplumunda okul yöneticileri, yönetim sürecinden sorumlu olduğu okulu öğrenen okul haline getirerek öğrenen bireylerin yetiştirilmesi sürecine katkı sağlama misyonunu üstlenmelidir (Sağlam, 2008 : 215).

Bilgi devrimi olarak adlandırılan ve dünyadaki tüm ülkeleri derinden etkileyen geçiş süreci, son çeyrek yüzyılda kendisini yoğun olarak hissettirmeye başlamıştır. Tarihsel süreç açısından toplumların gelişimi, tarım toplumundan sanayi toplumuna, sanayi toplumundan da bilgi toplumuna doğru dinamik bir çizgi izleyerek ortaya çıkmıştır. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş süreci, bilgi ve

iletişim teknolojilerinin de gelişmesiyle birlikte, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişe göre daha kısa sürmüştür (Irzık, 2002 : 53). Sanayi toplumunun bilgi toplumu ile çeşitli toplumsal sistemler açısından karşılaştırılmasını Ögüt (2001 : 26) Tablo 1’de şu şekilde sınıflamıştır:

Tablo 1.1. Sanayi Toplumunu ile Bilgi Toplumunun Ekonomik, Toplumsal, Siyasal ve Teknolojik Sistemler Açısından Karşılaştırılması

	SANAYİ TOPLUMU	BİLGİ TOPLUMU
EKONOMİK SİSTEM	Ulusal Ekonomi	Küresel Ekonomi
	Fiziksel Sermayeye Dayalı Ekonomi	İnsan Kaynaklarına ve Bilgi Sermayesine Dayalı Ekonomi
	Endüstriyel Örgütler	Bilgi Tabanlı Örgütler
	Sembolik Kağıt Para Hakimiyeti	Dijital Para Hakimiyeti
TOPLUMSAL SİSTEM	Çekirdek Aile	Birey Merkezli Farklı Aile Biçimleri
	Güvenlik Sağlayıcı Kurumsallaşmalar	Bireysel Yetenekleri Geliştiren Kurumsallaşmalar
	Uyumluluk, Seçkinlik, Toplumsal Sınıf gibi değerler	Bireysellik, Çeşitlilik, Katılımcılık gibi değerler
	Kitleselleşmiş Dönemsel Eğitim	Bireyselleştirilmiş Yaşam Boyu Eğitim
SIYASAL SİSTEM	Uluslararası Çatışmalar	Uluslararası Uyum ve Küresel Boyutta Siyasi Bütünleşmeler
	Merkeziyetçilik	Adem-i Merkeziyetçilik
	Ulus Devlet	Küresel Bölgesel Örgütler
	Güvenlik Odaklı Yönetim	Vatandaş Odaklı Yönetim
TEKNOLOJİK SİSTEM	Mekanik Teknoloji Devrimi	Bilgi Teknolojileri Devrimi
	İşgücünün Yerine Geçen Makinalar	Beyin gücünü Geliştiren Bilgisayarlar
	Montaj Hattına Dayalı Üretim Teknikleri	Bilgi ve Yönetim Teknolojilerine Dayalı Üretim Teknikleri
	Görsel ve Yazılı Basın- Yayım Araçlarına Dayalı İletişim Sistemleri	İnternet ve Dijital Teknolojilere Dayalı İletişim Sistemleri

Ögüt, 2001 : 26.

Tablo 1.1. incelendiğinde, sanayi toplumunun temel sistemlerinin bilgi toplumunda yeniden yapılandırıldığı ortaya çıkmaktadır. Özellikle toplumsal

sistemde yaşanan dönüşüm bilgi toplumunun temel özelliklerini yansıtmaktadır. Bilgi toplumunda kitleselleşmiş dönemsel eğitimden bireyselleştirilmiş yaşam boyu eğitime doğru bir dönüşüm yaşanmaktadır (Öğüt, 2001 : 26). Bu nedenle toplumsal yapıyı yönlendiren en temel kurum olan eğitim kurumunda yaşam boyu öğrenme ile ilgili temel politikaların oluşturulması, bir zorunluluk haline gelmiştir.

1.2. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.2.1. Türkiye'nin Yaşam Boyu Eğitim Politikaları

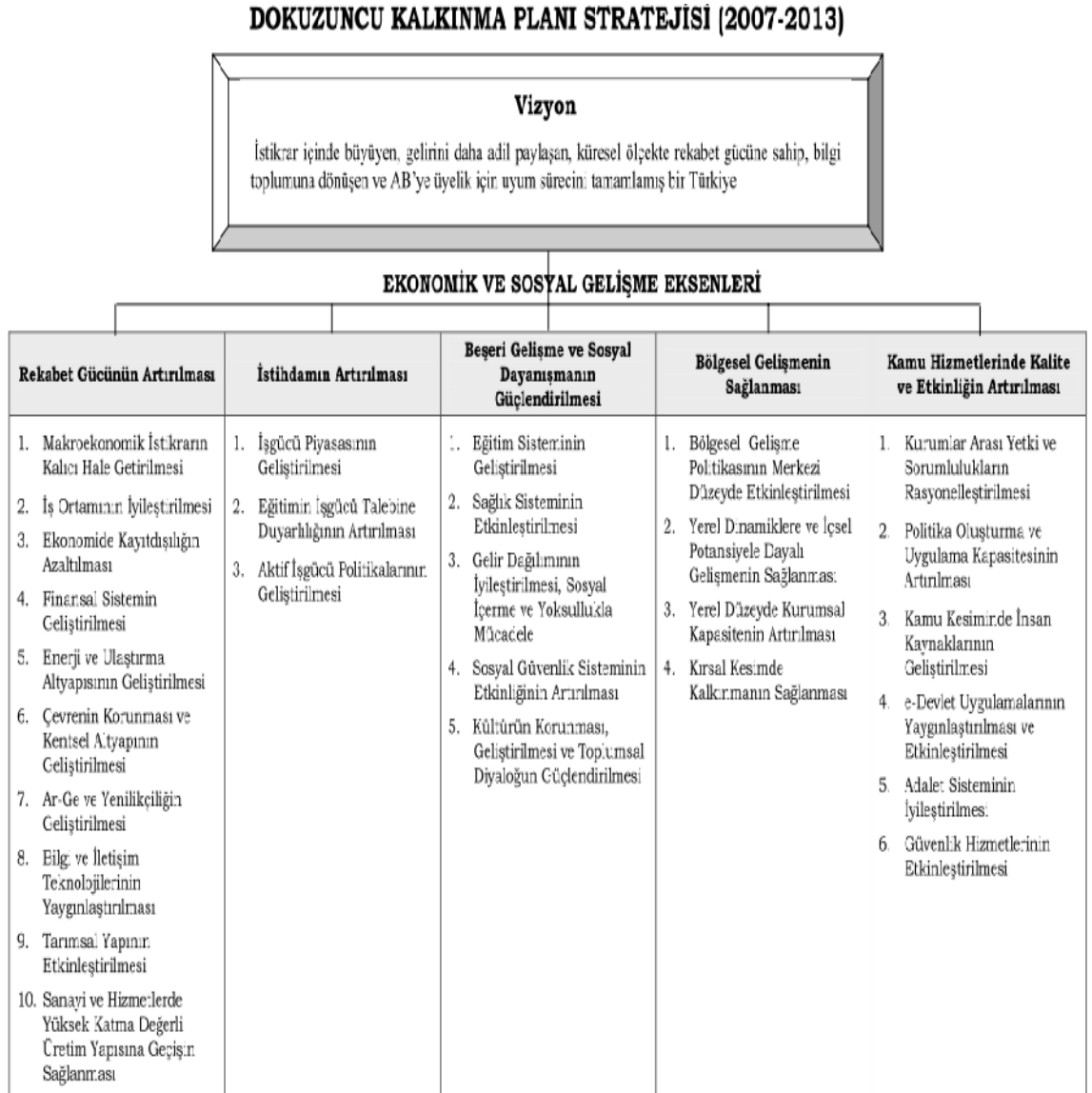
Türkiye, diğer aday ülkelerle birlikte Avrupa Birliği'nin belirlemiş olduğu eğitim politikalarını gerçekleştirme sürecinde önemli adımlar atmaktadır. Eğitim politikaları açısından, Avrupa Birliği'yle uyum çerçevesinde Milli Eğitim Bakanlığının eğitim alanında gerçekleştireceği çalışmalar şu başlıklarda toplanmaktadır (Kesim, 2009 : 12):

- Formatör ve öğretmenlerin eğitimini bilgi çağının gereklerine uygun hale getirmek
- Bilgi toplumunun yaratılması açısından gereken temel becerileri geliştirmek
- Finansal kaynaklarla birlikte, insangücünün de etkili kullanımını sağlamak
- Fırsat eşitliği çerçevesinde sosyal uyumu sağlamak
- Teknik ve bilimsel alanda atılımlar yapmak ve bu alanlara olan ilgiyi arttırmak
- Ülkeler arasında işbirliği ve değişim sürecini hızlandırmak
- Yabancı dil öğretimini geliştirmek
- Bilgi ve iletişim teknolojilerine tüm bireylerin ulaşabilmesini sağlamak
- Öğrenme ortamlarını tüm bireylere açarak öğrenmeyi daha cazip hale getirmek

Belirlenen politikalara ek olarak, 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Kalkınma Planında, ekonomik olarak istikrarı yakalamış, küresel ekonomide rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, Avrupa Birliği ile uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye vizyonu, uzun vadeli bir strateji olarak belirlenmiştir (DPT, 2006 : 1). Dokuzuncu Kalkınma Planı, Avrupa Birliği ile bütünleşme, bilgi

toplumu olma ve bilgi ekonomisinde rekabetçi bir güç haline gelme hedeflerinin yanında, yaşam boyu öğrenme kavramına da atıfta bulunmaktadır (DPT, 2006 : 82-87). 2007 - 2013 yıllarını kapsayan dokuzuncu kalkınma planında, ekonomik ve toplumsal gelişme eksenleri Şekil 1.1.'de şu şekilde sınıflanmıştır:

Şekil 1.1. Dokuzuncu Kalkınma Planında Belirlenen Ekonomik ve Toplumsal Gelişme Eksenleri



DPT, 2006 : 4.

Ekonomik ve toplumsal gelişme eksenleri ayrıntılı olarak incelendiğinde, bilgi ekonomisinin gerektirdiği yeterlikler çerçevesinde insan gücünün yetiştirilmesi için yaşam boyu eğitim stratejilerinin geliştirilmesinin bir zorunluluk olduğu, Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda belirtilmiştir. Ayrıca eğitim sisteminin bir bütün olarak, yaşam boyu eğitimle insan gücünün etkililiğinin artırılması, fırsat eşitliğinin

sağlanması, bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanabilen bireylerin yetiştirilmesi hedeflenmiştir (DPT, 2006 : 82-87).

Okul yöneticileri; eğitim sisteminin kalitesini yükseltecek, uygulamaları çalışanlarına öğretecek ve sistemin yol göstericileri, motivatörleri olan kişilerdir. Bu nedenle kaliteli bir eğitim sistemine ulaşmak için öncelikle işe okul yöneticilerinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesinden başlanmalıdır (Aslan, 2009).

Son yıllarda eğitime ayrılan paylarda bir artış gözlenmektedir. Ancak, eğitim için ayrılan kaynakların sınırlı olduğu ülkemizde eğitim iş görenlerinin hizmet içi eğitimine yeterli ölçüde kaynak aktarılamamaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetini bütün öğretmenlere ve yöneticilere ulaştırmanın zorluğu göz önüne alındığında, artık uzaktan öğretim yöntemlerinin ve örgütsel öğrenme kavramının gündeme gelmesi gerekmektedir (Aytaç, 2000).

Bu noktada, teknoloji destekli öğrenmeyi içeren uzaktan öğrenme ve uzaktan eğitim kavramları karşımıza çıkmaktadır (Valenta, 2001).

1.2.2. Okul Yöneticilerinin Geliştirilmelerinde Kullanılan Eğitim Yöntemleri

Turhan'a göre, okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde kullanılan eğitim yöntemleri de titizlikle seçilmelidir. Bu seçim, eğitimin niteliğini artıracaktır. Eğitim için sık kullanılan yöntemler iş başında ve iş dışında olmak üzere iki temel grupta sınıflanır.

1.2.2.1. İş Başındaki Eğitim Yöntemleri

İş başında eğitim, bir üst gözetiminde çalışana işin nasıl yapılacağı gösterilerek verilir (Byars ve Rue, 1997 : 214). İş başında sıklıkla, iş rotasyonu, koç/çalışma yaklaşımı, yöneticiler kurulu (junior board) ve proje çalışması yöntemleri kullanılır (Dessler, 2000 : 272-273).

Okullarda müdür yardımcılarının pek çok uygulamayı daha deneyimli olan yöneticilerle birlikte çalışarak iş başında öğrendikleri görülmektedir. Deneyimli bir yöneticinin yanında adaylık sınavını kazanan bir yöneticinin çalışması, ona danışması, koç/çalışma yaklaşımı yöntemine örnek olarak verilebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda eğitim bölgeleri ve eğitim kurulları

yöneticiler kuruluna benzer yöntem ile oluşturulmuştur. Bu kurullarda eğitimle ilgili pek çok karar alınır. Eğitim örgütlerinde eğitim iş göreninin, fiziki kapasitenin, ders araç-gerecinin ortak, etkili, verimli kullanılması, okulların akademik çevre ile iş birliğine gitmesi, eğitim örgütlerine gerekli tanıtım ve rehberlik hizmetlerinin yapılması, eğitim bölgelerinde hizmet veren iş gören, bina-tesis, araç-gereç ile eğitim uygulamalarında ulusal ve uluslar arası kabul gören standartlara ulaşılması ve böylece eğitimde kalitenin yükseltilmesi işlevlerini yerine getirmeye çalışırlar. Milli eğitimde farklı konuda komisyonlar tarafından proje çalışmalarına benzer yöntemle çalışılır. Bu projelerde okul yöneticileri de görev almaktadır. Projeler, mesleki ve teknik eğitim kurumlarını çağdaş bir yapıya kavuşturmak, uluslar arası çevre bilincinin geliştirilmesi, okul öncesi hizmetleri yaygınlaştıracak alternatif politikaların geliştirilmesi, öğretmen-öğrenci-yöneticiler ve diğer vatandaşlara Milli Eğitim Bakanlığı ile ilgili istedikleri bilgilerin kısa ve kolay yoldan ulaştırılması, kırsal kesimdeki kadınlara yönelik meslek eğitimi, ergenlik çağındaki çocukların sorunlarının en aza indirilmesi vb. konularda değişmekte ve bazı kuruluşlarla iş birliği halinde devam etmektedir (Turhan, 2005 : 15).

1.2.2.2. İş Dışındaki Eğitim Yöntemleri

Eğitim için özel bir yer düzenlenmesini gerektirir. İşe yakın veya uzak bir yer olabilir. İş dışındaki eğitim, yöneticilerin öğretilecek içeriğe dikkatlerini yoğun bir biçimde verebilmelerini sağlar. İş dışındaki yöntemler, örnek olay, rol oynama, yönetim oyunları, simülasyonlar, dış seminerler, üniversite ile ilişkili programlar, doğa yöntemleri, takım eğitimi vb. yöntemler olabilir. İş dışındaki yönetici geliştirme, üniversiteler tarafından, profesyonel kurumlardan sağlanabilir. Programların konuları, kurumun izlediği politika ve prosedürlere göre çeşitlenir. Konular, yönetim, insan kaynakları yönetimi, finans, bilgi sistemleri ve teknoloji, işletme stratejisi, örgütsel davranış, problem çözme, iletişim, yönetim ekonomisi, sosyal sorumluluk vb. olabilir (Dessler, 2000 : 275-278; Noe, 1999 : 200-214).

Milli Eğitim Bakanlığı'nda okul yöneticilerinin diğer kurumlarda değişik konularda eğitim programlarına katılmaları iş dışındaki eğitimlerdir. Milli Eğitim Bakanlığı, okul yöneticileri için ilgili 6 hizmet içi eğitim enstitüsü, öğretmen evleri, otelcilik ve turizm meslek liseleri pansiyonlu okulunda eğitim vermektedir. Okul yöneticileri aynı

zamanda Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversitelerle iş birliği çerçevesinde çeşitli üniversitelerde de eğitim almaktadırlar (MEB, 2010).

Yöneticilerin geliştirilmelerinde bu iki temel grup dışında uzaktan eğitimin, alternatif bir yöntem olarak kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerin gelişmesi ile uzaktan eğitim, iş görenlerin geliştirilmesinde oldukça yararlı hale gelmeye başlamıştır. Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemi ve teknolojileriyle sıklıkla geliştirilebilme kolaylığı düşüncesi, uzaktan eğitim yöntemi ve teknolojilerinin, geliştirmede kullanımının bir başlık altında incelenmesini gerekli kılmaktadır (Turhan, 2005 : 16).

1.3. UZAKTAN EĞİTİM (E-Learning)

Örgün eğitim sisteminin en belirgin özelliği eğitmen ve öğrencinin yüz yüze iletişim kurmasıdır. Bu tip eğitim genel olarak öğrencilerin değişik zeka ve öğrenme yetenekleri yerine grubun genel seviyesine göre düzenlenmektedir. Ancak ideal olan her öğrencinin kişisel özellikleri dikkate alınarak hazırlanmış ders içerikli eğitim sistemidir. Örgün eğitim anlayışı ile gerçekleştirilmesi çok zor olan bu sistem, uzaktan eğitim ve kapsamlı eğitim yönetim sistemleri sayesinde hayata geçirilmeye başlanmıştır. Örgün eğitime göre yapılan yatırım maliyetini karşılayacak sayıda öğrencinin olması durumunda uzaktan eğitim, diğer eğitim sistemleri arasında en ucuz olanıdır (Çetiner, 1999).

Uzaktan eğitim sistemi insan kaynaklarının yaşam boyu öğrenim modeliyle gerçekçi ve yenilikler içeren uyumlu, başarılı ve sosyal sorumluluk anlayışıyla geleceğin yüksek dinamik ideallerine yolculuk yapan bir yaklaşımdır.

Klasik anlamda eğitim, "bireylerde istendik ve kasıtlı davranış değiştirme süreci" olarak tanımlanır. Uzaktan eğitim sisteminde yaygınlaşan iletişim, yeni bir akım örneği e-eğitimde kendi dil, kural ve davranışlarını içeren kültürel değişimi içerir. Dünyanın her bir yerinden e-öğrenim sayesinde aralarında bir iletişim, dayanışma ve kaynak alışveriş ağı oluşturan sanal öğrenenler, önceden programlanmış kaynaklardan bağımsız içerik araştırı iletişimlerini sürdürebilirler. Uzaktan eğitim sisteminde bilgiyi

tek bir kaynaktan öğrenim yerine; çoklu ortamlardan bilgiye erişim, değerlendirilme, zaman ve mekan sınırsızlığında paylaşım ile bilginin kullanımını sağlar.

Yeni üç binlerin bilişim kültüründe uzaktan eğitim sistemi öncüdür. Böylece kurumsal yönetim ilkelerine bağlı, şeffaf, adil, katılımcı, hesap verebilen sosyal sorumluluğu yüksek organizasyonlar giderek değerlendirilir. İyi kurumsal yönetim özgün yetkinliklerle e-egitimde güven ve itibar sağlar. E-egitimde sağlıklı tasarım, işletim ve denetim küresel etik ilkelerin katkısı vardır. Aksi takdirde yüzyıllar içinde zorluklarla oluşturulan büyük sistem domino taşları gibi zincirleme yıkılabilir. Bu süreçte ağ ve sistem yönetim duyarlılığı, elektronik kütüphanelerin kullanımı e-egitimde üst başarıyı hızlandırır (Marşap vd, 2007).

Uzaktan eğitime uzman davranışın kazandırdığı profesyonel erdem mesleki amaçlarda insanları yakınlaştıran ortak değerler bireysel ve toplumsal amaçlarda dengeli uyum sağlar. İş ve yaşam kalitesinde uzaktan eğitimde bilişsel ve duyuşsal olgunluk ve davranış terbiyesi içerir.

Yaşam boyu öğretim daha iyi ve gelişim, sosyal uyum, daha iyi iş istihdamları ve vatandaşlığın etkin bir şekilde kullanımı için önemli bir rol oynar. Hayat boyu öğretim için uzaktan eğitim stratejisi, uzaktan eğitim, öğretim için faaliyetlerin organizasyonunda yenilik ve etkinlik, sosyal uyum ve vatandaşlığın etkin olarak kullanımı ve hareketlilik, uyum ve iş istihdamı sağlar.

1.3.1. Uzaktan Eğitimin Üstünlükleri

Zaman ve mekan açısından insanların birbirlerinden ayrı olmaları, görevlerinden alıkonmamaları, daha ucuza mal olması nedenleriyle uzaktan eğitim teknolojileri tercih edilmeye başlanmıştır. Ders materyalleri büyük kitleler için üretilebildiğinden maliyet daha az olabilmektedir. Alanında uzman olan kişilerden, büyük bir kitlenin eğitim alması uzaktan eğitim sayesinde olanaklı olmaktadır (Yaşar, 2000 : 135). Özellikle kişinin kendi hızında ilerlemesi sağlanabildiği için uzaktan eğitim çok yararlı olabilmektedir (Bayrak, 2001 : 65). Uzaktan eğitim, özünde sadece eğitim örgütlerine iletişim teknolojilerini eklemekle kalmayıp, bilginin çok hızlı değişmesi nedeniyle yaşam boyu eğitim şekline dönüşmüştür. Böylelikle uzaktan eğitim, eğitimde büyük bir fırsat eşitliği sağlar

ve eğitime de demokratik bir nitelik kazandırır. Kişilerin bilgiye en kolay ve kısa sürede erişmesine yardımcı olur (Turhan, 2005 : 17).

Uzaktan eğitim, özünde sadece eğitim örgütlerine iletişim teknolojilerini eklemekle kalmayıp, bilginin çok hızlı değişmesi nedeniyle yaşam boyu eğitim şekline dönüşmüştür (Moore ve Thompson, 1997 : 2). Böylelikle uzaktan eğitim, eğitimde büyük bir fırsat eşitliği sağlar ve eğitime de demokratik bir nitelik kazandırır. Kişilerin bilgiye en kolay ve kısa sürede erişmesine yardımcı olur (Yaşar, 2000 : 135).

1.3.2. Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitiminde Kullanılabilecek Yeni Bir Yöntem Olarak Uzaktan Eğitim

Uzaktan eğitim uygulamalarını ön plana çıkartan faktörleri şu başlıklarda sınıflandırmıştır:

- Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen değişimler
- Küresel, ekonomik ve sosyal gelişmeler
- Örgütsel yapıların değişmesi
- Eğitsel materyallerin sunulmasında kitle iletişim araçlarının kullanılması
- Bireylerin kitle iletişim araçlarını kendi ihtiyaçları için kullanmaları
- Eğitim öğretim süreçlerinin öğrenen topluma göre yeniden yapılandırılması ihtiyacı

Uzaktan eğitim, farklı yerlerde olan öğrenciler ve öğretmenler için öğrenme-öğretme süreçlerinin planlanması, ders materyallerinin, öğretim tekniklerinin farklı teknolojiler kullanılarak yapılandırılması ve uzak mesafelere rağmen etkileşim süreçlerinin yaşama geçirilme çabalarının bir yansımasıdır. Uzaktan eğitim kavramında vurgu yapılan en temel nokta, bireylerin öğrenme süreçlerinin esnek olması ve öğrenme sürecinde bireylerin zaman ve mekan bakımından özgürlüklerinin olmasıdır (Moore ve Kearsley, 2005 : 1-3).

