

**T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

**Asenkron Ağ Tabanlı Hizmetiçi Eğitim Kurslarının
Değerlendirilmesi**

(MEBS Okulu, Bölük Komutanlığı ve Astsubaylığı Kursları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet GÜROL

Tezi Hazırlayan : Yakup ÇOLAK

ELAZIĞ – 2005

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

Asenkron Ağ Tabanlı Hizmetiçi Eğitim Kurslarının
Değerlendirilmesi

(MEBS Okulu, Bölük Komutanlığı ve Astsubaylığı Kursları Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez/...../ 2005 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği /
oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Danışman

Üye

Üye

Prof.Dr.Mehmet GÜROL

Yrd.Doç.Dr.Abdullah DİKİCİ

Yrd.Doç.Dr.Ömer AYTAÇ

Yukarıdaki Jüri üyelerinin İmzaları Tasdik Olunur.

Doç.Dr. Ahmet AKSİN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimine başladığım günden beri bir çok kişiden destek ve yardım gördüm. Hepsini tek tek saymam mümkün değil. Ancak benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen herkese teşekkür ederim.

Yüksek lisans öğrenimim ve araştırmamın her aşamasında gösterdikleri destek ve yardımlarından ötürü başta tez danışmanım Sayın Prof.Dr. Mehmet GÜROL'a ve Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyelerine teşekkürü bir borç bilirim.

Aynı zamanda yüksek lisans eğitimime başladığım günden beri beni sabırla destekleyen eşim Esin ÇOLAK'a ve kızıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yakup ÇOLAK

Elazığ - 2005

Özet

Yüksek Lisans Tezi

Asenkron Ağ Tabanlı Hizmet İçi Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi (MEBS Okulu, Bölük Komutanlığı ve Astsubaylığı Kursları Örneği)

Yakup ÇOLAK

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2005; Sayfa : XII + 76

Bilişim ve bilgisayar teknolojisindeki gelişmeler eğitim ve öğretimi radikal bir şekilde değişime uğratmıştır. Eğitimde teknoloji kullanımı hızlı bir şekilde artmaktadır. Teknoloji yardımlı eğitim, uzaktan eğitim veya elektronik öğrenme metodlarını 10 yıl önce hayal bile edilemeyecek şekilde değiştirmiştir. Fakat, bu teknolojilerin kullanılabilirliği tartışılmalıdır.

Bu tezin amacı, Türk Kara Kuvvetleri'nde uygulanmakta olan uzaktan eğitim programlarını kursiyerlerin görüşlerine dayanarak değerlendirmek ve uzaktan eğitimin başarılı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını araştırmaktır.

Kursiyerlere sorulması gereken ilk soru "Uzaktan eğitim hakkında ne düşünüyorsunuz?" olmalıdır. Bir kısmı uzaktan eğitim metoduyla verilen kurslara katılan kursiyerlere anket uygulanarak uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak uygulanan kurslara ilişkin memnuniyetleri ölçüldü.

Toplanan verilerin analizinden çıkan sonuç, uzaktan eğitim programlarının uygulanışında bazı problemlerin olduğudur. Bu problemlerin üstesinden gelebilmek için de kursiyerlerin motivasyonu, çalışma süreleri ve kurs içeriği hakkında bazı önerilerde bulunuldu.

Anahtar Kelimeler: Hizmet İçi Eğitim, Uzaktan Eğitim, Asenkron Ağ Tabanlı Öğrenme,

ABSTRACT

Masters Thesis

The Evaluation of Asynchrenous Network-Based In-Service Education

(CEİS School, Company Commander and NCO Courses Sample)

Yakup ÇOLAK

**University of Firat
The Institute of Social Sciences
Department of Educational Sciences**

2005; Pages : XII + 76

Advancements in information and computer technology have radically transformed the education and training. The use of technology in education is increasing rapidly. Technology-assisted education have changed the distance education or e-learning methods in such a way that beyond the limits of imagination, ten years ago. However, usefulness of these technologies should be questioned.

The purpose of this thesis is to evaluate the effectiveness of distance education programs in Turkish Army according to the opinions of the coursiers and to research whether the distance education system implemented successfully in the army or not?

The first question that we should ask trainees is “How do you feel about the distance education?” We measure the trainees' feelings and satisfaction with the distance education program by conducting a questionnaire to the coursiers of two courses, which were partially offered via distance education.

After analyzing the data collected, we conclude that the implementation of distance education programs have some problems. To overcome these problems we put forth some suggestions about motivation of trainees, study time, content, etc.

Keywords: In-Service Education, Distance Education, Asynchroneous Network-Based Learning.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Onay | II |
| Önsöz | III |
| Özet (Abstract) | IV |
| İçindekiler | VI |
| Şekiller Listesi | X |
| Tablolar Listesi | XI |
| | |
| BÖLÜM I | |
| GİRİŞ | |
| 1.1. Problem Durumu | 1 |
| 1.2. Tezin Amacı | 3 |
| 1.3. Tezin Önemi | 4 |
| 1.4. Sınırlılıklar | 4 |
| | |
| BÖLÜM II | |
| İLGİLİ LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ | |
| 2.1. Eğitim | 5 |
| 2.2. Hizmetiçi Eğitim | 8 |
| 2.2.1. Hizmetiçi Eğitimi Yaratın ve Zorunlu Kılan Nedenler | 8 |
| 2.2.2. Hizmetiçi Eğitimin Faydaları | 10 |

| | |
|---|----|
| 2.2.3. Hizmetiçi Eğitimde Olası Sorunlar | 11 |
| 2.2.4. Ülkemizde Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları | 12 |
| 2.2.5. Hizmetiçi Eğitimin Sınırlılıkları | 13 |
| 2.2.6. Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirilmesi | 14 |
| 2.3. Uzaktan Eğitim | 16 |
| 2.3.1. Uzaktan Eğitimin Gerekliliği | 16 |
| 2.3.2. Uzaktan Eğitimde Teknolojinin Önemi | 18 |
| 2.3.3. Uzaktan Eğitimin Dünyada ve Ülkemizdeki Gelişimi | 20 |
| 2.3.4. Uzaktan Eğitimin Genel Özellikleri | 21 |
| 2.3.5. Uzaktan Eğitimin Amaçları | 22 |
| 2.3.6. Uzaktan Eğitimin Yararları | 23 |
| 2.3.7. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları | 24 |
| 2.3.8. Uzaktan Eğitim Teknolojileri | 24 |
| 2.3.9. Uzaktan Öğrenmede Ders Programının Oluşturulması | 31 |
| 2.4. Bölük Komutanlığı ve Astsubaylığı Kursları | 36 |
| 2.4.1. Amaç | 36 |
| 2.4.2. Kurs Programı | 37 |
| 2.4.3. İletişim Ortamı Özellikleri | 40 |
| 2.4.4. Kursların Uzaktan Eğitim Dokümanları | 41 |

BÖLÜM III

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

| | |
|--|----|
| 3.1. Yöntem | 45 |
| 3.2. Evren ve Örneklem | 45 |
| 3.3. Verilerin Toplanması | 45 |
| 3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması | 47 |

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

| | |
|--|----|
| 4.1. Kursiyerlerin Rütbe ve Görevleri | 48 |
| 4.1.1. Subaylar | 48 |
| 4.1.2. Astsubaylar | 49 |
| 4.2. Kursiyerlerin Uzaktan Eğitim Yöntemi ve Kurs Programına İlişkin Durumları | 50 |
| 4.3. Kurslara Katılan Personelin Görüşleri | 54 |
| 4.3.1. Kursiyerlerin İçerik ve Ortama Yönelik Görüşleri | 54 |
| 4.3.2. Kursiyerlerin Uzaktan Eğitim Yöntemine Bireysel Uygunluklarına İlişkin Görüşler | 55 |
| 4.3.3. Kursiyerlerin Uygulamaya Yönelik Görüşleri | 59 |
| 4.3.4. Kursiyerlerin Öğrenme Hızlarına Yönelik Görüşleri | 60 |
| 4.3.5. Kursiyerlerin Değerlendirmeye Yönelik Görüşleri | 61 |
| 4.3.6. Uzaktan Eğitim Yönteminin Ekonomik Faydası | 62 |

| | |
|--------------------------|----|
| BÖLÜM V | |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 63 |
| 5.1. Sonuçlar | 64 |
| 5.2. Öneriler | 65 |
| KAYNAKLAR | 67 |
| EKLER | 71 |
| ÖZGEÇMİŞ | 76 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Şekil 1. Genel Olarak Eğitim Süreci | 6 |
| Şekil 2. Geleneksel Eğitim – Açık Öğrenim Süreci | 17 |
| Şekil 3. Eş Zamanlı Elektronik Öğrenme | 34 |
| Şekil 4. Kurs Arayüzü | 42 |
| Şekil 5. Ders Arayüzü | 42 |
| Şekil 6. Örnek Ders Başlıkları | 43 |
| Şekil 7. Örnek Ders İçeriği | 43 |
| Şekil 8. Örnek Test | 44 |

TABLULAR LİSTESİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Tablo 1. Bölük Komutanlığı Kursu Ana Eğitim Çizelgesi | 38 |
| Tablo 2. Bölük Astsubaylığı Kursu Ana Eğitim Çizelgesi | 39 |
| Tablo 3. Anketlerin Geri Dönüşü | 46 |
| Tablo 4. Subayların Kişisel Bilgileri | 48 |
| Tablo 5. Astsubayların Kişisel Bilgileri | 49 |
| Tablo 6. Kursiyerlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tecrübeleri | 50 |
| Tablo 7. Kursiyerlerin Donanımsal İmkanları | 51 |
| Tablo 8. Kursiyerlerin Bilgisayar Kullanma Seviyeleri | 52 |
| Tablo 9. Kursiyerlerin Programa İlişkin Görüşleri | 53 |
| Tablo 10. Kursiyerlerin İçerik ve Ortama İlişkin Görüşleri | 54 |
| Tablo 11. Kursiyerlerin Uzaktan Eğitime ilişkin Görüşleri | 56 |
| Tablo 12. Kursiyerlerin Uygulamaya İlişkin Görüşleri | 59 |
| Tablo 13. Kursiyerlerin Öğrenme Hızlarının Farklı Oluşunun Kendi Öğrenmeleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri | 60 |
| Tablo 14. Kursiyerlerin Değerlendirmeye Yönelik Görüşleri | 61 |

EKLER LİSTESİ

| | Sayfa |
|---------------------------------------|--------------|
| Ek 1. Bölük Komutanlığı Kursu Anketi | 71 |
| Ek 2. Bölük Astsubaylığı Kursu Anketi | 73 |
| Ek 3. Anket Uygulama İzni | 75 |

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. PROBLEM DURUMU

Yaşadığımız yüzyılda, bilim ve teknoloji, baş döndüren bir hızla gelişmektedir. Buna paralel olarak, değişen ve gelişen günümüz toplumunda, eğitilmiş insanın önemi giderek artmaktadır. Çağımızda bireysel özgürlük ve daha iyi bir yaşam için, bilginin ve eğitimin giderek daha fazla önem kazanması, ileri düzeyde eğitim görmüş bireylerle, yeterince eğitilmemiş bireyler arasında oluşan boşluk; herkes için sürekli ve kaliteli eğitim gereksiniminin giderek artması, bilgi patlaması olguları, eğitim kuram ve kavramlarındaki gelişmeler ve yeni teknolojik olanaklar gibi nedenler, alışagelmış uygulamaların dışında, eğitimde yapısal ve işlevsel farklılaşmayı gerektirmektedir (Alkan,1995).

Bu gereksinimlerin birçoğu hizmet içi eğitimin gelişmesinde uzun süredir yenilenen motivasyon kaynağı işlevi görmüştür. Bunun yanı sıra kalifiye insan emeğinin yükselen değeri ve insan yaşam standardının yükselmesiyle birlikte, gelişen teknolojinin de kullanımıyla günümüzün yenilenmiş uzaktan eğitim kavramı ortaya çıkmıştır.

Ülkelerin refah düzeylerinin yükselmesi, o ülkede yaşayan bireylerin teknolojiye bağlı olarak değişen ve gelişen meslekleri icra edebilecek şekilde yetiştirilmesine bağlıdır. Birçok ülkede olduğu gibi, ülkemizdeki kamu ve özel sektör kuruluşları da, değişime ayak uydurabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için, personelini hizmet içi kurslara göndermekte veya kendi bünyesinde düzenlediği faaliyetlerle, eğitim seviyelerini yükseltmeye çalışmaktadır.

Geleneksel hizmet içi mesleki kurslarda, kursa katılacak personel belli bir merkezde toplanmaktadır. Personele eğitim-öğretim kurumlarında bulunan öğretmenler tarafından çeşitli öğretim yöntemleri kullanılarak yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Hizmet içi kursların bu Şekilde verilmesinde bir çok sorunla karŐılaŐılabilmektedir. Bunlardan bazıları;

- Mesleki eğitim merkezine uzakta bulunan personelin çeşitli nedenlerden ötürü katılamaması,
- Uzaktan gelen bireylerin barınma problemleriyle karşılaşması ve çoğu zaman maliyetin yüksek olması,
- Zaman ve iş kaybının oluŐması,
- Kurumların planlı faaliyetlerinde aksamaların meydana gelmesi,
- Ailesinden ve çevresinden uzaklaşan personelin manevi problemlerle karŐılaŐabilmesidir.

Ayrıca kurumsal açıdan hizmet içi eğitimi olumsuz olarak etkileyen öğeler arasında,

- Kurumun hizmetiçi eğitim kadrosunun sayı ve nitelik bakımından yeterli olmaması,
- Kurumun kendine özgü hizmetiçi eğitim etkinlikleri için hazırlanmış ğretim üyelerinin bulunmayışı,
- Kurumun gerekli deneği olmaması veya ayırmaması,
- Hizmetiçi eğitimler için iskan, iaşe ve uygun eğitim ortamları gibi fiziki değerlerin yeterli olmayışı sayılabilir (Eğitim Bilimleri I. Ulusal Değerlendirme Raporları,1990).

Eğitim teknolojisi yetişkin eğitiminde hızlı gelişim gösteren ve geniş bir araştırma platformuna sahip olan bir disiplindir. Yetişkin eğitiminde, eğitim teknolojisi kullanımının ve etkinliğinin artması, kaçınılmaz eğilimler arasındadır.

Öğrencilere sınıf dışında ulaşma veya onlar için esneklik sağlamada teknolojiden yararlanılmaktadır. Yetişkin eğitiminde yeni teknolojilerin kullanımı, öğrenmeyi sınıf dışına taŐıyabildiđi için başarılı olmaktadır. Ayrıca teknoloji

kullanımı öğrenme zamanının ekonomik olarak kullanılmasına olanak sağlamada, yetişkin öğrencileri motive edebilmede ve bireysel öğrenme isteklerinin karşılanmasında etkili olabilmektedir (Teker,1987).

Eğitim talebinin her geçen gün artması sonucu, daha büyük gruplara eğitim olanağı sağlanması, çalışma saatlerinin dışında da kitlelere bu olanağın sunulması, ağ tabanlı ortamların kullanılması ile mümkün olabilmektedir.

Ağ tabanlı eğitim; bilgisayar ve iletişim teknolojilerini kullanarak, öğrenme ve öğretme süreçlerinin gerçekleştirilmesine uygun ortam sağlayan teknolojiler olarak tanımlanabilir.

Türk Silahlı Kuvvetleri de, personelinin okuldan mezun olduğu düzeydeki bilgi ve beceri seviyesi ile meslekten ayrılıncaya veya emekli oluncaya kadar verimliliğini devam ettiremeyeceği düşüncesiyle, hizmetiçi eğitime azami önem göstermektedir. Bu maksatla personelin rütbesine, görevine ve yeni gelişen sistemlere göre ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriler, düzenlenen kısa veya uzun, yurtiçi veya yurtdışı kurslarla kazandırılmaya çalışılmaktadır.

Hizmetiçi kurslardan optimum faydayı sağlamak, geleneksel eğitimin sınırlılıklarını gidermek ve ağ tabanlı eğitimin avantajlarından faydalanmak amacıyla, çeşitli programlar farklı ortamlar kullanılarak iş görenlere sunulmaktadır.

1.2. AMAÇ

Araştırmanın genel amacı asenkron ağ tabanlı hizmetiçi eğitim kurslarına ilişkin kursiyerlerin görüşlerini belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Kursiyerlerin uzaktan eğitime ilişkin durumları nedir ?
2. Kursiyerlerin uygulanan programın içeriğine ilişkin görüşleri nelerdir ?
3. Kursiyerlerin uygulanan program ortamına ilişkin görüşleri nelerdir ?
4. Kursiyerlerin, programda uygulanan uzaktan eğitim yöntemine bireysel uygunluklarına ilişkin görüşleri nelerdir ?
5. Kursiyerlerin programın uygulanışına ilişkin görüşleri nelerdir?
6. Kursiyerlerin, uygulanan programın öğrenme hızlarını etkileme durumuna ilişkin görüşleri nelerdir ?
7. Kursiyerlerin programda kullanılan değerlendirme biçimine ilişkin görüşleri nelerdir ?

1.3. TEZİN ÖNEMİ

Çalışma ile toplanacak verilerin, özellikle:

1. Uzaktan eğitim yönteminin hizmetiçi eğitim etkinliklerinde kullanımını etkinleştirip, üzerinde tartışma, düşünme ve yeni araştırma olanakları yaratacağı,
2. Halihazırda var olan çalışmalar hakkında daha gerçekçi değerlendirmelerin yapılmasına bir ortam sağlayacağı ve
3. Program değerlendirme ve geliştirme çalışmalarında, burada belirlenecek sonuçlardan yararlanılabileceği umulmaktadır.

1.4. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma,

2002-2004 yıllarında, Kara Kuvvetleri MEBS Okulu Komutanlığında gerçekleştirilen Bölük Komutanlığı ve Bölük Astsubaylığı kursları ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

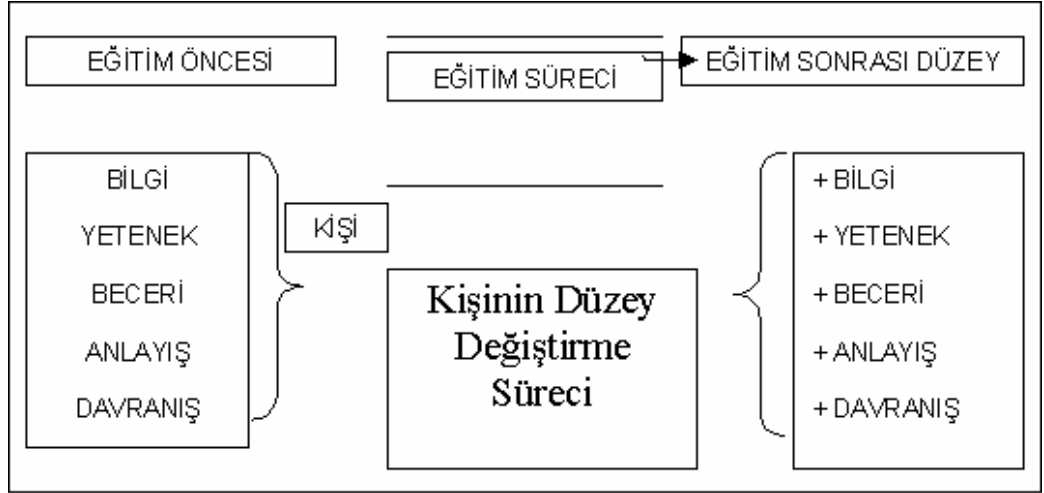
İLGİLİ LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

2.1. EĞİTİM

Eğitim, özelliği itibarıyla insanın doğumundan ölümüne kadar, tüm yaşamı boyunca, hayatla iç içe geçmiş bir konu, süreç ve faaliyettir. Eğitim, öneminden dolayı bir çok araştırmaya konu olmuş, farklı isimlerle adlandırılmış ve tanımlanmıştır. Bunlarda bazıları şu şekildedir :

- Genel olarak eğitim; “ekonomik büyüme ve kalkınmanın temel taşıdır, bireyin erincini iyileştiren başlıca araçlardan biri, hatta birincisidir” (Adem,1997:3).
- En geniş anlamda eğitim, çocuklara, ergenlere ve yetişkinlere kazandırılacak zihinsel ve bedensel yeteneklerin tümünü kapsayan her çeşit yetiştirmedir (Adem,1997:2).
- Eğitim, bireyin toplum hayatına hazırlanması amacıyla, onun gerekli bilgi, beceri ve tutum kazanmasında ve kişiliğini geliştirmesine yardım etme sürecidir (Taymaz, 1992:2).
- Tüm eğitimcilerin üzerinde birleştiği tanım, “eğitim, kişide istendik davranış değişikliği oluşturma sürecidir” tanımıdır. Daha tutarlı bir tanım verilecek olursa, “eğitim, bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir” (Peker, 1989:30).
- Eğitim, yaşanan ve yaşanıldığı dönemlere karşı duyarlı olduğu kadar, yaşam biçimlerine, çevre koşullarına karşı da duyarlı olan bir süreçtir. Toplumsal değişimlerle etkileşim halindedir (Bilhan, 1991:52).
- Eğitim, bireyin tüm yaşamı boyunca sürmekte ve okul dışında ve içinde yaşam boyu edindiği deneyimlerin bütünüdür (Varış,1992:13).
- Eğitim (education), genellikle insanların yaşamlarının büyük bir bölümünü oluşturan temel bilgi ve becerileri kazanmaları amacıyla planlanır, kişiseldir ve bir çok konuyu içerir (Çınkır, 2000:88).

