



TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER DANIŞMANLIĞI
PROGRAMI**

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ MESLEKİ ve KİŞİSEL GELİŞİMİNDE
ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ROLÜ**

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

MELTEM KAYA

Ankara, 2026



TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE KARIYER DANIŞMANLIĞI
PROGRAMI**

**EĞİTİM ÇALIŞANLARININ MESLEKİ ve KİŞİSEL GELİŞİMİNDE
ÇEVİRİMİÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ROLÜ**

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

MELTEM KAYA

**Proje Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu ÇAYKUŞ**

Ankara, 2026



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DÖNEM PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim
Dalı 24944525 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Meltem KAYA' nın “Eğitim
Çalışanlarının Mesleki Ve Kişisel Gelişiminde Çevrimiçi Eğitim Programlarının
Rolü” adlı tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI



BAŞARISIZ



bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem
projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi*
Sistemi'ne (OİBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

23/01/2026

Dr. Öğr. Üyesi Tansu MUTLU ÇAYKUŞ

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Dr. Öğr. Üyesi Tansu Mutlu ÇAYKUŞ danışmanlığında hazırladığım “**Eğitim Çalışanlarının Mesleki Ve Kişisel Gelişiminde Çevrimiçi Eğitim Programlarının Rolü” (Ankara, 2026)**” adlı dönem projesindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toparlanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

23/01/2026

MELTEM KAYA

İÇİNDEKİLER

ÖZET	1
ABSTRACT	3
BÖLÜM 1	5
GİRİŞ.....	5
1.1 Problem Durumu	7
1.2 Araştırmanın Amacı	9
1.3 Araştırma Soruları	9
1.4. Önem	10
1.5. Sınırlılıklar.....	12
1.6. Tanımlar	12
BÖLÜM 2.....	15
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	15
2.1. Mesleki Gelişim.....	15
2.2. Çevrimiçi Mesleki Gelişim.....	16
2.3. İlgili Araştırmalar	18
BÖLÜM 3.....	20
YÖNTEM	20
3.1. Araştırma Modeli.....	20
3.2. Çalışma Grubu.....	20
3.2.1. Eğitim Personeli Katılım Oranları	21
3.2.2 Kıdem ve Kurum Yılı Katılım Oranları	22

3.3. Veri Toplama Araçları.....	22
3.4. Veri Toplama Süreci.....	23
3.5. Veri Analizi	23
BÖLÜM 4.....	24
BULGULAR	24
4.1. Çevrimiçi Eğitim Platformuna İlişkin Bulgular	24
4.2. Yetkinlik Kazanımlarına İlişkin Bulgular	25
4.3.Branşa Göre Mesleki ve Kişisel Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular	26
4.4. Geleceğe Yönelik Çevrimiçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular	28
4.5. Kapsam ve İçeriğine İlişkin Geliştirme Bulguları	29
4.6. e-Öğrenme Materyali Tercihlerine İlişkin Bulgular	29
BÖLÜM 5.....	31
TARTIŞMA.....	31
5.1. Çevrimiçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Tartışma.....	31
5.2. Çevrimiçi Gelişim Programlarının Geliştirilmesine İlişkin Tartışma	32
BÖLÜM 6.....	34
SONUÇ VE ÖNERİLER	34
6.1. Sonuç	34
6.2. Öneriler.....	36
6.2.1. Eğitim Kurumlarına Yönelik Öneriler.....	36
6.2.2. İçerik ve Tasarım Süreçlerine Yönelik Öneriler	36
6.2.3. Ölçme-Değerlendirme Süreçlerine Yönelik Öneriler	37

6.2.4. Katılım ve Motivasyonu Artırmaya Yönelik Öneriler	38
6.2.5. Araştırma ve Geliştirme Önerileri.....	38
KAYNAKÇA	40
EKLER	46
EK-1: Kurum Yılı 1 Olan Öğretmenlere Yönelik Anket – Örnek Maddeler*	46
EK-2: Tüm Eğitim Personeline Yönelik Anket – Örnek Maddeler*	47
EK-3: Yöneticilere Yönelik Anket – Örnek Maddeler*	48