Uzaktan eğitimin tanımı dört temel bileşeni içermektedir. Birinci bileşen uzaktan eğitim sürecinin kurumsal boyutunu oluşturmaktadır. Uzaktan eğitimin kurumsal boyutu, bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütlenen kurumları ve bu kurumların uzaktan eğitim süreciyle ilgili etkinliklerini içermektedir.

Uzaktan eğitim kavramının kurumsal boyutu, bu süreci bireysel çalışma sürecinden ayırmaktadır. Uzaktan eğitimin tanımındaki ikinci bileşen öğrencilerin ve öğretmenlerin, uzaktan eğitim sürecinde aynı mekanda olmayışlarıdır. Bu bileşen coğrafi anlamda birbirinden ayrı yerlerde olan bireyleri açıklamaktadır. Etkileşimli iletişim bileşeni, uzaktan eğitim tanımında yer alan üçüncü bileşen olarak ön plana çıkmaktadır. Etkileşim öğrencilerin öğretmenleri, danışmanları ve diğer öğrenci arkadaşlarıyla anında bilgi paylaşımına olanak sağlamaktadır. Tanımda yer alan son bileşen, öğrenen bireylerin, uzaktan eğitim sürecinde bulunan kaynakların ve danışmanların bir araya getirilmesini içermektedir (Simonson vd, 2006 : 32-33).

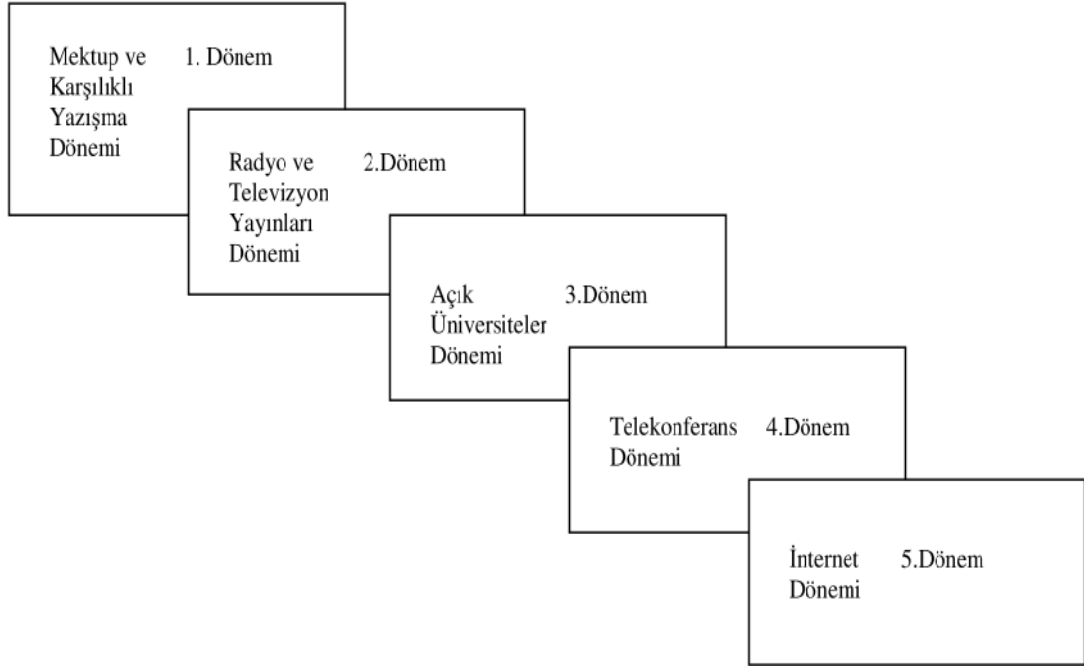
Uzaktan eğitimin eğitim kurumları için sağlamış olduğu yararları Moore ve Kearsley (2005 : 7-8) şu şekilde özetlemiştir:

- Tüm bireylerin, kendilerine sunulan eğitim olanaklarına erişimlerinin artırılmasını sağlayarak, fırsat eşitsizliklerini dengeler
- Sahip olunan eğitsel kaynakların maliyet etkinliğini artırır
- Eğitim sisteminin kapasitesinin geliştirilmesine yardımcı olur
- Eğitim kurumlarının deneyimlerini uluslararası boyutta paylaşmaları için fırsatlar yaratır
- Bireylerin sahip olduğu bilgi ve deneyimlerin çağın gereklerine göre geliştirilmesine yardımcı olur
- Eğitim sistemleri için yeni uzmanlık alanları geliştirmeye yardımcı olur
- Toplumsal sistemde önemli görevler üstlenen bireylerin eğitim ihtiyaçlarına hızlı çözüm olanakları yaratır

Uzaktan eğitim kavramını önemli kılan en temel özelliği, online eğitim sürecinin tüm boyutlarını yapısında barındırmasıdır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde meydana gelen hızlı değişimler coğrafi sınırları aşmış, bireylerin öğrenme sürecindeki zaman kısıtlamalarını azaltmış ve bireylere öğrenme sürecinde önemli esneklikler sağlamıştır. Uzaktan eğitimin 150 yıla varan köklü geçmişi, digital çağda online eğitim olanaklarıyla birleşmiş ve bireylerin gelecekteki eğitim ihtiyaçlarının karşılanmasında uzaktan eğitimi bir çözüm aracı haline getirmiştir

(Kesim, 2009 : 37). Moore ve Kearsley, (2005 : 25), uzaktan eğitimin tarihsel gelişim sürecini Şekil 1.2.'de beş temel dönemde sınıflandırmışlardır:

Şekil 1.2. Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişim Süreci * *Moore ve Kearsley, 2005:25'den alıntı.



Uzaktan eğitimin tarihsel gelişim süreci, aynı zamanda uzaktan eğitim teknolojilerinin de zaman içerisinde gelişiminin bir yansımasıdır (Kesim, 2009). Bu süreç, evde çalışma olarak adlandırılan, mektup ve karşılıklı yazışma dönemiyle başlamaktadır. 1880'li yılların başında posta hizmetlerinin ucuz ve güvenilir olması, demiryolu bağlantılarının gelişmesi, bireylerin evlerinde ve çalışma ortamlarında, kendilerinden uzakta bulunan öğretmenlerin onlar için belirlediği eğitsel yükümlülükleri yerine getirmelerini kolaylaştırmıştır (Moore ve Kearsley, 2005 : 24).

Uzaktan eğitimin tarihsel gelişim sürecinde ikinci dönem, radyo ve televizyon yayınları dönemidir. Bu dönemde radyo ve televizyonun bir eğitim teknolojisi aracı olarak uzaktan eğitim sürecinde ön plana çıkmıştır. Radyo ve televizyon yayınlarını izleyen üçüncü dönem uzaktan eğitimin gelişim dönemleri arasında açık üniversiteler dönemi olarak ön plana çıkmıştır. Bu dönem iletişim teknolojileriyle birlikte uzaktan eğitim sisteminin açık üniversiteler adıyla yeni bir örgütlenmesi olarak dikkat çekmektedir. 1980'li yıllardan başlayarak eş zamanlı grup etkileşiminin uzaktan eğitim sürecinde sesli ve görüntülü olarak gerçekleştirildiği dördüncü dönem,

uzaktan eğitimin tarihsel gelişim sürecinde telekonferans dönemi olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde telefon, uydular, kablo yayıncılığı ve bilgisayar ağları aracılığıyla telekonferans süreci yoğun olarak kullanılmıştır. Uzaktan eğitim sisteminin tarihsel gelişim sürecindeki en son ve en yeni dönem internet dönemidir. Bu dönemde öğrenme ve öğretme süreçleri, eğitim kurumlarında internet teknolojileri aracılığıyla online sanal sınıflar aracılığıyla yapılandırılmaktadır. (Moore ve Kearsley, 2005 : 24). Taylor (2001 : 3)'da uzaktan eğitimin tarihsel gelişim döneminde kullanılan modelleri ve bu modellerin özelliklerini Tablo 1.2.'de şu boyutlarda sınıflamıştır:

Tablo 1.2. Uzaktan Eğitim Modelleri ve Özellikleri

Uzaktan Eğitim Modelleri ve Teknolojileri	Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Özellikleri					
	Kullanım Esnekliği			Teknoloji Materyallerin Kullanıma Has Oluşu	İleri Düzeyde Etkileşim Olanağı	Kurumsal Değişken Maliyetlerin Azalma Durumu
	Zaman Boyutundan	Mekan Boyutundan	Bireysel Öğrenme Hızı Boyutundan			
Birinci Nesil Teknolojiler: Mektupla Öğretim Modeli						
▪ Basılı Materyal	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır	Hayır
İkinci Nesil Teknolojiler: Multi medya Modeli						
▪ Basılı Materyal	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır	Hayır
▪ Ses kaydı	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır	Hayır
▪ Görüntü kaydı	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır	Hayır
▪ Bilgisayar Destekli Öğrenme	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır
▪ Etkileşimli Video	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır
Üçüncü Nesil Teknolojiler: Tele öğrenme Modeli						
▪ Sesli telekonferans	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Hayır
▪ Video konferans	Hayır	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Hayır
▪ Sesli ve Görüntüli İletişim	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır
▪ Televizyon, Radyo Yayını ve Sesli telekonferans	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır

(Devamı Arkada)

Dördüncü Nesil Teknolojiler: Esnek Öğrenme Modeli						
▪ Etkileşimli Multimedya	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
▪ İnternet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
▪ Bilgisayar tabanlı iletişim	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Hayır
Beşinci Nesil Teknolojiler: Akıllı Esnek Öğrenme Modeli						
▪ Çevrimiçi Etkileşimli Çoklu ortam	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
▪ Elektronik Kaynaklara İnternet Tabanlı Erişim	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
▪ Otomatik Yanıt Sistemi Kullanılarak Bilgisayar aracılığıyla İletişim	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
▪ Kampus Portalı Aracılığıyla Kurumsal Kaynaklara ve Süreçlere Erişim	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet

Taylor, 2001:3

Tablo 1.2. incelendiğinde, uzaktan eğitim modellerinin teknolojinin gelişim hızı paralelinde bireysel öğrenme hızı, zaman ve mekan bakımından esnek ve etkileşime açık hale geldiği gözlenmektedir. Uzaktan eğitimin tarihsel gelişim süreci genel olarak incelendiğinde, bilgi ve iletişim teknolojilerine dayalı olarak gerçekleşen tek bir öğrenme şeklinin olmadığı görülmektedir. İletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı, online öğrenme, bilgisayar destekli öğrenme, web tabanlı öğrenme, sanal öğrenme, dijital öğrenme gibi farklı öğrenme konseptleri, uzaktan eğitimde kullanılmaktadır (Punnie ve Cabrera, 2006 : 17). Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişim hızı, bireyleri bu gelişim sürecine ayak uydurmaya zorlamaktadır.

Bilgisayarların yüksek hızlı ağ teknolojileriyle birbirine bağlanması, öğrenen toplum kavramının ön plana çıkması, bilgi ortamlarının gelişmesini sağlamıştır. Böyle bir ortamda, eğitim kurumları tüm bireylere eşit uzaktan eğitim olanakları sunma konusunda örgütsel yapılarını yeniden gözden geçirme çabası içine girmişlerdir (Godschalk ve Lacey, 2001 : 477). Uzaktan eğitim teknolojilerinin gelişmesi ve teknoloji alt yapılarının oluşturulmasıyla birlikte uzaktan eğitim dünyada yoğun olarak

kullanılmaya başlanmıştır. Picciano (2001 : 12-13) altı farklı kıtadaki uzaktan eğitim programı uygulayan önemli ülke ve üniversiteleri Tablo 1.3’de sınıflandırmıştır:

Tablo 1.3. Ükelere Göre Dünyadaki Uzaktan Eğitim Programları

Kıta	Ülke	Üniversitenin Adı
Kuzey Amerika	Amerika Birleşik Devletleri	University of Alaska, Fairbanks
	Amerika Birleşik Devletleri	University of California Extension Center
	Amerika Birleşik Devletleri	University of Florida
	Amerika Birleşik Devletleri	Pennsylvania State Department of Distance Education
	Amerika Birleşik Devletleri	University of Wisconsin Extension
	Kanada	Alberta Distance Learning Centre
	Kanada	Athabasca University
	Kanada	University of Waterloo
	Meksika	The Virtual University Monterrey
	Meksika	Universidad Nacional Autonoma de Mexico
Güney Amerika	Arjantin	Circulo de Suboficial del Ejercito
	Bolivya	Universidad NUR
	Brezilya	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
	Ekvator	Instituto Radiofonico Fe y Alegria
	Venezuela	Instituto Radiofonico Fe y Alegria
Avrupa	Finlandiya	Finnish Association For Distance Education
	Fransa	Centre National d'Enseignement a Distance
	Almanya	Fern Universitaet

(Devamı Arkada)

Avrupa (Devam)	Norveç	Norwegian Association for Distance Education
	Rusya	University of the Russia's Academy of Education
	İspanya	Universidad Nacional de Educacion a Distancia
	İsveç	Swedish Association for Distance Education
	Türkiye	Anadolu University
	İngiltere	Edinburgh's Telford College
	İngiltere	Open University
	İngiltere	University of London External Program
Asya	Çin	Radio and Television University Network
	Hindistan	Indira Gandhi Open University
	Endonezya	Universitas Terbuka
	Kore	National Open University
	Pakistan	Allama Lqbal Opn University
	Filipinler	Open University of the Phillipines
Afrika	Botswana	Department of Non-Formal Education
	Güney Afrika	UNISA
	Tanzanya	Open University of Tanzania
	Tunus	Intitut Superieur de l'Education et de la Formation Continue
Avustralya	Zambiya	National Correspondence College
	Avustralya	Open Training and Education Network
	Avustralya	University of New England
	Yeni Zelanda	Open Polytechnic of New Zealand
	Yeni Zelanda	The New Zealand Correpondence School
	Papua Yeni Gine	Institute of Distance and Continuing Education

Picciano, 2001 : 12-13.

Tablo 1.3. incelendiğinde, dünyada beş kıtada toplam 31 ülkede uzaktan eğitim sistemini uygulayan toplam 42 üniversite ön plana çıkmaktadır. Uzaktan eğitim hizmeti sunan kurumları, diğer eğitim kurumlarından bazı temel noktalarda farklılık göstermektedirler.

Uzaktan eğitim veren kurumların bazı temel görevlerini Holmberg (2001 : 63-64) şu başlıklarda özetlemiştir:

- Uzaktan eğitim sürecinde kullanılacak ders materyallerinin hazırlanması ve geliştirilmesi
- Kullanıcı dostu ve öğrenci merkezli uzaktan eğitim teknolojilerinin seçimi
- Teknoloji altyapısının oluşturulması ve güncellenmesi
- Kullanılacak ders materyallerinin öğrencilere sunulması
- Uzaktan eğitim sürecinde danışmanlık hizmetleriyle öğrencilere dönütler vermek
- Akademik personel, program tasarımcısı ve diğer teknik uzmanların yoğun işbirliği içerisinde olması.

Uzaktan eğitim, dünyada kabul gören bir yaklaşım olarak yaygın olarak kullanılsa da zaman zaman çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir. Türkiye’de uzaktan eğitim uygulamalarında karşılaşılan problemler şu başlıklarda özetlenebilir (Başbakanlık, 2004 : 369):

- İnternet alt yapısından kaynaklanan sorunlar
- Kalite ve standardizasyonun istenen düzeyde olmayışı
- Kurumsallaşma sürecinin istenen düzeyde olmayışı
- İlgili yasal mevzuatın yetersizliği
- Araştırma ve geliştirme yatırımlarının istenen düzeyde olmayışı
- Bilgisayar ve internet olanaklarına herkesin ulaşamaması

Yaşam boyu eğitim sürecinde bireylerin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili olarak kullanabilmeleri, ülke genelindeki coğrafi, ekonomik ve yönetsel boyutları da dikkate alarak uzaktan eğitim uygulamalarının etkili biçimde sürdürülebilmesi için geleceğe yönelik bazı önlemlerin alınması bir zorunluluk olarak ön plana çıkmıştır (Başbakanlık, 2004 : 387).

İkinci Türkiye Bilişim Şurasında Türkiye’de uzaktan eğitim sürecinde gelecek yıllarda alınması gereken önlemler şu başlıklarda sınıflandırılmıştır (Başbakanlık, 2004 : 387-390):

- Türkiye’de altyapısı, eğitim-öğretim kadrosu yeterli üniversiteler, uzaktan eğitim uygulamalarına öncülük etmelidir
- Uzaktan eğitimde içerik geliştirme çalışmaları yoğunlaştırılmalıdır
- Uzaktan eğitim programlarının akreditasyonu sistemi oluşturulmalıdır
- Bilgi toplumunun ihtiyaçları göz önünde bulundurularak yeni iş tanımları oluşturulmalıdır
- Tüm öğretmenlerin bilgisayar sahibi olmaları sağlanmalıdır
- E-öğrenme uygulamaları, ilköğretim kademesinin erken dönemlerinden başlanarak yapılandırılmalıdır
- İnternet ortamlarında Türkçe karakterlerin kullanılmasını sağlayacak çözümler araştırılmalıdır
- Türkiye’de uzaktan eğitim politikalarını düzenleyecek bir konsorsiyum oluşturulmalıdır
- *Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenler ve okul yöneticilerine yönelik düzenlediği hizmet içi eğitim etkinliklerinin bir kısmı e-öğrenme yoluyla hazırlanmalıdır*
- Uzaktan eğitim yoluyla alınacak sertifikaların kamu kurumlarında tanınması için gerekli çalışmalar yoğunlaştırılmalıdır.

Yasam boyu öğrenme sürecini başlatan ve bireylere yasam boyu öğrenme becerilerini başlatan eğitim örgütleri olarak okullar toplumsal gelişim sürecinde büyük önem taşımaktadırlar (Kesim, 2009).

1.4. HİZMET İÇİ EĞİTİM

1.4.1.Hizmet içi Eğitimin Tanımı

Hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkinliğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla işgücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında; iş görene yönelik çalışma hayatı süresince bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir (Köse vd, 1993).

En yaygın ve kapsayıcı ifadeyle, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış veya çalışmakta olan kişilere,

görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere verilen planlı eğitim etkinlikleri olarak tanımlanabilecek hizmet içi eğitim, günümüzde giderek daha önemli hale gelmektedir. Dünyada yaşanan yoğun rekabet, bilgi ve teknolojideki hızlı gelişmeler, hizmet öncesi eğitimle alınan bilgilerin zamanla iş ortamında yetersiz kalmasını doğurmuştur. Bu durum, hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya koymuştur. İş görenlere işin ve iş yerinin gerektirdiği eğitimi vermek, emeğin ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasının yanında, ülke kaynaklarının da israf olmasını önleyecektir (Öztürk ve Sancak, 2007).

İşe yeni giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı zamana kadar geçen süre içerisinde işinin gelişimine yönelik her türlü gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilmesi için sürekli olarak eğitilmek zorundadır. İş görenlerin işe yaklaşmasını sağlamak, verimliliği arttırmak, gelecekteki görevleri ve sorumlulukları yerine getirebilmek için eğitilmesi gerekmektedir. Bu da hizmet içi eğitimle mümkün olmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

Bir diğer ifadeyle hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi sürecidir (Pehlivan, 1997).

Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenlerin başında, çalışanların bilgi ve becerilerini artırabilmeleri, teknolojik gelişmeleri yakından takip edebilmeleri mesleklerinde kariyer yapabilmeleri, mesleki alanda gelişebilmeleri gelmektedir. Bu nedenle hizmet öncesi ve hizmet süresince eğitim sürekli olmalıdır. Genel olarak hizmet içi eğitim verimliliği yükseltmek, çalışanları motive etmek, personelin dikey ilerlemesini sağlayabilmek, işten ve çalışma ortamından kaynaklanan şikâyetlerin en aza indirilmesini sağlamak, çalışma ortamına dinamizm sağlamak, yöneticilerin denetim ve görev yüklerini en aza indirmek amaçlanmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

Yeni bir bin yıla girilen, bilgi çağını yaşayan günümüz dünyasında meslekler, bakış açıları, çalışma şartları ve teknikleri hızla değişime uğramaktadır. Herhangi bir örgün eğitim kurumundan mezun olmakla kazanılan beceri ve mesleki bilgiler, bu alanlardaki hızlı değişim karşısında bir süre sonra yetersiz kalmaktadır. Verimliliği artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen işletmelerle, kalkınmayı

sağlayarak refah düzeyini yükseltmeyi amaçlayan ülkeler iş görenlerini hizmet içi eğitime tabi tutarak her türlü gelişmeye anında ayak uydurmak; hatta her türlü gelişmede öncü olmak arzusundadırlar.

Genç bir nüfus yapısına sahip ve sanayileşmesini tam olarak sağlayamamış olan Türkiye için, hizmet içi eğitimin önemi giderek artmaktadır. Hem insangücü, hem de doğal kaynaklar bakımından oldukça zengin durumda bulunan ülkemizin, kaynaklarını etkin ve doğru kullanması, gelişmesi ve ülkeler arasında hak ettiği yeri almasında temel öneme sahiptir.(Öztürk ve Sancak, 2007).

İş başında eğitim-hizmet içi eğitim faaliyetleriyle çalışanlara yönelik olarak geliştirici kursların açılması, e-eğitim alanında danışman ve yönetici gelişimine yönelik programlara içerik yazılımların ve destek sağlayan danışman ve uzmanların desteklenerek esnek programların geliştirilişi, işletmelerde insan kaynakları yöneticilerinin rehberliğinde e-eğitim geliştirme birimlerinin kurularak ar-ge çalışmalarına geniş yer verilmesi, yeni e-eğitim projelerinin hazırlanarak aktif katılımın sağlanması olumlu sonuçlar doğurabilecektir (Marşap vd, 2007).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hız kazandığı bu dönemde, personelde aranan yeterliliklerde değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Taymaz,1997).

Hizmet öncesinde verilen bilgilerin iş ortamında yetersiz kalması, çalışanlarda kariyer yapma isteğinin artması, değişime ve gelişmelere uyum zorunluluğu, bazı bilgi ve becerilerin sadece iş başında öğrenilmesi, öğrenme ve kendini geliştirme isteğinin olması gibi nedenler hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Hizmet içi eğitimi öğrenmeyi tesadüfi olmaktan çıkartıp planlı ve programlı hale getirmektedir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

1.4.2. Hizmet-içi Eğitimin Türleri

Hizmet-içi eğitim faaliyetlerini dört başlıkta toplayabiliriz:

a. İşe yeni başlayacak olanlara yönelik eğitim;

Hizmet öncesi eğitim (Pre-service training)

İş tanıma ve uyum eğitimi (Job Definition and Adaptation Training)

İş başında yetiştirme (On the Job Training)

b. Meslek kazandırma eğitimi;

Meslek becerileri kazandırma (Acquiring Vocational Skills)

Temel meslek eğitimi (Basic Vocational Training)

c. Meslekli olarak çalışmakta olanlara yönelik eğitim;

Teknolojiye uyum eğitimi (Adaptation Training to Technology)

Meslekte ilerleme ve geliştirme eğitimi (Further and Upgrade Training in Vocational)

İleri meslek eğitimi (Further Vocational Training)

d. Yöneticilerin eğitimine yönelik faaliyetler;

Yönetim bilim ve teknolojisi eğitimi

Ar-ge, sorun çözme vb. konularda eğitim

Teknolojiyi izleme, değerlendirme ve uyarlama eğitimi

Toplam Kalite Yönetimi

Değişim Yönetimi

Kriz Yönetimi

Örgüt Geliştirme

Amaçlara Göre Yönetim

Sinerji Yönetimi

Zaman Yönetimi

Stres Yönetimi

Çatışma Yönetimi

Proje Yönetimi

1.4.3. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Hizmet içi eğitimle belirlenen amaçlar hem örgütün hem de eğitim görecektir personelin ihtiyaçlarına yönelik olarak tespit edilmelidir. Ayrıca hizmet içi eğitimin amacı, personelin sadece genel kültürünü artırmak değil, personelin örgüt tarafından istenen niteliklere sahip olmasını sağlamaktır(Gül,2000).