İşlevsel alanda eğitimi; kurum içinde veya dışında, formal programlar yolu ile veya kendi kendine veya deneyim kazanma yolu ile bir kişinin bilgi, yetenek ve becerilerinde değişiklik yapma faaliyetini, eğitim faaliyeti olarak tanımlamak olanaklıdır. Bu anlamda eğitim bir değişim süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreç, aşağıdaki şekilde gösterilmektedir (Koçel, 1998:24).



Şekil 1 : Genel Olarak Eğitim Süreci

Eğitimle ilgi tanımlardaki ortak özellikler; eğitimin yaşam boyu sürmesi; bilgi, beceri ve tutum kazandırmayı amaçlaması; bireyi yaşama hazırlaması ve bir süreç olmasıdır.

Eğitim sistemi incelendiğinde, bireyin eğitim gereksinimlerini karşılayacak şekilde alt sistemlere ayrıldığı görülmektedir. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde örgün eğitim ve yaygın eğitim alt sistemlerinden oluşmaktadır.

Örgün eğitim; belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir. Bu eğitim türünde genel, mesleki ve teknik programlar uygulanır.

Yaygın eğitim; “örgün eğitime hiç girmemiş, örgün eğitimin herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinim duydukları alanda verilen eğitimidir.” (Taymaz, 1997:3).

2.2. Hizmetiçi Eğitim

2.2.1. Hizmetiçi Eğitimi Yaratan ve Zorunlu Kılan Nedenler

Değişen ve gelişen günümüz toplumunda eğitilmiş insan giderek daha da fazla önem kazanmaktadır. Bireysel özgürlük ve daha iyi bir yaşam için bilginin ve eğitimin giderek daha fazla önem kazanması; ileri düzeyde eğitim görmüş bireylerle, yeterince eğitilmemiş bireyler arasında oluşan boşluk, herkesin sürekli eğitim ve kaliteli eğitim gereksiniminin giderek önem kazanması, bilgi patlaması olguları, eğitim kuram ve kavramlarındaki gelişmeler ve yeni teknolojik olanaklar gibi nedenler, alışılmış uygulamaların dışında eğitimde yapısal ve işlevsel farklılaşmayı gerektirmektedir (Alkan, 1984).

Günümüz dünyasının hızla gelişen teknolojik ortamına ve her geçen gün biraz daha sertleşen rekabet şartlarına da bağlı olarak, kurumların bilgi ve işleyiş şekillerini gittikçe artan bir ivme ile güncelleme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Kurumlar bu ihtiyaçlarını kendi iç mekanizmalarında ve dış ilişkilerinde “tekrar yapılanmalar” ve yeni branş oluşumları ile tatmin etmenin yanı sıra alt ve üst kademelerindeki çalışanlarını da güncellemek durumundadırlar.

Çalışanları güncelleme işlemi iki ayrı şekilde gerçekleştirilebilir:

✓ Organizasyon yapısı haricinden personel ithali: Bu hem kurumun öznel yapısına özgü bilgilerin tekrar aktarımı hem de önceden elde bulunan personelin ihracı durumunda kaybolacak çok değerli bilgilerin ve tecrübenin maliyetleri göz önünde bulundurulduğunda çok pahalı ve görüldüğünden çok daha geç meyve verecek bir girişimdir.

Bu çalışmada ise daha çok:

✓ Organizasyon içindeki eğitim: başka bir deyişle hizmetiçi eğitim üzerine odaklanılmıştır. Aslında hizmetiçi eğitim insanlığa ve Türk Ulusuna hiç de yeni

veya yabancı bir uygulama değildir. Asırlardır bir çok meslek dalı Usta-Çırac veya Lonca içi eğitim yolu ile kendini yaşatmıştır.

Yine de modern anlamda hizmetiçi eğitim geleneksel usta çırac ilişkilerinden birkaç önemli noktada ayrılmaktadır:

✓ Hizmetiçi eğitim sadece zaten elde bulunan mesleki bilgiyi yeni nesle aktarmakla kalmaz, aynı zamanda gelişen teknoloji ve perspektifi de hem tecrübeli hem de genç personelin kullanımına sunar.

✓ Hizmetiçi eğitim kişisel değil kurumsaldır. Eğitimde duyulan ihtiyaçlar önceden belirlenir, öğretim süreci planlanır, uygulama belli bir düzen içinde yapılır ve sonuçlar objektif değerlendirmeye tabi tutulur. Değerlendirme sonuçları hem personelin terfi ve görevlendirme biçimine karar verirken, hem de bir sonraki eğitim faaliyetini planlarken kullanılır.

✓ Hizmetiçi eğitim bir hamle değil, düzenli bir döngüdür. Bir çok kurum bilgi yönetimi personeline eğitim kayıt ve ihtiyaçlarının sürekli olarak tutulmasını ve tekrar işletilişini sağlamaktadır.

Bu temel öğelerin yanı sıra farklı kaynaklar hizmetiçi eğitime farklı bakışlar getirmiştir:

Yetişkin Eğitimi Terimleri sözlüğünde hizmetiçi eğitim “çalışan kimselere işleri ile ilgili beceri ve yeterliliklerini geliştirmeye yarayacak yeni bilgileri sürekli bir program çerçevesinde edinme fırsatı sağlayan eğitim” şeklinde tanımlamaktadır (UNESCO,1985).

Taymaz (1997) ise hizmetiçi eğitimi, “özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumlarını sağlamak üzere yapılan eğitim” olarak tanımlamaktadır.

2.2.2. Hizmetiçi Eğitimin Faydaları

Bu faydaları sıralarken bir yandan da ne tür sorunlara çözüm teşkil ettiklerini anlatmak sağlıklı olacaktır:

✓ Üretilen mal veya hizmetin, daha önceden yaşanan bilgi ve entegrasyon sorunlarının azalması sonucunda, niteliği yükselir ve niceliği artar.

✓ Hatalı bilgi ve teknoloji kavrama eksikliği yüzünden oluşan kusurlu üretim ve dolayısıyla kayıplar azalır.

✓ Kurum daha bilgili personeli sayesinde üretimde ve yönetimde daha esnek ve değişken olabilme kapasitesi geliştirip, rekabet gücünü sürekli tazeleme imkanına kavuşur.

✓ Yükselen bilgi ve becerileri sayesinde işine ve hayatına daha büyük güvenle yaklaşan personel sayesinde iş kalitesi ve genel iş ortamı da artı değerler edinir.

✓ İşinde ve iş ortamı üzerinde hakimiyet derecesi ve sağduyusu daha gelişmiş personel sayesinde iş kazaları ve kötü/hatalı kullanımdan kaynaklanan yüksek amortisman giderleri azalır; Kurumdaki çalışanların yaşam ve iş standartlarının yanı sıra makine verimliliğinde de yükselme gözlemlenir.

✓ Üst kademelere daha nitelikli personel hazırlama imkanı oluşmasının yanı sıra orta ve üst düzey yöneticilerin, yüksek nitelikli personel sayesinde, kontrol ve denetleme yükü azalacağı için, kurum idaresi de daha verimli bir pozisyon alır.

✓ Hizmetiçi eğitim boyunca kurulan sınıf içi iletişim ve etkileşim kurum içinde daha sağlıklı ilişkiler kurulmasını; daha da önemlisi çalışanın işine ve kuruma daha geniş bir perspektifle bakıp, kendi işinin önemini ve etkilerini daha iyi anlamasına yol açacaktır. Toyota her yıl düzenli olarak hizmetiçi eğitim aktiviteleri sonrasında işçilerinin kendi kısım mühendislerinin yanı sıra diğer departmanların personeliyle de görüşmesini sağlayıp, daha sonra da oluşan özgün fikirlere ödül sağlamaktadır.

✓ Yüksek nitelikli personeli, dinamik yapısı ve artan başarısı sayesinde kurum hem rakipleri hem de toplum içerisinde saygınlığını arttıracak ve

dolayısıyla daha iyi personel adaylarını ve pazar payını kendine çekmiş olacaktır.

Yukarıda sıraladığımız bir çok değer, her ne kadar ölçülmesi zor kalitatif öğeler olarak görünüyorsa da, eğitimin yararları, eğitim öncesi ve sonrasında, bir takım değişkenlerdeki artmaları ve azalmaları incelemek suretiyle daha açık görülebilir. Örneğin ABD’de Northorn uçak firmasında yapılan bir araştırmanın bulgularına göre, personele verilen “hizmetiçi eğitim” sonrasında aşağıdaki değişimler tespit edilmiştir (Akat, 1984:378) :

- Üretimde % 17 artış
- Çalışma zamanında % 22 eksilme
- İş kazalarında % 45 azalma.

Örnekte de görüldüğü gibi eğitim yoluyla bir firma, kendi bünyesinde bir takım önemli kazanımlar elde etmiştir. Eğitimin bir maliyete sebep olduğu doğrudur. Fakat eğitimle birlikte elde edilen kazanımlar, eğitim harcamalarından çok daha büyüktür.

2.2.3. Hizmetiçi Eğitimde Olası Sorunlar

Bütün bu faydaların yanında hizmetiçi eğitim de beraberinde bazı sorunlar getirmiştir.

- Mesleki eğitim merkezine uzakta bulunan personelin çeşitli nedenlerden ötürü katılamaması, katılımı halinde de geride kalan işinde aksamalar oluşabilmesi.
- Özellikle tek merkezli (üniter) örgütlenmiş kurumlarda uzaktan gelen katılımcıların barınma ve ulaşım gibi problemlerle karşılaşması ve çoğu zaman maliyetin yüksek olması.
- Ailesinden ve çevresinden uzaklaşan personelin manevi problemlerle karşılaşip öğrenim verimliliğinde düşme yaşanması.

- Yanlış yapılmış fizibilite hesapları sonucunda derse gerektiğinde az yada fazla yatırım yapılması veya süre ayrılması durumunda dersin etkinlik ve verimliliğinin düşmesi.
- Kurumun hizmetiçi eğitim kadrosunun nicelik ve nitelik bakımından yeterli olmaması.
- Kurumun kendine özgü hizmetiçi eğitim etkinlikleri için hazırlanmış iç kaynaklı öğretim üyelerinin bulunmayışı.
- Kurumun dışardan sağladığı öğretim üyelerinin kurumun özgün işleyişi ve mekanizmaları hakkında yeterli bilgi ve fikir sahibi olmayışı.
- Hizmetiçi eğitimler için iskan, iaşe ve uygun eğitim ortamları gibi fiziki altyapı değerlerin yeterli olmayışı (Eğitim Bilimleri I. Ulusal Değerlendirme Raporları,1990).

2.2.4. Ülkemizde Hizmetiçi Eğitim Uygulamaları

Ülkemiz şartlarında hizmetiçi eğitimi daha iyi kavramak için Babadoğan, (1989) tarafından yapılan Türk kamu kesimi ile ilgili yapılan geniş çaplı bir araştırmanın sonuçları incelenebilir. Kamu kesiminde hizmetiçi eğitim programları genellikle kısa zamanlı ve yaz aylarının dışında düzenlenen kurslarla yürütülmektedir. Gerek eğitim ortamının, gerekse eğitici personelin nitelik ve nicelik olarak yetersizlikleri hizmetiçi eğitim programlarının yürütülmesinde karşılaşılan en önemli sorun olarak bulunmuştur.

Kısıtlı bütçe, nitelik ve nicelik bakımından yeterli olmayan personel durumu ister istemez kurumların alternatif sistemlere doğru yönelmelerine neden olmaktadır. Türk kamu sektöründe görevli memurların hizmetiçi eğitimde yeni teknolojik sistem ve öğretim yöntemlerinden yararlanma konusunda olumlu bir tutum içinde buldukları ve bilgisayar destekli çoklu ortamda öğretimin, öğrenci başarısını artırdığı bu konuda yapılmış araştırmalarla saptanmıştır (Uşun,1996).

Kurumlarda, özellikle yıllık hizmetiçi eğitim plan ve programlarının yapılmamış olması, kurumun hizmetiçi eğitim kadrosunun sayı ve nitelik bakımından yetersiz olması, kendine özgü hizmetiçi eğitim etkinlikleri için

hazırlanmış öğretim öğelerinin bulunmayışı, gerekli ödeneği hizmetiçi eğitime ayırmaması, hizmetiçi eğitimler için fiziki değerlerin yeterli olmayışı kurumların hizmetiçi eğitimini olumsuz etkileyen faktörlerdir (Eğitim Bilimleri I.Ulusal Değerlendirme Raporları,1990).

2.2.5. Hizmetiçi Eğitimin Sınırlılıkları

Bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların hizmetiçi eğitim yoluyla çözümlenebileceğini düşünmek veya beklemek bir bakıma gerçek ile bağdaşmaz. Amacın hayal ürünü olmasını önlemek, ölçülebilirlik ve gerçekleştirilebilir ilişkisine uygun olmasını sağlamak üzere, aşağıdaki sınırlılıkların göz önünde bulundurulmasında yarar vardır (Tutum,1976).

- Eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlamaz.
- Bireyin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimde olumlu sonuç alınamaz.
- Hizmetiçi eğitim programı personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz.
- Birey hizmetiçi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz.
- Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz.
- Hizmetiçi eğitim yalnız bir alan ve kademedede yapılmış ise beklenen yarar sağlanamaz.
- Hizmetiçi eğitime yönelik görevin gerektirdiği nitelikte üretici elemanlar görevlendirilmemişse başarılı öğretim yapılamaz.
- Bir kurumdaki organizasyon bozukluğundan doğan sorunlar hizmetiçi eğitim ile çözülemez.
- Kurumda hatalı personel politikası, hizmetiçi eğitimin yararlılık derecesini azaltır.
- Hizmetiçi eğitim programları değerlendirilmemiş ise yararlılık derecesinden bahsedilemez.

Hizmetiçi eğitimin yukarıda bahsedilen sınırlılıkları kabul edildikten sonra, gerçekçi beklentiler ışığında değerlendirilmesi; eğitimin başarı derecesini ölçmek ve bir sonraki eğitim hamlesini ölçmek açısından önem taşır.

Değerlendirme, planlı etkinliklerin sonunda önceden saptanmış olan amaçlara ulaşma derecesi hakkında bir hükme varmaktır. Bütün eğitsel etkinlikler önceden saptanmış belirli amaçlara ulaşmak üzere planlanır ve yapılır. Hizmetiçi eğitimde amaçlara ulaşma derecesi eğitilen insanların öğretim yaşantıları yolu ile davranışlarındaki değişimin yönünde ve miktarında bulunabilir. Bu nedenle değerlendirme yapmak için, ilk defa yetiştirilecek insanların davranışlarında meydana getirilmesi istenilen değişimler veya kazandırılması beklenen davranışlar saptanır ve ölçülmesinde kullanılacak kıstas veya kriter olarak kabul edilecek ölçütler belirlenir (Ertürk,1966).

2.2.6. Hizmetiçi Eğitimin Değerlendirilmesi

Değerlendirme yalnızca eğitim sırasında veya eğitim sonunda yapılması gereken bir işlem olmayıp her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir etkinliktir. Hizmetiçi eğitim programına katılanların başarı durumlarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmaları zaman ve amaçlarına göre ön değerlendirme, ara değerlendirme, son değerlendirme, izleme değerlendirmesi olarak dört türde incelemek mümkündür.

- Ön Değerlendirme : Hizmetiçi eğitimde öğretime başlamadan önce yapılan değerlendirmedir. Bu aşamada yapılan değerlendirme, eğitime katılacakların düzeyleri, bilgi, beceri ve tutumlarıyla işyerindeki durumlarının ne olduğunu ortaya çıkarmaya yöneliktir.
- Ara Değerlendirme : Bu değerlendirmenin ana işlevi öğretim sırasında her bir konudaki öğrenme eksiklik ve aksaklıklarını, güçlüklerini belirleme ve bunların giderilmesi için uygun tedbirler alma, öneriler geliştirmedir.

- Son Değerlendirme: Eğitim programı uygulandıktan sonra, programa katılan bireylerin yetişme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme g¼c¼ hakkında, karar vermek üzere yapılır.
- İzleme Değerlendirmesi: Bu değerlendirme, eğitim programını tamamlayarak görevleri başına dönen bireylerin eğitimde kazandıkları bilgi, beceri ve tutumların belirlenmesi ve uygun tedbirlerin alınması amacıyla yapılan bir değerlendirme türüdür (Kalkandelen,1989:35).

2.3. Uzaktan Eğitim

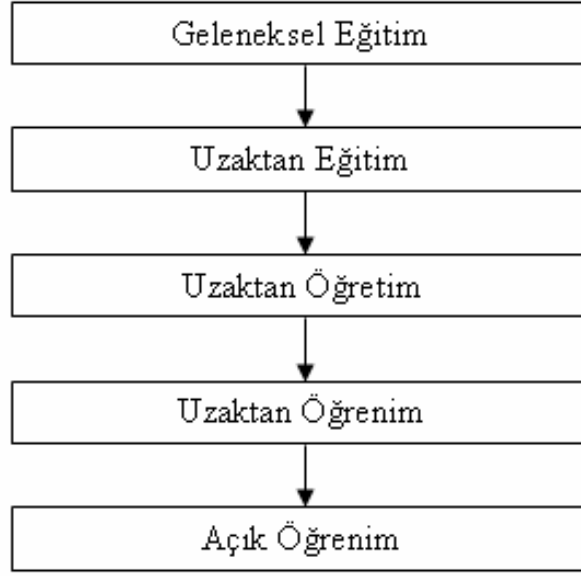
2.3.1. Uzaktan Eğitimin Gerekliliği

Dünyada, özellikle gelişmekte olan ülkeler, okul çağı nüfusunun büyük olması, yüksek doğum oranının sürekliliğini koruması, hızlı ekonomik, toplumsal, teknolojik gelişme ve değişmeler büyük bir eğitim ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla çok çeşitli girişimlerde bulunmuşlardır. Bu girişimler genellikle “ daha çok okul açma, daha çok öğretmen yetiştirme, eğitim kurum ve donanımlarını etkili kullanma, öğrenim süresini uzatma” gibi çalışmalar olmuştur (Hızal,1983). Bilim adamları ve eğitim uzmanları da eğitim ihtiyacını karşılamak, eğitimi çağın akışına uydurmak, daha da ileri götürmek amacıyla çok çeşitli teknik ve yöntemler geliştirmişlerdir.

Eğitimi çağın akışına uydurmak için geleneksel eğitim anlayışının dışına çıkmaktan başka seçeneğin olmadığını gören ülkeler, çabalarını, daha çok, daha iyi ve daha ucuz eğitim yolları bulmada yoğunlaştırmışlardır. Bunlardan biri olan uzaktan eğitim çağımızda gerek gelişmekte olan, gerekse gelişmiş bir çok ülkede uygulanan ve hızla yol alan gelenekselliğin dışında etkili bir yol olarak kullanılmaktadır.

Hemen her sorun tartışılırken, eğitim yetersizliğine de değinilmekte, eğitim hizmetleri eleştirilmektedir. Aslında sorunun, hizmetin yaygın olmasından doğduğu söylenemez. Zira, eğitim, doğumdan ölüme kadar bütün bireyleri ve bireyin yaşamına etkin olan bütün sosyo-kültürel olguları ilgilendirdiğinden, kullanım alanının daha da genişlemesi gerekmektedir. Eğitim yaşama hazırlık değil yaşamın ta kendisidir; yaşama özdeştir. Bu özdeşlikte eğitim, yaşama yön veren, yaşam biçimine özellik kazandıran bir süreçtir (Yaşar, 1989). Yaşamak için üretim, üretim için bilgi ve bilgi için eğitim şeklindeki bir anlatımla eğitimin insan hayatının ayrılmaz bir parçası olduğu vurgulanabilir. Burada önemli olan, insanın yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan bilgilere ulaşabilmesi ve dolayısıyla eğitilmesi gerekliliğidir. Konuya bu açıdan bakıldığında, hayatımızda

uzaktan öğretim sistemlerinin etkisi yadsınmayacak kadar fazladır. Zaten bu tür nedenlerden dolayı da, öğrenme-öğretme süreçlerinde önem kazanan değişiklik isteği kendini eğitim sistemleri üzerinde hissettirmeye başlamıştır. Böylece, geleneksel eğitimden açık öğrenime doğru giden çeşitli öğretim sistemleri ortaya çıkmıştır. Süreç aşağıdaki şekilde görülmektedir (Eroğlu, 1996).