ÖZET

Teknolojinin hızla gelişmesiyle birlikte eğitim kurumlarında öğrenme ve öğretme süreçleri dijital ortamlara taşınmış, bu durum öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki gelişim anlayışını olduğu kadar kişisel gelişim yaklaşımlarını da köklü biçimde dönüştürmüştür. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında yürütülen çevrimiçi kişisel ve mesleki gelişim programlarının etkililiğini, eğitim çalışanlarının görüşleri doğrultusunda incelemek, bu programların bireysel ve kurum düzeyinde katkılarını değerlendirmek ve eğitim çalışanlarının gelişim ve öğrenme ihtiyaçlarını belirlemektir. Betimsel tarama modeli ile yürütülen bu araştırmanın çalışma grubunu, özel eğitim kurumuna bağlı okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Veriler, “Çevrimiçi Mesleki ve Kişisel Gelişim Programları Değerlendirme ve İhtiyaç Analizi Anketi” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmaya toplam 3869 eğitim çalışanı katılmıştır. Elde edilen veriler betimsel istatistikler (frekans, yüzde) kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular, çevrimiçi eğitim platformunun yüksek düzeyde memnuniyet sağladığını göstermektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu, sunulan çevrimiçi eğitimlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağladığını, mesleki farkındalıklarını artırdığını ve yeni bilgi ve beceriler kazandığını ifade etmiştir. Öğretmenlere yönelik eğitimlerde öğrenme psikolojisi, dikkat, akran zorbalığı ve psikolojik sağlamlık temalarının; yöneticilere yönelik eğitimlerde ise liderlik, iletişim, stres yönetimi ve teknoloji kullanımı temalarının öne çıktığı belirlenmiştir. Katılımcıların geleceğe yönelik beklentilerinde etkileşimli içerikler, alan uzmanı sunumları, kısa ve modüler eğitim yapıları ile canlı webinarların ön plana çıktığı görülmüştür. Elde edilen sonuçların, çevrimiçi kişisel ve mesleki gelişim uygulamalarının güçlü ve sınırlı yönlerini ortaya koyarak, eğitim kurumlarında yürütülen gelişim faaliyetlerinin niteliğini artırmaya, dijital öğrenme süreçlerinin daha etkili biçimde tasarlanmasına ve sürdürülebilir kurumsal öğrenme kültürünün geliştirilmesine katkı sağlaması

beklenmektedir. Elde edilen bulgular doğrultusunda uygulayıcılara, yöneticilere ve araştırmacılara öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çevrimiçi eğitim platformu, kişisel ve mesleki gelişim, öğretmen eğitimi, hizmet içi eğitim, dijital öğrenme

ABSTRACT

Teaching and learning processes in educational institutions have increasingly shifted to digital environments as a result of rapid technological developments, leading to fundamental changes not only in teachers' and administrators' conceptions of professional development but also in their approaches to personal development. In this context, the purpose of this study is to examine the effectiveness of online personal and professional development programs implemented in educational institutions based on the views of educational staff, to evaluate the individual- and institution-level contributions of these programs, and to identify the development and learning needs of educators. Conducted within the framework of a descriptive survey design, the study group consisted of teachers and school administrators working in schools affiliated with a private educational institution. The data were collected through the "Online Professional and Personal Development Programs Evaluation and Needs Analysis Questionnaire." A total of 3,869 educational staff participated in the study. The data were analyzed using descriptive statistics. The findings indicate a high level of satisfaction with the online education platform. The majority of participants reported that the online training programs contributed to their personal and professional development, increased their professional awareness, and enabled them to acquire new knowledge and skills. For teachers, training themes related to learning psychology, attention, peer bullying, and psychological resilience were found to be particularly prominent, whereas for administrators, leadership, communication, stress management, and the use of technology emerged as priority areas. Participants' future expectations highlighted interactive content, presentations by field experts, short and modular learning designs, and live webinars. It is expected that the results will reveal the strengths and limitations of online personal and professional development practices and contribute to improving the quality of development activities in educational institutions, designing digital learning processes

more effectively, and fostering a sustainable culture of organizational learning. Based on the findings, recommendations were presented for practitioners, administrators, and future researchers.