Hizmet içi eğitimin amacı şu şekilde sıralanabilir;

- İşe başlayan çalışanın kuruma uyumunu sağlamak ve kurumun amaç ve politikalarını öğretmek,
- Mevcut ve/veya değişen iş akışını çalışan personelin mümkün olan en kısa sürede öğrenmesini sağlamak,
- Çalışan personelin işyerine olan aidiyet duygusunu geliştirmek,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve değişimlere uyum sağlayarak, yeni metod ve tekniklerin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- Ofiste gerçekleştirilen işlerin nitelik, nicelik ve verimliliğini artırmak,
- Çalışan personelin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgileri artırılarak ofiste gerçekleştirilen işlerin zamanında gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak ve hataların en aza indirilmesini sağlamak,

- Malzeme ve enerji tasarrufunun gerekliliği verilerek, minimum maliyetlerle kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici bilgiler vermek, iş güvenliğini sağlamak,
- İşin gerektirdiği temel mesleki bilgi ve becerileri öğretilerek, çalışan personelin kendine güvenini sağlayarak moralini yükseltmek,
- Çalışan personelin iş yükü ve çalışma arkadaşları ile ilgili şikâyetlerinde azalma olur.
- Hataların azalması kontrol yükünü de hafifletir.
- Üstlerin astlarını denetleme işleri kolaylaşır.

Hizmet içi eğitimin etkin olduğu işletmelerde, yönetsel kararlar daha doğru ve zamanında alınmakta ve uygulamayı kolaylaştırıcı özelliği bulunmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009)

Hizmet içi eğitimin ilkelerini şöyle sıralayabiliriz;

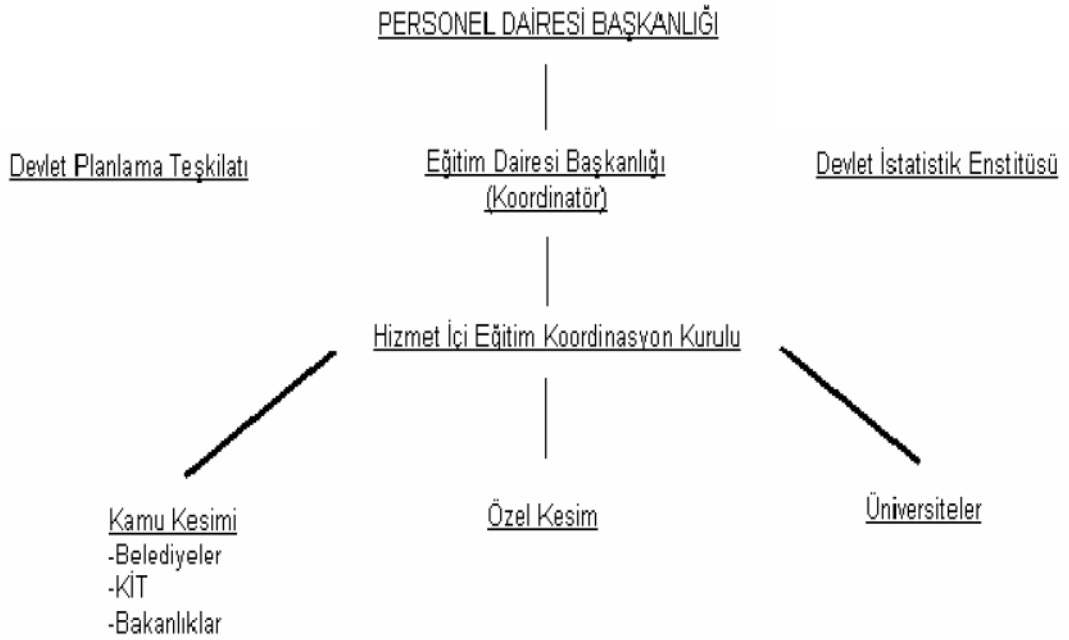
1. İş yerlerinde bilgi ve teknik etkinliğin artırılması düşünceinin yerleştirmesine destek olunması,
2. Hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitim ve kendini geliştirme kavramlarının bütünleştirilmesi,
3. İş görenlerin periyodik aralıklarla hizmet içi eğitime alınması,
4. Hizmet içi eğitim-verimlilik-meslekte ilerleme bağının kurulması,
5. Hizmet içi eğitim sonunda eğitim-ücret-yükselme dengesinin kurulmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması,
6. Hizmet içi eğitim almış kişilerin aldıkları eğitimle ilgili alanlarda çalışması,
7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin süreklilik göstermesi,

8. Kurumdaki her amirin maiyetinde çalışan personelin yetiştirilmesinden sorumlu olması,
9. Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi,
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlanmada bütün personele eşit fırsat sağlanması,
11. Hizmet içi eğitimde maliyet etkililiğinin sağlanması esastır (Aytaç, 2000).

Bir kurumun başarısı, örgüt amaçları ve politikasının saptanmasına, stratejinin uygun bir şekilde hazırlanmasına, geçerli ve uygulanabilir kararların alınmasına, iyi bir yönetim ile denetime bağlıdır. Bu fonksiyonları yerine getiren üst kademe personelidir. Kurumda bu fonksiyonlarda aksama görülüyor, yeniliklerin, gelişmelerin etkisinde kalıyorsa hizmet içi eğitime üst düzeyden başlanır ve alt düzeye doğru gidilir (Taymaz, 1997 : 56).

Eğitim yöneticisi, birime verilen görevleri yerine getirerek eğitim politikasını uygular ve amaçlarına ulaşmasını sağlar. Bu amaçla eğitim birimi yöneticilerinin gerekli yeterlilikleri kazanması gerekmektedir. Eğitim yöneticilerine verilecek hizmet içi eğitimde şu tutum ve davranışları kazanması beklenebilir: Eğitim yönetimini tanımlaması, yönetim süreçlerini bilmesi, liderliğin önemini kavraması ve uygulaması, yetki ve sorumluluk kavramlarını bilmesi, yönetici uzman ilişkilerinin önemini kavraması, personel yönetimi konusunda görüş sahibi olması, eğitimde araştırma tekniklerini kavraması, eğitim amaç ve politikalarını saptayabilmesi, personelin hizmet içi eğitim ihtiyacını saptayabilmesi, uzun ve kısa süreli eğitim planlarını hazırlayabilmesi, eğitimde uygulanan programları geliştirebilmesi, programların uygulanması için uygun ortamı sağlayabilmesi, yardımcı ders araçlarından yararlanılmasını sağlaması, yetişkinler psikolojisinin kavramış olması, insan ilişkileri değerini kavraması, eğitimde denetimi kavramış olması, eğitimde yatırım türlerini bilmesi, eğitimde başarı ve program değerlendirmesi yapabilmesi, yöneticilik görevini benimsemesi ve istekli olması, demokratik davranışlar göstermesi, davranışlarını kontrol edebilmesi hizmet içi eğitim sonucunda eğitim yöneticilerinin kazanması beklenen tutum ve davranışlardır (Taymaz, 1997 : 105-106).

Şekil 1.3. Kamu ve Özel Kesimi Kapsayan Hizmet İçi Eğitimde Örgütsel Koordinasyon Modeli Önerisi (Aytaç, 2000)



Son yıllarda eğitime ayrılan paylarda bir artış gözlenmektedir. Ancak, eğitim için ayrılan kaynakların sınırlı olduğu ülkemizde eğitim iş görenlerinin hizmet içi eğitimine yeterli ölçüde kaynak aktarılamamaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetini bütün öğretmenlere ve yöneticilere ulaştırmanın zorluğu göz önüne alındığında, artık uzaktan öğretim yöntemlerinin ve örgütsel öğrenme kavramının gündeme gelmesi gerekmektedir(Aytaç, 2000).

Çetin ve Yalçın'a göre, eğitim sistemindeki zorluklarla karşılaşacak olan ilk insanlar eğitim yöneticileridir. Eğitim yöneticilerinin ise karşılaştıkları bu sorunları çözebilmeleri, eğitim yöneticiliği alanında kaliteli, yüksek değişim hızına ulaşabilmelerine dolayısıyla hizmet içi eğitimlerine ağırlık vermeleri ile sağlanacaktır.

Hizmet içi eğitimin, yılda 1–3 kez düzenlenmesi ile ne kadar kapsamlı olursa olsun sürekli değişen koşullara ayak uydurduğu söylenememektedir (Bakioğlu vd, 2002 : 109). Ancak az da olsa hizmet içi eğitim, bir taraftan bireyi değişime hazırlayarak örgütün sürekliliğini sağlarken, diğer taraftan da yeni bilgiler üreterek örgütün değişen koşullara uyumunu kolaylaştırmıştır. Ayrıca hizmet içi eğitim insan kaynağının etkili kullanımına ve geliştirilmesine de katkıda bulunarak, kurumlarda verimliliğin ve etkinliğin artırılmasını, üretilen mal ve hizmette kalitenin yükselmesini sağlamaktadır. Böylece bireyin öğrenimi boyunca

edinmiş olduğu ancak, hızlı teknolojik ve bilimsel gelişmeler nedeniyle yeterli olmayan bilgi, beceri ve davranışlarının hizmet içi eğitim etkinlikleri ile geliştirilmesi olanaklı hale gelmektedir (Çetin ve Yalçın, 2003 : 51).

1.4.4. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları

Tüm meslek gruplarında yer alan bireyler, mesleklerini, çağın gereklerine göre yapabilmek açısından sürekli bir eğitim alma ihtiyacı duymaktadırlar. Bu ihtiyaç, eğitim sisteminin en temel unsurları olan öğretmenler ve okul yöneticileri içinde kendini hissettirmektedir. Bakanlık personelinin hizmet içi eğitim etkinlikleri, Hizmet-içi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından gerçekleştirilmektedir (Kesim,2009 : 32). Milli Eğitim Bakanlığı'nın son beş yıldaki hizmet içi eğitim faaliyetleri, Tablo 1.4.'de gösterilmiştir:

Tablo 1.4. Milli Eğitim Bakanlığının Son Beş Yıldaki Hizmet-içi Eğitim Faaliyetleri

Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlendiği Yıl	Toplam Hizmet-içi Eğitim Faaliyeti Sayısı	Okul Yöneticileri İçin Düzenlenen ek Hizmet-içi Eğitim Faaliyeti Sayısı	Okul Yöneticileri için Düzenlenen/Düzenlenecek Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlenen/Düzenlenecek Toplam Hizmet-içi Eğitim Faaliyetlerine Oranı (%)
2005	575	59	10.26
2006	620	58	9.35
2007	670	100	14.92
2008	796	103	12.93
2009	826	106	12.83

Tablo 1.4. MEB Hizmet-içi Eğitim Başkanlığı, 2009a'dan uyarlanmıştır.

Eğitim ve okul yöneticilerinin, değişim sürecinde eğitim bilimlerinde ve yönetim alanında ortaya çıkan yenilikleri içselleştirebilmesi için, süreklilik gösteren ve güncellenen hizmet içi eğitim etkinlikleriyle yetiştirilmesi gerekmektedir (Başaran, 1996 : 119). Tablo 3 incelendiğinde, Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri, 2005-2009 yıllarını kapsayan 5 yıllık zaman dilimi şeklinde

gösterilmiştir. 2009 yılındaki toplam hizmet içi eğitim faaliyetleri hedeflenen ve gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim faaliyetlerini de içermektedir. Tablo 63 incelendiğinde, okul yöneticilerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, toplam hizmet içi eğitim faaliyetleri içindeki payının oldukça az olduğu görülmektedir (Kesim, 2009 : 32).

Eğitim bilimlerinde meydana gelen değişimler, yaşanan eğitim sorunlarına pratik çözüm arayışlarını beraberinde getirmektedir. Çözüm arayışları, eğitim sistemlerinde reformlar yapmayı bir ihtiyaç haline getirmiştir (Şişman ve Taşdemir, 2008 : 154). Kesim'e göre ise okul yöneticilerinin yetiştirilmesinde yeni yaklaşımların kullanılması, bu çözüm arayışlarından birini oluşturmaktadır. Okul yöneticilerinin yeni yaklaşımlar çerçevesinde yetiştirilmeleri sürecinde öncelikle bu yaklaşımların kullanılmasını gerektiren etmenlerin analiz edilmesi gerekmektedir.

1.5. UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM

1.5.1. Uzaktan Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Uzaktan hizmet içi eğitim, personelin kendini geliştirmesi, mesleki eksikliklerini tamamlaması ve kendi mesleği ile ilgili yenilikleri takip edebilmesi için verilen hizmet içi eğitimin uzaktan eğitim yöntem ve uygulamalarıyla birlikte verilmesidir.

Uzaktan eğitim programlarının hemen hepsi, hizmet içi eğitimde kullanılabilir. İletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte, hizmet içi eğitimde kullanılan teknolojilerde aynı paralellikte gelişmektedir. Günümüzde hizmet içi eğitimde yeni yaklaşım olarak web tabanlı ve internet tabanlı hizmet içi eğitim yöntemleri tercih edilmektedir.

Web tabanlı eğitim uygulamalarına günümüzde oldukça sık rastlanmaktadır. Bankalar, çeşitli kamu kuruluşları ve özel sektör çalışanları uzaktan eğitime tabi tutulmakta, eğitim sürecinde ve eğitim sonunda yapılan sınavlarla başarıları ölçülerek bilgisayar üzerinden sınav sonuçları kendilerine bildirilmekte ve gerektiğinde grup içindeki başarı sıraları gösterilmektedir. Web tabanlı eğitim, öncelikle firmanın altyapısına göre oluşturulmalı ve sonra uygulamaya konulmalıdır. Geleneksel olarak

uygulanan bilgisayar destekli eğitimlerin çoğu, genellikle yoğun yönlendirmeler içerir ve fazlaca “birey odaklı” dırlar. Ancak internet teknolojisinin çok geliştiği günümüzde birey odaklı ve çok fazlaca yönlendirme içeren internet destekli eğitimler, geçerliliğini yitirmeye başlamıştır(Yılmaz ve Düğenci, 2010 : 4).

Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu, Mayıs 2010’da düzenlenen Hizmet-içi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayında, “Bakanlıktaki eğitim-öğretim hizmetlerinin öğretmenler vasıtasıyla yürütüldüğünü hatırlatmış ve, “Öğretmenlerimizin mesleki gelişimleri için çok daha fazla çaba gösterilmesi, “uzaktan eğitim” gibi yöntemlerin daha etkili bir şekilde kullanılması gereği öne çıkmaktadır. Aslında Bakanlık olarak tüm kademelerde görev yapan personelin, özellikle öğretmenlerimizin yetiştirilmelerine yönelik hizmet içi eğitim çalışmalarına özel bir önem veriyoruz. Ancak, 700.000’i aşkın büyük bir personel/hedef kitlemizin olduğu düşünüldüğünde öğretmenlerimizin mesleki gelişimleri için daha etkili ve daha verimli sonuçlar doğuracak yöntemlere, ihtiyaç analizlerine ve hizmet içi eğitim modellerine odaklanmalıyız.” demiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü’nün düzenlediği Okul Liderliğinin Geliştirilmesi Konferansı özet raporunda “Okul Yöneticiliği Eğitim Programı” kapsamında; MEB ve YÖK arasında işbirliği sağlanarak üniversitelerin ilgili bölümlerinden uzman desteği sağlanması ve tezsiz yüksek lisans ve uzaktan eğitim seçeneklerinin dikkate alınması gereklidir denilmektedir(2009).

Dünyada ve Türkiyede “e-Learning” gelişmekte olan bir eğitim teknolojisidir. Amerikan Toplumunu Geliştirme ve Eğitim Derneği (American Society of Training and Development-ASTD) ye göre e-Learning yıldan yıla artmakta ve hızla büyüyen bir eğitim endüstri dalı olduğunu açıklamıştır. Amerikan işletmelerin üçte ikisi eğitimde e-Learning kullanmaktadır buna yüksek performanslı işletmelerde dahildir. Eğitimin daha çok %33 oranında bilgi teknolojilerini öğreniminde, %67 oranında ise tepe ve orta kademe yöneticilerine yönelik kalite iyileştirme ve yönetici geliştirme konularında kullanılmaktadır. Geleneksel eğitimden yani sınıfta yüz-yüze eğitimden internet bazlı elektronik ortamda eğitime “e-Learning”e geçiş işletmeler hız kazandırmış ve eğitim maliyetlerini düşürmüştür. E-Learning ile zamandan tasarruf edildiği gibi çalışan işyerinde veya evde veya haftasonları istediği zaman eğitimini yapabilmektedir. Geleneksel

şekilde sınıfta eğitim sırasında ofis dışında olacağından arayan müşteriler beklemek zorunda kalacaktır. e-Learning bir çok kişiye aynı anda eğitim verebilir ama geleneksel bir sınıfta eğitim 1-20 kişi arasında sınırlıdır. IBM 30.000 yakın üst-orta-ilk kademedeki yer alan yöneticilere altı aylık bir e-Learning programı uygulamıştır. Program öncesi yapmış olduğu bir araştırmada yöneticiler geleneksel eğitimden yani yüzyüze, sınıfta yapılan eğitimden yana olduklarını belirtmişler ancak e-Learning programından sonra bu yeni metodu benimsediklerini açıklamışlardır. IBM'in Dünya çapında Gelişme Departmanı Direktörü Nancy Lewis "e-learning ile 5 misli daha fazla memnuniyet sağladıklarını ve ayrıca maliyetlerde düşüş görüldüğünü belirtmiştir. e-Learning eğitim programından önce yöneticilerin seyahat etmek zorunda kaldıklarını şimdi ise on-line ile istedikleri zaman ve yerde bu eğitimleri alabilmekte ve dolayısıyla eğitimlerin artık can sıkıcı olmaktan çıktığı belirtilmiştir (Wolff, 2005).

İkibinli yıllarda çoklu-çağırım multi-media) ile eğitimin genel ve meslekî eğitimde değil, ileri eğitim amacıyla hizmet içi eğitimde yoğunlaşması beklenmektedir. Özellikle, hizmet içi eğitimde öğretim yöntemlerinin ve ele alınacak programların okul seviyelerinin ihtiyaçlarına göre tespit edilmesinde bu faktörün göz önüne alınması gerekir (Aytaç, 2000).

Yenilmez ve Aşkoğlu, "İdari Süreçlerde İnternet Kullanımı Yeterliliği" adlı çalışmaları sonucunda çıkan bulgularla bir hizmet-içi eğitim modeli geliştirilmiştir. Bu Modelde Personele kendi iş süreçlerinde ve özel hayatlarında kullandıkları İnternet uygulamaları konusunda web tabanlı uzaktan eğitim modeliyle hizmet içi eğitim verilmesi önerilmektedir(2010).

1.6. PROBLEM CÜMLESİ

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nelerdir?

1.7. ALT PROBLEMLER

1. Okul yöneticilerinin;
 - a. uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - b. hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin görüşleri nelerdir?

- c. görüşlerine göre uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar nelerdir?
 - d. görüşlerine göre hizmet içi eğitim ihtiyaçları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitimin alt boyutlarına ilişkin görüşleri
- i. görev yapmakta oldukları okul türü,
 - ii. öğrenim durumu,
 - iii. yöneticilik kıdemi,
 - iv. meslek hayatında alınan hizmet içi eğitim sayısı,
 - v. hizmet içi eğitimlerden kaçının “okul yöneticiliği” ile ilgili olduğu gibi kişisel özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

1.8. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın genel amacı, Denizli il merkezinde görev yapmakta olan ilk ve orta dereceli okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini değerlendirmek ve konu ile ilgili öneriler geliştirmektir.

1.9. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüzde hızlı bir şekilde yaygınlaşan, alışverişten ticarete, bilimsel araştırmalardan, eğlenceye, sivil toplum kuruluşlarının örgütlenmesinden, siyasi partilerin propagandasına kadar hayatın her alanını içine alan internet, insanlık tarihi açısından yeni bir dönüm noktasıdır. Nitekim internetin “3. Devrim” ya da “Enformasyon Devrimi” olarak isimlendirilmesi, sahip olduğu büyük dönüştürücü potansiyele işaret etmektedir.

Türk eğitim sisteminin sayısal büyüklüğü göz önünde bulundurulduğunda, okul yöneticilerinin sistemde oynadıkları rolün önemi göz ardı edilemez. Okul yöneticilerinin mesleki açıdan yeterli olmaları, yöneticilik görevlerini gerçekleştirebilmelerinde oldukça önemlidir. Günümüzde ülkemizde uygulanmakta olan uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini göz önüne aldığımızda okul yöneticileri ile ilgili böyle bir uygulamaya rastlanmamıştır.

Bu araştırma ile ulaşılabilecek verilerle, okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri belirlenebilecek ve işlerini aksatmadan, daha verimli periyodik hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaları, mesleki ve kişisel açıdan yaşam boyu öğrenme çerçevesinde öncelikle kendilerini geliştirmeleri ve çalıştıkları kuruma maksimum fayda sağlayabilmeleri açısından bu çalışmadan yararlanılarak uygun ortamlar yaratılmaya çalışılacaktır. Böylelikle okul yöneticilerinin geliştirilmeleri gereği ile ilgili tartışmaların artmasına katkı sağlanabilecek ve okul yöneticilerinin geliştirilmelerinde uzaktan eğitim teknolojileri uygulama çalışmalarına ışık tutulabilecektir.

1.10. SAYILTILAR

1. Seçilen araştırma yöntemi, okul yöneticilerinin uzaktan eğitime ilişkin görüşlerini ölçebilecek niteliktedir.
2. Araştırmaya katılan okul yöneticileri, uygulanan veri toplama araçlarına içtenlikle ve doğru cevaplar vermişlerdir.
3. Kaynaklardan sağlanan bilgiler gerçeği yansıtmaktadır.

1.11. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2009 - 2010 eğitim öğretim yılı bahar döneminde Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul türleri, öğrenim durumları, yöneticilikteki kıdem, meslek hayatlarında alınan hizmet içi sayısı, alınan hizmet içi eğitimlerin kaçının okul yöneticiliği ile ilgili olduğu konuları ile sınırlıdır.
3. Genellemeler araştırmanın kapsadığı evren ile sınırlıdır.
4. Araştırma, ulaşılabilecek kaynaklarla sınırlıdır.

1.12. Tanımlar ve Kısaltmalar

Uzaktan Eğitim: Uzaktan eğitim sisteminde bilgiyi tek bir kaynaktan öğrenim yerine; çoklu ortamlardan bilgiye erişim, değerlendirilme, zaman ve mekan sınırsızlığında paylaşım ile bilginin kullanımını sağlar.

Hizmet içi Eğitim: özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış veya çalışmakta olan kişilere, görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere verilen planlı eğitim etkinlikleri

Uzaktan Hizmet içi Eğitim: Uzaktan hizmet içi eğitim, personelin kendini geliştirmesi, mesleki eksikliklerini tamamlaması ve kendi mesleği ile ilgili yenilikleri takip edebilmesi için verilen hizmet içi eğitimin uzaktan eğitim yöntem ve uygulamalarıyla birlikte verilmesidir.