Şekil 2 : Geleneksel Eğitim – Açık Öğrenim Süreci

Şekilden de anlaşılacağı gibi, değişen dünya düzeni içinde eğitimle ilgili anlayış da farklılaşmaya başlamıştır. Diğer bir deyişle, öğrencilerin birer müşteri olarak eğitim sistemlerinden beklentileri oluşmaya başlamış veya varolan beklentiler farklı biçimlerde ortaya çıkmaya başlamıştır (Barkan,1991).

Mektup ve TV gibi iletişim araçlarıyla hem ülkemizde hem de dünya çapındaki çeşitli kurum ve kuruluşlarca sürdürülen uzaktan eğitim uygulamaları günümüzde teknolojik gelişmelerle (özellikle de iletişim ve bilgisayar alanındaki gelişmeler) hızlı bir ilerleme göstermiştir.

2.3.2. Uzaktan Eğitimde Teknolojinin Önemi

Eğitim teknolojisindeki gelişmeler daha büyük kitlelerin eğitim ihtiyacına cevap verebilmiş, öğrenmenin daha kolay, daha kalıcı, daha istendik, daha yaşantı ürünü olmasını sağlamıştır. Eğitim teknolojileri sayesinde belli bir mekan gözetmeksizin her kitleden insanlara ulaşılmış, insanlara daha ekonomik ve daha etkili eğitim hizmeti verilmiştir. Teknolojiler öğrencileri motive edebilir ve bireysel öğrenme isteklerini karşılayabilirler. Yeni teknolojiler öğrenciye:

- ✓ Genelleme olanağı veren kalıcı yaşantılar sağlar,
- ✓ Bireysel öğrenme hızları ölçüsünde öğrenim görmelerine yardım eder,
- ✓ Yaratıcılık ve problem çözme yeteneğini geliştirir,
- ✓ Karmaşık yapıları basit ve anlaşılır hale getirerek daha kolay öğrenilmesini sağlar,
- ✓ Duyu organlarının algı sınırlarını aşan büyüklük ya da küçüklükteki araç ve cisimlerin algılanabilmesini sağlar,
- ✓ Öğrencinin dikkat, gözlem yapma, konuşma, dinleme, anlatma ve yorumlama gibi iletişim yeteneklerinin gelişmesini sağlar,
- ✓ İşlemlerin ve becerilerin görülerek daha çabuk öğrenilmesini sağlar,
- ✓ İlgi çekici sürükleyici ve öğrenmeyi teşvik edicidir,
- ✓ Çabuk öğrenen öğrenciler için zamandan tasarruf sağlar, (Teker,1987).

Eğitim alanında kavramların uygulamaya etkin bir şekilde dönüştürülmesi için eğitim teknolojisinden yararlanılmaktadır. Eğitim Teknolojisi ; ilgili kuramların en etkin ve olumlu uygulamalara dönüştürülmesi için personel, araç-gereç, tasarım, süreç ve yöntemlerden oluşturulmuş sistemler bütünüdür. Eğitim

teknolojisi kavramı incelendiğinde görülüyor ki, bu alan eğitim felsefelerince belirlenen eğitim hedefleri ve değerlerine ulaşabilmek için gerekli yol ve yöntemlerle ilgilenen bir disiplindir. Bu disiplin eğitimin “ne” ve “niçin” ini saptadıktan sonra bunun “nasıl” gerçekleşebileceği konusunda uğraşmaktadır (Alkan,1995).

Eğitim talebinin her geçen gün artması sonucu daha büyük gruplara eğitim olanağı sağlamak, çalışma saatlerinin dışında da kitlelere bu olanağı sunmak, eğitimdeki yeni teknolojilerden olan uzaktan eğitim yolu ile mümkün olmaktadır. Uzaktan eğitim uygulamalarından elde edilen deneyimlere göre, sistemin ilk uygulamalarında tüm dünyada başarı oranının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Fakat zaman içinde kurumlaşarak başarılı hale geldiği görülmüştür. Uzaktan eğitim uygulamalarına geçilmeden önce eğitim ihtiyacının doğru olarak belirlenmesi ve bu ihtiyaca göre bir tasarım yapılması gerekmektedir.

Eğitim ve hizmetiçi eğitimin tanımında olduğu gibi uzaktan eğitim için de farklı kaynaklarda, farklı tanımlarla karşılaşılmaktadır. Uzaktan eğitimi; Özer (1989) “ eğitim teknolojisi ile iletişim teknolojisinin, gelişen ve zenginleşen olanaklarını kullanarak kitlelere eğitim hizmeti sunmanın amaçlandığı çağdaş bir yaklaşım”, Alkan (1998) “ Geleneksel öğretme-öğrenme yöntemlerinin sınırlılıkları nedeniyle sınıf içi etkinliklerini yürütme olanağının bulunmadığı durumlarda, eğitim etkinliklerini planlayanlar ve uygulayıcılar ile öğrenciler arası iletişimin ve etkileşimin özel olarak hazırlanmış öğretim üniteleri ve çeşitli ortamlar yolu ile belirli bir merkezden sağlandığı bir öğretim sistemi” , Türkiye Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu (1999) “Bir öğretmenin fiziksel olarak öğrencilerin buldukları yerlerde olmasını gerektirmeksizin, teknolojinin imkanlarından yararlanılarak öğrenci ve öğretmenlerin bir sanal dersane ortamında değişik şekillerde karşı karşıya getirildikleri planlı bir eğitim şekli”, Hızal (1983) “ Geleneksel eğitim uygulamalarının öğretim yaşı, zamanı, yeri, yöntemi, amaçları ve benzeri sınırlılıklarına bağımlı kalmaksızın, kendine özgü tekniklerle özel olarak hazırlanmış yazılı gereçlerin, kitle iletişim programlarının

ve kısa süreli yüz yüze öğretimin bir sistem bütünlüğü içerisinde, kullanılması ile yürütülen eğitim etkinliği” biçiminde tanımlamışlardır.

2.3.3. Uzaktan Eğitimin Dünyada ve Ülkemizdeki Gelişimi

Nitelikli ve bilgili insan emeğinin ve vaktinin her gün biraz daha yükselen değeri, insanoğlunun teknolojik yatırımlarının en büyük yüzdesini iletişim ve ulaşım sektörlerine kaydırmasına neden olmuştur. Ulaşım teknolojisi her ne kadar büyük aşamalar kaydetmiş, hız, esneklik ve güvenlik kazanmış olsa da iletişim teknolojisinin konvansiyon ve maliyet açısından öne geçmiş olduğu kabul edilen bir gerçektir. Geçtiğimiz yarım yüzyıl içerisinde dünyayı saran telefon ağları, faks/modem örgüleri, iletişim uyduları ve nihayet İnternet, bir çok eğitim biriminin de konuya ilgisiz kalmasını olanaksız hale getirmiştir.

Fakat uzaktan eğitimin de, hizmetiçi eğitim kadar olmasa da, oldukça köklü bir tarihi vardır. Isaac Pitman’ın 1837’ de İngiltere’de başlattığı mektupla uzaktan eğitim programı yüzyılın sonunda üniversite ve kolejlerde de yaygınlaşmıştır. 1900’lü yıllarda ise, artık sadece uzaktan eğitime odaklanan Açık Öğretim benzeri yapılar Batı dünyasına yayılmış, BBC önderliğinde, artan radyo ve televizyon etki alanları sayesinde senkronize (eş zamanlı) derslerin toplu işlenmesi imkanı da oluşmuştur. Bu gibi programlar yüzyılın ortalarında A.B.D., İsrail ve Japonya gibi ülkelerde o kadar başarılı olmuştur ki kısa zamanda gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkeler için de düşük maliyeti sayesinde çok cazip bir seçenek haline gelmiştir.

Uzaktan eğitim yapan ülkelerdeki başarı, Türk Eğitim Sistemi’ni de etkilemiştir. Gelişmekte olan bir ülke durumundaki Türkiye, okul çağı öğrenci sayısının yüksek olması, doğum oranındaki artış ve her alanda meydana gelen değişme ve gelişmelerden kaynaklanan nedenlerle eğitim ihtiyacını karşılamak amacıyla uzaktan eğitim modelini benimseyen ülkeler arasında yerini almıştır.

Ülkemizde aslında; 1927 yılında Milli Eğitim Bakanı Mustafa Necati’nin

“muhabere yoluyla eğitim” konusunu, eğitim sorununun çözülmesi için önerilen önlemler başlığı altına almasına rağmen, Türkiye’de uzaktan eğitimin ilk ciddi uygulaması 1960 yılında “Mektupla Öğretim Merkezi (M.Ö.M.)” nin kuruluşuyla gerçekleşmiştir. M.Ö.M. 1974 yılında uygulamaya dönüşmüştür. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, “Üniversitede açık öğretim uygulayan fakülte ve yüksek okullar ile ilgili kitap, radyo ve televizyon programları, bilgisayar, danışmanlık, organizasyon, sınav ve her türlü öğrenci işleri gibi servisler vermekle yükümlüdür.” şeklinde kararnamesini çıkararak amacını belirtmiştir. Açık öğretim lisesi 1992 tarihinde kurulmuştur. Amacı ilk öğretimi bitiren öğrencilere orta öğretimi dışardan bitirme imkanı sağlamaktır.

Her geçen gün gerek özel gerekse kamu kurum ve kuruluşlarda ihtiyaçlar doğrultusunda belirlenen amaçlara göre uzaktan eğitim programları artış göstermektedir.

2.3.4. Uzaktan Eğitimin Genel Özellikleri

Uzaktan eğitimde oldukça zengin düzey, tür ve alanlarda eğitim programı uygulanmaktadır. Her ülkenin eğitim ihtiyacı, yapısını oluşturan temel öğeler bakımından farklılık göstermesi nedeniyle uzaktan eğitimin uygulamaları ve yaygınlık şekli ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (UNESCO,1987). Uzaktan eğitimin genel özelliklerini aşağıdaki gibi belirlemiştir:

- Uzaktan eğitim sistemli bir yapıya sahiptir.
- Uzaktan eğitim sistemleri öğrenci destek hizmetleriyle genişler.
- Uzaktan eğitim alternatif eğitim fırsatları sağlamaya yönelik amaçlı çabaların ürünüdür.
- Uzaktan eğitim sistemleri özenli yapılarıyla önceki yazışmalı ya da yayınlı öğretim modellerinden ayrılır.
- Uzaktan eğitimde öğrenci ve öğretim elemanı ayrı

ortamdadırlar.

- Uzaktan eğitimde öğretim ortamları işe koşulur.

Uzaktan eğitim değişik koşullar içerisinde bulunan geniş kitlelerin yararlanabileceği çok amaçlı bir eğitim uygulamasıdır. Bireyselleşmiş, kendi kendine öğrenme şekli olmasıyla öğrenme sorumluluğunu bireye bırakmaktadır.

2.3.5. Uzaktan Eğitimin Amaçları

Uzaktan eğitim sisteminin kendine özgü nitelikleri vardır. Bunlar; eğitimin sürecini etkileyen değişimlere bağımlı olmamak, kendi kendine öğrenmeye dayalı olmak, iş-sosyal yaşam-öğretim arasında uyum sağlamak, büyük kitlelere ulaşmak, bireylere özgü niteliklere göre yapılaşmak, hedef ve etkinliklerde ayrıntıyı esas almak, maliyet düşüklüğü ve kalite yüksekliğini hedef almak, düşük öğrenme motivasyonlu öğrenci için geçersiz olmak, karşılıklı etkileşim anında pekiştirme eksikliği ve beşeri etkileşimin sınırlı olmasıdır (Alkan,1998). Bu amaçlara ek olarak şu amaçları da sıralamak mümkündür;

- Öğrenme fırsatlarını ve alternatiflerini artırmak.
- Öğrencilere serbesti sağlamak ve sınırları kaldırmak.
- Fiziksel uzaklık boyutunu eğitim sürecinden kaldırmak.
- Fırsat eşitsizliğini kaldırmak ya da en aza indirmek.
- Kitle eğitimini kolaylaştırmak.
- Eğitimde maliyeti düşürmek, kaliteyi yükseltmek.
- Eğitim sürecini hızlandırmak.
- Uzmanlardan çok sayıda bireyin yararlanmasını sağlamak.
- Bireye öğrenme sorumluluğu kazandırmak.
- İlk kaynaktan bilgi sağlamak.
- Öğrencileri öğrenme sürecinde daha fazla aktif hale

getirmek.

- Klasik dershane ortamının getireceği psikolojik baskıları yok etmek.
- Kendi kendine öğrenmeye katkı sağlamak.
- Eğitim programlarının uygulanmasında karşı karşıya kalınan standart düşüklüğünü yükseltmek ve standart bütünlüğünü sağlamak.
- Eğitimi hem bireyselleştirmek, hem kitleselleştirmek.

2.3.6. Uzaktan Eğitimin Yararları

Gerçekte uzaktan eğitim kapsamında toplanabilecek uygulamaların hemen hemen tümü ya örgün eğitimde kapasite yetersizliğinden ya da devamı zorunlu kılan örgün eğitim olanaklarını işe koşmanın ekonomik olmadığı ve yüksek maliyet gerektirdiği durumlarda ortaya çıkmıştır. Günümüzde iletişim teknolojilerindeki gelişime koşut olarak geleneksel eğitimin yetmediği ya da yetemediği her aşamada uzaktan eğitim, boşluğu dolduracak başlıca araçtır (Uluğ,1998).

Uzaktan Eğitim ;

- Öğrenme fırsatlarını ve alternatiflerini artırır.
- Öğrencilere serbesti sağlar ve sınırları kaldırır.
- Fiziksel uzaklık boyutunu eğitim sürecinden kaldırır.
- Fırsat eşitsizliğini kaldırır.
- Kitle eğitimi kolaylaştırır.
- Eğitimde maliyeti düşürür, kaliteyi yükseltir.
- Eğitim sürecini hızlandırır.
- Uzmanlardan çok sayıda bireyin yararlanmasını sağlar.
- Bireye öğrenme sorumluluğu kazandırır.
- İlk kaynaktan bilgi sağlar.
- Öğrencileri öğrenme sürecinde daha fazla aktif hale

getirir.

- Klasik dershane ortamının getireceği psikolojik baskıları yok eder.
- Kendi kendine öğrenmeye katkı sağlar.
- Eğitim programlarının uygulanmasında karşı karşıya kalınan standart düşüklüğünü yükseltir ve standart bütünlüğünü sağlar.

2.3.7. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları

Her sistemin sağladığı yararların dışında sınırlılıkları da vardır. Uzaktan eğitimin de belli yönlerden bazı sınırlılıkları vardır. Bunlar ;

- Öğrenme sürecinde önemli bir öge olan doğrudan, yüz yüze ilişkiler sağlanmasında güçlükler söz konusudur. Bu da bireylerin sosyalleşmeleri ve kişiliklerinin gelişmesinde olumsuz rol oynar (Hızal,1983).
- Yardımsız ve kendi kendine öğrenme alışkanlığı olmayan öğrencilere yeterince yardım sağlamaz.
- Uzaktan eğitime uygun olmayan derslerin uzaktan eğitim ile verilmesi halinde dersler etkili olmaz.
- Özellikle uygulama ve tutuma yönelik davranışların öğrenilmesinde güçlükler doğurur.
- Kullanılacak teknolojilere bağlı olarak maliyet yüksek olabilir.
- Plan ve koordinasyon daha karmaşıktır.
- Karşılaşılan problemlerin çözümü için, hemen yardım görme ya da çözüm olanağı bulma zor olur.
- Ders içeriklerinin hazırlanması için daha fazla emek ve zamana ihtiyaç duyulur.

2.3.8. Uzaktan Eğitim Teknolojileri

Uzaktan eğitim teknolojileri her geçen gün kendini yenilemekte ve

geliştirmektedir. İlk yıllarda daha çok basılı materyallerle yapılan eğitim yerini, televizyon, radyo yayınlar, video kasetlerinin yanında dersleri ve akademik danışmanlık hizmetlerini içeren, öğretim elemanı ile öğrencilerin sanal ortamda bulunduğu ve ders işlediği, diğer bir deyişle sanal dersane ve sanal derslerin gerçekleştiği bir görünüm almıştır (Demiray ve diğerleri,1998).

Uzaktan eğitimde çok çeşitli teknolojiler kullanılmaktadır. Bunlardan bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür;

1.Geleneksel Medya

Yazılı Materyal: Kağıt üzerindeki bütün metin, grafik ve resim unsurlarını içerir. Kitaplar, eğitim rehberleri, broşürler, kullanım kılavuzları, fotoğraflar ve fotokopiler yazılı materyallere örnektir.

Slaytlar: Metin ya da grafiklerin tepegöz yada bilgisayar aracılığıyla gösterilebilecek şekilde slaytlar üzerinde yada bilgisayar ortamında dosya olarak hazırlanmış hallerdir.

Ses Kaseti: Sayısal ya da analog olarak bir elektronik teybe kaydedilmiş seslerden oluşur.

Video Kaseti: Görüntü ve sesin manyetik teyp ortamında kaydedilmiş halidir.

Ses Konferansı: İnsanların birbirleriyle irtibatının telefon gibi bir ses iletişim ortamı aracılığıyla sağladığı bir toplantı şeklidir. Ses konferansı başka araçlar ile desteklendiğinde buna ses grafiği konferansı (Audiographics Conferancing) denmektedir. İnteraktif ses konferansı, bir öğretmen ile bir öğrenci arasındaki bir mülakat kadar basit olabileceği gibi, bir farklı yerdeki bir çok öğrenci arasındaki bir panel düzeni kadar da karışık olabilir.

Televizyon ve Kablo: Televizyon, eğitim bağlamında, uzaktaki öğrencilere ses ve görsel bilgilerin ulaştırıldığı bir cihazdır. Kablolu televizyonun kullanılması eğitim için mevcut olan kanalların sayısını artırmaktadır.

Model ve Maketler: Model ve maketler, üzerinde çalışılan sistemin üç boyutlu bir örneği olup, eğitimin daha gerçekçi bir ortamda yapılmasını,

öğrencilerin sistemin belli bir bölümünü inceleyebilmesini ve ilgili kullanım ve idame görevlerini yapabilmelerini sağlarlar.

2. Bilgisayar Aracılığı ile İletişim

Ses Grafiği: Ses grafiği terimi, bilgisayar ve telefon şebekelerinin kullanılarak iki yönlü ses iletişiminin aynı anda olduğu ortamı tanımlamak için kullanılır. Diğer bir deyişle, ses grafikleri, ses konferansını bilgisayar sunu yetenekleri ile birleştirerek, derse katılan herkese eş zamanlı olarak ses ve veri iletişimini gerçekleştirmektedir. Bilgisayar, metin ve grafik gibi verileri dağıtmak ve paylaşımına sunmak amacıyla kullanılmaktadır. Öğretmen, normal olarak, öğrencileri ile ses irtibatı sürdürürken, ekran sunularını bütün öğrencilerin monitörlerine gönderebilmektedir.

Bilgisayar Aracılı Konferans (BAK): Esas olarak eğitime katılan bilgisayarların işlemci gücü ile mevcut bant genişliğine bağlı olarak değişebilen sınırlı bir şekilde grafik içeren metin tabanlı bir bilgisayar konferans sistemidir.

Eş-zamanlı olmayan Bilgisayar Aracılı Konferans, öğretmen-öğrenci ile öğrenci-öğrenci diyaloglarını ve etkileşimini elektronik posta ve bilgi bankası sistemleri ile sağlanmaktadır. Bilgisayar, mesajların karşılıklı olarak gönderilmesini, diyalog kurulmasını ve bilgilere erişimi sağlamak için gerekli olan vasıtaları sağlar.

Gerçek zamanlı ya da eş-zamanlı bilgisayar aracılı konferans, multimedya telekonferans standartlarındaki gelişmelerden dolayı büyük aşamalar geçirmektedir. Görüntü sıkıştırma alanındaki gelişmeler gerçek zamanlı bilgisayar aracılı konferans sistemlerinin kullanımını daha da kolaylaştırmaktadır.

Öğretmen-öğrenci, öğretmen-öğretmen ve öğrenci-öğrenci diyaloglarını ve

etkileşimi, elektronik posta ve bilgi bankası sistemleri ile sağlanmaktadır.

3. İnteraktif Multimedya Eğitimi

İnteraktif Multimedya Eğitimi, baskın olarak interaktif olan ve elektronik ortamda dağıtımı yapılan bir grup eğitim ve eğitim destek ürünlerini içeren bir kavramdır.

İnteraktif Ders Sistemi : Dersin hız, sırası ve içeriğinin tespiti için öğrencinin tercih girdilerine ihtiyaç duyan bilgisayar kontrollü ders sistemidir.

Akıllı Bilgisayar Destekli Eğitim : Bir İnteraktif eğitim yada eğitim tecrübesi sağlayan bir gerçeğin suni olarak üretilmiş temsilidir. Öğrencinin, işlemlerin pratiğini yapmayı ve problemleri gerçek hayatta gibi çözmeye imkan sağlar.