Keywords: Online education platform; Personal and professional development; Teacher education; In-service training; Digital learning

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Dijitalleşmenin eğitim alanında yarattığı dönüşüm, öğretmen ve yöneticilerin mesleki yeterliklerinin yanı sıra kişisel gelişim süreçlerinin de yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmış ve çevrimiçi gelişim programlarını çağdaş hizmet içi eğitim anlayışının temel bileşenlerinden biri hâline getirmiştir. Bu dönüşüm, mesleki ve kişisel gelişimin süreklilik gösteren, yaşam boyu devam eden bir süreç olarak ele alınmasını gerekli kılmaktadır (Darling-Hammond vd., 2017). Bu bağlamda, eğitimde niteliğin artırılmasının temel koşullarından biri, öğretmenlerin ve yöneticilerin hem mesleki hem kişisel gelişim süreçlerine sürekli olarak dâhil olmalarıdır. Hizmet öncesi alınan eğitim, değişen toplumsal, kültürel ve teknolojik koşullara uyum sağlamak için yeterli değildir. Bu nedenle eğitim çalışanlarının hizmet içi eğitim programları aracılığıyla kariyerleri boyunca bilgi, beceri, tutum ve değerlerini güncellemeleri, eğitim sisteminin yeniliklere uyum sağlamasında stratejik bir gereklilik haline gelmiştir.

Geleneksel hizmet içi eğitimler, genellikle belirli zaman ve mekân sınırlılıkları nedeniyle katılımı kısıtlamakta ve etkililiği düşürmektedir. Bununla birlikte, çevrimiçi kişisel ve mesleki gelişim programları, eğitim çalışanlarına zaman ve mekândan bağımsız biçimde öğrenme olanağı sunmakta, bireysel öğrenme hızına uygun ilerleme ve kişisel ihtiyaçlara göre gelişme imkânı tanımaktadır (Fishman vd., 2013). Bu yönüyle çevrimiçi öğrenme, bir yandan bilgi edinme süreci iken bir yandan da mesleki ve kişisel gelişimi destekleyen bir öğrenme biçimi olarak değerlendirilmektedir. Çevrimiçi gelişim programları, eğitim kurumlarının dijital dönüşüm süreciyle birlikte giderek daha yaygın hale gelmiştir. Özellikle COVID-19 pandemisi döneminde hız kazanan uzaktan eğitim uygulamaları, öğretmen ve yöneticilerin çevrimiçi ortamlarda gelişim faaliyetlerine katılımını artırmıştır (Hodge vd., 2020). Bu süreçte eğitim çalışanları; webinarlar, sanal

seminerler, çevrimiçi atölyeler ve dijital öğrenme platformları aracılığıyla mesleki bilgi edinmenin yanı sıra stres yönetimi, iletişim, zaman yönetimi ve kişisel farkındalık gibi alanlarda da gelişim göstermiştir (Philipsen vd., 2016; Trust vd., 2016). Pandemi sonrasında da bu uygulamaların sağladığı esneklik, erişilebilirlik ve maliyet avantajı sayesinde çevrimiçi gelişim programları kalıcı bir öğrenme biçimi haline gelmiştir.