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

HİE: Hizmet İçi Eğitim

LMS: Learning Management System(Eğitim Yönetim Sistemi)

SWOT: Strengths Weaknesses Opportunities Threats(GZFT-Güçlü Zayıf Yanlar, Fırsatlar Tehditler)

E-Learning: Uzaktan Eğitim

CCNA: Cisco Certified Network Administrator(Cisco Sertifikalı Ağ Yöneticisi)

BİT: Bilgi ve İletişim Teknolojileri

Online: Çevrimiçi

İKİNCİ BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. YURTIÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Turhan (2005) Eskişehir ilinde 254 okul yöneticisiyle, okul yöneticilerinin geliştirilmeye ihtiyaç duydukları yönetsel süreçlere ve uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri çalışmasında; okul yöneticilerinin %92'sinin uzaktan eğitim teknolojileriyle basılı materyallerin de kullanılması gerekliliğini savunmuştur. Yine büyük bir çoğunluğu uzaktan eğitimin kişilere zaman esnekliği sunduğu görüşüne katılmaktadırlar. Milli Eğitim Bakanlığı destekli olduğu takdirde uzaktan eğitim almanın her yönden kişilere kolaylık sağlayacağını savunmaktadır. Uzaktan eğitimin mekan sınırını ortadan kaldırdığı bunun da fırsat eşitliği sağladığı görüşüne büyük çoğunluğun katıldığı ortaya çıkmıştır. Okul yöneticilerinin %80'i uzaktan eğitim teknolojileriyle bilgiye kolay ve kısa sürede erişim sağlanacağına ve uzaktan eğitim almanın eğitim maliyetini büyük oranda azalttığı görüşüne katılmaktadır. Uzaktan eğitimin motivasyonu arttırdığı görüşünü savunmaktadırlar ancak bununla birlikte kişiyi yalnızlık duygusunu arttırdığı yönünde olumsuzluğu olduğunu belirtmişlerdir.

Kesim (2009) Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki yedi ilden (Aydın, Çanakkale, Çorum, Eskişehir Malatya, Mersin, Gaziantep) elektronik anket yöntemiyle evrenin tamamına ulaşarak(1164) yaptığı "Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Yetiştirilmeleri İçin Eğitim İhtiyaçlarına Dayalı bir Program Modeli Önerisi" adlı çalışmasında "Okul yöneticileri için geliştirilecek e-sertifika programının yürütülmesinde hızlı güncellenen, kullanıcı dostu bir uzaktan eğitim platformu oluşturulması gerektiğini, e-öğrenme yaklaşımıyla oluşturulacak olan bu platformun, etkileşime açık ve programa katılacak olan tüm katılımcıların ihtiyaç duydukları destek hizmetlerini karşılayacak şekilde tasarlanacağını belirtmiştir. Okul yöneticilerinin eğitim ihtiyaçlarının belirlenerek, mesleki gelişimlerinin sağlanmasına yönelik online hizmet-içi eğitim etkinliklerine yer verilmelidir" demektedir. Kesim'e göre, okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yoluyla yetiştirilmesi sürecinde yasal mevzuatın geliştirilmesine yönelik işbirliği çalışmaları arttırılmalıdır. Okul yöneticilerinin mesleki

gelişimleri için tasarlanacak uzaktan eğitim platformları için fayda- maliyet analizleri yapılmalıdır. Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yoluyla yetiştirilmeleri sürecinde özellikle öğrenme ortamlarının tasarımında Türkçe ve kullanıcı dostu yazılımların geliştirilmesi için bu alandaki kuruluşlar ve uzmanlarla işbirliği yapılmalıdır.

Aytaç'a göre (2000) hizmet içi eğitim faaliyetini bütün öğretmenlere ve yöneticilere ulaştırmanın zorluğu göz önüne alındığında, artık uzaktan öğretim yöntemlerinin ve örgütsel öğrenme kavramının gündeme gelmesi gerekmektedir.

2.1.1. Ülkemizde Yapılan ve Yapılmakta Olan Uzaktan Hizmet içi Eğitim Örnekleri

Eğitim ve danışmanlık hizmeti veren bir şirket tarafından geliştirilen uzaktan eğitim sistemi ile yapılan Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası'nın "Yeni Bankacılık Uygulaması" adındaki uzaktan hizmet içi eğitimleri 1.250 şubedeki 17 bin personeli kapsamaktadır. Sistem, 20 bin sahneden oluşan bankacılık uygulamasının en ince detaylarının bile Ziraat Bankası çalışanlarına aktarılmasına olanak sağlamaktadır. Söz konusu eğitimler ülke genelinde aynı anda başlatılmakta, günün 24 saati evden veya iş yerinden takip edilmesi mümkün olan dersler personel tarafından birkaç haftada tamamlanabilmektedir. Sistemle hem eğitimi alan kişiler ve hem de merkezdeki yöneticiler personelin gelişim çizgilerini, öğrenim düzeylerini ve performanslarını izleyebilmektedirler. Bu büyüklük ve yaygınlıkta bir proje, sadece Türkiye'de değil Dünya'da gerçekleştirilen ilk uygulama. Ziraat Bankası projesine kadar, 17 bin kişinin Eğitim Yönetim Sistemine kaydolduğu bir başka banka projesi olmamıştır (İdea, 2009).

Görüldüğü gibi personel sayısı fazla olan özel şirketler uzaktan hizmet içi eğitimi çağımız koşullarında gerekli bir ihtiyaç olarak tespit etmekte ve personelin gelişimi için gerekli yatırımları yapmaktan kaçınmamaktadır.

Eğitimlerin planlanan maliyetin yanı sıra çalışan personelinin gelişimine katkıda bulunabilecek düzeyde olması gerekmektedir. Konusunda uzman kişilerin bilgilerinden yararlanmak için düzenlenen eğitimlerin her yerde yapılamayacağı düşünüldüğünde, bu eğitimlerin herkese ulaşmaması sorunu, fırsat eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir (Delil, 2005).

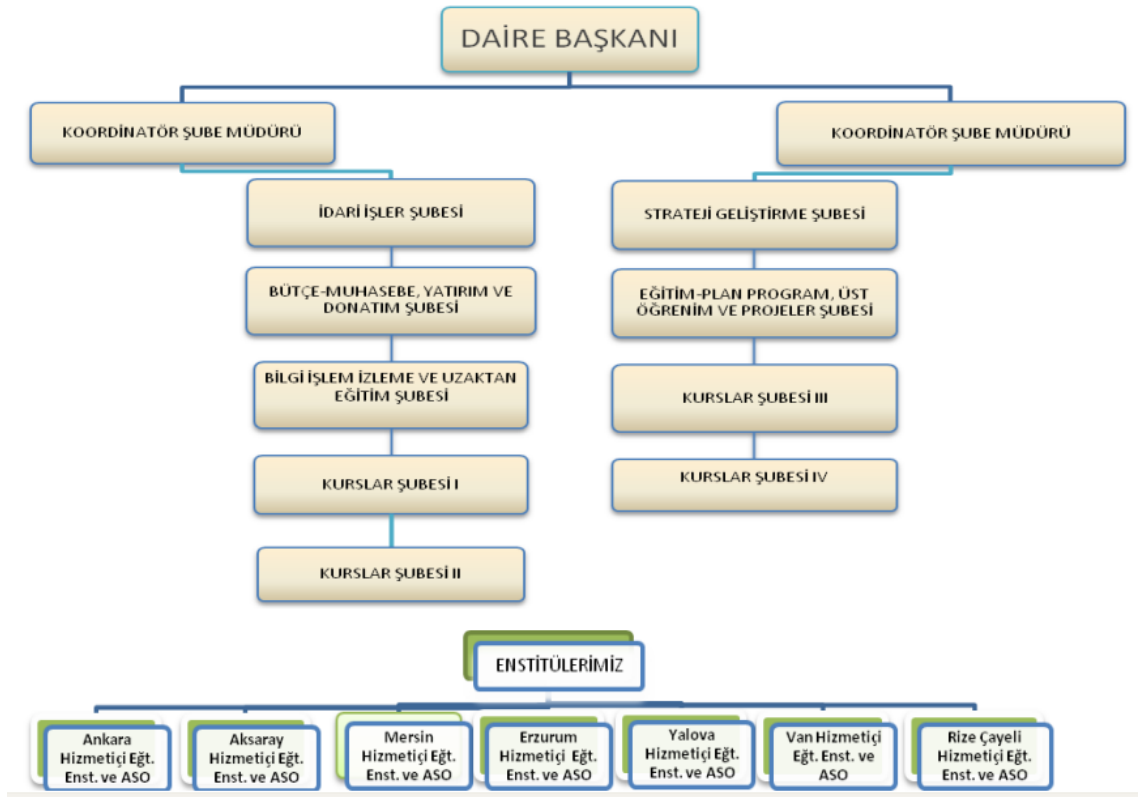
Sözen (2003) bir sempozyumda Polis Teşkilatı için, hizmet içi eğitimde kullanılmak üzere hazırlayıp sunduğu bildiriye şöyle özetlemiş ve aşağıdaki değerlendirmelerde bulunmuştur. “Polis Teşkilatımız da bünyesindeki çalışanlarını devamlı hizmet içi eğitime tabi tutmaktadır. Yapılan bu hizmet içi eğitimler için hiçbir masraf yapılmadığı düşünülse bile, 15 gün boyunca hizmet içi eğitime katılan emniyet personelinin eğitimde olduğu için yararlanılamayacaktır. Bunun sonucunda personel başına üretilebilecek olan ancak üretilmeyen hizmet yönünden verilen eğitimin maliyeti 350 milyon TL civarındadır. Bir yıl içerisinde personelin %20’sine bu şekilde hizmet içi eğitim verildiği göz önüne alınırsa, ülke genelinde 4000 civarında personelin hizmet içi eğitime tabi tutulması gerekmektedir. Bu eğitimin yıllık hizmet maliyeti 1040000 TL’dir. Eğitim Daire Başkanlığı’nın uygulamayı düşündüğü hizmet içi eğitim planlarına göre 2003 yılı içerisinde 289 organizasyonda 786 grup halinde yaklaşık 12.000 amir, 19.000 memur olmak üzere 31.000 personele toplam 9.000 gün süren eğitimin verilmesi gerekmektedir. Düşünülen eğitimin yalnızca mali yükü ise yaklaşık 4 milyon TL’dir.

2.1.2. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları

MEB Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı’nın teşkilat yapısına baktığımızda Bilgi İşlem İzleme ve Uzaktan Eğitim Şubesinin kurulmuş olduğunu görürüz. MEB tarafından 2010 yılında yayınlanan bir rapora göre uzaktan hizmet içi eğitim çalışmaları başta öğretmenler olmak üzere Bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında görevli personelin yetiştirilmesine yönelik çeşitli eğitim hizmetlerinin bütün dünyada hızla gelişen uzaktan eğitim teknolojisi ile daha yaygın, hızlı ve etkili bir şekilde verilmesini sağlamaya yönelik çalışmalar 2005 yılından itibaren başlatılmıştır.

MEB, HİE Daire Başkanlığı, 2006 yılı itibariyle, öğretmen ve diğer personelin TC Kimlik numaralarını kullanarak, internet üzerinden hizmet içi eğitim faaliyetlerine başvuru yapabilmelerine ve bu başvuruların, onaylama, değerlendirme, görevlendirme ve duyuru işlemlerini internet üzerinden takip edebilmelerine imkân sağlayan yeni bir sisteme geçmiştir.

Şekil 2.1. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı Teşkilat Yapısı



Günümüzde bilgi ve teknoloji hızlı bir şekilde ilerlemektedir. Dinamik ve rekabetçi bir sektör ortamında başarı için kaliteli insan yetiştirmek bir zorunluluktur. İçinde bulunduğumuz bilişim çağında dünyadaki değişim hızına ayak uydurabilmek, uluslar arası teknolojilere entegre olmak, doğru bilgiye hızlı bir biçimde ulaşmayı sağlamak kaçınılmazdır. Personel sayısının çok olması, eğitim ihtiyacının fazla olması ve ekonomik koşulların sınırlı olması gibi sebeplerle daha geniş bir kitleye ulaşmak için uygulamaların yeni teknolojilerle desteklenmesi ve uzaktan eğitime önem verilmesi gerekmektedir(MEB, 2010).

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ve yaygınlaşması, öğrenme olgusunu okul duvarlarının dışına taşımakta, giderek bilgiyi her yerden ulaşılabilir hale getirmektedir. Ortak çalışma ve işbirliği imkânlarının artması, öğrenme alışkanlıklarını olumlu yönde değiştirmektedir. Bu değişim, doğal olarak okulların mekân ve zamandan bağımsız olarak geleneksel işlevlerine ek olarak yeni işlevleri de yerine getirmelerini sağlayacaktır(MEB Stratejik Plan 2010 - 2014).

MEB, HİE Daire Başkanlığı' nın 04.09.2008'de yayınladığı Uzaktan Hizmet-içi Eğitim Faaliyetleri konulu yazıya göre; Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatlarında(resmi ve özel) görev yapan yönetici, öğretmen ve ilköğretim müfettişlerinin uzaktan eğitim yöntemi(e-Hizmet-içi eğitim) ile düzenlenecek programlarla yaşam boyu öğrenme kapsamında bilgi ve becerilerini geliştirmek, verimliliklerini arttırmak, bilimsel ve teknolojik gelişmelere uyumlarını ve üst görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacıyla Bakanlık ve Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi arasında işbirliği protokolü imzalanmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen birçok alanda uzaktan hizmet içi eğitim uygulamaları verilmektedir. Bunlardan birisi Kasım 2008 tarihinde Ülkemizin 7 bölgesinde, Ankara merkez olmak üzere toplam 7 ayrı ilde (Ankara, Antalya, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Trabzon ve Van) uzaktan hizmet içi eğitim yöntemiyle Japonya'dan online olarak 7 eğitim merkezinde mevcut bulunan akıllı sınıflara yapılacak yayın ile gerçekleştirilmiştir.

Microsoft ile Eğitimde İşbirliği projesi kapsamında 650 bin öğretmenin bilgisayar okur-yazarı haline getirilmesi gerçekten büyük ve zorlu bir işe başlanılmıştır. Mayıs 2004'te Microsoft ile MEB arasında imzalanan "MEB'e bağlı Okullarda Bilgi ve İletişim Teknolojilerini Geliştirme Protokolü" kapsamında, bu programın Türkiye'de de uygulanması kararlaştırılmıştır. Microsoft Genel Müdürü Çağlayan Arkan şöyle demiştir: "Eğitimde İşbirliği programının amacı, öğrenci ve öğretmenlerin eğitimde bilgisayar teknolojilerini etkin olarak kullanmalarına destek olmaktır. Türkiye'de öğretmen ve öğrencilerin eğitim ve öğrenimde gerçek potansiyellerini ortaya koymalarına yardımcı olacak bu projeler aynı zamanda, Türkiye için öngördüğümüz 'bilişimle kalkınma' vizyonunun bir parçasıdır."

İmzalanan anlaşma kapsamında öğretmenlere eğitim hizmetleri, MEB Bilgiye Erişim Portalı altyapısı, Eğitim Karar Destek Sistemi, Microsoft IT Akademi ve okullara bilgisayar bağış seferberliği gibi bir dizi projenin hayata geçirilmesi konusunda karara varıldı. Bu anlaşma çerçevesinde öncelikle öğretmenlerin uzaktan eğitimine ağırlık verildi. Microsoft çözüm ortağı İdea tarafından eğitim uzmanlarının yardımıyla, e-Öğrenimin en büyük tamamlayıcı unsuru olan LMS (Learning Management System) geliştirilmeye başlandı. 650 bin kişilik dev bir e-Öğrenim sistemi, Türkiye'de ilk kez bir kamu kurumu tarafından kullanılacak bir sistem olmasının yanı

sıra, tüm dünyadan eğitim kurumlarının sonucunu merakla beklediği büyük bir proje olmuştur. (Yılmaz ve Düğenci, 2010 : 6).

Milli Eğitim Bakanlığının bir diğer uzaktan hizmet içi eğitim projesi ise Intel Öğretmen Programı Temel Kursu- Karma Eğitim Modelidir. Proje Ortaklarını, Hizmet-içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü ve Intel Firması oluşturmaktadır. 2004 yılında Bilişim teknolojilerinin sınıf içi eğitim öğretim ortamına entegre edilmesi amacıyla başlatılan proje yüz yüze ve uzaktan eğitimi kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmiş olup, Ekim 2007 tarihine kadar yüz yüze, bu tarihten sonra eğitimler, hem yüz yüze hem de uzaktan eğitimi kapsayacak şekilde uygulanmaktadır. Bu kapsamda, 2008 yılında 17.093 personelin, 2009 yılında ise 127.000 personelin eğitime katılması sağlanmıştır(MEB, 2010).

Pamukkale Üniversitesi ile MEB arasında Uzaktan Hizmet-içi Eğitim Yöntemi ile Yapılandırmacı İnteraktif Hizmet-içi Eğitim Programları pilot uygulamasına ilişkin protokol 17/06/2008 tarihinde imzalanmıştır. Pamukkale Üniversitesince hazırlanan ve TÜBİTAK tarafından desteklenen projenin web ortamında yer alan ders içeriği, İlköğretim Genel Müdürlüğünce de uygun görülmüştür. İki yıl devam edecek eğitimler Afyon, Denizli ve İzmir illerinde İlköğretim öğretmenlerine yönelik Ana Sınıfı, Fen Bilgisi, Matematik, Sosyal Bilgiler, Türkçe ve Sınıf Öğretmenliği alanlarında gerçekleştirilmektedir. Hizmet-içi eğitimler mahalli olarak planlanıp, Pamukkale Üniversitesi sunucularından uzaktan eğitim verilmektedir. Kursları tamamlayan katılımcılara sertifikaları Millî Eğitim Müdürlüklerince verilmektedir. Kasım 2008 ayı içersinde eğitimler başlatılmıştır. Pilot illerin 3. dönem eğitimleri tamamlanmış ve 2009 yılı itibari ile 801 kişi eğitime almıştır(MEB, 2010).

Uzaktan İngilizce Eğitimi projesi ile, Hizmet-içi Eğitim Dairesi Başkanlığı ve British Council arasında imzalanan protokol gereği İngilizce öğretmenlerine yönelik çevrimiçi ve yüz yüze İngilizce metodoloji kurslarının pilot uygulamalarına başlanılmıştır. Uzaktan İngilizce eğitimleri 10 saat çevrimiçi 3 saat yüz yüze olmak üzere eğitim toplam 6 modülden oluşmaktadır. Toplamda 60 saatlik çevrimiçi 18 saat yüz yüze eğitimden oluşan karma eğitim modeli ile eğitimler yürütülmektedir(MEB, 2010).

Avrupa Birliği tarafından desteklenen WİTPET projesi ile Elektrik Elektronik ve Bilişim Teknolojisi Alanlarında Teknik Öğretmenler İçin Web Tabanlı (Çevrimiçi-Yüzyüze) Hizmet-içi Eğitim Programları uygulanmıştır. Bu proje ile mesleki ve teknik liselerde görev yapan elektrik, elektronik ve bilgisayar alanındaki teknik öğretmenler için internet tabanlı eğitimler tasarlanmış ve uygulanmıştır. Proje kapsamında Sayısal Elektronik ve Uygulamaları, Grafik ve Grafik Uygulamaları, Mikroişlemciler ve Mikro Denetleyiciler Kursu adları ile planlanan hizmet içi eğitimlerde karma eğitim modeli ile [15 hafta web tabanlı (42 saat) + 1 hafta yüz yüze uygulamalı (20 saat) = Toplam 62 saat] 70 katılımcıya eğitim verilmiştir(MEB,2010).

Aynı zamanda Türkiye Bilişim Vakfıyla imzalanan işbirliği protokolü çerçevesinde CISCO firması işbirliğiyle de yüz yüze eğitim destekli Cisco Bilişim Teknolojilerinin Temelleri, ve network uzmanı yetiştirme amaçlı CCNA1, CCNA2, CCNA3 ve CCNA4 uzaktan eğitimleri Hizmet-içi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından verilmektedir.

Yukarıda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine baktığımız zaman birçoğunun yüz yüze eğitim destekli olduğunu görmekteyiz. Bu etkinlikler çoğunlukla öğretmenlere yönelik olup okul yöneticilerine yönelik bir uzaktan hizmet içi eğitim projesi henüz bulunmamaktadır.

2.2. YURTDIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

ABD’de okul yöneticilerinin uzaktan eğitilmesi ya da kaynaklara uzaktan erişebilmesine olanak sağlayacak programların daha erişilebilir olması ve program içeriğinin geliştirilebilmesi amacıyla teknolojinin daha ağırlıklı kullanımına ilişkin çaba sarf edilmektedir.

ABD’de uzaktan eğitim yolu ile eğitim yönetimi yüksek lisans ve doktora diploması veren eğitim programları da mevcuttur. Uzaktan eğitim imkanı sunan üniversiteler hangi akreditasyon kuruluşundan akreditasyon aldıklarını ve sundukları öğretim programlarını WEB siteleri yoluyla ilan ederler. Bu programların çoğunda yüksek lisans eğitimi almak isteyen kişi alacağı seçmeli dersleri, ders

saatlerini ve kredi miktarını bulunduğu eyaletin gereksinimlerine göre belirleme hakkına sahiptir.

Öğrenci uzaktan eğitime kabul edildikten sonra danışmanı ile ortak olarak bağlı bulunduğu eyalet yönetim kurulunun sertifika şartlarını göz önünde bulundurarak bir öğrenim programı belirler ve eğitime başlar (Grand Canyon University Online).

Avrupa Uzaktan Eğitim Birliği, Avrupa'da uzaktan eğitim alanında çalışan kurumları, okulları ve bireyleri bir araya getirmek ve bu alanda deneyimlerin paylaşılmasını amaçlamak için kurulmuş bir birliktir. Avrupa Birliği'ne üye tüm ülkelerle birlikte, Norveç, Rusya, İsviçre ve Türkiye'den de bu birliğe üye kurumlar yer almaktadır. Avrupa Uzaktan Eğitim Birliği, her yıl düzenlediği konferanslar ve forumlarla herkesin uzaktan eğitim hizmetlerinden faydalanmasını sağlamayı amaçlamakta, uzaktan eğitim hizmetlerinin kalitesinin artırılması yönünde politikalar üretmektedir (EADL, 2009).

Gelişmiş ülkelerde özellikle ABD, Avustralya, İngiltere'de ve uluslararası işbirlikleriyle bir çok ülkede okul yöneticilerinin meslek öncesi eğitilmeleri ile ilgili lisans programı düzenlenmiştir. İşe başladıktan sonra sürekli olarak da çağın gereklerine uygun olarak geliştirildikleri görülmektedir. Dünyada pek çok ülkede yapılan ve başarılı olan, yöneticilere kolaylık sağlayabilen, onları işlerinden alıkoymayan ve uzaktan eğitim teknolojileriyle desteklenen geliştirme programları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır(Turhan, 2005).

Avustralya'da da Avustralya İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticileri için iki kuruluş oluşturulmuştur: İlköğretim Okul Yöneticileri Birliği (APPA) ve Ortaöğretim Okul Yöneticileri Birliği (ASPA). Her iki kuruluş da okul yöneticilerinin geliştirilmesi için programlar düzenlemektedir. Avustralya'da okul yöneticileri için hem yüz yüze hem de uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak eğitim programları hazırlanmaya çalışılmaktadır. APPA ve ASPA okul yöneticilerinin birbirleriyle ve ilgililerle düşünce alışverişlerini sağlayan toplantı ve konferanslar düzenlerler. Okul yöneticilerinin aralarında işbirliğini sağlayacak organizasyonlar yaparlar. Okul yöneticilerinin statülerinin artırılması ve mesleğin önem kazanması için çalışmalar yaparlar. Uzaktan eğitim teknolojileri kullanılarak yapılan eğitimlerde önceleri ses-video kasetleri, bilgisayar

CD'leri kullanılırken daha sonraları etkileşim için daha çok video konferans, internet kullanılmaya başlanmış ve yüz yüze eğitimle de desteklenmeye çalışılmıştır (www.appa.asn.au, 2010).