Elektronik Performans Destek Sistemi (EPDS) : Kullanıcının belli bir görev alanında büyük miktarda bilgilere hızlı bir şekilde on-line erişimi yapmalarını sağlayan bütünlük, talep edildiğinde gerçekleşen, işlemci tabanlı bir performans yardımcısıdır. EPDS'ler, sıkça fertlere, görevlerini en az destek ve başkalarını en az müdahalesi ile başarabilmeleri için on-line yardım sağlamak için kullanılmaktadır. Microsoft Word gibi bir kelime işlemci programı için sağlanan bir on-line yardım sistemi EPDS'ye bir örnektir. EPDS'ler öğretimin ya da gerçek görev performansının desteklenmesi için kullanılabilirler. Görev başında bütünlük bilgilere ve uzman tavsiyelerine anında erişim sağlarlar. "Ömür Boyu Öğretim" kavramı kabul görmeye başladıkça EPDS artan bir öneme sahip olacaktır.

Bilgisayar Simülasyonu : Bir interaktif eğitim ya da eğitim tecrübesi sağlayan bir gerçeğin suni olarak üretilmiş temsilidir. Öğrencinin, işlemlerin pratiğini yapmayı ve problemleri gerçek hayatta gibi çözmeye imkan sağlar. Muharebe de karar vermeyi öğretmek için kullanılan harp oyunu simülasyonu,

öğretimsel yaklaşımın bir örneğidir. Simülasyonlar, tehlikeli görevlerin ve karar verme yeteneklerinin öğretilmesi ya da iş başı öğretiminin maliyetlerinin çok yüksek olduğu durumlarda oldukça etkilidir. Bilgisayar simülasyonları, öğrencilerin, fiziksel sonuçlar hakkında bir problem için alternatif çözümleri denemelerine olanak yaratır. Bilgisayar Simülasyonları değişik şekillerde olabilirler. Oyun şeklinde yada gerçek iş durumlarının on-line kopyaları olabileceği gibi, uçuş simülatörleri gibi video destekli öğreticiler de olabilirler.

4. Etkileşimli Tele-Video Eğitimi

Tek ya da iki yönlü görüntü ile iki yönlü ses iletişimini öğretmen ile öğrenciler arasında TV yayın ve telefon şebekeleri üzerinden sağlar. Hem interaktif televizyonu hem de video tele konferansı kapsamaktadır.

İnteraktif Televizyon : Tek yönlü video ile iki yönlü ses iletişimini kullanmaktadır. Tek yönlü olarak, bir siteden başka bir siteye ya da bir siteden birden fazla siteye ses ve videolu eğitimin göndericisi yayın stüdyosundan TV monitörleri ve öğrenci cevap monitörleri ve öğrenci cevap üniteleri ile teçhiz edilmiş alıcı sitelerine iletilmesini temin eder.

Video Tele Konferansı : İki yönlü ses ve görüntü iletişimini sağlayan İnteraktif Video Tele Eğitim tekniğidir. Video tele eğitimi veya video konferansı da denmektedir. İki yönlü siteden siteye görüntü ve ses eğitimi unsurlarını eş zamanlı olarak uydu TV şebekesi stüdyolarından gerçekleştirir.

5. İnternet'e Dayalı Eğitim

İnternet teknolojilerinden yararlanan ve multimedya (çoklu ortam) eğitimi unsurlarının entegrasyonu ve dağıtımı için bir platform sağlayan eğitim şeklidir. Eğitim internet/intranet üzerinden gerçekleştirilir.

- ✓ FTP (Dosya Transfer Protokolü)
- ✓ Sohbet Odaları (chat rooms)
- ✓ Elektronik Posta (E-mail)

- ✓ Bilgi Bankaları (Data Banks)
- ✓ HTML (Hyper Text Mark-up Language) ile yazılmış sayfalar.
- ✓ Sanal Paylaşılan Beyaz Tahtalar (virtually shared white boards)

İnternete Dayalı Eğitim Tipleri :

Metin : Esas olarak metin ağırlıklı dosyalardan ve kısıtlı grafik içeren talimat bilgilerinden oluşur. Çoğu metin öğretimi asenkronudur ve diğer öğretim modellerine modellerine destek oluştururlar

Multimedya : Netscape Navigator ve Microsoft İnternet Explorer gibi grafiksel tarayıcılardan yararlanır. Bu tarayıcılar multimedya materyalleri için kullanımı kolay bir kullanıcı arabirimi sunarlar. Öğrenci ders işleme hızını kendi tayin eder.

Sanal Konferans : Senkron ve Asenkron sohbet masalarının eğitimsel amaçlarla entegrasyonu ve uygulamasını anlatan terimdir. İnternete Dayalı Eğitim Teknolojilerinin çoklu medyalı sanal bir dersane ortamına dönüşmesini destekler.

İnternete Dayalı Eğitimin Dağılımı : İnternet / www üzerinden dağıtılır ve WEB tarayıcıları aracılığıyla da erişilir. WWW sayfalarının kaynak dili olan HTML yapısını kullanır. HTML WEB tarayıcıya, dağıtılan içeriğin nasıl görüntüleneceğini söyleyen özel bir biçimlendirme dilidir.

Taşıma Protokolleri : Farklı bilgisayarların birbirleri ile haberleşmesi için aşağıdaki bazı standart protokolleri kullanılır.

- ✓ TCP / IP (Transport Control Protocol / Internet Protocol)
- ✓ FTP (File Transfer Protocol)
- ✓ HTTP (Hypertext Transfer Protocol)
- ✓ SMTP (Simple Mail Transfer Protocol)

6. Destek Teknolojileri:

Elektronik Test: İnsan bilgi, yetenek ve davranışlarını rapor etme ve değerlendirmede, bilgisayarların kullanıldığı her türlü yöntemi içeren genel bir terimdir. Bilgisayar destekli elektronik test şunları yapabilir:

- Test öğelerinin sırasını, içeriğini ya da zorluğunu test edilen kişinin yanıtlarına bağlı olarak değiştirmek.
- Test öğelerini ferdi davranışlara bağlı olarak sunmak.
- Önceki test öğelerine verilen ferdi yanıtlara dayanarak önceden belirlenmiş testlere dallanmak.

Bilgisayar Yönetimli Eğitim : Performans eğilimleri ile bilgiler sağlayan, fert ya da grup performans verilerini kaydeden, eğitimi planlayan ve diğer eğitim yönetim işlevlerine destek veren bir ders yönetim yazılımıdır. Bilgisayar yönetimli eğitim aşağıdaki işlevleri gerçekleştirir:

- Öğrenci performans bilgilerini veren bir sistem
- Öğrenci performansını belli bir periyotta izleyen bir yönetim bilgi sistemi
- Eğitim planlaması için bir sistem
- Çalışma yöntemlerine ilişkin tavsiyeler veren bir sistem
- Diğer eğitim yönetim işlevleri için destek veren bir sistem

Elektronik Yardım Masası : Tipik olarak kullanıcıların erişebilecekleri teknik ya da genel bilgilerin on-line deposudur.

Elektronik Yayınlar ve İnteraktif Elektronik Teknik Kılavuzları : Bir makine ya da silah sisteminin bakımı ve tamiri için gerekli olan, son kullanıcıya

interaktif ekran sunusu olarak en iyi şekilde düzenlenmiş ve biçimlendirilmiş bilgi paketidir.

Elektronik Posta, Bilgi Bankaları, Faks Konferansları : Elektronik posta, sayısal mesajları internet üzerinden, diğer kişilerle irtibat kurup iş birliği yapmaları için kullanılan elektronik dağıtım sistemidir. Bilgi bankaları, öğrencilere, duyuruları ve bilgileri aktarmak için kullanılan elektronik bilgi deposudur. Faks konferansları, kişiler arasında telefon şebekeleri üzerinden faks cihazlarının kullanımı ile yada internet faks imkanları ile gerçekleştirilen veri alışverişidir.

Ses Postası : Telefon, bilgisayar yada ses posta cihazlarının ses mesajlarını depolamak ve yeniden seslendirmek için kullanılan asenkron ses iletimidir. Yaygın olarak telesekreter olarak bilinir.

Öğrenci Cevap Üniteleri, Ses Konferansı Üniteleri : Öğrencinin soru ya da yorumlarını öğretmenlerine senkron bir şekilde sesli olarak iletebilmeleri için kullandıkları cihazdır.

Uzaktan eğitimin çok daha yararlı bir şekilde sürdürülebilmesi için kullanılan teknolojilerin, yaşam döngüsü içerisinde sürekli olarak gözden geçirilmesi ve yeni teknolojilerin, uzaktan eğitimde mutlak ve mutlak kullanılması gerekmektedir (Kaya,2002).

2.3.9. Uzaktan Öğrenmede Ders Programının Oluşturulması

Ağ tabanlı uzaktan eğitimde elektronik öğrenme programının kapsamı, her bir eğitimin amacının belirlenmesi, eğitilecek çalışanların seçimi, eğitim faaliyetlerini hangi organlar tarafından verileceği, eğiticilerin seçilmesi, eğitim konularının belirlenmesi, eğitimin yeri, zamanı ve süresinin tespit edilmesi gibi konuları içermektedir.

Eğitim programını hazırlamak için 4 konuda uzman kişiye ihtiyaç duyulduğu görülmektedir:

- 1. Yapıyı Dizayn Eden Kişi :** Elektronik ğrenme programının içeriğini oluşturan dokümanların düzenlenmesini yapan kişidir. Oluşturduğu eğitim yapısının en efektif şekilde kullanıcılara sunulmasında destek elemanı görevi yapmaktadır.
- 2. Proje Yöneticisi :** Elektronik ğrenme programının kurulmasını isteyen kişiler veya organlarla bir arada çalışarak program için gerekli olan maliyetleri hesaplayarak, istenilen dengede gitmesini sağlamaktadır.
- 3. Bilgisayar Programcısı :** Elektronik ğrenme programının tüm yazılımlarını hazırlayarak, programın bağlantılarını ve çalışma düzenini oluşturan kişidir.
- 4. Grafik Tasarımcısı :** Yapıyı dizayn eden kişi veya kişilerle beraber çalışarak programın daha eğlenceli ve fonksiyonel kullanılması için grafikleri tasarlar (Redmon,2000).

Elektronik ğrenme programının başarılı olabilmesi için bu konuda çalışanların tümünün bir arada kaynaşmış şekilde ilerlemeleri gerekmektedir. Elektronik ğrenme programının kurulup işleyebilmesi ancak ortak bir çalışmanın bir ürünü olabilir. Tüm kişilerin yaptığı çalışmalar bir bütünü oluşturmak için gerekli parçaları oluşturmaktadırlar (Driscoll ve diğerleri,2001).

Program hazırlanırken her bir eğitimin belirlenmesi, eğitimin hangi sebeple verildiğinin ortaya konulması gereklidir. Eğitimin verilme sebebi kendi içersinde farklılıklar göstermektedir. Kurum için gerekli bilgi ve becerilerin yeni alınan personele aktarılması, performansı yetersiz personelin performansının desteklenmesinde, mevcut personeli yeni görevlere hazırlamak amacıyla eğitim verilebilir. Her bir eğitim hazırlanması kendi içersinde farklılıklar gösterecektir.

Eğitime katılacak olan kişilerin belirlenmesinde daha önceden gelen eğitim istek ve ihtiyaçları göz önünde bulundurularak, yapılan analizler sonucu

ortaya çıkan eksiklerin hangi bölüm, grup ve kişilerde olduğunun belirlenmesi gereklidir. Bu belirlemede kuruma sağlanacak katma değerın ağırlığı baz alınarak önem sırası dahilinde katılımcılar belirlenir.

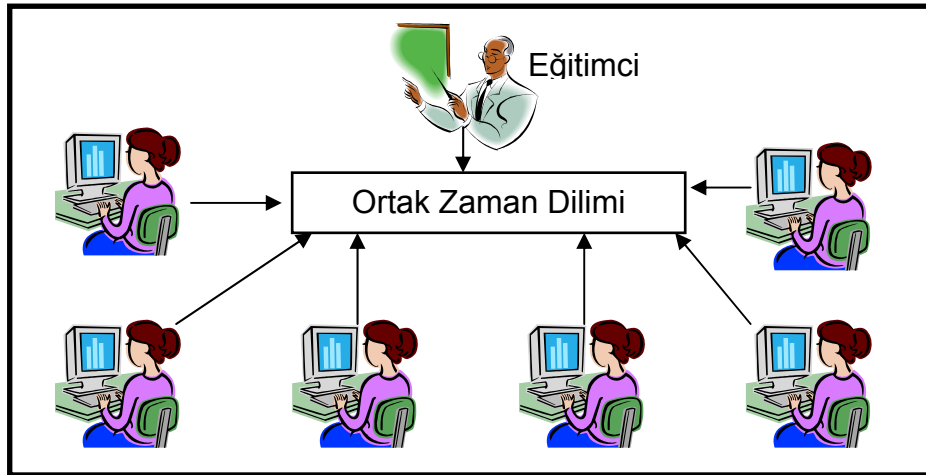
Elektronik öğrenme eğitim programını verecek kişinin konusunda bilgisinin yeterli düzeyde olmasının dışında bir çok geleneksel eğitimden farklı özelliklere sahip olması da gereklidir. Elektronik öğrenme sanal bir ortamda gerçekleştiği için eğitimi hazırlayacak ve verecek kişi tüm faaliyetlerini bilgisayar ortamından aktarmak durumunda kalmaktadır. Programı hazırlarken kendisi dışında bir yapıyı dizayn eden kişi, proje yöneticisi, bilgisayar programcısı ve grafik tasarımcısıyla çalışması gerekecektir. Eğitimi hazırlayan ve verecek olan kişi diğer çalışacağı ekip arkadaşlarıyla iyi ilişki içerisinde olduğu sürece programın meydana getirilmesi mümkün olacaktır. Tabi ki eğitimi hazırlayıp verecek olan kişinin bilgisayar kullanımına yatkın olması da çok önemlidir. Çünkü eğitim sırasında, eğitim alan kişilerle iletişim sadece bilgisayar aracılığı ile olacaktır. Bilgisayar kullanma bilgisine sahip olmak, eğitimcinin eğitimi rahatlıkla devam ettirmesini sağlayacaktır. Ayrıca bilgisayar bilgisi olması, eğitim programını hazırlarken diğer ekip arkadaşlarından yapmalarını istediği hazırlıkların etkin ve uygulanabilir olması için çok önemlidir. Bu sayede yapılması mümkün olmayan çalışmalara girilmemiş olunacaktır.

Eğitim içeriğinin dizayn edilmesi, verilecek eğitimin içeriğinin dizaynını ve gelişimini belirlemeden önce eğitimin amacı, katılımcıların seçimi ve eğitimi verecek olan kişinin seçimi yapılmış olmalıdır. Bu seçimler belirlendikten sonra eğitim programının yapılmasına sıra gelmektedir. Eğitimin yapısal planı oluşturulurken öncelikle eğitime katılacakların özellikleri belirlenmelidir. Daha sonra hedefler oluşturulmalıdır. Verilecek eğitimin her bir bölümünün bir hedefi olmalıdır. Bu hedefler eğitimleri kuruma kazandıracığı katma değer için büyük önem taşımaktadır. Tüm eğitimi hazırlarken bu hedefler göz önüne alınmalı ve bunlara ulaşmak için yapılması gerekenler yani stratejiler belirlenmelidir.

Yapısal plan içerisinde hedeflerin belirlenmesinden sonra, konuların belirlenmesi aşamasına gelinir. Bu konuların belirlenip öğrenmenin en sağlıklı

şekilde oluşmasını sağlayacak bir sıraya sokulması, eğitimin düzenli gelişmesini sağlayacak etkidir. Doğal olarak, yapı oluşturulurken göz önüne alınması gereken en önemli bir etken de eğitime katılacakların daha önce oluşturdukları eğitim altyapısıdır. Elektronik öğrenme yoluyla verilecek eğitimin sağlam inşa edilebilmesi için iki yönden gerekli alt yapıya sahip olunmalıdır. Birincisi eğitimi yapılacak konu ile ilgili, ikincisi ise bilgisayar kullanımı ile ilgili alt yapıdır.

Eğitim modelinin seçimi, elektronik öğrenme ile vereceğimiz eğitim konularını belirledikten sonra oluşturmamız gereken önemli bir bölümü de verilecek eğitimin veriliş şeklinin eş zamanlı (senkron) veya eş zamansız (asenkron) olarak belirlenmesidir. Senkron (eş zamanlı) elektronik öğrenme aynı zamanda bütün katılımcıların birbirleriyle iletişim kurabildikleri, elektronik ortamdaki eğitmen yönlendirmeli eğitim şeklidir.



Şekil 3 : Eş Zamanlı Elektronik Öğrenme

Kaynak: Driscoll ve diğerleri, 2001

Senkron elektronik öğrenme eğitim şeklinde sanal sınıflar, işitsel (audio) ve görsel (video) konferanslar, internet üzerinden telefon bağlantısı, çift taraflı (interaktif) ve canlı uydu yayınları ayrı ayrı veya birleştirilerek karma bir şekilde kullanılabilir. Bu tip eğitimde eğitici oluşturulan sanal sınıflarda eğitime katılanlarla birlikte eğitimde aktif olarak yer alır.

Katılımcılar eş zamanlı (senkronize) elektronik öğrenmenin avantajlarından çeşitli şekillerde faydalanabilmektedirler. Eş zamanlı elektronik öğrenme ile :

- Tartışma ortamı yaratmak,
- Soru sorup cevap almak,
- Anında test yapmak,
- Video ve multimedya imkanlarından faydalanmak,
- Sunum yapmak,
- Bir çok öğrenci ile aynı ayda iletişim kurmak,
- Eğitime farklı yerlerden ulaşmak mümkündür.

Eğitim şeklini seçerken bu avantajlar göz önüne alınmalıdır.

Eş zamanlı olmayan elektronik öğrenme (asenkron) katılımcıların aynı zamanda değil de, belli bir zaman ertelemesinden sonra iletişime olanak veren eğitim şeklidir.

Asenkron elektronik öğrenmede, kişinin kendi kendine internet, intranet ve CD-ROM vasıtasıyla kurslar alması, videoya çekilen sınıfların gösterilmesi, işitsel/görsel olarak yapılan sunumlar, canlı tartışma grupları kullanılabilir. Bu tip eğitimde, eğitimci eğitimi hazırlar ancak kullanıcılar birbirinden bağımsız zaman aralıklarında eğitime iştirak ederler. Eğitime katılanlar belli saatlerde eğitimi hazırlayan kişi ile iletişim kurarak eksi kalan noktaları öğrenebilirler.

Bu eğitim şekliyle;

- Duyurular yapılabilir,
- Mesajlar iletilebilir,
- Test yapılabilir,
- Video ve görsel, işitsel tasarımlardan faydalanılabilir,
- Sunum yapılabilir,
- Zamandan bağımsız hareket edilebilir,
- Eğitimciye ihtiyaç olmaz,
- Eğitime farklı yerlerden ve farklı zamanlarda ulaşmak mümkündür.

2.4. Bölük Komutanlığı ve Astsubaylığı Kursları

2.4.1. Amaç

Teknolojideki hızlı gelişim ve kullanıma yeni giren cihaz ve sistemler, bu sistemleri yönetecek, işletecek, bakım ve onarımını yapacak insan gücünde uygun nitelik ve nicelikleri zorunlu kılmıştır. Temel kurslarda kazandırılan bu nitelik ve niceliklerin değişen koşullar neticesinde yeni bilgilerle takviye edilmesi gerekli görülmektedir. Hizmetiçi eğitim kapsamında açılan çeşitli yurtiçi komutanlık, görev-ihstias, intibak ve oryantasyon kursları ile çalışma hayatına kazandırılmaya çalışılan bu nitelik ve nicelikler, kursların kapasiteleri nedeniyle kısıtlı kalmakta, personel kursta olduğu sürece iş gücü kaybına uğranılmaktadır.

Bilgi teknolojilerindeki gelişmeler dikkate alınarak yapılan Uzaktan Eğitim çalışmaları ile eğitimi daha fazla personele ulaştırmak, iş gücü kaybını en aza indirmek amaçlanmaktadır. Uzaktan eğitim yönteminin öğretme - öğrenme sürecine aşağıda belirtilen katkıları olacaktır:

1. Eğitimin ucuza mal olmasını sağlayacaktır. İlk yatırım harcamaları yapıldıktan sonra, alınan araç - gereçlerden veya oluşturulan öğretme - öğrenme sistemlerinden çok kişi yararlanacağından, eğitim ucuza mal olacaktır.

2. Fiziksel çevreden gelen rahatsızlıkları daha az duyma olanağı yaratacaktır. Değişik duyu organlarına hitap ederek dikkati belirli konularda yoğunlaştıracağı için fiziksel çevredeki rahatsızlıklar ikinci planda kalacak ve öğrenme daha verimli olacaktır.