Literatürde yapılan araştırmalar (Can, 2019; Tekin, 2020; Taşkın ve Aksoy, 2021), çevrimiçi kişisel ve mesleki gelişim programlarının öğretmenlerin mesleki motivasyonunu artırdığını, dijital yeterliklerini geliştirdiğini, kişisel farkındalık ve öz düzenleme becerilerini güçlendirdiğini ve sınıf içi uygulamalara olumlu yansıdığını göstermektedir. Bununla birlikte, çevrimiçi ortamlarda etkileşim eksikliği, teknik altyapı yetersizlikleri ve bireysel motivasyon düşüklüğü gibi sınırlılıklar da literatürde sıkça vurgulanmaktadır (Broadbent ve Poon, 2015; Stavermann, 2024). Bu nedenle çevrimiçi gelişim programlarının niteliğinin artırılması, katılımcı ihtiyaçlarına göre tasarlanması ve etkileşim temelli öğrenme ortamlarının oluşturulması önem taşımaktadır.

Eğitim kurumlarında nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde en önemli unsurlardan bir tanesi de öğretmenlerdir. Öğretmenler, yalnızca bilgi aktaran kişiler değil; aynı zamanda değişen toplumsal, teknolojik ve pedagojik ihtiyaçlara yanıt veren öğrenme liderleridir. Günümüz eğitim ortamlarında öğretmenlerden beklenen roller, geçmişe kıyasla çok daha geniş bir çerçeveye yayılmıştır (Darling-Hammond, 2006; Hargreaves ve Fullan, 2012). Öğretmenlerin onlardan beklenen bu rollere sahip olabilmeleri, öğrenme süreçlerinde rehberlik edebilmeleri, yenilikçi öğretim yöntemleri kullanabilmeleri, öğrencilerin bireysel farklılıklarını önemsemeleri ve aynı zamanda kendi kişisel gelişimlerini sürdürebilmeleri, sürekli öğrenme anlayışıyla mümkündür.

Eğitim kurumlarında nitelikli insan gücünün geliştirilmesinde öğretmenler kadar okul yöneticileri de belirleyici bir role sahiptir. Eğitim kurumu yöneticileri yalnızca idari

süreçleri yürüten kişiler değildirler. Aynı zamanda da öğretimsel liderlik sergileyerek kurumsal öğrenme kültürünü yapılandıran, eğitim kurumlarındaki değişimi ve dönüşümü yöneten öğrenme liderleri olarak görülmektedir. Dijital dönüşümün eğitim alanına yansımalarının belirginleştiği son yıllarda yöneticilerden beklenen roller arasında öğretim süreçlerine rehberlik etme, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleme, işbirliğine dayalı bir okul iklimi oluşturma ve dijital dönüşüm süreçlerine liderlik etme gibi çok boyutlu rol ve sorumluluklar yer almaktadır (Hallinger, 2011). Bir başka deyişle, eğitim kurumlarındaki idari role ve yönetici kimliğine sahip eğitim çalışanlarının etkili liderlik sergileyebilmeleri ve iletişim, problem çözme, duygu düzenleme, psikolojik sağlık, yaşam boyu mesleki öğrenme becerilerini geliştirmelerini gerektirmektedir. İlgili alanyazın (Bush, 2008), yöneticilerin sürekli mesleki ve kişisel gelişime katılımının, okulun öğrenen örgüt niteliğini güçlendirdiğini ve öğretim kalitesi üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak pozitif etkiler oluşturduğunu vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, dijital dönüşüm sürecinde eğitim çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimini destekleyen çevrimiçi öğrenme ortamlarının etkililiğinin bilimsel olarak değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Bu araştırma, eğitim kurumlarında yürütülen çevrimiçi kişisel ve mesleki gelişim programlarının etkililiğini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada sözü edilen çevrimiçi programların güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri değerlendirilerek eğitim çalışanlarının öğrenme deneyimleri, motivasyon düzeyleri ve kurumsal öğrenme kültürü üzerindeki etkileri incelenmiştir.