Thody ve diğerleri (2007) Avrupa'da okul yöneticilerinin hazırlanması üzerine bir araştırma yapmışlar ve bu çalışmada Kıbrıslı, İngiliz, Yunan ve İsveçli okul yöneticilerinin seçilmesi ve yetiştirilmesi konusunda bilgiler sunmuşlardır. Bilgiler proje ekibinin bu süreçlerle ilgili verileri toplaması, belirlenen ülkelerdeki okul yöneticileri ile e-mail ve yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılması, odak grup görüşmeleri yoluyla toplanmıştır. Toplanan veriler uluslar arası bir seminerde analiz edilerek karşılaştırılmıştır. Bu çalışma sonuç olarak 2001-2002 yılında Avrupa Birliği tarafından finanse edilen ve okul müdürlerine uzaktan eğitim sağlayan CD ROM'un ortaya çıkmasını sağlamıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evreni, örnekleme, veri toplama aracı ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. YÖNTEM

Araştırmada tarama yöntemi kullanılmıştır. Geçmişte ya da bugün var olan bir durumu var olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan tarama modelleri, araştırma kapsamında incelenen konu, olay, birey ya da nesnelere, kendi koşulları içinde incelemektedir. Tarama modeli içerisinde yer alan tekil tarama modelleri araştırmalarda, ortalama, standart sapma ve frekans dağılımı gibi betimsel istatistiksel teknikler kullanılmaktadır (Karasar, 2004 : 77-81).

3.2. EVREN

Bu araştırmanın evrenini, 2009 – 2010 eğitim öğretim yılı, bahar döneminde Denizli il merkezindeki resmi ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan 255 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Evrene ait bilgiler Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü yetkililerinden temin edilmiştir.

Evrene ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo3.1. Evrenin okul türü ve yönetici sayısına göre dağılımı

Gruplar	N(okul)	N(yönetici)	%
İlköğretim Okulu	59	177	69,4
Ortaöğretim Okulu	26	78	30,6
Toplam	85	255	100

Denizli il merkezinde bulunan 59 ilköğretim okulunda ortalama 177, 26 ortaöğretim okulunda ise 78 yönetici mevcut olup evrenin %69,4'ünü ilköğretim okulu yöneticisi, %30,6' sını ise ortaöğretim okul yöneticisi oluşturmaktadır.

3.3. ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini evrende bulunan 255 okul yöneticisi arasından rastgele seçilen 102(%40) okul yöneticisi oluşturmaktadır.

Araştırmanın evrenini oluşturan 255 okul yöneticisinden 143'üne ulaşılmış ancak 41'inin verdiği geçersiz veya yarım kalmış anketler örnekleme dahil edilmemiştir.

Örnekleme ait istatistiksel veriler aşağıdaki gibidir.

Tablo3.2.Örneklemin okul türü ve yönetici sayısına göre dağılımı

Gruplar	N	%
İlköğretim Okulu	49	48,03
Ortaöğretim Okulu	53	51,97
Toplam	102	100

3.4. VERİ TOPLAMA ARACI

Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimlerinde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri için geliştirilen “Okul yöneticilerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri” anketi veri toplama amacıyla kullanılmıştır.

3.4.1. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırma kapsamında kullanılan “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri ” adlı anketin veri toplama amacıyla geliştirilebilmesi sürecinde ilk aşamada okul yöneticilerinin yetiştirilmeleri, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve okul yöneticilerinin uzaktan eğitime ilişkin algılarıyla ilgili alan yazın taranmıştır. Yapılan alan yazın taramasında anketle ilgili soru maddeleri ISLLC, 1996; Turhan, 2005; Ağaoğlu, 2005 ve Kesim, 2009'un araştırma ve yayınlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Alan yazından elde edilen bilgiler doğrultusunda 100 maddelik bir taslak anket oluşturulmuştur. Hazırlanan taslak anket Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapmakta olan uzmanların görüşlerine sunulmuş ve anketi içerik, yapı ve uygulama geçerliliği açısından değerlendirmeleri istenmiştir. Ankette yer alan soru maddelerinin ifadelerinin anlaşılır olup olmadığı ve anketin araştırmanın genel ve özel amaçlarına uygun olup olmadığına yönelik uzmanlardan gelen görüşler paralelinde ankete 45 maddeden oluşan son şekli verilmiştir.

“Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri” anketinin birinci bölümünü okul yöneticilerinin kişisel bilgileri oluşturmaktadır. Bu bölümde okul yöneticilerinin görev yapmakta olduğu okul türüne, öğrenim durumuna, kaç defa hizmet içi eğitim aldıklarına, alınan hizmet içi eğitimlerin kaçının okul yöneticiliği ile ilgili olduğuna yönelik 5 adet soruya yer verilmiştir.

Anketin ikinci bölümünde, Uzaktan Eğitim Teknolojileri, Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitiminde Uzaktan eğitim Yöntemlerinin Kullanılması, Yöneticilerin Yüz yüze Uygulanan Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştığı Sorunlar ve Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacı olmak üzere toplam dört alt boyuttan oluşan ve okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime yaklaşımları ile ilgili görüşlerini almayı amaçlayan 40 soru maddesi yer almaktadır.

Anketin ilk bölümünde okul yöneticilerinin kişisel özellikleri ile ilgili soruları yanıtlamaları istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde ise okul yöneticilerinden her maddenin karşısında bulunan “Kesinlikle Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Kararsızım”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum” seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Katılma derecesi aralıkları K-1/K formülü kullanılarak bulunmuştur. Hesaplama sonucu 1 ile 5 arasındaki aralık genişliği 0.8 olarak belirlenmiştir(Şimşek, 2005 :121). Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini ölçen bu ankette alınacak en düşük puan 40, en yüksek puan 200 olmaktadır. Yüksek puan okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin olumlu olduğunu ve bu yöntem desteğiyle hizmet içi eğitim almak istediklerini göstermektedir.

Tablo3.3. Anket için tutumları derecelendirme

Katılım Derecesi	Katılım Düzeyi
Kesinlikle Katılıyorum	(4,20 – 5,00)
Kısmen Katılıyorum	(3,40 – 4,19)
Kararsızım	(2,60 – 3,39)
Katılmıyorum	(1,80 – 2,59)
Hiç Katılmıyorum	(1,00 – 1,79)

3.4.2. Ölçeğin Geçerliği ve Güvenirliği

Kapsam geçerliği, bir ölçme aracının konuları ve buna ilişkin davranışları ne kadar iyi ölçmekte olduğunun karşılaştırılması olayıdır(Balcı, 2001:119). “Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri” ölçeğinin kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmış ve araçların kapsam geçerliğine sahip olduğu belirlenmiştir.

“Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri Anketi” kapsamında yer alan her bir alt boyut için gerek önem derecesi gerekse eğitim ihtiyacı bağlamında iç tutarlılık hesaplamaları yapılmıştır. Her alt boyutu oluşturan madde sayısı ve iç tutarlılık katsayıları (Cronbach’s Alpha) Tablo 3.4.’te gösterilmiştir. Cronbach’s Alpha hesaplanırken Şekil 3.1.’deki formülden yararlanılmıştır.

Şekil3.1. Cronbach’s Alpha Formülü

$$Cronbach \alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

k = number of items in scale

S_i^2 = variance of item *i*

S_p^2 = variance of total score

Tablo 3.4. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri Anketinde Her Başlığı Oluşturan Madde Sayısı ve İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri Anketinin Alt Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Alt boyut 1- Uzaktan eğitim yöntemleriyle ilgili görüşler için güvenilirlik katsayısı	15	,80
Alt boyut 2 - Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitiminde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması ile ilgili görüşler için güvenilirlik katsayısı	10	,84
Alt boyut 3-Yöneticilerin yüz yüze uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaştığı sorunlar ile ilgili görüşler için güvenilirlik katsayısı	10	,78
Alt boyut 4- hizmet içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüşler için güvenilirlik katsayısı	5	,81
Anketin tamamı için güvenilirlik katsayısı	40	,87

Alpha değeri, .80 ile 1.00 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir, .60 ile .80 arasında ise oldukça güvenilir, .40 ile .60 arasında ise düşük derecede güvenilir, .40'ın altında ise güvenilir değildir (Özdamar, 2004 : 632-633). Tablo 3.4'te görüldüğü üzere veri toplama aracını oluşturan alt başlıkların iç tutarlık bağlamında yüksek (0.87) derecede güvenilir olduğu başlıkları oluşturan maddelerin aynı amaca hizmet ettikleri ortaya konmuştur (Pallant, 2001 : 85; Özdamar, 2004 : 632-633).

3.5. ÖLÇEĞİN UYGULANMASI

Ölçeğin Denizli il merkezindeki ilk ve orta dereceli okullarda uygulanabilmesi için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurularak Valilik Onayı alınmış ve uygulamaya başlanmıştır. Ölçeğin %40'ı Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceli okullara gidilerek, %60'ı ise elektronik anket yöntemi kullanılarak uygulanmıştır.

Araştırmanın verileri 2009-2010 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Anketler okul yöneticilerine iletilmiş ve toplam 143

adet uygulanmıştır. Eksik doldurulan anketler çıkarıldıktan sonra 102 adet veri toplama aracı araştırma kapsamına alınmıştır.

3.6. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Verilerin çözümlenmesinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemlerine yanıt bulmak amacıyla ortalama, standart sapma, t-testi, tek yönlü varyans analizi (one-way anova) gibi istatistik tekniklerinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine ait verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUM

Araştırmada yanıtı aranan sorulardan öncelikle okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri belirlenmiştir. Daha sonra ise bu görüşlerin okul yöneticilerinin kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır. Her bir amaca yönelik istatistiksel tablo verildikten sonra, aynı başlık altında maddelerin yorumları yapılmıştır.

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri bütün olarak incelendiğinde en çok göze çarpan, en yüksek ve en düşük katılım düzeyine sahip olan maddeler Tablo 4.1.'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşlerini Betimleyen En Yüksek ve En Düşük Katılım Düzeyine Sahip İstatistik Değerleri

	MADDELER	n	\bar{X}	Ss	Katılım Durumu
A15	Yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitim oldukça etkilidir.	102	4,65	,59	Kesinlikle Katılıyorum
B09	Uzaktan hizmet-içi eğitim ekonomiktir.	102	4,63	,64	Kesinlikle Katılıyorum
A10	Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir.	102	2,80	1,22	Katılmıyorum
A12	Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz.	102	2,30	1,20	Katılmıyorum

Yöneticilerin ankete verdikleri cevaplar incelendiğinde tüm anket genelinde en yüksek ortalamaya sahip madde “Yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitim oldukça etkilidir” maddesidir. Bu maddeye yöneticiler tarafından verilen tepki “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyindedir. Bu cevap, okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin, yüz yüze eğitimle desteklendiğinde çok daha etkili olacağını

düşündüğünü göstermektedir. Okul yöneticileri uzaktan hizmet içi eğitime sıcak bakmakta ancak yüz yüze eğitimle de desteklenmesini istemektedir yorumu yapılabilir.

Anket genelinde en yüksek ortalamaya sahip ikinci madde ise “Uzaktan hizmet-içi eğitim ekonomiktir” maddesidir. Yapılan ankete katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu uzaktan hizmet-içi eğitimin ekonomik olduğunu düşünmektedir denilebilir.

Uygulanan ankette en düşük ortalamaya sahip maddeler ise şöyledir; “Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir”, “Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz.”

Okul yöneticileri uzaktan eğitimle öğrenmenin yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevkli olduğunu düşünmemektedirler. Ancak uzaktan eğitimin birçok pozitif özelliği düşünüldüğünde yüz yüze verilen eğitimlerin uzaktan eğitimle desteklendiğinde oldukça etkili olduğunu düşünmektedirler.

Yöneticiler uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolünün sağlıklı bir şekilde yapılamayacağı düşüncesine de katılmamaktadır, günümüz teknolojisiyle uygulanmakta olan yöntemlerle sağlıklı bir şekilde eğitim ortamının kontrolünün yapılabileceğine inanmaktadırlar denilebilir.

4.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemi, “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri”, “Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri”, “Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Uygulanan Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri”, “Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşleri” olmak üzere toplam dört alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut için verilen cevaplar ayrı ayrı analiz edilmiştir.

4.1.1. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri anketinde öncelikle ilk alt boyut olan “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri” ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu alt boyut toplam 15 sorudan

oluşmaktadır. Yöneticilerin verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.2.'de gösterilen değerler elde edilmiştir.

Yöneticilerin anketin ikinci bölümünde yer alan 15 soruya verdikleri yanıtların önce her katılımcı için aritmetik ortalamaları belirlenmiştir. Ardından aritmetik ortalamalar toplanarak bunların bir aritmetik ortalaması alınmıştır.

Tablo 4.2. de okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş puanlarının frekans değerleri, yüzdeleri ve puanların yer aldığı düzeyler belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşlerine ilişkin puanların frekans değerleri

	f	%	Katılım Düzey
5.00-4.20 arası	31	30,4	Kesinlikle Katılıyorum
4.19-3.40 arası	56	55	Kısmen Katılıyorum
3.19-2.60 arası	14	13,8	Kararsızım
2.59-1.80 arası	0	0	Katılmıyorum
1.79-1.00 arası	0	0	Hiç Katılmıyorum
Toplam	102	100	

Tablo 4.2.'ye göre Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş puanları “kısmen katılıyorum” düzeyindedir (%55). Yöneticilerin %30,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, % 13,8’i “kararsızım” düzeyinde algıya sahiptir.

Yöneticilerin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde çıkma sebebinin ayrıntılı olarak incelenmesi amacıyla yöneticilerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve tepki düzeyleri belirlenmiştir. Bulgular Tablo 4.3.'te verilmektedir.

Tablo 4.3. incelendiğinde, okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması 4,65 ile 2,30 arasında değiştiği görülmektedir. Uzaktan eğitim teknolojileri ile ilgili toplam 15 maddeden 7 tanesi “kesinlikle katılıyorum”, 4 tanesi “kısmen katılıyorum”, 3 tanesi “kararsızım” ve 1 tanesi de “katılmıyorum” düzeyinde işaretlenmiştir. Yöneticilerin ankete verdikleri tepkiler incelendiğinde “hiç katılmıyorum” düzeyinde tepki vermedikleri gözlenmiştir. Aynı zamanda yöneticilerin ankete verdiği tepkiler incelendiğinde çoğunun “kesinlikle

katılıyorum” cevabını verdikleri gözlenmiştir. Bu durum, okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşlerinin “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde çıkmasının bir göstergesi olabilir.

Tablo 4.3.’te okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojileriyle görüş maddeleri, madde ortalamaları, standart sapmaları ve yöneticilerin bu maddelere katılım durumları verilmiştir.

Tablo 4.3. Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri

	MADDELER	n	\bar{X}	Ss	Katılım Durumu
15	Yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitim oldukça etkilidir.	102	4,65	,59	Kesinlikle Katılıyorum
09	Bilgi birikimlerinin internet ortamında paylaşılması sebebiyle bilgiye erişim hızlıdır.	102	4,61	,65	Kesinlikle Katılıyorum
02	Kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.	102	4,57	,73	Kesinlikle Katılıyorum
08	Uzaktan eğitim, istenildiği kadar tekrar edebilme esnekliği sağlar.	102	4,41	,79	Kesinlikle Katılıyorum
01	Kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.	102	4,40	,86	Kesinlikle Katılıyorum
06	Yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır.	102	4,31	,83	Kesinlikle Katılıyorum
07	Kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.	102	4,25	,86	Kesinlikle Katılıyorum
03	Alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.	102	4,17	,82	Kısmen Katılıyorum
13	Uzaktan eğitim işitsel, görsel tasarımlar ve teknoloji yoluyla etkili öğrenmeyi sağlar.	102	4,05	,96	Kısmen Katılıyorum
04	Alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.	102	4,02	1,05	Kısmen Katılıyorum
11	Uzaktan eğitim öz değerlendirme becerilerini geliştirir.	102	3,58	,98	Kısmen Katılıyorum
14	Uzaktan eğitim ilgi çekici değildir	102	3,20	1,25	Kararsızım
05	Alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır. Alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.	102	3,20	1,21	Kararsızım
10	Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir.	102	2,80	1,21	Kararsızım
12	Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz.	102	2,30	1,20	Katılmıyorum

Yöneticilerin ankete verdikleri cevaplar incelendiğinde, en yüksek katılım durumuna sahip maddenin “Yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitim oldukça

etkilidir” ($\bar{X} = 4,65$) olduğu görülmektedir. Bu maddeye yöneticiler tarafından verilen tepki “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Bu da, okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin, yüz yüze eğitimle desteklendiğinde çok daha etkili olacağını düşündüğünü göstermektedir. Okul yöneticileri uzaktan hizmet içi eğitime sıcak bakmakta ancak yüz yüze eğitimle de desteklenmesini istemektedir denilebilir.

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplarda “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde çıkan ve en yüksek ikinci ortalamaya sahip ($\bar{X} = 4,61$) bir diğer maddenin, “Bilgi birikimlerinin internet ortamında paylaşılması sebebiyle bilgiye erişim hızlıdır” olduğu görülmektedir. Yöneticilerin verdikleri cevaplardan anlaşıldığına göre, uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması sayesinde internet ortamında çok hızlı bir şekilde bilgi birikimleri paylaşılabilir. Bu durum, hızla gelişen teknolojiye ayak uydurarak eğitimde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanımının yöneticiler tarafından yararlı bulunduğu ile açıklanabilir.

En yüksek ortalamaya sahip olan diğer bir madde ($\bar{X} = 4,57$), “Kişilerin eğitim almak için başka mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar” dır ve bu maddeye verilen tepkiler de “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Bu bulguya göre, uzaktan eğitim teknolojileri sayesinde eğitim almak için şehir dışındaki kurslara katılmak için yöneticilerin işlerinden, ailelerinden ve yaşadıkları şehirden ayrılmak durumunda kalmayacaklardır. Araştırmanın bu bulgusu Karip ve Köksal’ın (1999) “Okul yöneticileri, şehir dışındaki kurslar esnasında barınma ile ilgili sorunlar yaşadıkları” görüşü ile örtüşmektedir.

“Uzaktan eğitim, istenildiği kadar tekrar edebilme esnekliği sağlar” görüşü, 4,41’lik bir aritmetik ortalamayla yüksek bir katılım oranına sahiptir. Bu durum gelişen teknolojiye ayak uydurarak kişinin istediği zaman, istediği yerde, istediği kadar tekrar ederek kendi seviyesine uygun öğrenme düzeyine erişilebileceğine inandıklarını gösterebilir.

“Kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir” görüşünü okul yöneticilerinin çoğu paylaşmaktadır ($\bar{X} = 4,40$). Karip ve Köksal (1999) ile Yalın’ın (2001) yaptığı bir araştırmada ise, okul yöneticileri kurs sürelerini yetersiz bulmuşlardır. Oysa, uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almak kişiye istediği kadar çalışma

esnekliği sağlamaktadır. Bu açıdan araştırmanın bulgusu, Karip ve Köksal (1999) ile Yalın'ın (2001) araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

“Yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlanır” maddesine katılım durumu $\bar{X}=4,31$ ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyindedir. Bu bulgu, uzaktan eğitim teknolojileri sayesinde yöneticilerin uzak mekanlara gitmek zorunda kalmadan ve istedikleri zaman eğitim almalarına olanak sağladığı için işlerin birikmesini engellediği için yöneticiler tarafından olumlu algılanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu Karip ve Köksal'ın (1999) “Okul yöneticileri, şehir dışındaki kurslar esnasında barınma ile ilgili sorunlar yaşadıkları” görüşü ile örtüşmektedir.

“Kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder” maddesi 4,25'lik ortalamayla “Kesinlikle Katılıyorum” seviyesinde olan bir diğer maddedir. Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kişiler için oldukça kolay ve rahat bir yöntem olduğunu düşünmektedirler.

Okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin katıldıkları diğer görüşler ise şoyledir: “Alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür” ($\bar{X}=4,17$), “Uzaktan eğitim işitsel, görsel tasarımlar ve teknoloji yoluyla etkili öğrenmeyi sağlar” ($\bar{X}=4,05$), “Alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır” ($\bar{X}=4,02$), “Uzaktan eğitim öz değerlendirme becerilerini geliştirir” ($\bar{X}=3,58$).

Okul yöneticilerinin çoğunun, uzaktan eğitim teknolojileri sayesinde deneyimli ve alanında uzman kişiler tarafından hazırlanmış eğitim materyaline web üzerinden kolaylıkla erişilebileceğini düşünmekte olduğu söylenebilir.

Teknolojik gelişmelere paralel olarak geliştirilen görsel ve işitsel tasarımların, daha zevkli ve etkili öğrenme sağlayacağı konusunda okul yöneticilerinin çoğu hemfikirdir. Bu bulgu ile okul yöneticilerinin geliştirilecek görsel ve işitsel içerik ile eğitim materyalinin sıkıcı bir anlatımdan uzaklaşıp zevkli ve etkili bir hale geleceğine inandıkları söylenebilir.

Okul yöneticileri, uzaktan eğitim teknolojileriyle alınan bireysel eğitimin, kişinin motivasyonunu artırdığı görüşünü paylaşmaktadırlar. Okul yöneticileri,

yöneticilik mesleğinin vermiş olduğu yükün çok fazla olması ve uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almanın kendileri için daha kolay olacağını düşünmeleri nedeniyle, kişinin motivasyonunu artıracığına inanmış olabilirler. Araştırmanın bu bulgusu Turhan(2005) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile örtüşmektedir.

Uzaktan eğitimde kullanılan Eğitim Yönetim Sistemleri ile (LMS=Learning Management Systems) sayesinde bölüm sonu testleri veya küçük quizler hazırlanabilmekte, böylece kişi hem kendi hızında eğitimini ayarlayıp hem de istediği zaman küçük testlerle kendini sınavabilmektedir. Bu sayede asıl sınav stresi olmadan kişi kendi kendini değerlendirebilmekte bu da kişinin öz değerlendirme becerilerini geliştirmektedir.

“Alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.” ve “Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir” maddeleri okul yöneticilerinin cevaplarken kararsız kaldığı maddelerdir. Daha önceden uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitim almayanların bu maddelere kesin yanıt vermeleri oldukça güç olabilir ve sonuç, bu açıdan doğal görülebilir.

“Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz” maddesi, okul yöneticilerinin anketin bu alt boyutu içerisinde katılmadıkları tek maddedir ($\bar{x}=2,30$). Bu bulgu, okul yöneticilerinin uzaktan eğitimde eğitim ortamının kontrolünün sağlıklı bir şekilde yapılacağına inandıklarını düşündürmektedir.

4.1.2. Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri anketinde ikinci olarak anketin ikinci alt boyutu olan Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu alt boyut toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Yöneticilerin verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.4. de gösterilen değerler elde edilmiştir.

Yöneticilerin bu 10 soruya verdikleri yanıtların önce her katılımcı için aritmetik ortalamaları belirlenmiştir. Ardından aritmetik ortalamalar toplanarak bunların bir aritmetik ortalaması alınmıştır

Tablo 4.4. te Okul yöneticilerinin hizmet-içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin görüş puanlarının frekans değerleri, yüzdeleri ve puanların yer aldığı düzeyler belirlenmiştir.

Tablo 4.4. Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitimde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri

	f	%	Katılım Düzeyi
5.00-4.20 arası	76	74,5	Kesinlikle Katılıyorum
4.19-3.40 arası	19	18,6	Kısmen Katılıyorum
3.19-2.60 arası	7	6,9	Kararsızım
2.59-1.80 arası	0	0	Katılmıyorum
1.79-1.00 arası	0	0	Hiç Katılmıyorum
Toplam	102	100	

Tablo 4.4.'e göre Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin görüş puanları “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Yöneticilerin %74,5’i “kesinlikle katılıyorum”, % 18,6’sı “kısmen katılıyorum” düzeyde, %6,9’u “kararsızım” düzeyinde görüşe sahiptir.