3. Öğrenme zamanı kısılacaktır.

4. Öğrenme bireyselleşecek, birey grup baskısından kurtulacaktır (Bilgisayar destekli eğitim ve modüler öğretim sistemlerinde olduğu gibi).

5. Eğitim zaman ve mekan sınırlamasından kurtulacak, kursiyerlerin içinde buldukları koşulların dikkate alınmasıyla, eğitim hizmeti bireyin ayağına götürülecektir (Örnek; Açık Öğretim modeli).

6. Dershaneye getirilmesi, ulaşılması sorun yaratan olgu ve olaylara kolay ulaşma olanağı yaratacaktır.

7. Değişik duyu organlarına hitap ettiği için öğrencilerin dikkatini çekecektir. Dikkatin uyanık tutulması ise öğrenmeyi kolaylaştıracaktır.

8. Karanet' in tam olarak devreye girerek bütün birliklerin ve eğitim kurumlarının ağa bağlanmasıyla birlikte, tek bir kaynağa bağlı eğitim yerine aynı konuda birden çok kaynağa ulaşma olanağı yaratacaktır. Böylece öğrenilecek-öğretilecek konularda ayrıntılı çalışma olanağı sağlanacaktır.

Bu kursların genel amacı, Muhabere bölük komutanlığı ve astsubaylığı görevine atanan veya atanması planlanan muhabere subay ve astsubaylarını bölük sevk ve idaresinde ihtiyaç duyacakları bilgi ve beceriyi kazanmalarını sağlamak ve muhabere sınıfındaki gelişmeler hakkında bilgi sahibi kılmaktır (Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kurs Yönergesi, (KKY 184-1 (A)).

2.4.2. Kurs Programı

Kara Kuvvetleri Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Okulu Komutanlığında icra edilen bölük komutanlığı kursu 2001 yılına kadar tamamıyla yüz yüze eğitim şekliyle yapılmakta iken, yapılan program değişikliği ile toplam 150 ders saati olan eğitim süresinin 48 saati asenkron ve 18 saati senkron olmak üzere toplam 66 saati uzaktan eğitim, 60 saati ise yüz yüze eğitim yöntemiyle verilmeye başlanmıştır.

Bölük Komutanlığı kursuna ait ayrıntılı ana eğitim çizelgesi aşağıya çıkarılmıştır :

Tablo 1 : Bölük Komutanlığı Kursu Ana Eğitim Çizelgesi

| SIRA NO | KONULAR | YÜZYÜZE EĞİTİM | ASENKRON EĞİTİM | SENKRON EĞİTİM | TOPLAM SÜRE |
|---------------|---|----------------|-----------------|----------------|-------------|
| A. | MÜŞTEREK EĞİTİM KONULARI | 55 | 48 | 18 | 121 |
| 1 | EĞİTİM YÖNETİMİ | 5 | 18 | 6 | 29 |
| 2 | BÖLÜK YÖNETİMİ | 18 | 6 | 3 | 27 |
| 3 | MUHABERE TAKTİĞİ | 8 | 18 | 6 | 32 |
| 4 | İSTİHBARAT VE İKK EĞİTİMİ | 2 | | | 2 |
| 5 | YURT SEVGİSİ EĞİTİMİ | 2 | | | 2 |
| 6 | LİDER DANIŞMANLIĞI | 2 | | | 2 |
| 7 | MDE-DDE YÖNETİMİ | 14 | | | 14 |
| 8 | MALİ KONULAR | 2 | | | 2 |
| 9 | İKMAL ESASLARI | 2 | 6 | 3 | 11 |
| B. | TATİL/TÖREN VE İDARİ FAALİYETLER | 3 | | | 3 |
| 1 | KURS AÇILIŞI | 1 | | | 1 |
| 2 | KURS GİRİŞ TESTİ | 1 | | | 1 |
| 3 | KURS ÇIKIŞ TESTİ | 1 | | | 1 |
| C. | PROGRAM DIŞI FAALİYETLER | 2 | | | 2 |
| 1 | KONFERANS | 2 | | | 2 |
| 2 | KIŞLA İÇİ GEZİ | 1 | | | 1 |
| TOPLAM | | 60 | 48 | 18 | 126 |

Kara Kuvvetleri Muhabere Elektronik Bilgi Sistemleri Okulu Komutanlığında icra edilen bölük astsubaylığı kursu da 2001 yılına kadar tamamıyla yüz yüze eğitim şekliyle yapılmakta iken, yapılan program değişikliği ile toplam 96 ders saati olan eğitim süresinin 24 saati asenkron ve 12 saati senkron olmak üzere 36 saati uzaktan eğitim, 90 saati ise yüz yüze eğitim yöntemiyle verilmeye başlanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2 : Bölük Astsubaylığı Kursu Ana Eğitim Çizelgesi

| SIRA NO | KONULAR | YÜZYÜZE EĞİTİM | UZAKTAN EĞİTİM | | TOPLAM SÜRE |
|---------------|--|----------------|-----------------|----------------|-------------|
| | | | ASENKRON EĞİTİM | SENKRON EĞİTİM | |
| A. | MÜŞTEREK EĞİTİM KONULARI | 54 | 24 | 12 | 90 |
| 1 | BL. / BT.DA İDARİ FAALİYETLER | 25 | 13 | 7 | 45 |
| 2 | BL. AĞIRLIKLAR BÖLGESİNİN TESİS EDİLMESİ | 12 | | | 12 |
| 3 | İKMAL ESASLARI | 2 | 3 | 1 | 6 |
| 4 | BELGELER | 3 | 2 | 1 | 6 |
| 5 | BAKIM EĞİTİCİ EĞİTİMİ | 6 | 1 | | 7 |
| 6 | İSTH. VE İKK. EĞİTİMİ | 6 | 3 | 2 | 11 |
| 7 | EĞİTİM YÖNETİMİ | | 2 | 1 | 3 |
| B. | TATİL/TÖREN VE İDARİ FAALİYETLER | 6 | | | 6 |
| 1 | KURS AÇILIŞI | 2 | | | 2 |
| 2 | KURS GİRİŞ TESTİ | 1 | | | 1 |
| 3 | KURS ÇIKIŞ TESTİ /ALDEM/ANKET | 3 | | | 3 |
| C. | PROGRAM DIŞI FAALİYETLER | 1 | | | 1 |
| 1 | KIŞLA İÇİ GEZİ | 1 | | | 1 |
| TOPLAM | | 60 | 24 | 12 | 96 |

2.4.3. İletişim Ortamı

TAFICS (Turkish Armed Forces Integrated Communication System – Türk Silahlı Kuvvetleri Entegre Muhabere Sistemi), Türk Silahlı Kuvvetlerinin 2000' li yıllarda komuta kontrol, muhabere, bilgisayar çerçevesindeki stratejik seviye muhabere altyapı ihtiyaçlarının transmisyon ortamını karşılayan/karşılacak modern, süratli, emniyetli, beka kabiliyeti yüksek, elastiki, geniş kapasiteli, otomatik ve entegrasyona açık sabit bir muhabere sistemidir.

TAFICS, kullanıcılarına ihtiyacı olan kapasitede ve yüksek süratte ses, data ve görüntü aktarma imkanı vermektedir. Bu sistem ile, karargahlar arasında ISDN (Tümleşik Hizmetli Sayısal Şebeke - Integrated Services Digital Network) telefon muhaberesi, kullanıcılar arasında yüksek süratte ATM (Asenkron Transfer Mod - Asynchronous Transfer Mode) ortamından istifade ile data haberleşmesi ve görüntü aktarma (video konferans gibi) mümkün olmuştur. Mevcut ve gelecekte tedarik edilecek tüm haberleşme terminal cihazları (analog/sayısal telefon, fax, modem, telem, data terminali, PABX, video konferans sistemi vs.) bu altyapıyı kullanabilecektir.

TAFICS, Genelkurmay Başkanlığı'ndan başlayarak, Kara Kuvvetleri Komutanlığında Kuvvet, Ordu ve Kolordu ile fiber optik veya radyolink güzergahı üzerinde bulunan Tümen ve Tugaylar; Deniz Kuvvetleri Komutanlığında Kuvvet, Donanma, Deniz Saha, Üs; Hava Kuvvetleri Komutanlığında Kuvvet, Taktik Hava Kuvveti, Üs, Radar Mevzii; Jandarma Genel Komutanlığında Genel Komutanlık Karargahı, Bölge Komutanlığı; Sahil Güvenlik Komutanlığında Komutanlık karargahı, Deniz Bölge Komutanlıkları ile Genelkurmay Başkanlığınca ihtiyaç duyulacak diğer birlik ve komutanlıklar arasında uzanan, taktik sistemlerin de entegre edileceği bir iletişim altyapısı olarak gerçekleştirilmiştir.

Kullanıcılara Sağlanan Servis Tipleri : TAFICS, emniyetli ve emniyetsiz ses, data, faksimili ve video aktarma gibi çeşitli tele servisler sağlamaktadır.

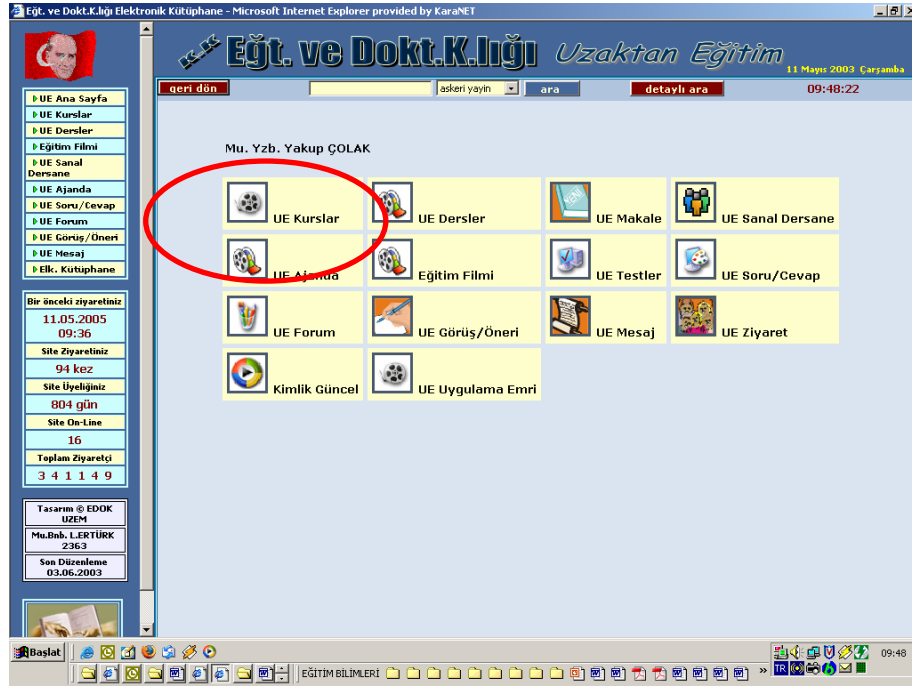
TAFICS fiber optik (F/O) kablosundan akmakta olan bilgi, kullanılan teçhizat vasıtasıyla, 64 kb/s'den başlayarak 34 Mb/s kapasiteye kadar servisler verilebilmektedir.

Yukarıda genel özellikleri ve imkanları hakkında bilgi sunulan TAFICS' in tam anlamıyla hizmete girmesi ve yeteri kadar yaygınlaşması paralelinde mevcut uzaktan eğitim yöntemiyle verilen kursların daha yüksek bir oranda asenkron ve/veya senkron ağ tabanlı olarak verilebilmesi imkanları fazlalaşacaktır.

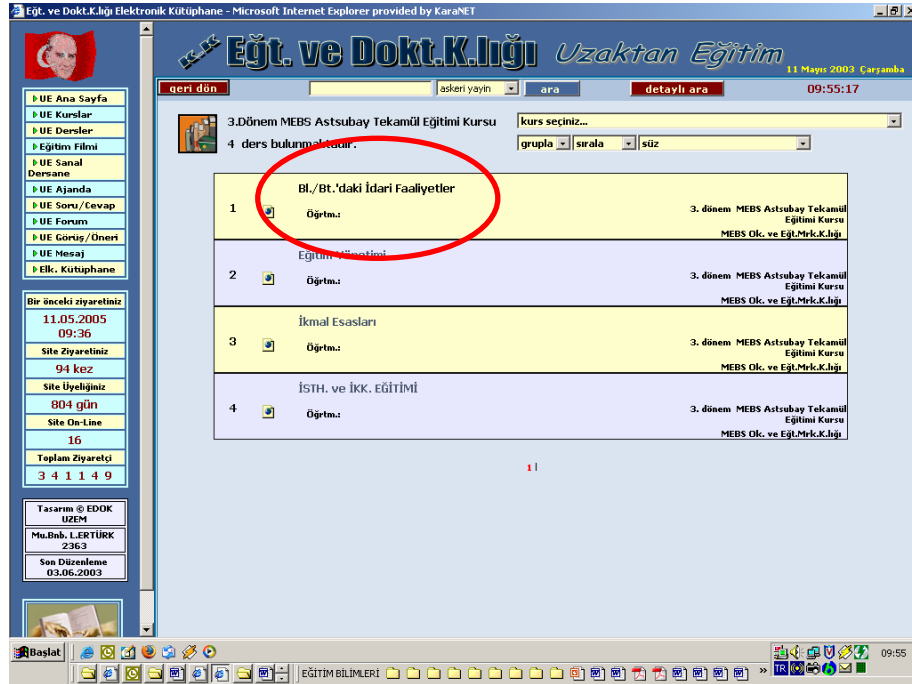
2.4.4. Kursların Uzaktan Eğitim Dokümanları

Kurslara seçilen personele ilk önceleri CD ortamına aktarılan bilgi notları gönderiliyordu. Son zamanlarda KaraNET bağlantılarının yaygınlaşmasına paralel olarak ders notları server ortamına aktarılarak ağ tabanlı hale getirilmiştir. Bu sayede ders notlarının daima güncel olması sağlanmıştır. Personelin görev yaptığı birlikte, KaraNET imkanı bulunmaması veya evinde de çalışabilmesi maksadıyla kurs dokümanları ayrıca CD olarak gönderilmektedir.

Kursiyer öncelikle Kara Kuvvetleri Eğitim ve Doktrin Komutanlığının İtranet sitesinde bulunan Uzaktan Eğitim bölümüne girer (Şekil 4). Burada "UE Kurslar" bölümüne tıkladığında kursiyerin uzaktan eğitim safhasında katılmış olduğu kursa ilişkin çalışması gereken derslerin listesi çıkar (Şekil 5).



Şekil 4 : Kurs Arayüzü



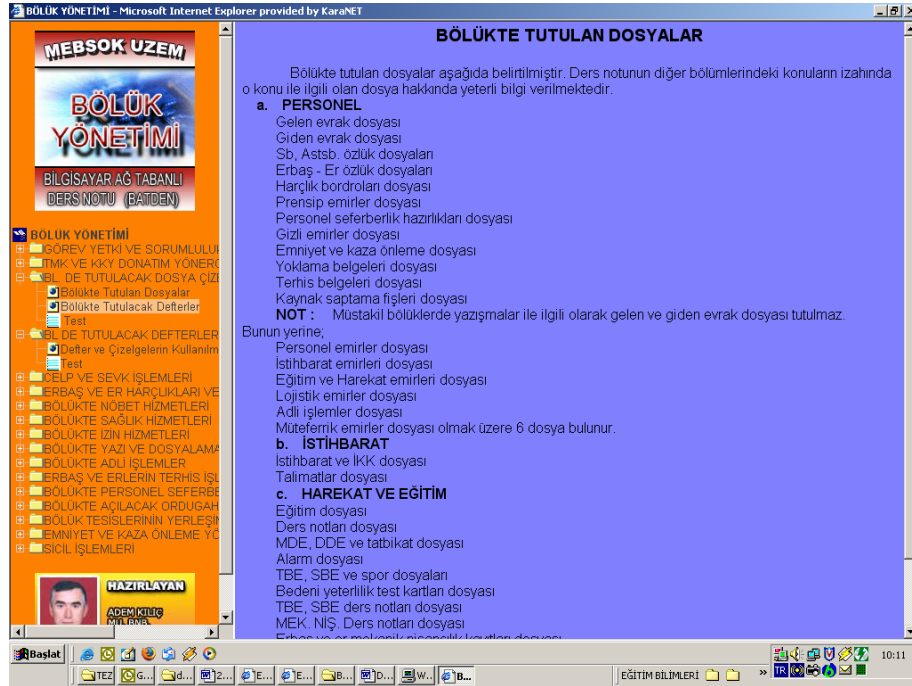
Şekil 5 : Ders Arayüzü

Burada çalışmak istenilen dersin üzerine tıklandığında ilgili dersin bölümlerini içeren dersin içeriği yani alt başlıkları sol tarafta bulunan sütuna çıkar (Şekil 6).



Şekil 6 : Örnek Ders İçeriği (içindekiler)

Soldaki menüden çalışmak istenilen dersin alt konusu üzerine tıklanıldığında dersin o bölüme ait içeriği ekrana gelir (Şekil 7).



Şekil 7 : Örnek Ders İçeriği

Kursiyer ekrana gelen merkezden güncelleştirilmiş ders notuna çalışır ve eğer isterse ilgili konudan kendi kendini test edebilir (Şekil 8).

BÖLÜK YÖNETİMİ - Microsoft Internet Explorer provided by KaraNET

MEBSOK UZEM
BÖLÜK YÖNETİMİ
BİLGİSAYAR AÇI TABANLI
DERS NOTU (BAİTÖN)

BÖLÜK YÖNETİMİ

- GÖREV YETKİ VE SORUMLULUK
- TMK VE İKİY DÖNATIM YÖNERGİSİ
- BÖLÜKTE TUTULACAK DOSYA ÇİZİMİ
 - Bölükte Tutulan Dosyalar
 - Bölükte Tutulacak Defterler
 - Test
- BÖLÜKTE TUTULACAK DEFTERLER
 - Defter ve Çizelgelerin Kullanımı
 - Test
- YARDIM VE SEVK İŞLEMLERİ
- ERBAŞ VE ER HARCILIKLARI VE ERBAŞ VE ERLERİN TERHİS İŞLEMLERİ
- BÖLÜKTE NÖBET HİZMETLERİ
- BÖLÜKTE SAĞLIK HİZMETLERİ
- BÖLÜKTE İZİN HİZMETLERİ
- BÖLÜKTE YAZI VE DOSYALAMA İŞLEMLERİ
- BÖLÜKTE ADLI İŞLEMLER
- BÖLÜKTE PERSONEL SEFERİNE ÇIKARILMA İŞLEMLERİ
- BÖLÜKTE AÇILACAK ORDUGAH İŞLEMLERİ
- BÖLÜK TESİSLERİNİN YERLEŞİMİ
- EMNİYET VE KAZA ÖNLEME YÖNERGESİ
- SICİL İŞLEMLERİ

HAZIRLAYAN
ADEM KILIÇ
DÖNATIM

1. Aşağıdakilerden hangisi bağlı bölüklerde tutulmaz?

- Günlük emir defteri
- Evrak zimmet defteri
- Nöbet defteri
- Er ve erbaş künye defteri
- Subay astsubay künye defteri

2. Aşağıdakilerden hangisi bölükte tutulan dosyalardan dır?

- Terhis belgeleri dosyası
- Sb Astsb. öznlük dosyası
- Gizli emirler dosyası
- Prensip emirleri dosyası
- Hepsi

3. Aşağıdaki çizelge ve raporlardan hangisi bölüklerde tutulmaz?

- Terhis belgesi
- Kuruluş belgesi
- Üstün başarı hizmet belgesi
- İzin bildirim belgesi
- Yoklama belgesi

Testi Bitir 2 Dogru 1 Yanlis NOT: 67

1. Dogru
2. Dogru
3. Yanlis

Baslat

TEZ G... d... 2... E... E... B... D... W... B...

EĞİTİM BİLİMLERİ 10:12

Şekil 8 : Örnek Test

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Yöntem

Araştırmanın verileri, esas itibariyle, akademik literatür taraması ve Bölük Komutanlığı / Bölük Astsubaylığı kurs programlarına katılmış olan personele uygulanan anket sonuçlarına dayalı veriler üzerinden yürütülmüştür.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2002 – 2004 yılları arasında Muhabere Elektronik ve Bilgisayar Sistemleri okulunda uygulanan Bölük Komutanlığı ve Bölük Astsubaylığı kurslarına katılan personel oluşturmaktadır.

2002 – 2004 yılları arasında 5 dönem halinde uygulanan bölük komutanlığı kursuna 78 subay; 2 dönem halinde uygulanan bölük astsubaylığı kursuna 59 astsubay olmak üzere toplam 137 personel katılmıştır (Tablo 3).