1.1 Problem Durumu

Günümüz eğitim kurumları, dijital dönüşümün hız kazandığı bir çağda öğretmen ve yöneticilerinin mesleki ve kişisel gelişimini sürdürebilmek için yeni yöntem ve stratejiler arayışına girmiştir. Bilgiye erişimin kolaylaşması, teknolojik araçların eğitim ortamlarına entegrasyonu ve çevrimiçi öğrenme kültürünün yaygınlaşması, eğitim

alışanlarının gelişim süreçlerini köklü biçimde dnştrmştir (Simonson vd., 2006). Ancak eğitim kurumlarının bu değişime tam olarak uyum sağlayamaması, mesleki gelişim uygulamalarında sürekli ve sistematiklik eksikliği yaratmaktadır (Yurdakul, 2019).

Öğretmenlerin mesleki gelişimi yalnızca bireysel bir gereksinim değil, aynı zamanda kurumsal öğrenme kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır (Mizell, 2010). Bununla birlikte, geleneksel hizmet içi eğitimlerin zaman, mekân ve maliyet açısından sınırlı olması öğretmenlerin bu süreçlere aktif katılımını zorlaştırmaktadır (Uştu vd., 2016). Bu noktada evrimii mesleki ve kişisel gelişim programları, öğrenmeyi zamandan ve mekândan bağımsız hâle getirerek önemli fırsatlar sunmaktadır (Avcı, 2021). Çevrimiçi eğitimlerin yalnızca teknik bir aktarım süreci olarak tasarlanması, öğrenmenin kalıcılığını ve etkinliğini sınırlayabilmektedir. İlgili alanyazın da evrimii gelişim programlarının ğretmen motivasyonu, dijital yeterlikler, kişisel farkındalık ve kurumsal öğrenme kültürü üzerindeki etkilerinin farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Can, 2019; Taşkın ve Aksoy, 2021). Bazı çalışmalarda bu tür programların öğretmenlerin öz yeterlik algısını, yenilikçi ğretim becerilerini ve mesleki doyumlarını artırdığı ifade edilirken (Ak vd., 2021), bazı araştırmalar ise yüz yüze etkileşim eksikliğinin öğrenme deneyimini olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Özellikle çok şubeli özel eğitim kurumlarında ğretmen profili, kurumsal kültür ve yönetsel yapı farklılık gösterdiği için evrimii gelişim programlarının etkililiği de birimden birime değişebilmektedir (Desimone, 2009). Benzer içeriklerle yürütülen evrimii eğitimlerden öğretmenlerin farklı düzeylerde yarar sağlaması, bu sürecin planlama, uygulama ve izleme boyutlarının yeniden değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir ((Darling-Hammond vd., 2017).

Sonuç olarak bu araştırma, çok şubeli bir özel eğitim kurumunda yürütülen evrimii mesleki ve kişisel gelişim programlarının eğitim çalışanlarının (yönetici ve

öğretmenlerin) bilgi, beceri, motivasyon ve kurumsal öğrenme süreçleri üzerindeki etkilerini çok boyutlu biçimde ele alarak, bu uygulamaların etkililiğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, çok şubeli bir özel eğitim kurumunda yürütülen çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğini öğretmen ve yöneticilerin algılarına dayalı olarak değerlendirmektir. Bu doğrultuda çalışmada, çevrimiçi eğitim platformu üzerinden sunulan hizmet içi eğitimlerin eğitim çalışanlarının mesleki bilgi ve becerileri, kişisel gelişim alanları, katılım motivasyonları ve kurumsal öğrenme kültürüne katkısı incelenmiştir. Ayrıca araştırmada, sunulan eğitim içeriklerinin erişilebilirliği, kullanılabilirliği ve memnuniyet düzeyleri ile farklı görev gruplarının (öğretmenler ve yöneticiler) çevrimiçi eğitimlere yönelik değerlendirmeleri ve eğitim ihtiyaçları belirlenerek, çevrimiçi gelişim programlarının güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

1.3 Araştırma Soruları

Bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Çevrimiçi eğitim platformunun;
 - a) Erişilebilirliği,
 - b) Teknik yeterliliği
 - c) Kullanım kolaylığı
 - d) Genel memnuniyet düzeyi

eğitim çalışanları tarafından nasıl değerlendirilmektedir?

2. Çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programları, eğitim çalışanlarının

- a) Mesleki ve kişisel gelişimine,
- b) Yeni bilgi ve beceri kazanımına,
- c) Mesleğe yönelik farkındalık düzeyine

ne ölçüde katkı sağlamaktadır?

3. Eğitim çalışanlarının branş ve görev gruplarına göre öncelikli mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçları nelerdir?

4. Eğitim çalışanlarına yönelik olarak gelecekte geliştirilmesi gereken çevrimiçi eğitim konu başlıkları nelerdir?

5. Eğitim çalışanlarının çevrimiçi eğitimlerin kapsamı, içeriği, süresi ve sunum biçiminin geliştirilmesine yönelik önerileri nelerdir?

6. Eğitim çalışanlarının çevrimiçi öğrenme materyali tercihlerinin (video, animasyon, etkileşimli içerik, webinar, podcast, okuma materyali vb.) dağılımı nasıldır?

1.4. Önem

Eğitim kurumlarında öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki ve kişisel gelişimi, yalnızca bireylerin mesleki yeterliklerini artırmaktadır (Senge vd., 2012). Ayrıca, eğitim çalışanlarının mesleki ve kişisel gelişimi aynı zamanda da kurumun genel performansını, öğrenme kültürünü ve yenilik kapasitesini doğrudan etkilemektedir (Fullan, 2014). Çevrimiçi gelişim programları, bu açıdan çağdaş eğitim kurumlarının dijital dönüşüm stratejilerinin önemli bir bileşeni olarak görülmektedir. Bu kişisel ve mesleki gelişim programları öğrenmenin sürekliliğini dijital ortamda güvence altına almaktadır (Trust ve Whalen, 2020). Bu bağlamda, bu araştırmanın önemi, çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim uygulamalarının etkilerini geniş ölçekli bir kurum yapısı içinde çok boyutlu biçimde

değerlendirmesinden kaynaklanmaktadır. Araştırma sonuçlarının, eğitim yöneticileri, insan kaynakları uzmanları ve çevrimiçi eğitim planlayıcılarına; dijital öğrenme süreçlerini daha etkili yürütmek, öğretmen katılımını artırmak ve içerik tasarımını öğretmen ihtiyaçlarına göre uyarlamak için yol gösterici öneriler sunması beklenmektedir.

Araştırmanın sonuçlarının, çevrimiçi gelişim uygulamalarının sürdürülebilirliğine, içeriklerin daha etkili biçimde tasarlanmasına ve eğitim kurumlarında sürekli öğrenme kültürünün güçlendirilmesine katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Literatürde öğretmenlerin mesleki gelişimine yönelik çok sayıda araştırma bulunmakla birlikte (Bümen vd., 2012; Sümer, 2021), çevrimiçi öğrenme bağlamında yürütülen ve çok şubeli kurum yapılarında etkililik analizine odaklanan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma, söz konusu boşluğu doldurarak çevrimiçi gelişim uygulamalarının kurumsal ölçekte nasıl değerlendirileceğine ilişkin veri temelli bir yaklaşım sunmayı hedeflemektedir. Ayrıca, çok şubeli bir eğitim kurumunda gerçekleştirilecek bu çalışma, çevrimiçi gelişim uygulamalarının kurumsal sürdürülebilirliğini inceleyen örnek bir uygulama olarak literatüre katkı sağlayacaktır. Bulgular, çevrimiçi öğrenmenin yalnızca bir eğitim modeli değil, aynı zamanda kurumsal kimliği güçlendiren, paylaşımcı ve öğrenen bir topluluk oluşturma aracı olduğunu göstermesi açısından da değerlidir.