Yöneticilerin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüşlerinin “kesinlikle katılıyorum” seviyesinde çıkma sebebinin ayrıntılı olarak incelenmesi amacıyla yöneticilerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve tepki düzeyleri belirlenmiştir. Bulgular Tablo 4.5. de verilmektedir.

Tablo 4.5. incelendiğinde, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması 4,63 ile 3,87 arasında değiştiği görülmektedir. Hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması ile ilgili toplam 10 maddeden 9 tanesi “Kesinlikle Katılıyorum”, 1 tanesi “Kısmen katılıyorum” olarak işaretlenmiştir. Yöneticilerin ankete verdikleri tepkiler incelendiğinde “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde tepki vermedikleri gözlenmiştir. Aynı zamanda yöneticilerin ankete verdiği

tepkiler incelendiğinde çoğunun “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verdiği gözlenmektedir. Bu durum, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüşlerinin “yüksek” düzeyde çıkmasının bir göstergesi olabilir. Okul yöneticileri kendilerini geliştirmek için uzaktan eğitimi bir fırsat olarak görmekte ve bu teknolojileri kullanarak kolaylıkla, periyodik eğitim alabileceklerine inandıkları söylenebilir.

Tablo 4.5.’de okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüş maddeleri, madde ortalamaları, standart sapmaları ve yöneticilerin bu maddelere katılım durumları verilmiştir.

Tablo 4.5. Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitiminde Uzaktan Eğitim Yöntemlerinin Kullanılmasına İlişkin Görüşleri

	MADDELER	n	\bar{X}	Ss	Katılım Durumu
09	Uzaktan hizmet içi eğitim ekonomiktir.	102	4,63	,64	Kesinlikle Katılıyorum
10	Uzaktan hizmet içi eğitimle, verilmek istenen eğitimin daha çok kişiye ulaşması sağlanır.	102	4,58	,75	Kesinlikle Katılıyorum
04	Konusunda uzman kişilerin bilgilerinden yararlanmak için düzenlenen eğitimlerin her yerde yapılamayacağı düşünüldüğünde uzaktan hizmet içi eğitim gereklidir.	102	4,47	,73	Kesinlikle Katılıyorum
08	Personel sayısı fazla olan kurumlarda uzaktan eğitim maliyet ve fırsat eşitliği açısından faydalı olur.	102	4,41	,83	Kesinlikle Katılıyorum
07	Uzaktan hizmet içi eğitimde kolay yenilenebilen içerikle birlikte yer ve zaman sınırlaması olmaması bir avantajdır.	102	4,39	,68	Kesinlikle Katılıyorum
03	Uzaktan hizmet içi eğitim okul yöneticilerinin düzenli gelişimi için bir fırsattır.	102	4,39	,79	Kesinlikle Katılıyorum
02	Okul yöneticileri görevlerini aksatmadan istedikleri zaman istedikleri eğitime katılabilirler.	102	4,33	,93	Kesinlikle Katılıyorum
01	Hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması yararlıdır.	102	4,27	,90	Kesinlikle Katılıyorum
05	Uzaktan hizmet içi eğitim için geliştirilen görsel ve işitsel araçlar öğrenmeyi zevkli ve kolay hale getirir.	102	4,23	,98	Kesinlikle Katılıyorum
06	Uzaktan hizmet içi eğitim bir yarar sağlamaz.	102	3,87	1,13	Kısmen Katılıyorum

Tablo 4.5. incelendiğinde, en yüksek katılım durumuna sahip maddenin “Uzaktan hizmet içi eğitim ekonomiktir” ($\bar{X} = 4,63$) olduğu görülmektedir. Bu maddeye yöneticiler tarafından verilen tepki “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Bu

bulgu, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin, personel sayısı göz önüne alındığında bir kere geliştirilecek ve kolaylıkla web üzerinden güncellenebilecek eğitimlerin çok daha ekonomik olacağını düşündüğünü göstermektedir.

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplarda "Kesinlikle Katılıyorum" düzeyinde çıkan ve en yüksek ikinci ortalamaya sahip ($\bar{X} = 4,58$) bir diğer maddenin, "Uzaktan hizmet içi eğitimle, verilmek istenen eğitimin daha çok kişiye ulaşması sağlanır" olduğu görülmektedir. Yöneticilerin verdikleri cevaplardan anlaşıldığına göre, uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması sayesinde internet ortamında daha çok kişinin istedikleri zaman ister merkezde çalışsın ister taşrada, ister bir köy okulunda kısacası internet olan her yerde kendilerine ait birer kullanıcı adı ve şifre ile çok hızlı bir şekilde almak istedikleri veya almaları gerekli olan hizmet içi eğitimleri alabileceğini düşündüğünü göstermektedir. Milli Eğitim Bakanlığının personel sayısının fazlalığı göz önüne alındığında okul yöneticileri de daha çok kişinin eğitim almasını istemektedir denebilir.

En yüksek ortalamaya sahip olan diğer bir madde ($\bar{X} = 4,47$), "Konusunda uzman kişilerin bilgilerinden yararlanmak için düzenlenen eğitimlerin her yerde yapılamayacağı düşünüldüğünde uzaktan hizmet içi eğitim gereklidir" dir ve bu maddeye verilen tepkiler de "Kesinlikle Katılıyorum" şeklindedir. Bu bulguya göre, yöneticilerin uzaktan hizmet içi eğitim sayesinde kendi alanında uzman kişiler tarafından eğitim alabilmek için şehir dışındaki kurslara katılmalarına gerek kalmayacağı, uzman kişiler tarafından sınırlı sayıda katılımcıya eğitim verilebildiği için uzaktan hizmet içi eğitimle çok daha fazla kişinin bu imkandan faydalanacağını düşündükleri söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Karip ve Köksal'ın (1999) "Okul yöneticileri, şehir dışındaki kurslar esnasında barınma ile ilgili sorunlar yaşadıkları" görüşü ile örtüşmektedir.

"Personel sayısı fazla olan kurumlarda uzaktan eğitim maliyet ve fırsat eşitliği açısından faydalı olur" görüşü, 4,41'lik bir aritmetik ortalamayla yüksek bir katılım oranına sahiptir. MEB tarafından 07-08 Mayıs 2010 tarihinde düzenlenen "Hizmet-içi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı" nda sunulan "Milli Eğitim Bakanlığı'nda Hizmet-içi Eğitim" raporunda kurumun SWOT analizinden elde edilen

zayıf yönler içerisinde “Hedef kitle sayısının çokluğu sağlıklı planlama yapılamaması ve kaynak yetersizliği “ maddesi yer almaktadır. Aynı zamanda 9. Kalkınma Planının Hizmet-içi Eğitimle ilgili 583. Maddesine göre; “ ... Eğitim sistemin etkinliği, erişilebilirliği ve fırsat eşitliğine dayalı yapısı güçlendirilecektir” görüşü erişilebilirlik, etkinlik ve fırsat eşitliğinin öneminin altını çizmektedir. Araştırmanın bu bulgusu, okul yöneticilerinin maliyet ve fırsat eşitliğinin sağlanması açısından uzaktan hizmet içi eğitimi faydalı bir yöntem olarak algıladığını düşündürmektedir.

Yöneticilerin “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde cevap verdikleri diğer maddelerden birkaçının eşit ortalamayla ($\bar{X}=4,39$) “Uzaktan hizmet içi eğitimde kolay yenilenebilen içerikle birlikte yer ve zaman sınırlaması olmaması bir avantajdır” ve “Uzaktan hizmet içi eğitim okul yöneticilerinin düzenli gelişimi için bir fırsattır” olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan anlaşıldığı üzere okul yöneticileri HİE Daire Başkanlığı tarafından koordine edilerek geliştirilecek uzaktan hizmet içi eğitimlerde içeriğin kolay yenilenebilmesini ve bununla birlikte internet sayesinde yer ve zaman sınırlamasının olmamasını bir avantaj olarak görmektedir. Aynı zamanda okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitimi düzenli gelişim için bir fırsat olarak gördükleri söylenebilir.

“Okul yöneticileri görevlerini aksatmadan istedikleri zaman istedikleri eğitime katılabilirler” görüşünü okul yöneticilerinin çoğu paylaşmaktadır ($\bar{X} = 4,33$). Bu bulgu, yöneticilerin çalışmakta oldukları kurumdan ayrılarak başka bir şehirde veya kurumları dışında bir mekana eğitim alma amacıyla gittiklerinde işlerin birikmesi ve görevlerini aksatmalarını engelleyeceği için okul yöneticileri tarafından olumlu olarak algılanmıştır. Bu sayede yöneticilerinin istedikleri zaman istedikleri eğitime katılabilecek olmanın aynı zamanda şehir dışındaki kurslara katılmak için işlerini ve ailelerini bırakma zorunluluğunun ortadan kalkmasının faydalı olacağına inandıkları söylenebilir. Araştırmanın bu bulgusu Karip ve Köksal’ın (1999) “Okul yöneticileri, şehir dışındaki kurslar esnasında yaşadıkları sorunlar” görüşü ile örtüşmektedir.

“Hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması yararlıdır” maddesine katılım durumu $\bar{X}=4,27$ ortalama ile “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyindedir. 17. Milli Eğitim Şura’sında hizmet içi eğitimle ilgili olarak “e-öğrenme yaygınlaştırılmalı ve öğrenme materyalleri geliştirilerek kullanılmaları

özendirilmelidir” tavsiye kararı alınmıştır. Araştırmanın bu bulgusunun, 17. Milli Eğitim Şurasında alınan tavsiye kararını destekler nitelikte olduğu söylenebilir.

“Uzaktan hizmet içi eğitim için geliştirilen görsel ve işitsel araçlar öğrenmeyi zevkli ve kolay hale getirir.” maddesi 4,23’lük ortalamayla “Kesinlikle Katılıyorum” seviyesinde olan bir diğer maddedir. Okul yöneticilerinin, uzaktan eğitim yöntemleriyle geliştirilecek görsel ve işitsel araçlar sayesinde öğrenmenin sıkıcılıktan uzak, daha kolay ve eğlenceli bir hale geleceğine inandıkları söylenebilir.

“Uzaktan hizmet içi eğitim bir yarar sağlamaz” görüşü 3, 87’lik bir aritmetik ortalamayla “Kısmen Katılıyorum” seviyesindedir. Bu olumsuz sorunun bu kadar yüksek ortalamaya sahip olması kişilerin bu eğitimler sonucunda aldıkları eğitimin sertifikasyonunun nasıl yapılacağı ve gelecekteki kariyer planları için normal yüze eğitimle eşdeğer bir sertifikaya sahip olup olmayacağını düşünmeleri sebebiyle ya da uzaktan hizmet-içi eğitimin kendilerine nasıl bir yarar sağlayacağını bilmemeleri sebebiyle açıklanabilir. Daha önceden hiç uzaktan eğitim almamış kişilerin bu şekilde cevap vermelerinin doğal olduğu söylenebilir.

4.1.3.Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Uygulanan Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri anketinde üçüncü olarak anketin üçüncü alt boyut olan Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze uygulanan Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu alt boyut toplam 10 sorudan oluşmaktadır. Yöneticilerin verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.6. da gösterilen değerler elde edilmiştir.

Yöneticilerin anketin üçüncü bölümünde yer alan 10 soruya verdikleri yanıtların önce her katılımcı için aritmetik ortalamaları belirlenmiştir

Tablo 4.6. da okul yöneticilerinin yüz yüze uygulanan hizmet içi eğitimde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüş puanlarının frekans değerleri, yüzdeleri ve puanların yer aldığı düzeyler belirlenmiştir.

Tablo 4.6. Okul Yöneticilerinin Yüz Yüze Hizmet-içi Eğitim Programlarında Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri

	f	%	Katılım Düzeyi
5.00-4.20 arası	23	22,6	Kesinlikle Katılıyorum
4.19-3.40 arası	53	51,9	Kısmen Katılıyorum
3.19-2.60 arası	22	21,6	Kararsızım
2.59-1.80 arası	4	3,9	Katılmıyorum
1.79-1.00 arası	0	0	Hiç Katılmıyorum
Toplam	102	100	

Tablo 4.6.'ya göre Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüş puanları “Kısmen Katılıyorum” düzeyindedir. Yöneticilerin %22,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 51,9’u “kısmen katılıyorum” düzeyde, %21,6’sı “kararsızım”, %3,9’u “katılmıyorum” düzeyinde görüşe sahiptir.

Yöneticilerin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin “orta üstü” çıkma sebebinin ayrıntılı olarak incelenmesi amacıyla yöneticilerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve tepki düzeyleri belirlenmiştir. Bulgular Tablo 4.7. de verilmektedir.

Tablo 4.7. incelendiğinde, okul yöneticilerinin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması 4,09 ile 3,28 arasında değiştiği görülmektedir. Yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ile ilgili toplam 10 maddeden 9 tanesi “Kısmen Katılıyorum”, 1 tanesi “Kararsızım” olarak işaretlenmiştir. Yöneticilerin ankete verdikleri tepkiler incelendiğinde “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde tepki vermedikleri gözlenmiştir. Aynı zamanda yöneticilerin ankete verdiği tepkiler incelendiğinde çoğunun “Kısmen Katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Bu durum, okul yöneticilerinin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin “orta üstü” düzeyde çıkmasının bir göstergesi olabilir.

Tablo 4.7.'de okul yöneticilerinin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaştığı sorunlara ilişkin görüş maddeleri, madde ortalamaları, standart sapmaları ve yöneticilerin bu maddelere katılım durumları verilmiştir.

Tablo 4.7. Yöneticilerin yüz yüze uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaştığı sorunlara ilişkin görüşleri

	MADDELER	n	\bar{X}	Ss	Katılım Durumu
08	MEB' in taşra teşkilatında çalışan yöneticiler birçok hizmet içi eğitim kursuna katılamamaktadır.	102	4,09	,90	Kısmen Katılıyorum
10	Yüzyüze hizmet içi eğitim etkinliklerinin finansman maliyeti çok yüksektir.	102	3,98	1,04	Kısmen Katılıyorum
03	Hizmet içi eğitim merkezlerinin fiziki kapasitesi, düzenli olarak herkese eğitim verebilmek için yeterli değildir.	102	3,97	1,04	Kısmen Katılıyorum
02	Hizmet içi eğitimler ağırlıklı olarak yaz döneminde düzenlendiği için katılımcılar tatil havasına girmekte ve yeterince eğitimden faydalanamamaktadır.	102	3,95	,97	Kısmen Katılıyorum
01	Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin içeriği yeterince etkili ve ihtiyaca uygun değildir.	102	3,67	,98	Kısmen Katılıyorum
09	Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların bu eğitimlerden yeterince faydalandığı söylenemez.	102	3,59	,95	Kısmen Katılıyorum
06	Hizmet içi eğitim kurslarına uzak şehirlerde düzenlendiği için katılamıyorum.	102	3,58	1,28	Kısmen Katılıyorum
07	Hizmet içi eğitim kurslarına, konusunda uzman kişilerden yeterince yararlanıldığı söylenemez.	102	3,50	1,09	Kısmen Katılıyorum
04	Eşimi ve çocuklarımı uzun süre yalnız bırakacağım için bu hizmet içi eğitimlere katılamıyorum.	102	3,45	1,27	Kısmen Katılıyorum
05	Ödenen yolluk ve yevmiyelerin yetersizliğinden dolayı hizmet içi eğitimlere katılmak istemiyorum.	102	3,28	1,24	Kararsızım

Tablo 4.7. incelendiğinde, en yüksek katılım durumuna sahip maddenin “MEB’ in taşra teşkilatında çalışan yöneticiler birçok hizmet içi eğitim kursuna katılamamaktadır” ($\bar{X} = 4,09$) olduğu görülmektedir. Bu maddeye yöneticiler tarafından verilen tepki “Kısmen Katılıyorum” şeklindedir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimlere merkezde çalışan okul yöneticilere kıyasla daha fazla katılma şansına sahip olduğuna inandıklarını gösterebilir. Taşrada çalışan okul yöneticileri iyi bir kursa katılabilmek için şehir dışına, çoğunlukla hizmet içi eğitim enstitülerinin bulunduğu uzak illere gitmek zorunda kalmaktadır. Başka bir konu da MEB’in Ankara’da çalışan personele hizmet içi eğitim açısından her zaman öncelik

vermesi diğer küçük illerde veya ilçelerde-köylerde çalışan personel için hizmet içi eğitime katılma oranı nispeten daha düşük olabilmektedir denilebilir.

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplarda "Kısmen Katılıyorum" düzeyinde çıkan ve en yüksek ikinci ortalamaya sahip ($\bar{x} = 3,98$) bir diğer maddenin, "Yüz yüze hizmet içi eğitim etkinliklerinin finansman maliyeti çok yüksektir" olduğu görülmektedir. Bu bulgu, MEB tarafından 07-08 Mayıs 2010 tarihinde düzenlenen "Hizmet-içi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı"nda sunulan "Milli Eğitim Bakanlığı'nda Hizmet-içi Eğitim" raporunda kurumun SWOT analizinden elde edilen zayıf yönler içerisinde yer alan "Kaynak yetersizliği" ve aynı analizin tehditler bölümünde yer alan "Mali ve insan kaynaklarındaki kısıtlılık" verileriyle örtüşmektedir.

Yine "Hizmet içi eğitim merkezlerinin fiziki kapasitesi, düzenli olarak herkese eğitim verebilmek için yeterli değildir" maddesi, 3,97'lik bir aritmetik ortalamayla yüksek bir katılım oranına sahiptir. Hedef kitlenin fazla olması, MEB'in sahip olduğu hizmet içi eğitim merkezlerinin fiziki kapasitesinin yetersiz kalmasına yol açmaktadır. Araştırmanın bu bulgusu ile ya fiziki kapasite arttırılmalı ya da uzaktan eğitim gibi yeni teknolojilere daha fazla kaynak ayrılmalı önerisi yapılabilir. Fiziki kapasitenin tüm hedef kitlenin düzenli olarak yararlanabileceği şekilde arttırılmasının çok daha zor olduğu düşünüldüğünde, uzaktan eğitim yöntemleri ile hizmet içi eğitim için zaman kaybetmeden daha fazla yatırım yapılmalı ve bu konunun üzerinde önemle durulmalıdır denilebilir.

"Kısmen Katılıyorum" seviyesinde cevaplanan diğer maddelere bakacak olursak, bunlar: "Hizmet içi eğitimler ağırlıklı olarak yaz döneminde düzenlendiği için katılımcılar tatil havasına girmekte ve yeterince eğitimden faydalanamamaktadır" ($\bar{x}=3,95$), "Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin içeriği yeterince etkili ve ihtiyaca uygun değildir" ($\bar{x}=3,67$), "Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların bu eğitimlerden yeterince faydalandığı söylenemez" ($\bar{x}=3,59$), "Hizmet içi eğitim kurslarına uzak şehirlerde düzenlendiği için katılamıyorum" ($\bar{x}=3,58$), "Hizmet içi eğitim kurslarına, konusunda uzman kişilerden yeterince yararlanıldığı söylenemez" ($\bar{x}=3,50$), "Eşimi ve çocuklarımı uzun süre yalnız bırakacağım için bu hizmet içi eğitimlere katılamıyorum" ($\bar{x}=3,45$)' dur.

Hizmet içi eğitimlerin bazı kurum ve kişilerce tatil amaçlı algılanması kurumun SWOT analizinde yer alan bir maddedir. Bu bulgu SWOT analizinde tespit edilen tehditler kısmında yer alan maddeyle örtüşmektedir. Okul yöneticileri de hizmet içi eğitimlerin tatil amaçlı algılanmasından dolayı yeterli verim elde edilmemesinin farkındadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken husus eğitimlerin genellikle yaz tatillerinde veya sömestr gibi tatillerde düzenlenmesine gayret edilmesidir. Halbuki eğitimler eğitim-öğretim yılı içerisinde düzenlenirse tam anlamıyla hizmet içi eğitim anlamını taşır çünkü tatil döneminde hem öğretmenler hem okul yöneticileri öğrencilerin olmayışından bir tatil havasına zaten girmektedirler. Bu bulguya dayanarak hizmet içi eğitimlerin eğitim-öğretim yılı içerisinde uzaktan hizmet içi eğitim olarak uygulanmasının ve tatil döneminde yüz yüze eğitimle desteklenmesinin daha etkili olacağı düşünülebilir.

Okul yöneticileri “Ödenen yolluk ve yevmiyelerin yetersizliğinden dolayı hizmet içi eğitimlere katılmak istemiyorum” maddesine 3,28’lik ortalayla bu alt boyut içerisinde en düşük katılım durumu göstererek “Kararsızım” demişlerdir. MEB tarafından şehir dışı hizmet-içi eğitim faaliyetlerine katılan personele ödenen yolluk ve yevmiyelerin bütçe içerisindeki payının büyük olduğu göz ardı edilemez. Araştırmanın bu bulgusu ile okul yöneticilerinin ödenen yolluk ve yevmiyelerin yeterli-yetersizliği konusunda bir fikir beyan etmeyerek çekimser kalmayı yeğlediklerini göstermektedir.

4.1.4.Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşleri Alt Boyutuna Ait Bulgular ve Yorum

Okul Yöneticilerinin Uzaktan Hizmet-içi Eğitime İlişkin Görüşleri anketinde dördüncü olarak anketin dördüncü alt boyut olan Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Bu alt boyut toplam 5 sorudan oluşmaktadır. Yöneticilerin verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve Tablo 4.8. de gösterilen değerler elde edilmiştir.

Yöneticilerin anketin dördüncü bölümünde yer alan 5 soruya verdikleri yanıtların önce her katılımcı için aritmetik ortalamaları belirlenmiştir.

Tablo 4.8. de okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüş puanlarının frekans değerleri, yüzdeleri ve puanların yer aldığı düzeyler belirlenmiştir.

Tablo 4.8. Okul Yöneticilerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyacına İlişkin Görüşlerine İlişkin Puanların Frekans Değerleri

	f	%	Katılım Düzeyi
5.00-4.20 arası	54	52,9	Kesinlikle Katılıyorum
4.19-3.40 arası	33	32,4	Kısmen Katılıyorum
3.19-2.60 arası	12	11,8	Kararsızım
2.59-1.80 arası	1	0,99	Katılmıyorum
1.79-1.00 arası	2	1,96	Hiç Katılmıyorum
Toplam	102	100	

Tablo 4.8.'e göre Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin hizmet-içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüş puanları “yüksek” düzeydedir. Yöneticilerin %52,9’u “kesinlikle katılıyorum”, % 32,4’ü “kısmen katılıyorum”, %11,8’i “kararsızım”, %0,99’u “katılmıyorum”, %1,96’sı “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüşe sahiptir.

Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüşlerinin “yüksek” çıkma sebebinin ayrıntılı olarak incelenmesi amacıyla yöneticilerin ölçek maddelerine verdikleri cevapların ortalamaları, standart sapmaları ve tepki düzeyleri belirlenmiştir. Bulgular Tablo 4.9.’ da verilmektedir.

Tablo 4.9. incelendiğinde, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamasının 4,43 ile 3,53 arasında değiştiği görülmektedir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı ile ilgili toplam 5 maddeden 2 tanesi “Kesinlikle Katılıyorum”, 3 tanesi “Kısmen Katılıyorum” olarak işaretlenmiştir. Yöneticilerin ankete verdikleri tepkiler incelendiğinde “Kararsızım”, “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” düzeyinde tepki vermedikleri gözlenmiştir.