Belirtilen dönemde kurslara katılan personelin, araştırmanın yapıldığı dönem içerisinde Türkiye' nin değişik yörelerinde ve hatta yurtdışında olması dolayısı ile yüz yüze anket uygulama olanağı bulunamamıştır. Anket geri dönüş oranının düşük olabileceği kaygısı ve sayının az olması nedeni ile evren, örneklem olarak kabul edilmiştir. Tüm kursiyerlerin iş adresleri tespit edilerek anketin araştırma evrenini oluşturan tüm kursiyerlere ulaşılması hedeflenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmanın veri toplama aracı olan anketin hazırlanışında öncelikle benzer araştırmalarda kullanılan anket tipleri incelenmiş, daha sonra ulaşılabilecek kitlenin özgün koşulları göz önünde tutulmuştur. Veri toplama aracına daha sonra uzman yardımına başvurulmuş son şekli verilmiştir.

Anketler, zamandan tasarruf kaygısı ön planda tutularak mümkün olduğunca elektronik posta ile gönderilmiş, elektronik iletişimin sağlanamadığı bireylere ise posta yolu ile ulaşılmıştır.

Anket, 53'ü Subay, 28'i Astsubay olmak üzere 81 kişiye KaraNET ortamında elektronik posta ile, 20'si Subay, 27'si Astsubay olmak üzere toplam 47 kişiye normal posta ile gönderilmiştir.

Gönderilen anketlerden 37'si Subay, 14'ü Astsubay olmak üzere toplam 51 personel elektronik posta ile ve 11'i subay ve 10'ü Astsubay olmak üzere toplam 21 personel normal posta yoluyla cevaplamışlardır.

TABLO 3: Anketlerin Geri Dönüşü

| | SUBAY | | ASTSUBAY | | TOPLAM |
|--|---------|-------|----------|-------|--------|
| KURSLARA KATILAN | 78 | | 59 | | 137 |
| | E-Posta | Posta | E-Posta | Posta | |
| EMEKLİ / KURS ADRESİ TESPİT EDİLEMİYEN | 5 | | 4 | | 9 |
| GÖNDERİLEN | 53 | 20 | 28 | 27 | 128 |
| CEVAPLANAN | 37 | 11 | 14 | 10 | 72 |
| YÜZDE | % 70 | % 55 | % 50 | % 37 | % 56 |
| TOPLAM YÜZDE | % 66 | | % 44 | | |

Kurslara katılan subay ve astsubaylara toplam 26 sorudan oluşan bir anket formu (EK-1 ve EK-2) uygulanmıştır. Anket seçmeli ve likert tipi soruları içeren iki bölümden oluşmaktadır. Toplam soru adedi 26'dır.

Birinci bölümün ilk iki sorusu kursiyerlerin kursa iştirak ettikleri dönemdeki rütbeleri ve görevleri ile ilişkili olduğu için farklı olup, anketin müteakip soruları aynıdır.

Anketin ikinci bölümü üç şıklı çoktan seçmeli yirmi sorudan oluşmaktadır. Ölçek seçenekleri “evet” , “hayır” ve “kısmen” biçiminde ifade edilmiştir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Verilerin çözümlemesinde istatistik paket programı kullanılmıştır. Uygulanan anket sonucunda elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve çözümlenmiştir. Tablolarda frekans ve yüzdeler yer almıştır. Ortalamalar değerlendirilirken yüzde oranı kullanılmış, ifadeler yüzde üzerinden sözelleştirilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anket uygulamasında elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. KURSIYERLERİN RÜTBE ve GÖREVLERİ

Veri toplama sürecinde iki bölüm içerisinde 26 sorudan oluşan veri toplama aracı oluşturulmuştu. Birinci bölümün ilk 3 sorusu eğitim etkinliğine katılan kursiyerlerin amaca uygun rütbelere seçilip seçilmediğini belirlemek ve kursu bitirenlerin ne kadarının uygun görevlerde çalıştırıldığının tespitine yönelikti.

4.1.1. SUBAYLAR

Ankete cevap veren 72 kursiyerden 48 tanesi subaydır. Bölük komutanlığı kadroları büyük oranda yüzbaşı ve çok az miktarda olmak kaydıyla binbaşı kadrolarından oluşmaktadır. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere, bölük komutanlığı kursuna büyük oranda bölük komutanlığı görevine yeni başlamış ve başlayacak olan personel seçilmiştir.

Tablo 4: Subayların Kişisel Bilgileri

| İfade No : 1 | | Bnb. | Kd. Yzb | Yzb. | Kd. Ütğm | Ütğm. | TOPLAM |
|---------------------------------------|----------|------|---------|------|----------|-------|--------|
| Kursa katıldığınız tarihteki rütbeniz | F | 2 | 4 | 10 | 25 | 7 | 48 |
| | % | 4,2 | 8,3 | 20,8 | 52,1 | 14,6 | 100 |

| İfade No : 2-a | | f | % |
|---|----------------|----------|----------|
| Kursa katıldığınız tarihteki göreviniz. | Bölük Komutanı | 25 | 52,1 |
| | Diğer Görevler | 23 | 47,9 |
| İfade No : 2-b | | f | % |
| Kursu takiben Bölük Komutanı olarak atandınız mı? | Evet | 19 | 82,6 |
| | Hayır | 4 | 17,4 |

Kursa iştirak eden subayların yüzde 52'si bölük komutanlığı görevine yeni başlamış ve diğer görevlerde çalışanların da 19'u yani yüzde 82,6'sı kursu müteakip bu göreve atanmışlardır. Toplam olarak kursa katılan 48 subayın 44' diğer bir deyişle yüzde 92'si bölük komutanlığı görevini icra etmişlerdir. Buradan da idare tarafından kursa katılan personelin iyi seçildiği ve planlandığı anlaşılmakta ve verilen eğitimin büyük oranda boşa gitmediği anlaşılmaktadır.

4.1.2. ASTSUBAYLAR

Ankete cevap veren 72 kursiyerden 24 tanesi astsubaydır. Bölük astsubaylığı kadroları büyük oranda Başçavuş-Kd.Başçavuş rtbelerinden oluşmaktadır. Aşağıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere bölük astsubaylığı kursuna büyük oranda yeni başlamış ve başlayacak olan personel seçilmiştir.

Tablo 5 : Astsubayların Kişisel Bilgileri

| İfade No : 1 | | Kd. Bvş. | Kad. Bvş. | Bvş. | Kd. vş. | vş. | TOPLAM |
|---------------------------------------|----------|-----------|------------|-------|-----------|-------|--------|
| Kursa katıldığınız tarihteki rütbeniz | f | 3 | 5 | 9 | 7 | - | 24 |
| | % | 12,5 | 20,8 | 37,5 | 29,2 | - | 100 |

| İfade No : 2-a | | f | % |
|--|-----------------|----------|----------|
| Kursa katıldığınız tarihteki göreviniz. | Bölük Astsubayı | 12 | 50 |
| | Diğer Görevler | 12 | 50 |
| İfade No : 2-b | | f | % |
| Kursu takiben Bölük Astsubayı olarak atandınız mı? | Evet | 7 | 58,3 |
| | Hayır | 5 | 41,7 |

Kursa iştirak eden astsubayların yüzde 50'si bölük astsubaylığı görevine yeni başlamış ve diğer görevlerde çalışanların da 7'si yani yüzde 58,3' kursu

müteakip bu göreve atanmışlardır. Toplam olarak kursa katılan 24 astsubayın 19'u diğer bir deyişle yüzde 79'u bölük astsubaylığı görevini icra etmişlerdir. Buradan da idare tarafından kursa katılan personelin iyi seçildiği ve planlandığı ve verilen eğitimin boşa gitmediği anlaşılmaktadır.

4. 2. KURSIYERLERİN UZAKTAN EĞİTİM YÖNTEMİ ve KURS PROGRAMINA İLİŞKİN DURUMLARI

Kursiyerlerin uzaktan eğitim konusundaki tecrübeleri sorusuna verilen cevapları içeren Tablo-6 incelendiğinde daha önce uzaktan eğitim yöntemiyle verilen herhangi bir kursa katılan personel oranının yüzde 6,9 gibi çok düşük bir seviyede olması dikkat çekicidir. Fakat yüzde 63,9'nun uzaktan eğitim konusuna yabancı olmadıklarını belirtmesi memnuniyet vericidir. Geriye kalan diğer kursiyerlerin de bu kursla beraber uzaktan eğitim yöntemi hakkında bilgi sahibi olduğu değerlendirilmektedir.

Tablo 6 : Kursiyerlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Tecrübeleri

| 3. Kursa katılmadan önce Uzaktan Eğitim konusundaki tecrübeniz. | | | | | | |
|---|-----------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
| | SUBAY | | ASTSUBAY | | TOPLAM | |
| | f | % | f | % | f | % |
| Daha önce uzaktan eğitim programına katılmıştım. | 3 | 6,3 | 2 | 8,3 | 5 | 6,9 |
| Uzaktan Eğitim hakkında kuramsal bilgi ve fikir sahibiydim. | 34 | 70,8 | 12 | 50 | 46 | 63,9 |
| Uzaktan Eğitim hakkında fikrim yoktu. | 11 | 22,9 | 10 | 41,7 | 21 | 29,2 |
| Toplam | 48 | 100 | 24 | 100 | 72 | 100 |

Kursiyerlerin, verilen kursları takip edebilecek bilgisayar donanımına ve iletişim altyapısı imkanına sahip olup olmadıklarını tespit etmek amacıyla yöneltilen dördüncü soruya verilen cevaplar incelendiğinde kursiyerlerin neredeyse tamamını oluşturan yüzde 91,6'sının, yani 66 kişinin bilgisayar ve KaraNET bağlantı imkanına sahip olduğu görülmektedir. Çok az bir oran teşkil eden yüzde 8,3'ü ise böyle bir imkana sahip olmadıklarını belirtmişlerdir. Buradan da Kara Kuvvetleri Komutanlığının uygun alanlarda uzaktan eğitim yöntemini kullanabilecek altyapıya sahip olduğu sonucu çıkarılabilir.

Tablo 7 : Kursiyerlerin Donanımsal İmkanları

| 4. İş yerinizde veya evinizde, kursun uzaktan eğitim kısmı kapsamında, katılımınızı gerektiren bireysel ve toplu dersleri takip edebilmeniz için bilgisayar ve KARANET bağlantı imkanınız var mıydı? | | | | | | |
|--|-------|------|----------|------|--------|------|
| | SUBAY | | ASTSUBAY | | TOPLAM | |
| | f | % | f | % | f | % |
| Evet. Bu konuda hiçbir sıkıntıım olmadı. | 24 | 50 | 6 | 25 | 30 | 41,7 |
| Hayır. İş yerimdeki bir başka kişinin bilgisayarını kullandım. | 13 | 27,1 | 10 | 41,7 | 23 | 31,9 |
| Hayır. Ama birliğim bana bilgisayar sağladı. | 6 | 12,5 | 7 | 29,2 | 13 | 18,1 |
| Hayır. | 5 | 10,4 | 1 | 4,2 | 6 | 8,3 |
| Toplam | 48 | 100 | 24 | 100 | 72 | 100 |

Kurslara seçilen personelin kursu takip edebilmek için gerekli donanıma sahip olup olmadıkları kursun başlamasından önce tespit edilerek, uygun koşullara sahip olmayan personele kurs dokümanları yazılı veya interaktif CD şeklinde gönderilmelidir.

Kursiyerlerin kursu takip edebilecek bilgisayar bilgisine sahip olma derecesini belirlemeyi amaçlayan beşinci soruya verilen cevapları içeren yukarıdaki tablo incelendiğinde yüzde 69,4 gibi büyük bir oranın kurs öncesinde yeterli bilgiye sahip olduğu, ve geriye kalanların tamamının da kursun başlangıcı veya devamında öğrenerek kursu herhangi bir problemle karşılaşmadan tamamlaması memnuniyet vericidir.

Tablo 8 : Kursiyerlerin Bilgisayar Kullanma Seviyeleri

| 5. Kursun Uzaktan Eğitim kısmını rahatça takip edebilecek bilgisayar bilgim vardı. | | | | | | |
|--|-------|------|----------|------|--------|------|
| | SUBAY | | ASTSUBAY | | TOPLAM | |
| | f | % | f | % | f | % |
| Evet, yeterli bilgim vardı. | 39 | 81,3 | 11 | 45,8 | 50 | 69,4 |
| Hayır, ama kurs başlangıcında kolayca öğrendim. | 6 | 12,5 | 5 | 20,8 | 11 | 15,3 |
| Hayır, ama kurs süresince bilgi seviyem yükseldi ve bu konuda sıkıntı yaşamadan kursu tamamladım | 3 | 6,3 | 8 | 33,3 | 11 | 15,3 |
| Bu konuda kurs süresince sıkıntılar yaşadım ve eğitimim olumsuz yönde etkilendi. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Toplam | 48 | 100 | 24 | 100 | 72 | 100 |

Tabloda subay ve astsubayların yüzdeleri mukayese edildiğinde başlangıçta astsubayların bilgisayar düzeylerinin subaylara nazaran düşük seviyede olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin astsubayların eğitim sürelerinin daha kısa olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Fakat, 2003 yılından itibaren eğitime başlayan Astsubay Meslek Yüksek Okulu sayesinde eğitim süreci 2 yıl artarak önlisans düzeyinde mezun vermeye başlanmasıyla beraber bu sorunun büyük oranda aşılabileceği aşikardır.

Uygulanan anketin ilk bölümünün son sorusu ile kursiyerlerin, kursun uzaktan ve yüz yüze eğitim bölümlerinin süresi ile ilgili görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Alınan yanıtlar incelendiğinde en yüksek orana sahip gruba yüzde 41,7 ile kursun süresini uygun bulanların oluşturduğu görülmüştür. Kursiyerlerin yüzde 38,9'unu oluşturan toplam 28 personel ise yüz yüze icra edilen kısmın uzatılmasını önermişlerdir.

Tablo 9 : Kursiyerlerin Programa İlişkin Görüşleri

| 6. Kursun programı sizce nasıl olmalıydı ? | | | | | | |
|--|-------|------|----------|------|--------|------|
| | SUBAY | | ASTSUBAY | | TOPLAM | |
| | f | % | f | % | f | % |
| Kursun yüz yüze bölümü uzatılırsa daha verimli olur. | 21 | 43,8 | 7 | 29,2 | 28 | 38,9 |
| Kursun uzaktan eğitim bölümü uzatılırsa daha verimli olur. | 3 | 6,3 | 1 | 4,2 | 4 | 5,6 |
| Kursun her iki bölümü de kısaltılmalı. | 4 | 8,3 | 2 | 8,3 | 6 | 8,3 |
| Kursun her iki bölümü de, daha uzun olmalı. | 1 | 2,1 | 3 | 12,5 | 4 | 5,6 |
| Kursun süresi iyi ayarlanmış. | 19 | 39,6 | 11 | 45,8 | 30 | 41,7 |
| Toplam | 48 | 100 | 24 | 100 | 72 | 100 |

4.3. KURSLARA KATILAN PERSONELİN GÖRÜŞLERİ

Veri toplama aracının ikinci bölümünde kursiyerlere, katıldıkları eğitim etkinliğinin çeşitli boyutları hakkında görüşlerini belirlemek üzere 20 adet ifadeyi içeren soru sorulmuştur. Kursiyerlerden, yöneltilen her bir ifadeye eğer katılıyorsa “EVET”, doğru bulmuyorsa “HAYIR” veya kısmen doğru buluyorsa “KISMEN” şıklarını işaretlemeleri istenmiştir.

4.3.1. Kursiyerlerin İçerik ve Ortama Yönelik Görüşleri

Verilen cevaplar incelendiğinde yüz yüze eğitim ortamını uygun ve yeterli bulanların oranı yüzde 52,8, aksini düşünenlerin oranı ise 20,8 olduğu görülmektedir. Buna paralel olarak öğretmenlerin ders içeriklerini aktarmada uygun yöntemleri kullandıklarını düşünenlerin oranı yüzde 54,2, aksini düşünenlerin oranı ise yüzde 12,5 olmuştur. Her iki soruya verilen cevaplar karşılaştırıldığında paralel oldukları görülmekte ve subay ile astsubayların benzer oranlarda yanıtladıkları görülmektedir.

Tablo 10 : Kursiyerlerin İçerik ve Ortama İlişkin Görüşleri

| İFADELER | Gruplar | EVET | | KISMEN | | HAYIR | | TOPLAM | |
|---|---------|------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| İfade No.14: Yüz Yüze Eğitim ortamı uygun niteliklerden yoksundu. | Subay | 9 | 18,8 | 14 | 29,2 | 25 | 52,1 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 6 | 25,0 | 5 | 20,8 | 11 | 45,8 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 15 | 20,8 | 19 | 26,4 | 38 | 52,8 | 72 | 100 |
| İfade No.8: Öğretmenler, dersleri içeriğine uygun yöntemlerle aktardılar. | Subay | 25 | 52,1 | 17 | 35,4 | 6 | 12,5 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 14 | 58,3 | 7 | 29,2 | 3 | 12,5 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 39 | 54,2 | 24 | 33,3 | 9 | 12,5 | 72 | 100 |
| İfade No.13: Kursun içeriği, Uzaktan Eğitim şeklinde işlenmeye uygun değildi. Yüz yüze verilen derslerde daha verimli ve etkin öğrendim. | Subay | 17 | 35,4 | 19 | 39,6 | 12 | 25,0 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 5 | 20,8 | 8 | 33,3 | 11 | 45,8 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 22 | 30,6 | 27 | 37,5 | 23 | 31,9 | 72 | 100 |

Tablo-10 incelendiğinde kurs içeriğinin uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla yöneltilen 13 nolu ifadeye verilen cevaplardan kesin bir sonuç çıkarmak mümkün olmamıştır. Fakat subay ve astsubayların yanıtları karşılaştırıldığında subayların astsubaylara oranla uzaktan eğitimi daha yüksek bir oranda benimsedikleri görülmektedir. Bunun da subayların eğitim seviyesinin nispeten yüksek olmasından, bilgisayar teknolojisine daha yatkın olmalarından kendi kendilerine daha planlı çalışma alışkanlığı edinmiş olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

4.3.2. Kursiyerlerin Uzaktan Eğitim Yöntemine Bireysel Uygunluklarına İlişkin Görüşler

Kurs öncesinde personelin kursunu gördüğü görevle ilgili bilgi seviyesini ölçmeyi amaçlayan 3 nolu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde, çoğunluğun bilgi seviyelerinin noksan olduğunu ifade ettikleri görülmektedir. Burada da subay ve astsubaylar arasında belirgin bir fark göze çarpmaktadır. Bilgi eksikliği olduğunu belirtenlerin oranı subaylarda yüzde 41,7 iken astsubaylarda bu oran yüzde 83,3 ile iki katını aşmaktadır.

Subaylar ekseriyetle takım komutanlığı görevi ile mesleğe başlarlar ve ardından büyük bir olasılıkla bölük komutanı olacaklarını bilirler ve ona göre kendilerini geliştirmek için çaba harcarlar. Ayrıca herhangi bir bölükte takım komutanı olarak çalışan bir subay aynı zamanda bölük komutanı yardımcısı gibi görülmekte ve bir takvim yılı içerisinde, en azından bölük komutanı yıllık izinindeyken, ortalama 30 gün kadar bir süre ile bölük komutanlığı görevini vekaleten yürütmek zorunda kalabilmektedir.

Fakat astsubaylarda durum böyle değildir. Astsubaylarda bölük astsubaylığı diye bir branş olmadığı için daha önce bu konuda herhangi bir eğitim alma ihtiyacı hissedilmemektedir. Farklı branşlardan ihtiyaç miktarı kadar astsubay ya atanmadan önce ya da atandıktan sonra ilk defa bu konuda bir eğitim almaktadır. Oysa subaylar daha öğrencilik yıllarından itibaren önce takım

komutanı ve ardından bölük komutanı olunacağı düşüncesiyle eğitilmektedirler. Aradaki farkın yukarıda anlatılan sebeplerden ileri geldiği söylenebilir.