Tablo 4.9. Okul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüşleri

	MADDELER	n	\bar{x}	Ss	Katılım Durumu
01	Değişen mevzuat ve uygulamalar nedeniyle hizmet içi eğitim alma ihtiyacı hissediyorum.	102	4,43	,86	Kesinlikle Katılıyorum
03	Bilimsel ve teknolojik gelişmeler hizmet içi eğitim almamı zorunlu kılıyor.	102	4,27	1,03	Kesinlikle Katılıyorum
04	Mesleki ve kişisel gelişimim açısından hizmet içi eğitime ihtiyacım var.	102	4,14	1,06	Kısmen Katılıyorum
02	Görevimle ilgili bazı konularda kendimi yeterli hissetmiyorum.	102	3,59	1,10	Kısmen Katılıyorum
05	Yöneticiliğe başlamadan önce aldığım bilgiler meslek yaşamımı sürdürmeye yeterlidir.	102	3,53	1,30	Kısmen Katılıyorum

Tablo 4.9. incelendiğinde, en yüksek katılım durumuna sahip maddenin “Değişen mevzuat ve uygulamalar nedeniyle hizmet içi eğitim alma ihtiyacı hissediyorum.” ($\bar{x} = 4,27$) olduğu görülmektedir. Bu maddeye yöneticiler tarafından verilen tepki “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Bu bulgu, okul yöneticilerinin sürekli değişen mevzuatı ve yeni uygulamaları takip edebilmek için hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarına inandıklarını göstermektedir.

Okul yöneticilerinin verdikleri cevaplarda ”Kesinlikle Katılıyorum” düzeyinde çıkan ve en yüksek ikinci ortalamaya sahip ($\bar{x} = 4,27$) bir diğer maddenin, “Bilimsel ve teknolojik gelişmeler hizmet içi eğitim almamı zorunlu kılıyor” olduğu görülmektedir. Bu bulgu da önceki maddeye benzer şekilde okul yöneticilerin hem mesleki hem de kişisel açıdan yaşam boyu öğrenme çerçevesinde bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip edebilmek için hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. 60. Hükümet Eylem Planında Hizmet-içi Eğitim 60. Hükümet Programı Eylem Planı’nda hizmet içi eğitimle ilgili olarak yer alan “BİT Kullanımı konusunda hizmet içi eğitime ağırlık verilecektir” maddesi ile örtüşmektedir.

Okul yöneticileri, görevleri ile bazı konularda kendilerini yeterli hissetmemekte ve mesleki ve kişisel gelişimleri açısından hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Buna rağmen “Yöneticiliğe başlamadan önce aldığım bilgiler meslek

yaşamımı sürdürmeye yeterlidir” maddesine verilen “Kısmen Katılıyorum” seviyesindeki aritmetik ortalamayla verilen cevaplar ilk dört madde ile bir çelişki içerisindedir. Okul yöneticileri yöneticiliğe başladıktan sonra yöneticilikle ilgili hiç eğitim almadıkları veya çok az sayıda eğitim aldıkları için bu maddeye bu şekilde cevap vermiş olabilirler.

4.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitimin alt boyutlarına ilişkin görüşleri (a) okul türü, (b) öğrenim durumu, (c) yöneticilikteki kıdem, (d) meslek hayatlarında kaç defa hizmet içi eğitim aldıkları, (e) alınan hizmet içi eğitimlerin kaçının okul yöneticiliği ile ilgili olduğu gibi kişisel özelliklere göre farklılık göstermekte midir?” şeklinde belirtilmişti. İlgili alt probleme yanıt aramak amacıyla, okul yöneticilerinin ölçeğe verdikleri cevapların ortalamaları t-testi, tek yönlü varyans analizi (one-way anova) yardımıyla karşılaştırılmıştır. Bulgular aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

4.2.1.Okul Türü

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının okul türü değişkenine göre (ilköğretim, meslek, diğerleri) istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma, F ve p değerleri Tablo 4.10.da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4.10. Okul yöneticilerinin okul türü değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri (varyans analizi)

Alt Boyutlar	Okul Türü										
	İlköğretim Okulu			Meslek Lisesi			Diğer(Anadolu Lisesi, Lise vb.)			F	p
	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS		
Uzaktan eğitim yöntemleri	46	3,83	,49	25	3,83	,44	31	4,07	,53	2,31	0,11
HİE’de uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması	46	4,36	,47	25	4,21	,61	31	4,53	,55	2,55	0,08
Uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar	46	3,81	,61	25	3,52	,58	31	3,76	,69	2,07	0,13
Hizmet-içi eğitim ihtiyacı	46	3,91	,85	25	4,15	,50	31	3,94	1,01	0,85	0,43
TOPLAM	46	3,97	,37	25	3,89	,35	31	4,10	,46	2,12	0,13

Uygulama sonunda okul türüne göre ayrılan üç grup arasında uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyacı yönünden istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde farklılık belirlenmemiştir($p>0,05$). Buna göre okul yöneticileri görev yapmakta oldukları okul türü açısından benzer görüşlere sahiptir. Okul yöneticilerinin farklı okullarda görev yapması görüşlerini farklılaştırmaya yetmemiştir. Başka bir deyişle, “okul türü” nün okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

Turhan(2005) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetimsel Süreçlere ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri” adlı araştırmada “çalıştığınız kurum” alt değişkenine göre okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bunun nedeni okul yöneticilerinin genelde uzaktan eğitim teknolojileriyle eğitime ilişkin olumlu görüşe sahip olmalarından ve yararlı olduğunu düşünmelerinden kaynaklanabilir.

Kesim(2009) tarafından yapılan “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Yetiştirilmeleri İçin Eğitim İhtiyaçlarına Dayalı Bir Program Modeli Önerisi” adlı

araştırmasından elde ettiği bulgulara göre, okul yöneticilerinin uzaktan eğitimle ilgili görüşleri, öğretim kademesine(ilköğretim, ortaöğretim) göre farklılık göstermemektedir. Elde edilen bulgular, Turhan(2005) ve Kesim(2009) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile tutarlılık göstermektedir.

4.2.2.Öğrenim Durumu

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri öğrenim durumu değişkeni açısından incelenmiş; frekans, ortalama ve standart sapmaları Tablo 4.11’te verilmiştir.

Tablo 4.11. Öğrenim Durumuna göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşlerinin ortalama ve standart sapmaları

Gruplar	n	\bar{X}	Ss
Lisans	87	3,88	,49
Diğer(Önlisans, Lisansüstü vb.)	15	3,96	,45
Toplam	102		

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının öğrenim durumu değişkenine göre(lisans, diğer) istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacı ile t-testi uygulanmış ve bulgular Tablo 4.12.’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12. Öğrenim durumu değişkenine göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(t-testi)

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu							
	Lisans			Diğerleri			t	p
	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS		
Uzaktan eğitim yöntemleri	87	3,88	,49	15	3,96	,45	,54	,54
HİE’de uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması	87	4,35	,56	15	4,42	,46	,32	,48
Uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar	87	3,70	,64	15	3,75	,55	,67	,29
Hizmet-içi eğitim ihtiyacı	87	4,01	,79	15	3,87	,90	-,65	,47
TOPLAM	87	3,98	,40	15	4,01	,36	,32	,34

Örnekleme alınan okul yöneticilerinin %87'si lisans mezunu, %15'i ise önlisans, yüksek lisans gibi diğer öğrenim durumu mezunudur. Uygulama sonunda öğrenim durumu değişkenine göre ayrılan iki grup arasında uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyacı yönünden istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$). Buna göre okul yöneticileri öğrenim durumu açısından benzer görüşlere sahiptir denilebilir. Okul yöneticilerinin farklı öğrenim seviyelerine sahip olması uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Başka bir deyişle, “öğrenim durumu” nun okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.2.3.Yöneticilik Kıdemi

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri yöneticilik kıdemi değişkeni açısından incelenmiş; frekans ve yüzde değerleri Tablo 4.13'te verilmiştir.

Tablo 4.13. Yöneticilik Kıdemine göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri

Gruplar	Frekans	%
1-5 yıl arası	27	26,5
6-10 yıl arası	26	25,5
11-20 yıl arası	36	35,3
20 yıl ve üzeri	13	12,7
Toplam	102	100

Tablo 4.13'e göre örnekleme alınan okul yöneticilerinin %26,5'i “1-5 yıl arası”, %25,5'i “6-10 yıl arası”, %35,3'ü “11-20 yıl arası”, %12,7'si ise “20 yıl ve üzeri” kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet-içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre(“1-5 yıl arası”, “6-10 yıl arası”, “11-20 yıl arası”, “20 yıl ve üzeri”) istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma, F ve p değerleri Tablo 4.14.de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4.14. Okul yöneticilerinin yöneticilik kıdemi değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(varyans analizi)

Alt Boyutlar	Yöneticilik Kıdemi													
	1-5 yıl arası			6-10 yıl arası			11-20 yıl arası			20 yıl ve üzeri			F	p
	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS		
Uzaktan eğitim yöntemleri	27	3,77	,59	26	4,07	,49	36	3,85	,44	13	3,91	,31	1,79	,16
HİE’de uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması	27	4,36	,51	26	4,47	,65	36	4,30	,54	13	4,27	,43	,59	,62
Uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar	27	3,83	,54	26	3,76	,62	36	3,73	,65	13	3,28	,61	2,55	,06
Hizmet-içi eğitim ihtiyacı	27	4,01	,69	26	4,26	,63	36	3,86	1,0	13	3,77	,61	1,66	,18
TOPLAM	27	3,96	,37	26	4,12	,45	36	3,93	,38	13	3,83	,26	2,11	,10

Uygulama sonunda yöneticilik kıdemiye göre ayrılan dört grup arasında uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyacı yönünden istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$). Buna göre okul yöneticileri yöneticilik kıdemi açısından benzer görüşlere sahiptir. Okul yöneticilerinin farklı kıdeme sahip olması görüşlerini farklılaştırmaya yetmemiştir. Başka bir deyişle, “yöneticilik kıdemi” nin okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı ileri sürülebilir.

4.2.4. Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısı

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkeni açısından incelenmiş; frekans ve yüzde değerleri Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15. Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısına göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri

Gruplar	Frekans	%
1-10 arası	56	55,4
10 ve üzeri	45	44,6
Toplam	102	100

Tablo 4.15'e göre örnekleme alınan okul yöneticilerinin %55,4'ü "1-10 arası", %44,6'sı "10 ve üzeri" hizmet içi eğitim faaliyetine katılmıştır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet-içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre ("1-10 arası", "10 ve üzeri") istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi uygulanmış ve bulguların dağılımı Tablo 4.16.da ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4.16. Alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri(t-testi)

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu							
	1-10 arası			10 ve üzeri			t	p
	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS		
Uzaktan eğitim yöntemleri	56	3,98	,48	45	3,78	,46	2,10	,038*
HİE'de uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması	56	4,38	,61	45	4,32	,46	,46	,64
Uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar	56	3,76	,67	45	3,63	,57	1,08	,28
Hizmet-içi eğitim ihtiyacı	56	4,01	,85	45	3,96	,75	,30	,76
TOPLAM	56	4,03	,43	45	3,90	,32	1,62	,10

Örnekleme alınan okul yöneticilerden alınan veriler sonucunda alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre ayrılan iki grup arasında uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyacı yönünden incelendiğinde uzaktan eğitim yöntemleri alt boyutu ile ilgili istatistiksel olarak 0.05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t=2,10$ $p<0,05$). Bu farkın hangi grubun lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakılmış ve daha az sayıda(1-10 arası) hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinin uzaktan eğitime ilişkin görüş ortalamalarının, daha çok sayıda(10 ve üzeri) hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinden algı ortalamalarından daha yüksek çıktığı görülmüştür. Buna göre okul

yöneticileri alınan hizmet-içi eğitim sayısı açısından incelendiğinde “1-10 arası” hizmet-içi eğitim alan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemlerine daha sıcak bakmakta olduğu söylenebilir. Daha az sayıda hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticileri, düzenlenen hizmet-içi eğitimlere eleştirel gözle bakmakta ve uzaktan eğitim yöntemlerinden faydalanarak nasıl daha verimli hizmet-içi eğitimlerin düzenlenebileceğini düşünmüş olabilir. Çok sayıda hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticileri ise artık uygulanan yöntemleri kanıksamış olabilir.

4.2.5.Okul Yöneticiliği ile İlgili Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısı

Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkeni açısından incelenmiş; frekans ve yüzde değerleri Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17. Okul Yöneticiliği ile İlgili Alınan Hizmet-içi Eğitim Sayısına göre okul yöneticilerinin frekans ve yüzdeleri

Gruplar	Frekans	%
Hiç almayanlar	31	30,4
1-2 defa alanlar	38	37,3
Diğerleri (3den fazla alanlar)	33	32,4
Toplam	102	100

Tablo 4.17’ye göre örnekleme alınan okul yöneticilerinin %30,4’ü okul yöneticiliği ile ilgili “hiç” hizmet-içi eğitim almamış, %37,3’ü “1-2 defa” eğitim almış, %32,4’ü ise “diğerleri” grubunda 2 defadan fazla eğitim almıştır.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim yöntemleri, hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması, uygulanan hizmet içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre (“hiç”, “1-2 defa”, “diğerleri”) istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacı ile tek yönlü varyans analizi (one-way ANOVA) uygulanmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma, F ve p değerleri Tablo 4.18’.de ayrıntılı olarak verilmiştir.

Tablo 4.18. Okul yöneticilerinin okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri (varyans analizi)

Okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı											
Alt Boyutlar	Hiç almayanlar			1-2 defa alanlar			Diğerleri			F	p
	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS	n	\bar{X}	SS		
Uzaktan eğitim yöntemleri	31	3,72	,58	38	4,03	,42	33	3,89	,43	3,50	,034*
HİE’de uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması	31	4,24	,55	38	4,41	,64	33	4,39	,42	,899	,410
Uygulanan hizmet-içi eğitim programlarında karşılaşılan sorunlar	31	3,63	,66	38	3,85	,61	33	3,62	,60	1,620	,203
Hizmet-içi eğitim ihtiyacı	31	3,99	,83	38	4,13	,75	33	3,83	,84	1,289	,280
TOPLAM	31	3,86	,38	38	4,09	,42	33	3,95	,35	3,227	,044*

Bu değişkende okul yöneticilerinin, okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitime katılıp katılmadıkları ele alınmış, bu durumun uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri arasında herhangi bir farklılığa sebep olup olmadığı belirlenmek istenmiştir. Tablo 4.18’ de görüldüğü üzere okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitime katılma değişkenine göre, okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p < 0,05$). Bu farkın hangi grubun lehine olduğunu anlamak için ortalamalara bakılmış ve okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitim almış olan yöneticilerin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüş ortalamalarının, bu konuda hiç hizmet-içi eğitime katılmamış olan okul yöneticilerinin algı ortalamalarından yüksek çıktığı görülmüştür. Bir konu üzerinde bilgi sahibi olmanın, bireylerin o konudaki farkındalık düzeyini arttıracakları beklenmektedir. Okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitime katılan yöneticiler, konunun önemini kavramış, uzaktan hizmet-içi eğitim sayesinde uzak şehirlere gitmeden, kendi istedikleri zaman, internet üzerinden güncel ve düzenli olarak eğitim almanın ne kadar faydalı olacağını düşünmüş olabilirler. Okulların amacı öğretimi gerçekleştirmek, eğitim öğretim sürecinin iyi bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktır. Okulların bu amaçlarına ulaşabilmeleri için, öğretim

sürecinin gelişmesi için plan yapan, imkan yaratan, kaynak sağlayan, etkili kararlar alabilen yöneticilere ihtiyaç vardır. Ancak yönetici ne kadar yeterli olursa olsun değişen mevzuat, yeni uygulamalar, güncel değişiklikler gibi birçok yeniliği takip etmek zorundadır. Yöneticiler, diğer benzer okullarda ne tür uygulamalar yapıldığını da öğrenmek isteyebilir. Yöneticilerin her an yenilikler için hizmet-içi eğitime alınmasının imkansızlığı düşünüldüğünde senede bir veya iki kez katılacakları yüz yüze eğitimle desteklenen uzaktan eğitim yöntemleri ile düzenli yenilikleri takip edebilecekleri, diğer yöneticilerle online iletişim kurabilecekleri çok daha interaktif bir öğrenme ortamı sağlanabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

5.1.SONUÇLAR

1. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş puanları “Kısmen Katılıyorum” düzeyindedir(%55). Yöneticilerin % 30,4’ü “kesinlikle katılıyorum”, %31,8’i “kararsızım” düzeyinde görüşe sahiptir.

2. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin görüş puanları “kesinlikle katılıyorum” düzeyindedir. Yöneticilerin %74,5’i “kesinlikle katılıyorum”, % 18,6’sı “kısmen katılıyorum”, %6,9’u “kararsızım” düzeyinde görüşe sahiptir.

3. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin yüz yüze hizmet içi eğitim programlarında karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüş puanları “Kısmen Katılıyorum” düzeyindedir. Yöneticilerin %22,6’sı “kesinlikle katılıyorum”, % 51,9’u “kısmen katılıyorum” düzeyde, %21,6’sı “kararsızım”, %3,9’u “katılmıyorum” düzeyinde görüşe sahiptir.

4. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin hizmet-içi eğitim ihtiyacına ilişkin görüş puanları “Kesinlikle Katılıyorum” düzeyindedir(%52,9). Yöneticilerin % 32,4’ü “kısmen katılıyorum”, %11,8’i “kararsızım” , %0,99’u “katılmıyorum”, %1,96’sı “hiç katılmıyorum” düzeyinde görüşe sahiptir.

5. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri arasında okul türü, öğrenim durumu, yöneticilik kıdemi değişkenlerine göre anlamlı fark bulunamamıştır.

6. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri arasında alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Daha az sayıda(1-10 arası) hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş ortalamaları, daha çok sayıda(10 ve üzeri) hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinden algı ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır.

7. Denizli il merkezinde bulunan ilk ve orta dereceleri okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşleri arasında okul yöneticiliği ile ilgili alınan hizmet-içi eğitim sayısı değişkenine göre anlamlı fark bulunmuştur. Okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitim almış olan yöneticilerin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş ortalamalarının, bu konuda hiç hizmet-içi eğitime katılmamış olan okul yöneticilerinin algı ortalamalarından yüksek çıktığı görülmüştür.

5.2. ÖNERİLER

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak şu öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1.Araştırmanın Bulgularına Dayalı Olarak Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Okul yöneticilerine göre, hizmet-içi eğitimde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılmasına ilişkin görüşlerin “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde çıkması, yöneticilerinin asıl görevleri olan okulda öğrenim sürecinin gelişmesi için plan yapmak, imkan yaratmak, kaynak sağlamak, etkili kararlar alabilmek gibi görevleri yerine daha sağlıklı bir şekilde yerine getirebilmek için uzak şehirlere gitme zorunluluğu olmadan, kendi istedikleri zamanda internet üzerinden düzenli ve güncel olarak hizmet-içi eğitim almak istediklerini göstermektedir. Okul yöneticilerinin düzenli eğitimi için çalışmalar yapılabilir.

2. Okul yöneticilerinin verimlerini yükseltmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı uzaktan hizmet-içi eğitimi teşvik edecek uygulamalar, etkinlikler düzenleyebilir. Okul yöneticilerinin güncel ve düzenli olarak geliştirilmesine katkı sağlamaya yönelik uzaktan hizmet-içi eğitim portalı oluşturabilir.

3. “1-10 arası” hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinin uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin görüş ortalamaları, daha çok sayıda(10 ve üzeri) hizmet-içi eğitime katılmış olan okul yöneticilerinden algı ortalamalarından daha yüksek çıkmıştır. Bu durumda, okul yöneticilerinin daha uzaktan eğitim teknolojilerine ilişkin olumlu görüşlerini arttırmak amacıyla tüm okul yöneticilerinin özellikle de daha az sayıda hizmet-içi eğitim almış yöneticilerin stratejik konularda hizmet-içi eğitime katılmaları sağlanmalı, yöneticiler bu konuda teşvik edilmelidir.

4. Okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitim almış olan yöneticilerin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüş ortalamalarının, bu konuda hiç hizmet-içi eğitime katılmamış olan okul yöneticilerinin algı ortalamalarından yüksek çıktığı görülmüştür. Bu durumda, okul yöneticiliği ile ilgili hizmet-içi eğitimlerin sayısı arttırılmalı, her okul yöneticisinin bu eğitimleri alması sağlanmalıdır. Bu amaçla okul yöneticileri için geliştirilecek uzaktan hizmet-içi eğitim etkinliklerine tüm yöneticilerin katılması teşvik edilmelidir.

5. Yönetici ne kadar yeterli olursa olsun değişen mevzuat, yeni uygulamalar, güncel değişiklikler gibi birçok yeniliği takip etmek zorundadır. Yöneticiler, diğer benzer okullarda ne tür uygulamalar yapıldığını da öğrenmek isteyebilir. Yöneticilerin her an yenilikler için hizmet-içi eğitime alınmasının imkansızlığı düşünüldüğünde senede bir veya iki kez katılacakları yüz yüze eğitimle desteklenen uzaktan eğitim yöntemleri ile düzenli yenilikleri takip edebilecekleri, diğer yöneticilerle online iletişim kurabilecekleri çok daha interaktif bir öğrenme ortamı sağlanabilir.

6. Ayrıca okul yöneticilerinin Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi almaları teşvik edilmeli ve bu konuda üniversiteler ile işbirliğine gidilmelidir. Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans eğitimi vermek için de uzaktan eğitim teknolojilerinden faydalanılabilir. Bu amaçla yükseköğretim kurumları ile Milli Eğitim Bakanlığı işbirliği içinde hareket etmelidir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmanın evrenini, Denizli il merkezinde yer alan ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırma değişik illerde, mümkünse ülke düzeyinde yapılabilir.

2. Aynı araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında görevli eğitim yöneticileri ve yükseköğretim kurumlarında da yapılabilir.

3. Araştırmanın okul yöneticilerine ek olarak öğretmenlere, uzmanlara, yardımcı personele hatta ğretim görevlilerine de uygulanarak daha kapsamlı hale getirilmesi yararlı olabilir.

4. Bu araştırma, Denizli il merkezindeki resmi ilk ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan okul yöneticilerinin uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşlerini sınamaktadır. Aynı konu, resmi ve özel okullar arasındaki uzaktan hizmet-içi eğitime ilişkin görüşlerin karşılaştırılması için yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ağır, F., Gür, H. ve Okçu, A. Uzaktan Eğitime Karşı Tutum Ölçeği Geliştirmesine Yönelik Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. ISSN:1306-3111 e-Journal of New World Sciences Academy 2007, Volume: 3, Number: 2 Article Number: C0042.
- Aküner, C. İnternet Üzerinden Eğitim’de Eğitim Platformu Geliştirme Kriterleri ve Uygulama Örneği. The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET January 2005 ISSN: 1303-6521 volume 4 Issue 1 Copyright - The Turkish Online Journal of Educational Technology 2002:135.
- Aktan, C.C. Değişim Çağında Yönetim. İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003,Özlenen Üniversite Yaşanan Üniversite. Ankara: Yeni Türkiye Yayınları, 2003.
- Aslan, N. “Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilme ve Atanmalarının Karşılaştırılması ve Bir Model Önerisi”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Temmuz 2009.
- Aykut, C. M.” Türkiye ve A.B.D.’de Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesinin Karşılaştırılması” Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2009.
- Aytaç, T. “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar,” Milli Eğitim(Eğitim-Kültür-Sanat), Sayı:147, ISSN 1301-7669, Temmuz-Ağustos-Eylül 2000.
<http://yayim.meb.gov.tr/yayimler/147/aytac.htm> (28.11.2009).
- Balcı, A. Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2001.
- Başaran, İ.E. Türkiye Eğitim Sistemi. Üçüncü Baskı. Ankara: Yargıcı Matbaası, 1996.
- Başbakanlık. **Türkiye 2. Bilisim Surası Sonuç Raporu**. Ankara: 2004.
<http://www.bilisimsurasi.org.tr/SonucRaporu/Egitim.pdf.zip>(18.11.2008)
- Byars, Lloyd L. ve Leslie Rue. Human Resource Management. Fifth Edition. Chicago: Irwin, 1997.
- Çetiner, M., Gencel, Ç., Erten, Y., “ODTÜ Enformatik Enstitüsü, Bilişim Sistemleri İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim ve Çoklu Ortam Uygulamaları” V."Türkiye'de İnternet" Konferansı, Kasım 1999.
<http://inet-tr.org.tr/inetconf5/bildiri/Cetiner.html>(22.01.2010) .

- Çubukçu, N., Hizmet-içi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı,
[http://www.meb.gov.tr/haberler/haberayrinti.asp?ID=7810\(08.05.2010\)](http://www.meb.gov.tr/haberler/haberayrinti.asp?ID=7810(08.05.2010)).
- Delil, Y, “Yönetici Asistanları ve Büro Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimleri İçin Bir Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Programı Önerisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2005.
- Dessler, Garry. Human Resource Management. Eighth Edition. Florida: Prentice-Hall International, Inc., 2000.
- Dokuzuncu Kalkınma Planı. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı. 2006. İnternet
<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/ix/9kalkinmaplani.pdf>. (13.01.2010).
- e-Öğrenme Klavuzu, Sürüm 1, haziran 2003. Türkiye Bilişim Vakfı yayınları.
- EADL. “About The European Association for Distance Learning” 2009. İnternet
<http://www.eadl.org/aboutus.php>. (Erişim Tarihi: 11.01.2010).
- Field, A., Discovering Statistics Using SPSS for Windows. London: Sage Publications. 2000.
- Godschalk, D. R. ve Lacey, L. “Learning at a Distance. Technology Impacts On Planning Education. **Journal of Planning Education and Research**,2001: 476-489.
- Grand Canyon University Online, (12.12.2009)
<http://www.affiliatefuel.com/e/canyon/signup.cgi?AffiliateID=311077#>
- Gül,H. H., “ Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim”, Dokuz Eylül Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,Cilt 2, Sayı:3, 2000,
[http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html\(11.12.2009\)](http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html(11.12.2009)).
- Günay, E. “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul Ve Kurum Yöneticilerinin Seçimi, Yetiştirilmesi Ve Atanmaları Üzerine Araştırma”, Milli Eğitim(Eğitim-Kültür-Sanat), Sayı:161, Ocak – Şubat –Mart 2004.
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/gunay.htm>. (12.12.2009).
- Gürsel, M. Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri. Konya: Eğitim Kitabevi, 2003.

- İrzık, G. “Bilgi Toplumu mu, Enformasyon Toplumu mu?” Analitik- Eleştirel Bir Yaklaşım” Bilgi Toplumuna Geçiş. Ankara: Tübitak Matbaası, Türkiye Bilimler Akademisi, 2002 : 53-62.
- Işık, H. “Okul Müdürlerinin Yetiştirilmelerinde Yeni Bir Model Önerisi, A New Model For Training The School Administrators”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Sayı:24, 2003 : 206-211.
- IDEA Eğitim- Ziraat Bankası Personeli İçin E-Learning Uygulaması
<http://www.btinsan.com/134/26.asp> (08.12.2009).
- Interstate School Leaders Licensure Consortium (ISLLC). Standards for School Leaders. Council of Chief State School Officers. 1996.
<http://www.educ.ksu.edu/EDADL928/ISLLCstandards.pdf> (22.5.2009).
- Karasar, N. Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2004.
- Karip, Emin ve Kemal Köksal. “Okul Yöneticilerinin Yetiştirilmesi” Eğitim Yönetimi, 1999.
- Kay, A. C. Computers, networks and education, Scientific American, 265(3), 1981 : 142.
- Kışla, T. Üniversite Öğrencilerinin Uzaktan Eğitime Yönelik Tutumları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, S.B.E., İzmir.
- Kesim, E. “Okul Yöneticilerinin Uzaktan Eğitim Yoluyla Yetiştirilmeleri İçin Eğitim İhtiyaçlarına Dayalı Bir Program Modeli Önerisi” Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009.
- Köse, A.H., Alpkent, N., Birbil, D. Kamu İktisadi Teşebbüslerinde Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri Gereksinmesi, Ankara, MPM Yayınları No:512, 1993:10.
- Leonard, D. "The Web, The Millennium and Digital Evolution of Distance Education" Technical Communication Quaterly, Vol. 8, Issue 1, Winter 1999 : 9-21.
- Ligute,E. “Education as a Strategy for Local Government Training-Tanzani Experience”, I.Uluslar Arası Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiri Özetleri, Ankara:Kasım-1996 : 6.

Marşap, A., Özsoy, N., Koçak, Z., Selçuk, Y. “E-Eğitim Sisteminde Küresel İnsan Kaynaklarının Gelişimi ve Yaşam Boyu Öğrenim”, Akademik Bilişim’07, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 31 Ocak-2 Şubat 2007.

MEB Stratejik Plan 2010-2014, www.meb.gov.tr (20.04.2010).

Milli Eğitim Bakanlığında Hizmet-içi Eğitim, Hizmet-içi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı (07-08 Mayıs 2010)
http://hedb.meb.gov.tr/net/_Duyuru_dosyalar/2010_calistay/mebhe.pdf
(27.05.2010)

Milli Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Okul Liderliğinin Geliştirilmesi Konferansı Özet Raporu, 09-10 Nisan 2009, Ankara.

Moore, M. G. Ve Thompson, M. The Effects of Distance Learning.
Pennsylvania: ASCDE Research Monograph, 1997.

Moore, M. G. ve Kearsley G. (2005) Distance Education. İkinci Baskı. Belmont
California: Thompson Wadsworth.

Noe, R. A. (1999) İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi. İngilizceden çeviren:
Canan Ç., İstanbul: Beta.

Erişen,Ö., Kılıç,Ü., Pelit, N., Vural, H. (2002) “Uzaktan Eğitim Programlarına Genel Bakış”, Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, 23-25 Mayıs 2002.

Öğüt, A. (2001) Bilgi Çağında Yönetim. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özdamar, K. (2004) Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi. Eskişehir: Kaan
Kitabevi.

Öztürk, M., Sancak, S.,(2007)Journal of Yasar University, 2(7), s : 761-794.

Pallant, J. (2001) SPSS Survival Manual. Maidenhead, PA: Open University Pres.

Pehlivan,İ. “Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması,”
Verimlilik Dergisi, Sayı: 3, 1997 : 131.

Picciano, A. G. (2001) Distance Learning. Making Connections Across Virtual Space
and Time. New Jersey: Merrill Prentice Hall.

- Punnie, Y. ve Marcelino C. (2006) The Future of ICT and Learning in the Knowledge Society. Report on a Joint DG JRC-DG EAC Workshop. Seville: European Commission Joint Research Center.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005) İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Aktüel Basım Yay. Dağıtım (2. Basım), Bursa.
- Sağlam, A.Ç. (2008) “Okul Örgütü ve Yönetimi” Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. (Editörler: Hasan Basri Memduhoğlu ve Kürşad Yılmaz). Ankara: PegemA Yayıncılık, s: 191-223.
- Schiller, J. “Teaching With Telecommunications Technology in an Educational Course”, <http://www.aset.org.au/confs/edtech94/rw/schiller.html>
- Selimoğlu, E., Biçen Yılmaz, H. (2009) Paradox, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi,(e-dergi), <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979, Yıl:5 Sayı:1.
- Simonson, M., Smaldino, S., Albright M. ve Zvacek S. (2006) Teaching and Learning at a Distance. Third Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Merrill-Prentice Hall.
- Sözen, Ü. (2003) “Türk Polis Teşkilatı Hizmet içi Eğitiminde Alternatif Bir Yöntem: Uzaktan Eğitim”, Emniyet Genel Müdürlüğü Polis Dergisi, Sayı 37. http://www.egm.gov.tr/egitim/dergi/eskisayi/37/web/makaleler/Uzeyir_SOZEN1.htm
- Şimşek, Y. (2005) “Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki”, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, Linda. S.(1996) Using Multivariate Statistics. (3rd Edition). New York: Harper & Row.
- Taymaz, A. Haydar Yasemin Sunay, Tufan Aytaç, “Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı”, Millî Eğitim(Eğitim-Kültür-Sanat), Sayı:133, Ocak-Şubat-Mart 1997 : 13.
- Taylor, J.(2001) “Fifth Generation Distance Education” .
www.usq.edu.au/electpub/e-jist/docs/old/vol4no1/2001docs/pdf/Taylor.pdf
(02.02.2010)

T.C. M.E.B. Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, 934 nolu Hizmet içi Eğitim Etkinlik Programı(08.12.2009) <http://etogm.meb.gov.tr/duyuru/6118.pdf>

T.C. M.E.B. Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, uzaktan Hizmet-içi Eğitim Faaliyetleri konulu, B.08.0.HED.0.25.07.00/5203 sayılı protokol.

Thody, A.(2007) Papanou, Z., Johansson, O. ve Pashiardis, P. Avrupa’da Okul Müdürlerinin Hazırlanması. Selçuk Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Edebiyat Dergisi, Sayı:18, s : 214-215.

Turhan, E.(2005) “Okul Yöneticilerinin Geliştirilmeye İhtiyaç Duydukları Yönetmelik Süreçlere ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerine İlişkin Görüşleri”. Doktora Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Wolff, A. (2010) Organizasyonel Değişimde Eğitim Teknolojilerinin Rolü ve Önemi. The Turkish Online Journal of Educational Technology – TOJET January 2005 ISSN: 1303-6521 volume 4 Issue 1 Copyright The Turkish Online Journal of Educational Technology s: 146.

Valenta, A.(2001) Theriault, D., Dieter, M. and Mrtek, R. Identifying student attitudes and learning styles in distance education. JALN, 5 (2), s : 111-127.

Von Furstenberg, C.(2010) “How Globalisation Has Changed The Playing Field” UNESCO Source, April 2000 Issue 122, s.5-8.

Yalın, H. .(2001). “Hizmet- içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi”, Milli Eğitim Dergisi, Nisan-Mayıs 2001.

Yılmaz, H.(2000) Eğitimde Farklı Bakış Açıları ve Yeni Yaklaşımlar. Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ed.: Ersan Sözer, Eskişehir: Anadolu Üni. Yayınları.

Yenilmez, K., Arıkoğlu, Ö.,(2010) “Eğitim Süreçlerinde İnternet Kullanımı Yeterliliği”, Akademik Bilişim 2010 , Muğla Üniversitesi, ab.org.tr/ab10/sunum/110.pdf(15.04.2010).

Yılmaz, H.(2010), Düğenci, M. Akademik Bilişim 2010 , Muğla Üniversitesi, ab.org.tr/ab10/sunum/92.pdf(15.04.2010).

www.appa.asn.au (10.05.2010).

<http://www.meb.gov.tr> (22.01.2010).

EKLER

EK-1. ÖLÇEK ONAY BELGESİ

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.20.00.09.010/ 12815
Konu : Anket Onayı.

15 Nisan 2010

VALİLİK MAKAMINA

08 04 2010 388-1392


İlgi :a) Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün 19/02/2010 tarih ve 184-666 sayılı yazıları.
b) Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün 17/02/2010 tarih ve 1072 sayılı yazıları.


Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Alev COŞKUN KİTİŞ Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi a) yazıları gereği, ekli listede belirtilen İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında “Okul yöneticilerinin uzaktan hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri “ konulu araştırma yapmak istemektedir.

Gazi Üniversitesi İlköğretim Anabilim dalı Fen Bilgisi öğretmenliği Bilim dalı Doktora öğrencisi Ayşegül ERGÜN Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünün ilgi a) yazıları gereği, müdürlüğümüze bağlı Merkez İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında (6 Adet) “ Öğrencilerin atom ve molekül hakkındaki yanlış kavramları ve bunları iyileştirmek için bazı etkinlikler “ konulu araştırma yapmak istemektedir.






Adı geçen Yüksek Lisans ve Doktora öğrencilerinin ilgi (a-b) yazılar ekinde belirlenen okullarda, konuları ile ilgili anket çalışmalarını 29/05/2010 tarihine kadar yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde OLUR'larınıza arz ederim.


Mahmut OĞUZ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
14. /04/2010

Abdullah AÇAR
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER :
1-İlgi yazı (2 Sayfa)
2-Anket Formu (... Sayfa)

	Saltık Mh.Oguzhan Cd.No:76 20100 DENİZLİ Bilgi için : VHKİ H.ÇEPNİ Telefon: (0 258) 265 55 54 / 617 – 262 23 53 Faks: (0 258) 265 01 69 egitim20@meb.gov.tr				
---	---	---	--	---	---

EK-2. ÖLÇEK

Değerli Okul Yöneticisi,

Bu anket, okul yöneticilerinin hizmet içi eğitimlerinde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanımına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla hazırlandı. Değerli görüşleriniz ile özellikle, uzaktan eğitim yöntemlerinin yüz yüze hizmet içi eğitime katkı sağlayacak şekilde kullanımına ilişkin konular belirlenebilecektir. Sizlere yönelik düzenlenebilecek geliştirme programlarına yardımcı olmak amacıyla görüşlerinizin belirlenmesi önem taşımaktadır.

Araştırmada kesin ve doğru sonuçlara ulaşabilmek, sizin bu anketteki sorulara içten ve gerçek yanıtları vermenizle mümkün olacaktır. Elde edilen veriler bilimsel amaçla kullanılacaktır. **ankete isim yazmanıza gerek yoktur.**

Zaman ayırdığınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Alev CO KUN K T

Pamukkale Üniversitesi-EĞİTİM Fakültesi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Şu anda görev yapmakta olduğunuz okul türü:

İlköğretim okulu Genel Lise Mesleki - Teknik Lise Anadolu-Fen Lisesi
 Diğer

2. Öğrenim durumunuz:

Önlisans Lisans Yüksek Lisans Doktora
 Diğer (yazınız):.....

3. Yöneticilikteki kıdeminiz (Müdürler için müdür yardımcılığı da dahil olmak üzere)

Yazınız:.....

4. Şu ana kadarki meslek hayatınızda kaç defa hizmet içi eğitim aldınız?

Yazınız:.....

5. Almış olduğumuz hizmet içi eğitimlerin kaç okul yöneticiliği ile ilgilidir? Lütfen yazınız :.....

Aşağıda **uzaktan eğitim teknolojileri** ile ilgili genel ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelerin başına "Uzaktan eğitim teknolojileriyle" anlatımını getirerek okuyunuz ve görüşlerinizi ilgili kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz.

Uzaktan eğitim yöntemleriyle,	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Kişilere eğitim zamanını seçme esnekliği verilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Kişilerin eğitim almak için baskın mekanlara gitme zorunlulukları ortadan kalkar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Alanında uzman ve deneyimli kişilerden eğitim almak mümkündür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Alınan bireysel eğitim, kişinin motivasyonunu artırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Alınan bireysel eğitim, kişinin yalnızlık duygusunu artırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yöneticilerin görevlerini aksatmadan eğitim almalarına olanak sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Kişi, kendi ortamında eğitim aldığı için kendini rahat hisseder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Uzaktan eğitim, istenildiği kadar tekrar edilebilir esneklik sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Bilgi birikimlerinin internet ortamında	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

paylaşımları sebebiyle bilgiye erişim hızlandır.					
10. Uzaktan eğitim ile öğrenme, yüz yüze eğitimle öğrenmeye göre daha zevklidir.	()	()	()	()	()
11. Uzaktan eğitim öz değerlendirme becerilerini geliştirir.	()	()	()	()	()
12. Uzaktan eğitimde, eğitim ortamının kontrolü sağlıklı bir şekilde yapılamaz.	()	()	()	()	()
13. Uzaktan eğitim dijital, görsel tasarımlar ve teknoloji yoluyla etkili öğrenmeyi sağlar.	()	()	()	()	()
14. Uzaktan eğitim ilgi çekici değildir.	()	()	()	()	()
15. Yüz yüze eğitimle desteklenmiş uzaktan eğitim oldukça etkilidir.	()	()	()	()	()

Aşağıda, “okul yöneticilerinin hizmet içi eğitiminde uzaktan eğitim yöntemlerinin kullanılması” ile ilgili ifadelere yer verilmiştir. Bu ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen belirtiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1. Hizmet içi eğitimde uzaktan eğitim teknolojilerinin kullanılması yararlıdır.	()	()	()	()	()
2. Okul yöneticileri görevlerini aksatmadan istedikleri zaman istedikleri eğitime katılabilirler.	()	()	()	()	()
3. Uzaktan hizmet içi eğitim okul yöneticilerinin düzenli gelişimi için bir fırsattır.	()	()	()	()	()
4. Konusunda uzman kişilerin bilgilerinden yararlanmak için düzenlenen eğitimlerin her yerde yapılamayacağı düşünüldüğünde uzaktan hizmet içi eğitim gereklidir.	()	()	()	()	()
5. Uzaktan hizmet içi eğitim için geliştirilen görsel ve dijital araçlar öğrenmeyi zevkli ve kolay hale getirir.	()	()	()	()	()
6. Uzaktan hizmet içi eğitim bir yarar sağlamaz.	()	()	()	()	()
7. Uzaktan hizmet içi eğitimde kolay yenilenebilen içerikle birlikte yer ve zaman sınırlaması olmaması bir avantajdır.	()	()	()	()	()
8. Personel sayısı fazla olan kurumlarda uzaktan eğitim maliyet ve fırsat etrafından faydalı olur.	()	()	()	()	()
9. Uzaktan hizmet içi eğitim ekonomiktir.	()	()	()	()	()
10. Uzaktan hizmet içi eğitimle, verilmek istenen eğitimin daha çok kişiye ulaşması sağlanır.	()	()	()	()	()

A a ıda, yöneticilerin **yüz yüze** uygulanan hizmet içi e itim programlarında **karşılaştığı sorunlara** ili kin ifadelere yer verilmi tir. Bu ifadelere ne derece katıldı ınızı lütfen belirtiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Hiç Katılmıyorum</u>
1. Düzenlenen hizmet içi e itimlerin içeri i yeterince etkili ve ihtiyaca uygun de ildir.	()	()	()	()	()
2.Hizmet içi e itimler a rlıklı olarak yaz döneminde düzenlendi i için katılımcılar tatil havasına girmekte ve yeterince e itimden faydalanamamaktadır.	()	()	()	()	()
3.. Hizmet içi e itim merkezlerinin fiziki kapasitesi, düzenli olarak herkese e itim verebilmek için yeterli de ildir.	()	()	()	()	()
4. E imi ve çocuklarımı uzun süre yalnız bırakaca ım için bu hizmet içi e itimlere katılamıyorum.	()	()	()	()	()
5. Ödenen yolluk ve yevmiyelerin yetersizli inden dolayı hizmet içi e itimlere katılmak istemiyorum.	()	()	()	()	()
6. Hizmet içi e itim kurslarına uzak ehirlerde düzenlendi i için katılamıyorum.	()	()	()	()	()
7. Hizmet içi e itim kurslarına, konusunda uzman ki ilerden yeterince yararlanıldı ı söylenemez.	()	()	()	()	()
8. MEB' in ta ra te kilatında çalı an yöneticiler birçok hizmet içi e itim kursuna katılamamaktadır.	()	()	()	()	()
9. Hizmet içi e itim faaliyetlerine katılanların bu e itimlerden yeterince faydalandı ı söylenemez.	()	()	()	()	()
10. Yüzyüze hizmet içi e itim etkinliklerinin finansman maliyeti çok yüksektir.	()	()	()	()	()

A a ıda, bir okul yöneticisi olarak hizmet içi e itim ihtiyacınıza ili kin ifadelere yer verilmi tir. Bu ifadelere ne derece katıldı ınızı lütfen belirtiniz.

	Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	<u>Katılmıyorum</u>	<u>Hiç Katılmıyorum</u>
1.De i en mevzuat ve uygulamalar nedeniyle hizmet içi e itim alma ihtiyacı hissediyorum.	()	()	()	()	()
2.Görevimle ilgili bazı konularda kendimi yeterli hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
3. Bilimsel ve teknolojik geli meler hizmet içi e itim almamı zorlu kılıyor.	()	()	()	()	()
4.Mesleki ve ki isel geli imim açısından hizmet içi e itime ihtiyacım var.	()	()	()	()	()
5. Yöneticili e ba lamadan önce aldı ım bilgiler meslek ya amımı sürdürmeye yeterlidir.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Alev CO KUN K T

E ğitim Bilimleri (E ğitim Yönetimi, Tefti i, Planlaması ve Ekonomisi) Anabilim Dalı

Yüksek Lisans

E ğitim

Lisans 2004	Süleyman Demirel Üniversitesi, Teknik E ğitim Fakültesi, Bilgisayar Sistemleri Ö retmeni i Bölümü
Lise 1999	Milas Anadolu Lisesi

İ ŝ

2004-2005	Bilgisayar Ö retmeni-Bekilli Atatürk Çok Programlı Lisesi/ Bekilli
2005-2006	Bilgisayar Ö retmeni- 1 Özel dairesi 75. Yıl Tekstil Meslek Lisesi Organize Sanayi Bölgesi / Honaz / Denizli
2006-2008	Bilgisayar Bölüm efi- 1 Özel dairesi 75.Yıl Tekstil Meslek Lisesi Organize Sanayi Bölgesi / Honaz / Denizli
2008- -	Bili im Teknolojileri Ö retmeni Atatürk Anadolu Teknik, Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi / Kınıklı / Denizli

Yayın

* “Movement Optimisation Application On Sumo Robots by Using Fuzzy Logic”

International Twelfth Turkish Symposium on Artificial
Intelligence & Neural Networks(TAINN),
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Temmuz 2003.

Hizmetiçi Eğitimler

- * “SMILE: Schools Museums Internet Learning Europe”, SE-2005-009 No’lu Comenius Hizmetiçi E itim Kursu, 7-12 A ustos 2005, Stockholm- sveç.
- * Bilgisayar Kursu (VB.Net I.Kademe), 11-22 A ustos 2008, Rize.
- * Cisco Bili im Teknolojilerinin Temelleri (IT Essentials) ve CCNA1, Uzaktan E itim Destekli E itmen E itimi Kursu, 23 ubat 2009- 06 Mart 2009, Denizli.
- * Nesneye Yönelik Görsel Programlama Kursu (C#.NET), 20 - 24 Temmuz 2009, stanbul.

Yürütölen Projeler

- * “Our Cuisines From Palate To Hearts” TR-11-106-2006-R2 No’lu Ulusal Ajans tarafından desteklenen 4 öлке ortaklı(Polonya, Bulgaristan, Romanya, Türkiye) Gençlik Projesi, 18-23 Eylül 2006, Denizli.
- * “Language and mobility in Europe” Contact Seminar for Comenius 1-Language Projects 28 Eylül- 1 Ekim 2006, Berlin - Almanya.
- * “Digital Extra” Leonardo Da Vinci – Yenilik Transferi Projeleri Kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen 6 öлке ortaklı(sveç, ngiltere, Avusturya, spanya, Belçika, Türkiye) Uzaktan E itimle Sanal Müze E itimi çerikli AB Projesi, 2008-2010. Proje kapsamında Aralık 2008’de Östersund- sveç, Mart 2009’da Dornbirn-Avusturya, Haziran 2009’da Denizli-Türkiye, Kasım 2009’da Londra- ngiltere, A ustos 2010’da Stockholm- sveç’te ve Eylül 2010’da Brüksel-Belçika’da gerçekleştirilen toplantılara katılımı tır. Proje devam etmektedir.

- * “Sharing Landscapes” Grundvig- Multilateral Projeleri Kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından desteklenen 4 ülke ortaklı (svec, ngiltere, Yunanistan,Türkiye) Yeti kinler için deneysel ö renme içerikli AB Projesi, 2010-2012.

Kişisel Bilgiler

Do um yeri ve yılı: Mu la, 03.07.1981 Cinsiyet: Bayan

Yabancı dili: ngilizce(KPDS:74, TOEFL CBT:193)