Tablo 11 : Kursiyerlerin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri

| İFADELER | Gruplar | EVET | | KISMEN | | HAYIR | | TOPLAM | |
|---|---------|------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| İfade No.3: Kursa katılmadan önce Bölük K.İği/Astsubaylığı görevi ile ilgili bazı alanlarda bilgi eksikliklerim olduğunu değerlendiriyorum. | Subay | 20 | 41,7 | 18 | 37,5 | 10 | 20,8 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 20 | 83,3 | 3 | 12,5 | 1 | 4,2 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 40 | 55,6 | 21 | 29,2 | 11 | 15,3 | 72 | 100 |
| İfade No.1: Kendi kendime ders çalışabilirim | Subay | 40 | 83,3 | 7 | 14,6 | 1 | 2,1 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 21 | 87,5 | 3 | 12,5 | - | - | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 61 | 84,7 | 10 | 13,9 | 1 | 1,4 | 72 | 100 |
| İfade No.10: Kursun bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesi, görevimde oluşabilecek aksaklıkların azalmasını/ olmamasını sağladı. | Subay | 20 | 41,7 | 23 | 47,9 | 5 | 10,4 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 14 | 58,3 | 9 | 37,5 | 1 | 4,2 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 34 | 47,2 | 32 | 44,4 | 6 | 8,3 | 72 | 100 |
| İfade No. 2: Uzaktan eğitim programında verilen derslerin içeriği beni tatmin etti, işimdeki başarıyı iyi yönde etkileyeceğini düşünüyorum. | Subay | 18 | 37,5 | 26 | 54,2 | 4 | 8,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 13 | 54,2 | 9 | 37,5 | 2 | 8,3 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 31 | 43,1 | 35 | 48,6 | 6 | 8,3 | 72 | 100 |
| İfade No. 7: Evimde ve/veya iş yerimde uzaktan eğitim derslerine zaman ayırmakta sıkıntı yaşamadım | Subay | 19 | 39,6 | 14 | 29,2 | 15 | 31,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 13 | 54,2 | 7 | 29,2 | 4 | 16,7 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 32 | 44,4 | 21 | 29,2 | 19 | 26,4 | 72 | 100 |
| İfade No. 5: Kursun Uzaktan Eğitim kısmı boyunca anlamadığım noktaları eğitime sormak benim için, yüz yüze eğitimdekine kıyasla, daha kolay ve rahattı. | Subay | 12 | 25,0 | 11 | 22,9 | 25 | 52,1 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 10 | 41,7 | 5 | 20,8 | 9 | 37,5 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 22 | 30,6 | 16 | 22,2 | 34 | 47,2 | 72 | 100 |
| İfade No. 15: Uzaktan Eğitim programı süresince öğrendiklerimi iş ortamında eş-zamanlı olarak uygulama imkanım oldu. | Subay | 19 | 39,6 | 18 | 37,5 | 11 | 22,9 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 16 | 66,7 | 5 | 20,8 | 3 | 12,5 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 35 | 48,6 | 23 | 31,9 | 14 | 19,4 | 72 | 100 |

Uzaktan eğitim yönteminin uygulanabilmesindeki ve başarıya ulaşılabilmesindeki en önemli unsur olan “öğrencinin kendi kendine ders çalışabilme yeterliliğinin” ölçülmek istendiği 3 nolu ifadeye verilen yanıtlara bakıldığında yüzde 84,7 gibi büyük bir oranın ifadeye katılarak “evet” yanıtını verdiği görülmektedir. Buradan da uzaktan eğitim yönteminin hedef kitleye uygun bir yöntem olduğu ve başarılı sonuçlar alınmasının kuvvetle muhtemel olduğu varsayımlarını öne sürebiliriz. Yalnız burada kursiyerlerden bir kısmının da psikolojik olarak bu yanıtı seçmiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır.

Kamu ve özel sektörde icra edilen hizmet içi eğitim kurslarına personel tefrik edildiğinde, anılan eğitim yüz yüze verilmesi planlanmışsa bütün yolluk ve yevmiye giderlerinin dışında kuruluşa maddi olarak daha büyük kayıplar veren bir faktör vardır ki, o da; personelin işinden ayrı kalmasıdır. Hiçbir kuruluş bir spor takımının yedek oyuncu bulundurması gibi, çalışanın bir yedeğini bulundurmaz veya istihdam etmez. Bu sebeple hizmet içi eğitim faaliyetine katılan personelin işi ya ortada kalır ya da bir başka çalışan geçici bir süre ile ikiz görevli olarak iki işi aynı anda icra etmek zorunda kalır. Bu durumda da iki farklı işi yapmaya çalışan bir kişinin ne kadar verimli ve başarılı olabileceği aşıkardır.

İşte bu olumsuzlukları ortadan kaldırmanın yegane çözümü olarak uzaktan eğitim yöntemi karşımıza çıkmaktadır. Yöneltilen 10ncu ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde personelin büyük bir çoğunluğunun (evet ve kısmen şıklarını işaretleyen miktarı topladığımızda; yüzde 91,7) bölük komutanlığı/astsubaylığı kursunun yüz yüze eğitim süresinin kısaltılarak uzaktan eğitim yönteminin kullanılmaya başlanmasıyla beraber halihazırda sürdürmekte olduğu görevde oluşabilecek aksaklıkların minimuma indiğini belirttiği görülmektedir.

Kursiyerlerin yüzde 43,1'i tamamıyla, yüzde 48,6'sı ise kısmen kursun uzaktan eğitim bölümünde verilen derslerin içeriğinin görevlerindeki başarıyı

olumlu yönde etkileyeceğini belirtirken sadece yüzde 8,3 gibi küçük bir oranı oluşturan 6 kişi ise içerikten tatmin olmamış ve başarıya olumlu katkısının olmayacağını ifade etmiştir.

Tablodaki 7 nolu ifadeye verilen yanıtlar incelendiğinde, evinde ve/veya işyerinde uzaktan eğitim yöntemiyle verilen derslere zaman ayırmakta sıkıntı çekmeyenlerin oranı yüzde 44,4 , kısmen sıkıntı çekenlerin oranı yüzde 29,2 ve problemler yaşayanların oranı ise yüzde 26,4 olduğu görülmektedir. Subaylar ile astsubayların oranları mukayese edildiğinde, subayların gerekli zamanı ayırmakta daha çok sıkıntı çektikleri görülmektedir, bunun sebebinin subayların iş yükü yoğunluğunun daha fazla olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Uzaktan eğitim yönteminin etkin olarak uygulanabilmesindeki en önemli desteklerden birisi de, öğrencinin çeşitli iletişim yollarını kullanarak öğretmen ve gerektiğinde diğer kursiyerlerle de iletişim kurabilmesidir. Beş numaralı ifadeyle kursiyerlerin uzaktan eğitim safhasında ihtiyaç duyduklarında öğretmenleriyle iletişim kurabilme imkanları ölçülmeye çalışılmıştır. Verilen yanıtlar incelendiğinde iletişim kurmada sıkıntı yaşayanların veya gerektiğinde kuramayanların oranı yüzde 47,2' yi bulmuştur. Bu sonuç uzaktan eğitim yönteminden arzu edilen verimin alınmasında önemli bir engel teşkil etmektedir.

Hizmet içi eğitim uygulamaları içerisinde uzaktan eğitim yönteminin tercih edilmesindeki önemli sebeplerden ve paralelinde beklenen faydalardan biri de; kursiyerin işbaşında iken öğrendiklerini eş zamanlı olarak uygulaması ve öğrenilen konunun aynı zamanda uygulamasının da yapılarak öğrenmede kalıcılığın sağlanmasıdır. Kursiyerlerin yüzde 48,6' sı öğrendikleri konuları eş zamanlı olarak uygulamasını da yaptıklarını ifade etmişlerdir.

4.3.3. Kursiyerlerin Uygulamaya Yönelik Görüşleri

Tablo-12 incelendiğinde 9 nolu soru olan “dersler benim bilgi ve kavrama düzeyime uygun şekilde işlendi” sorununa subay ve astsubayların aynı oranlarda cevap verdikleri ve “evet” diyenlerin oranının yüzde 70,8 gibi yüksek bir değere ulaştığı görülmektedir.

Yukarıdaki soruyla da ilişkili olan bir diğer ifade ise “öğretmenlerin derse hazırlıklarının” kursiyerler tarafından değerlendirilmesini amaçlayan 16 nolu soruya verilen cevaplar incelendiğinde, kursiyerlerin yüzde 66,7’ sinin öğretmenlerin derse hazırlıklı geldiği ve kursiyerlerin konu ile ilgili sorularına tatminkar cevaplar verebildiklerini ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 12 : Kursiyerlerin Uygulamaya İlişkin Görüşleri

| İFADELER | Gruplar | EVET | | KISMEN | | HAYIR | | TOPLAM | |
|---|---------|------|------|--------|------|-------|-----|--------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| İfade No. 9: Dersler benim bilgi ve kavrama düzeyime uygun şekilde işlendi. | Subay | 34 | 70,8 | 12 | 25,0 | 2 | 4,2 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 17 | 70,8 | 6 | 25,0 | 1 | 4,2 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 51 | 70,8 | 18 | 25,0 | 3 | 4,2 | 100 | 100 |
| İfade No. 17: Kurs başlangıcında; kursun içeriği, işleniş şekli, program hakkında yeterli bilgi verildi. | Subay | 36 | 75 | 11 | 22,9 | 1 | 2,1 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 20 | 83,3 | 2 | 8,3 | 2 | 8,3 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 56 | 77,8 | 13 | 18,1 | 3 | 4,2 | 100 | 100 |
| İfade No. 16: Öğretmenlerimiz derslere daima hazırlıklı olarak geldi ve sorularımıza tatminkar cevaplar verebildi. | Subay | 33 | 68,8 | 12 | 25,0 | 3 | 6,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 15 | 62,5 | 7 | 29,2 | 2 | 8,3 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 48 | 66,7 | 19 | 26,4 | 5 | 6,9 | 100 | 100 |

Hizmetiçi eğitim kurslarında verimliliği artıran en önemli faktörlerden birisi de kurs başlangıcından yeteri kadar süre önce, kursiyerlerin görecekleri kursun amaçları, programı, içeriği vb. gibi konularda bilgilendirilerek olası

şüphelerin ve bilinmezlerin asgariye indirilerek, gönüllü ve etkin bir katılımın sağlanmasıdır. Bu amaçla sorulan 16 ncı soruya verilen yanıtlar incelendiğinde kursiyerlerin yüzde 77,8' inin kurs öncesi yapılan bilgilendirmeden memnun oldukları görülmektedir.

4.3.4. Kursiyerlerin Öğrenme Hızlarına Yönelik Görüşleri

Uzaktan eğitim yönteminin avantajlarından birisi de öğrenimin bireyselleştirilmesidir. Ancak ankete katılan kursiyerlerin çoğunluğu yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitim bölümünde uygulanan eşzamanlı dersler esnasında kursiyerlerin öğrenme hızlarının farklı olmasının kendi öğrenmelerini olumsuz yönde etkilemediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 13 : Kursiyerlerin Öğrenme Hızlarının Farklı Oluşunun Kendi Öğrenmeleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Görüşleri

| İFADELER | Gruplar | EVET | | KISMEN | | HAYIR | | TOPLAM | |
|--|---------|------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | f | % | f | F | % | % | f | % |
| İfade No.4: Yüz yüze eğitim süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | Subay | 1 | 2,1 | 11 | 22,9 | 36 | 75,0 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 1 | 4,2 | 7 | 29,2 | 16 | 66,7 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 2 | 2,8 | 18 | 25 | 52 | 72,2 | 72 | 100 |
| İfade No.6: Uzaktan Eğitim bölümündeki toplu-eşzamanlı (senkron) dersler süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | Subay | 9 | 18,8 | 11 | 22,9 | 28 | 58,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 3 | 12,5 | 9 | 37,5 | 12 | 50,0 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 12 | 16,7 | 20 | 27,8 | 40 | 55,6 | 72 | 100 |
| İfade No.12: Kursun yüz yüze olan bölümü için görev bölgemden, evimden ve ailemden ayrılmam eğitim sürecimi ve öğrenme yeteneğimi olumsuz yönde etkiledi. | Subay | 10 | 20,8 | 10 | 20,8 | 28 | 58,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 3 | 12,5 | 6 | 25 | 15 | 62,5 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 13 | 18,1 | 16 | 22,2 | 43 | 59,7 | 72 | 100 |

Ayrıca Tablo-13'deki 12 numaralı ifadeye verilen cevaplar incelendiğinde kursiyerlerin büyük bir kısmının kursun yüz yüze olan bölümüne katılmak maksadıyla görevlerinden, evlerinden ve ailelerinden ayrılmalarının eğitim süreçlerini ve öğrenme yeteneklerinin olumsuz yönde etkilemediklerini belirtmişlerdir.

4.3.5. Kursiyerlerin Değerlendirmeye Yönelik Görüşleri

Genel olarak çeşitli bakış açılarında değerlendirmeye ilişkin kursiyerlerin görüşleri olumlu yönde olup paralellik arz etmektedir. Uzaktan eğitim safhasında asenkron ağ tabanlı derslere çalışılmasını müteakip kursiyerlerin kendi kendilerini, konuları ne derece öğrenebildiğini görebilmeleri ve test edebilmeleri için test soruları hazırlanmıştı ve bunlar merkezden güncellenebilmekteydi. Kursiyerlerin yüzde 62,5 gibi çoğunluğu teşkil eden bir oran, konu sonundaki testlerin seviyelerini ölçmek ve eksik olduğu konuları belirlemek amacına yönelik ve faydalı olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 14 : Kursiyerlerin Değerlendirmeye Yönelik Görüşleri

| İFADELER | Gruplar | EVET | | KISMEN | | HAYIR | | TOPLAM | |
|--|---------|------|------|--------|------|-------|------|--------|------|
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| İfade No.18: Konu Sonu Testleri bilgi seviyemi ölçmek ve eksikğim olan noktalara dikkat çekmek açısından faydalı oldu. | Subay | 27 | 56,3 | 17 | 35,4 | 4 | 8,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 18 | 75,0 | 5 | 20,8 | 1 | 4,2 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 45 | 62,5 | 22 | 30,6 | 5 | 6,9 | 72 | 100 |
| İfade No. 20: Kurs boyunca katılımımın ve etkinliğimin uygun bir şekilde değerlendirildiği inancındayım. | Subay | 24 | 50,0 | 20 | 41,7 | 4 | 8,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 17 | 70,8 | 3 | 12,5 | 4 | 16,7 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 41 | 56,9 | 23 | 31,9 | 8 | 11,1 | 72 | 100 |
| İfade No.11: Kurs öğretmenleri ile iletişim ve etkileşim rahatlıkla ve kolaylıkla sağlanıyordu. | Subay | 23 | 47,9 | 19 | 39,6 | 6 | 12,5 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 16 | 66,7 | 6 | 25,0 | 2 | 8,3 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 39 | 54,2 | 25 | 34,7 | 8 | 11,1 | 72 | 100 |
| İfade No.19: Kurstaki edindiğim bilgilerin, ilgili görevimde ve kariyerimde faydalı olacağını düşünüyorum. | Subay | 31 | 64,6 | 14 | 29,2 | 3 | 6,3 | 48 | 66,7 |
| | Astsb. | 16 | 66,7 | 5 | 20,8 | 3 | 12,5 | 24 | 33,3 |
| | Toplam | 47 | 65,3 | 19 | 26,4 | 6 | 8,3 | 72 | 100 |

Buna paralel olarak kursiyerlerin çoğunluğu (yüzde 56,9) kurs boyunca katılımlarının ve etkinliklerinin uygun bir şekilde değerlendirildiği (İfade No.20) inancını taşımakla beraber, kısmen ve hayır cevabı verenlerin karşılaştıkları problemlerin de göz ardı edilmeyerek oranın artırılması için gerekli tedbirler alınmalıdır.

Tablo 14' de bulunan "kurs öğretmenleriyle iletişim ve etkileşim kolaylıkla sağlanıyordu" ifadesine kursiyerlerin verdikleri cevaplar incelendiğinde çoğunluğun (yüzde 54,2) herhangi bir sıkıntı yaşamadığını belirttiklerini görmekteyiz.

Kursta edindikleri bilgilerin, ilgili görev ve kariyerlerinde faydalı olacağını düşünenlerin oranı da yüzde 65,3 olduğu görülmektedir. Bu oran da kursiyerlerin derslere ilgilerinin ve motivasyonlarının en önemli göstergesidir.

4.3.6. Uzaktan Eğitim Yönteminin Ekonomik Faydası

Uzaktan eğitim yönteminin kullanılmasının kurumlar açısından ekonomik bakımdan iki önemli faydası vardır; bunlar personele günlük yevmiye vermemek ve işinden ayrı kalmamasını sağlamak suretiyle elde edilen faydadır. 2005 yılı mali bütçesine göre yüzbaşı veya başçavuş rütbesinde bir personelin günlük kurs yolluğu 16 YTL.' dir.

Araştırmaya konu olan dönem iki yıllık dönem içerisinde bölük komutanlığı kursuna 128 personel katılmıştır. Kursun yüz yüze eğitim süresinin ortalama 6 hafta kısalmasıyla elde edilen tasarruf miktarı 86.016 YTL'dir. Ayrıca anılan personelin işinin başında olmasından dolayı büyük miktarda iş kaybının da önüne geçilmiştir. Bu eğitim yönteminin Silahlı Kuvvetlerin tüm eğitim kurumlarında diğer kurslarda da uygulanmasıyla elde edilen tasarruf miktarı da aynı oranda artacaktır.

Ayrıca ağ tabanlı uzaktan eğitim yönteminin kullanılması Kara Kuvvetleri Komutanlığına ilave bir maliyet gerektirmemektedir. Çünkü var olan iletişim ortamı ve altyapı birliklerin haberleşme ihtiyacının giderilmesi için tesis edilmiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuç ve önerileri yer almaktadır.

Kurumların çalışan sayılarının fazlaşması ve coğrafi olarak dağınık bir yapıya sahip olmaları, eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmede geleneksel eğitim yöntemlerinin yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durum kurumları yeni eğitim modelleri arayışına sokmaktadır. Asenkron ağ tabanlı uzaktan eğitim yöntemi de Kara Kuvvetleri Komutanlığı bünyesinde eğitim-öğretim faaliyetlerini sürdüren eğitim kurumlarının tercih ettikleri bir model haline gelmiştir.

Kurumların elektronik öğrenmeyi tercih etmelerini sağlayacak bir çok neden vardır. Bu nedenlerden en önemlileri; maliyet ve öğrenme sürecindeki kısalmadır. Ağ tabanlı elektronik öğrenme modelinin uygulanmasıyla, Kara Kuvvetleri Komutanlığında eğitim maliyetlerinde göz ardı edilmeyecek boyutlarda düşüş meydana gelmiştir. Ayrıca eğitim için harcanan hazırlık ve uygulama süreleri kısalmıştır. Maliyetlerin ve eğitim sürelerinin azalması sayesinde personele daha fazla eğitim verme ve bu eğitimleri tekrarlama olanağı sağlanmıştır.

Teknolojik gelişmelerin hayatımıza yön verdiği bir çağda, bireylerin gelişmelere ayak uydurabilmesi ve yaşam standartlarını yükseltebilmesi sürekli bir eğitim ile mümkün olabilmektedir. Teknoloji ile eğitimin birleşmesi ile oluşan elektronik öğrenme, eğitimin her hangi bir yerde ve her hangi bir zamanda alınmasına olanak tanımaktadır. Bireyler bu imkanı kullanarak sadece kendi kurumlarında değil, dünya üzerinde istedikleri eğitim kurumlarına bilgisayar aracılığı ile bağlanarak global bir eğitim imkanına sahip olabilmektedir. Özellikle çalışmak zorunda olan kişiler bu sayede eğitimlerine devam etme olanağı kazanabilmektedirler.

5.1. Sonuçlar

Araştırmada tanımlanan problem ve alt problemler ile ilgili olarak toplanan verilerin çözümlenip yorumlanması ile ulaşılan sonuçları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

a. Subay ve astsubayların büyük çoğunluğu göreve uygun rütbelerde kurslara çağırılmışlar ve kursları görmelerinin müteakip eğitimi aldıkları bölük komutanlığı ve bölük astsubaylığı kadrolarında görevlendirilmişlerdir.

b. Subay ve astsubayların çoğunluğunun uzaktan eğitim konusunda bilgi sahibi olmalarına rağmen, azımsanmayacak miktarda personelin de konuya yabancı oldukları görülmektedir.

c. Kara Kuvvetleri Komutanlığı' nın iletişim altyapısı, günümüzün ağdaş uzaktan eğitim uygulamalarını işe koşmak için yeterli donanıma ve imkanlara sahiptir.

d. Personel büyük oranda uzaktan eğitim uygulamalarını takip edebilecek bilgisayar bilgisine sahiptir.

e. Kurs konu kapsamaları ve içerikleri ile yüz yüze eğitim ortamları uygun ve yeterlidir.

f. Uzaktan eğitim safhasında öğrenilen bilgilerin eşzamanlı olarak işyerlerinde uygulanarak öğrenmede kalıcılığın artmasını sağlanmış ve akabinde yüz yüze eğitim safhasında tecrübelerin paylaşılması kursiyerler açısından faydalı olmuştur.

g. Kursiyerlerin büyük çoğunluğu kursların uygulanış yöntemini uygun bulmuşlardır.

h. Kursiyerler, yüz yüze eğitim ve uzaktan eğitiminin senkron verilen dersler sırasında, öğrenme hızlarının farklı olmalarından dolayı etkilenmemişlerdir.

i. Konu sonu testlerinin kapsamı dar olmakla beraber faydalı olmuştur.

j. Kursiyerler kendileri hakkında yapılan değerlendirmelerden memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

k. Kursiyerlerle öğretmenler arasında iletişim kurmakta yüz yüze eğitim safhasına oranla uzaktan eğitim safhasında daha fazla oranda problem yaşamışlardır.

l. Genel bir değerlendirme yapılacak olursa; kursiyerlerin uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemlerinin her ikisine de olumlu bir bakış açısına sahip oldukları gözlemlenmiştir ve bu tür hizmet içi eğitim kurslarında uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemlerinin karma bir şekilde uygulanması hem kurum hem de birey açısından faydalı sonuçlar ortaya çıkaracaktır.

5.2. Öneriler

a. Uzaktan eğitim safhasında temel doküman olarak kullanılan bilgisayar tabanlı ders notlarının kursiyerlerin ilgisini çekecek şekil ve animasyonlarla zenginleştirilmesi sağlanabilir.

b. Kurs başlangıcından önce kurslara çağrılan personelin bilgisayar bilgisi tespit edilmesi gerekirse kursa yönelik kısa süreli kurslar düzenlenmelidir.

c. Kurs başlangıcından önce kurslara çağrılan personelin kullanabileceği bilgisayar ve KaraNET imkanı olup olmadığı araştırılmalı ve karşılaşılabilecek problemleri giderici tedbirler alınmalıdır.

d. Kursların uzaktan eğitim safhasında kursiyerlerin öğretmenleri ile iletişim kurmalarını kolaylaştıracak önlemler alınmalı ve gerekirse öğretmenler bizzat kursiyerleri tek tek arayarak iletişimi başlatan kişiler olmalıdırlar.

e. Kursiyerlere mesai saatleri içerisinde de derslerine çalışabilmeleri için bir plan dahilinde izin verilmelidir.

f. Kursların yüz yüze bölümünde, derslerin süreleri tekrar incelenerek uygulamaya yönelik olarak süreler arttırılmalıdır.

g. Kurslara katılacak personelin uzaktan eğitim safhasında öğrendiklerini eş zamanlı olarak işinde uygulamasını yapması öğrenmede kalıcılığı arttıran en önemli etken olması sebebiyle, bütün kursiyerler bölük komutanlığı ve astsubaylığı görevlerine yeni başlayanlardan belirlenmelidir.

h. Uzaktan eğitim safhasında işlenen derslerle ilgili olarak kursiyerlerin yaşadıkları tecrübeleri paylaşabilecekleri bir veri tabanı oluşturulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Adem, M. (1997). **Eğitim Planlaması**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Yayınları.
- Akpınar, Y.(1999). **Bilgisayar Destekli Öğretim ve Uygulamalar**, Ankara:
- Alkan, C. (1995). **Eğitim Teknolojisi**, Ankara: Önder Matbaacılık.
- Alkan, C.(1998). “**Uzaktan Eğitimin Yapı ve İşleyiş Boyutu**”, Ankara: *Uzaktan Eğitim Dergisi*.
- Alkan, C. ve Diğerleri (1995). **Eğitim Teknolojisine Giriş**, Ankara: Önder Matbaacılık.
- Aydın, C. H. (2001). “Çevrimiçi (Online) Eğitimi Bekleyen Tehlikeler” **Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi**, 4.Özel Sayı:,ss.101-108.
- Babadoğan, C., **Kamu Kesiminde Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi**, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1989, s.65.
- Barkan, M. (1991). “Yeni Teknolojik Gelişmeler Işığında Eğitim İletişimi-Uzaktan Öğretimin Yeniden Yapılanması” **Eğitim Teknolojisi ve Bilgisayar Destekli Eğitim I. Sempozyumu, Bildiriler, 25-27 Eylül 1991** , Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Başaran, İ. Ethem (1982). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Yayınları.
- Bilhan, S. (1996). **Eğitim Sosyolojisi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Yayınları.

Demiray, U. ve Diğerleri (1998). "Uzaktan Eğitimde Bir Öğrenci Destek Hizmeti Olarak Gazetenin Önemi ve Rolü", **Türkiye II. Uluslararası Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler, 4-8 Mayıs**, Ankara, ss.65-69.

Driscoll, J., Bucci, M., Reed, A. Ve Finn, A. (2001). **Best Path Success With Centra**. ABD: Centra Software.

Ertürk, S. (1966). **Planlı Eğitim ve Değerlendirme**, Ankara: Güzel Sanatlar Matbaası.

Fidan, N., Erden M. (1998). **Eğitime Giriş**. İstanbul: Alkım Yayınevi.

Hızal, A. (1983). **Uzaktan Öğretim Süreçleri ve Yazılı Gereçler**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.

Huang, H. (2002). "Toward Constructivism For Adult Learners In Online Learning Environments", **British Journal of Educational Technology**, Vol.33, No.1, p. 27-37.

K.K.K., Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu (15-16 Kasım 1999). Ankara: Kara Kuvvetleri ve Doktrin Komutanlığı (Balgat/Ankara).

K.K.K.(2005), Yurtiçi Mesleki Gelişim Planı, Ankara: K.K.Basımevi.

K.K.K.(2004), Kurs Yönergesi, Ankara : K.K.Basımevi.

Kalkandelen, H. A. (1989). **Hizmetçi Eğitim**. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık.

Kaya, Z. (1998). "Uzaktan Eğitimde Öğrenci Merkezlerine Yönelik Materyallerin Temel Özellikleri". **Türkiye II. Uluslar arası Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler**, 4-8 Mayıs, ss.233-241. (Ankara).

Kaya, Z. (2002). **Uzaktan Eğitim**. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Koçel, T. (1998). **İşletme Yöneticiliği**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Özer, B., **Uzaktan Eğitim Yaklaşımıyla Uygulanan Eğitim Önlisans Programının Öğretmenlik Meslek Bilgisini Kazandırma Yönünden Etkinliği**, (Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir, 1989, s.43.

Peker, Ö. (1989). **Yönetici Eğitimi**. Ankara: TODAİE Yayını

Picciano, A. G. (2001), **Distance Learning: Making Connections Across Virtual Space and Time**, Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.

Redmon, J. ve Salopek, J. (2000). "A Year In The Life of an E-learning Project. **Training and Development Magazine**, Sep2000, Vol-54.

Taymaz, H. A. (1997). **Hizmetiçi Eğitim**. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.

Teker, N., **Maliye Bakanlığı Gelirler Genel Müdürlüğünün Hizmetiçi Eğitim Çalışmaları**, (Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1987, s.43.

Tutum, C. (1976). **Personel Yönetimi**. Ankara: TODAİE Yayını

Uluğ, F. (1998), "Türkiye'de Zorunlu İlköğretim ve Uzaktan Eğitim Gereksinimi", **Türkiye II. Uluslar arası Uzaktan Eğitim Sempozyumu, 4- 8 Mayıs**; Ankara.

Uşun, S. (1996). **Hizmetiçi Eğitimde Bilgisayar Destekli Öğretim İçin Bir Model Önerisi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

Valentine, D. (2002). Distance Learning: Promises, Problems and Possibilities, **Online Journal of Distance Learning Administration**, Volume V, Number III, Fall 2002.

Variş, F. (1992). **Eğitimde Program Geliştirme**, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Yayınları.

Verdiun, J. R. ve Thomas A. C. (1994). **Uzaktan Eğitim: Etkin Uygulama Esasları**. (Çev. İlknur Maviş). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Wang, Y. (2002). **Assessment of learner satisfaction with asynchronous electronic learning systems**. İnternetten 12 Ekim 2004' te indirildi. www.sciencedirect.com

Yaşar, Ş. (1989). "Uzaktan Öğretimde Öğrencilerin Yabancı Dil Öğretimine İlişkin Tutumları", **Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi**. Ekim, Cilt:2, Sayı:2, ss.227-233

EK-1

K.K. MEBS Okulu Komutanlığı Bölük Komutanlığı Kursu Değerlendirme Anketi

Değerli meslektaşım,
Bu anket Bl.K.lığı kursuna ilişkin sizlerin görüşlerinizi değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yapmakta olduğum Yüksek Lisans Tez çalışmamda kullanılacaktır.
Gösterdiğiniz ilgiye şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yakup ÇOLAK
Muhabere Yüzbaşı

Adınız :
Soyadınız :
Siciliniz :

1. Kursa katıldığınız tarihteki rütbeniz:

Bnb. Kd. Yzb. Yzb. Kd. Ütgm. Ütgm

2. Kursa katıldığınız tarihteki görevinizi işaretleyiniz.

Bölük Komutanı

Diğer ()

Kursu takiben Bölük Komutanı olarak atandınız mı?

Evet

Hayır

3. Kursa katılmadan önce Uzaktan Eğitim konusundaki tecrübeniz:

Daha önce () defa uzaktan eğitim program(lar)ına katılmıştım.

Uzaktan Eğitim hakkında kuramsal bilgi ve fikir sahibiydim.

Uzaktan Eğitim hakkında fikrim yoktu.

4. İş yerinizde veya evinizde, kursun uzaktan eğitim kısmı kapsamında, katılımınızı gerektiren bireysel ve toplu dersleri takip edebilmeniz için bilgisayar ve KARANET bağlantı imkanınız var mıydı?

Evet. Bu konuda hiçbir sıkıntım olmadı.

Hayır. İş yerimdeki bir başka kişinin bilgisayarını kullandım.

Hayır. Ama birliğim bana bilgisayar sağladı.

Hayır. (kendi özel durumunuzu açıklayınız) ()

5. Kursun Uzaktan Eğitim kısmını rahatça takip edebilecek bilgisayar bilgim vardı.

Evet, yeterli bilgim vardı.

Hayır, ama kurs başlangıcında kolayca öğrendim.

Hayır, ama kurs süresince bilgi seviyem yükseldi ve bu konuda sıkıntı yaşamadan kursu tamamladım

Bu konuda kurs süresince sıkıntılar yaşadım ve eğitimim olumsuz yönde etkilendi.

6. Kursun programı sizce nasıl olmalıydı ?

Kursun yüz yüze bölümü uzatılırsa daha verimli olur.

Kursun uzaktan eğitim bölümü uzatılırsa daha verimli olur.

Kursun her iki bölümü de kısaltılmalı.

Kursun her iki bölümü de daha uzun olmalı.

Kursun süresi iyi ayarlanmış.

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ YORUMLARA NE DERECEDE KATILDIĞINIZI, SAĞ TARAFTAKİ SEÇENEKLERDEN BİRİNİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ..

(Fare ile kutucuğa tıklamanız yeterlidir)

| | | Evet | Kısmen | Hayır |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Kendi kendime ders çalışabilirim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Uzaktan eğitim programında verilen derslerin içeriği beni tatmin etti, işimdeki başarıyı iyi yönde etkileyeceğini düşünüyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Kursa katılmadan önce Bölük Komutanlığı görevi ile ilgili bazı alanlarda bilgi eksikliklerim olduğunu değerlendiriyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Yüz yüze eğitim süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Kursun Uzaktan Eğitim kısmı boyunca anlamadığım noktaları eğitime sormak benim için, yüz yüze eğitimdekine kıyasla, daha kolay ve rahattı. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Uzaktan Eğitim bölümündeki toplu-eşzamanlı (senkron) dersler süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Evimde ve/veya iş yerimde uzaktan eğitim derslerine zaman ayırmakta sıkıntı yaşamadım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Öğretmenler, dersleri içeriğine uygun yöntemlerle aktardılar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Dersler benim bilgi ve kavrama düzeyime uygun şekilde işlendi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Kursun bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesi, görevimde oluşabilecek aksaklıkların azalmasını/olmamasını sağladı. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Kurs öğretmenleri ile iletişim ve etkileşim rahatlıkla ve kolaylıkla sağlanıyordu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Kursun yüz yüze olan bölümü için görev bölgemden, evimden ve ailemden ayrılmam eğitim sürecimi ve öğrenme yeteneğimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Kursun içeriği, Uzaktan Eğitim şeklinde işlenmeye uygun değildi. Yüz yüze verilen derslerde daha verimli ve etkin öğrendim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Yüz Yüze Eğitim ortamı uygun niteliklerden yoksundu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Uzaktan Eğitim programı süresince öğrendiklerimi iş ortamımda eş-zamanlı olarak uygulama imkanım oldu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Öğretmenlerimiz derslere daima hazırlıklı olarak geldi ve sorularımıza tatminkar cevaplar verebildi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Kurs başlangıcında; kursun içeriği, işleniş şekli, program hakkında yeterli bilgi verildi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Konu Sonu Testleri bilgi seviyemi ölçmek ve eksik olan noktalara dikkat çekmek açısından faydalı oldu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Kursta edindiğim bilgilerin, ilgili görevimde ve kariyerimde faydalı olacağını düşünüyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Kurs boyunca katılımımın ve etkinliğimin uygun bir şekilde değerlendirildiği inancındayım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

İlave Görüşleriniz (varsa) :

EK-2

K.K. MEBS Okulu Komutanlığı Bölük Astsubaylığı Kursu Değerlendirme Anketi

Değerli meslektaşım,
Bu anket Bl.Astsubaylığı kursuna ilişkin sizlerin görüşlerinizi değerlendirmek üzere hazırlanmıştır. Elde edilecek bilgiler Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yapmakta olduğum Yüksek Lisans Tez çalışmamda kullanılacaktır.

Gösterdiğiniz ilgiye şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Yakup ÇOLAK
Muhabere Yüzbaşı

Adınız :
Soyadınız :
Siciliniz :

1. Kursa katıldığınız tarihteki rütbeniz:

Kd. Bçvş. Kad. Bçvş. Bçvş. Kd. Üçvş. Üçvş.

2. Kursa katıldığınız tarihteki görevinizi işaretleyiniz.

Bölük Astsubayı

Diğer ()

Kursu takiben Bölük Astsubayı olarak atandınız mı?

Evet

Hayır

5. Kursa katılmadan önce Uzaktan Eğitim konusundaki tecrübeniz:

Daha önce () defa uzaktan eğitim program(lar)ına katılmıştım.

Uzaktan Eğitim hakkında kuramsal bilgi ve fikir sahibiydim.

Uzaktan Eğitim hakkında fikrim yoktu.

6. İş yerinizde veya evinizde, kursun uzaktan eğitim kısmı kapsamında, katılımınızı gerektiren bireysel ve toplu dersleri takip edebilmeniz için bilgisayar ve KARANET bağlantı imkanınız var mıydı?

Evet. Bu konuda hiçbir sıkıntım olmadı.

Hayır. İş yerimdeki bir başka kişinin bilgisayarını kullandım.

Hayır. Ama birliğim bana bilgisayar sağladı.

Hayır. (kendi özel durumunuzu açıklayınız) ()

7. Kursun Uzaktan Eğitim kısmını rahatça takip edebilecek bilgisayar bilgim vardı.

Evet, yeterli bilgim vardı.

Hayır, ama kurs başlangıcında kolayca öğrendim.

Hayır, ama kurs süresince bilgi seviyem yükseldi ve bu konuda sıkıntı yaşamadan kursu tamamladım

Bu konuda kurs süresince sıkıntılar yaşadım ve eğitimim olumsuz yönde etkilendi.

8. Kursun programı sizce nasıl olmalıydı ?

Kursun yüz yüze bölümü uzatılırsa daha verimli olur.

Kursun uzaktan eğitim bölümü uzatılırsa daha verimli olur.

Kursun her iki bölümü de kısaltılmalı.

Kursun her iki bölümü de daha uzun olmalı.

Kursun süresi iyi ayarlanmış.

LÜTFEN AŞAĞIDAKİ YORUMLARA NE DERECEDE KATILDIĞINIZI, SAĞ TARAFTAKİ SEÇENEKLERDEN BİRİNİ İŞARETLEYEREK BELİRTİNİZ..

(Fare ile kutucuğa tıklamanız yeterlidir)

| | | Evet | Kısmen | Hayır |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Kendi kendime ders çalışabilirim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Uzaktan eğitim programında verilen derslerin içeriği beni tatmin etti, işimdeki başarıyı iyi yönde etkileyeceğini düşünüyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Kursa katılmadan önce Bölük Astsubaylığı görevi ile ilgili bazı alanlarda bilgi eksikliklerim olduğunu değerlendiriyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Yüz yüze eğitim süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Kursun Uzaktan Eğitim kısmı boyunca anlamadığım noktaları eğitime sormak benim için, yüz yüze eğitimdekine kıyasla, daha kolay ve rahattı. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Uzaktan Eğitim bölümündeki toplu-eşzamanlı (senkron) dersler süresince sınıftaki diğer kursiyerlerin öğrenme hızlarının benden farklı oluşu öğrenimimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | Evimde ve/veya iş yerimde uzaktan eğitim derslerine zaman ayırmakta sıkıntı yaşamadım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | Öğretmenler, dersleri içeriğine uygun yöntemlerle aktardılar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | Dersler benim bilgi ve kavrama düzeyime uygun şekilde işlendi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | Kursun bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemiyle verilmesi, görevimde oluşabilecek aksaklıkların azalmasını/olmamasını sağladı. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11 | Kurs öğretmenleri ile iletişim ve etkileşim rahatlıkla ve kolaylıkla sağlanıyordu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12 | Kursun yüz yüze olan bölümü için görev bölgemden, evimden ve ailemden ayrılmam eğitim sürecimi ve öğrenme yeteneğimi olumsuz yönde etkiledi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13 | Kursun içeriği, Uzaktan Eğitim şeklinde işlenmeye uygun değildi. Yüz yüze verilen derslerde daha verimli ve etkin öğrendim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14 | Yüz Yüze Eğitim ortamı uygun niteliklerden yoksundu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15 | Uzaktan Eğitim programı süresince öğrendiklerimi iş ortamımda eş-zamanlı olarak uygulama imkanım oldu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16 | Öğretmenlerimiz derslere daima hazırlıklı olarak geldi ve sorularımıza tatminkar cevaplar verebildi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17 | Kurs başlangıcında; kursun içeriği, işleniş şekli, program hakkında yeterli bilgi verildi. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18 | Konu Sonu Testleri bilgi seviyemi ölçmek ve eksikğim olan noktalara dikkat çekmek açısından faydalı oldu. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19 | Kursta edindiğim bilgilerin, ilgili görevimde ve kariyerimde faydalı olacağını düşünüyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 | Kurs boyunca katılımımın ve etkinliğimin uygun bir şekilde değerlendirildiği inancındayım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

İlave Görüşleriniz (varsa) :

EK-3

Anket İzin Yazısı

HİZMETE ÖZEL

T.C.
GENELKURMAY BAŞKANLIĞI
KARA KUVVETLERİ KOMUTANLIĞI
ANKARA

PER : 4013-419-05/ Per.Pl. ve Ynt.D.Mslk.Giş.Ş.(Mslk.Ynt.-5)

HAZİRAN 2005

KONU : Yüksek Lisans Çalışması.

8 NCI KOLORDU KOMUTANLIĞINA

İLGİ: (a) 8 nci Kor.K.lığının 06 HAZİRAN 2005 gün ve PER.:4013-432-05/ Kurs Ks. (1088) (028838) sayılı "Tez Çalışması" konulu yazısı.


(b) K.K.K.lığının 31 Aralık 2002 gün PER.:4013-294-02/Per. Pl. Ynt. D. Mslk. Giş. Ş. (2835) sayılı "Tez Çalışmaları" konulu emri.

(c) Kara Kuvvetleri Lisansüstü Eğitim Yönergesi (KKY 179-4).

1. Kendi nam ve hesabına yüksek lisans öğrenimi yapan Mu.Yzb. Yakup ÇOLAK'ın "Asenkron Ağ Tabanlı Hizmetçi Eğitim Kurslarının Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması yapma talebi ilgi (a) ile bildirilmiştir.

2. Anılan personelin tezine veri toplamak amacıyla ilgi (a) ile gönderilen anketi uygulaması konusunda ilgi (b) devamlı emir ve ilgi (c) yönerge esaslarına uygun olarak işlem yapılmasını arz ederim.

KARA KUVVETLERİ KOMUTANI EMRİYLE


İsmail H. PEKİN
Tümgeneral
Personel Başkanı

HİZMETE ÖZEL

ÖZGEÇMİŞ

İstanbul ilinin Küçükçekmece ilçesinde 05.04.1969 tarihinde doğdum. Aynı yerde ilköğrenimimi tamamladım. 1983-1987 yıllarında İzmir Maltepe Askeri Lisesindeki öğrenimimi müteakip, 1987-1991 yılları arasında Kara Harp Okulunu tamamlayarak 30.08.1991 tarihinde Teğmen rütbesi ile mezun oldum.

Ankara' da bulunan Muhabere Elektronik ve Bilgi Sistemler (MEBS) Okulunda, Subay Temel Kursunu Haziran 1992 tarihinde bitirdikten sonra ilk görev yerim olan Erzurum' a takım komutanı olarak tayin oldum. 1996-2001 yılları arasında Edirne'de Muhabere Bölük komutanlığı ve Şube Müdürlüğü görevini tamamlamayı müteakip 2001 yılında Elazığ 8 nci Kolordu Muhabere Taburuna Bölük Komutanı olarak atandım.

2002 Güz döneminde Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimime başladım.

Evli ve bir kız çocuk babasıyım.

Yakup ÇOLAK
Elazığ - 2005