Bu çalışmada öğretmenlerin çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarına yönelik algılarını, katılım motivasyonlarını ve bu süreçte karşılaştıkları zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda elde edilecek bulguların, çevrimiçi gelişim süreçlerinin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha etkili biçimde planlanmasına katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Son olarak bu araştırma, eğitimde dijitalleşmenin insan boyutuna odaklanarak, öğretmenlerin çevrimiçi öğrenme deneyimlerini görünür kılmayı hedeflemektedir. Böylece yalnızca sistemsel değil, aynı zamanda kültürel bir dönüşümün de analizine katkı sunacaktır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma belirli sınırlar çerçevesinde yürütülmüş olup, elde edilen bulgular bu sınırlılıklar dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Araştırmanın verileri yalnızca belirli bir dönemde, özel bir eğitim kurumunda sunulan ve bu eğitim kurumuna ait LMS platformu üzerinden yürütülen çevrimiçi eğitimlere katılan öğretmen ve yöneticilerden toplanmıştır. Bu durum, farklı dönemlerde veya farklı eğitim içeriklerine katılan kullanıcıların görüşlerinin araştırma kapsamına tam olarak yansıtılmasına neden olabilir. Ayrıca, farklı öğrenme yönetim sistemlerinin kullanıldığı çevrimiçi hizmet içi eğitim uygulamalarıyla doğrudan karşılaştırma yapmanın mümkün olmadığı söylenebilir.

Veri toplama aracı olarak kullanılan çevrimiçi anket, katılımcıların öz değerlendirmelerine dayanmaktadır. Öz değerlendirme temelli veriler, katılımcıların kişisel algıları, motivasyonları ve yanıt verme biçimlerinden etkilenebileceği için subjektif özellikler taşıyabilir. Bu nedenle elde edilen bulgular, katılımcıların öznel algı ve değerlendirmeleri çerçevesinde yorumlanarak sonuçların genellenmemesine dikkat edilmelidir.

1.6. Tanımlar

Çevrimiçi Hizmet İçi Eğitim: Öğretmen ve yöneticilerin mesleki bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla internet tabanlı platformlar üzerinden sunulan, zaman ve mekândan bağımsız olarak erişilebilen eğitim faaliyetleridir. Çevrimiçi hizmet

İçerik eğitimi, eş zamanlı (senkron) veya eşzamansız (asenkron) olarak gerçekleştirilebilir (Dede vd., 2009).

Mesleki Gelişim: Eğitimcilerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve değerlerini sürekli olarak geliştirmeyi amaçlayan öğrenme süreçlerinin tümüdür. Mesleki gelişim; kurslar, atölyeler, çevrim içi eğitimler, seminerler veya okul temelli öğrenme etkinliklerini içerebilir.

Dijital Yeterlik: Öğretmenlerin dijital araçları pedagojik amaçlarla etkili, güvenli ve etik biçimde kullanabilme becerilerini ifade eder. Dijital yeterlik, teknolojiyi öğretim süreçlerine entegre etme, dijital materyal üretme ve dijital ortamları yönetme bileşenlerini içerir.

Öğrenme Yönetim Sistemi (ÖYS / LMS): Eğitim içeriklerinin hazırlanması, sunulması, izlenmesi ve değerlendirilmesi süreçlerini yöneten dijital platformlardır. Bu sistemler, kullanıcıların ilerleme takibini, içerik erişimini ve değerlendirme süreçlerini destekler.

Eğitim İçerik Yönetimi: Öğrenme materyallerinin üretimi, düzenlenmesi, güncellenmesi ve kullanıcıya sunulmasına ilişkin tüm süreçleri kapsar. Çevrim içi eğitimlerde içerik yönetimi, pedagojik tasarım, video, metin, etkileşimli materyal ve değerlendirme araçlarını içerir.

Senkron Eğitim: Katılımcıların aynı anda çevrimiçi ortamda bir araya gelerek eğitimi eş zamanlı takip ettiği eğitim türüdür. Canlı ders, webinar ve çevrim içi toplantılar bu kapsamdadır.

Asenkron Eğitim: Katılımcıların eğitime kendi zaman ve hızlarına göre erişebildiği, zamandan bağımsız çevrimiçi öğrenme yöntemidir. Videolar, okumalar, etkileşimli modüller ve testler asenkron içeriklere örnektir.

Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı: Bir kurumda çalışan eğitimcilerin mevcut bilgi, beceri ve yeterlik düzeyleri ile ulaşılması beklenen hedefler arasındaki farkı belirlemek amacıyla yapılan analizdir. Bu analiz sonucunda hangi konularda eğitim gereksinimi olduğu ortaya konur.

BÖLÜM 2

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Mesleki Gelişim

Mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve değerlerini sürekli olarak yenileyerek öğretim uygulamalarını iyileştirmelerini amaçlayan planlı ve sistematik bir öğrenme sürecidir. (Darling-Hammond vd.2017).Bu süreç, bireysel öğrenme etkinliklerinin yanı sıra meslektaş işbirliği, yansıtıcı düşünme, uygulama temelli deneyim paylaşımı ve sürekli öz değerlendirme gibi çok boyutlu öğrenme biçimlerini içerir (Guskey, 2002). Etkili mesleki gelişim yalnızca bireysel yeterlik artışıyla sınırlı kalmamaktadır. Aynı zamanda da öğretim kalitesinin yükseltilmesi ve öğrenme ortamlarının zenginleştirilmesi yoluyla eğitim sistemine bütüncül katkı sağlar.

Araştırmalar, başarılı mesleki gelişim programlarının belirli ortak özellikleri olduğunu göstermektedir. Bunlar arasında öğretim içeriğine odaklanma, öğrenmenin uygulamaya dönük olması, öğretmenlerin aktif katılımı, uzun süreli destek ve işbirliğine dayalı öğrenme ortamlarının sağlanması yer almaktadır (Desimone, 2009). Kısa süreli ve bilgi aktarımına dayalı eğitimlerin öğretmen davranışlarını kalıcı biçimde değiştirmede sınırlı olduğu, buna karşın süreklilik içeren uygulamaların öğretim pratiği üzerinde daha güçlü etki yarattığı belirtilmiştir (Darling-Hammond vd., 2017). Bu nedenle mesleki gelişim, bir etkinlikten çok, öğrenme kültürünün bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

Mesleki gelişim süreçleri sosyal öğrenme ve yapılandırmacı yaklaşımlarla da ilişkilidir. Sosyal bilişsel kurama göre bireyler, başkalarının deneyimlerinden ve gözlemlerinden öğrenir (Bandura, 1986). Bu açıdan öğretmenlerin deneyim paylaşımı, akran gözlemleri ve ortak problem çözme etkinlikleri öğrenmenin kalıcılığını artırır. Bunun yanı sıra yansıtıcı düşünme yaklaşımı, öğretmenlerin kendi öğretim uygulamalarını eleştirel biçimde analiz ederek profesyonel gelişimlerini sürdürmelerine

olanak tanır (Schön, 1983). Böylece öğretmen, öğrenme sürecinin pasif katılımcısı değil, kendi gelişim yolculuğunun etkin öznesi hâline gelir.

İlgili alanyazında mesleki gelişimin öğretim kalitesiyle ve öğrenci başarısıyla güçlü biçimde ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Desimone ve Garet, 2015). Bununla birlikte bu ilişkinin sürdürülebilir olması, bireysel çabaların yanı sıra kurumsal destek ve mesleki öğrenmeyi teşvik eden bir örgüt kültürüyle mümkündür. Yönetim desteği, zaman planlaması, kaynak paylaşımı ve işbirliğine dayalı öğrenme fırsatları öğretmenlerin motivasyonunu artıran önemli unsurlar arasında yer almaktadır (Avalos, 2011). Günümüzde değişen eğitim anlayışı ve dijitalleşme süreciyle birlikte, mesleki gelişim kavramı teknoloji entegrasyonu, dijital pedagojik beceriler ve çevrimiçi öğrenme yeterlikleri gibi yeni boyutları da kapsamaktadır. Bu dönüşüm, öğretmenlerin dijital çağın gerektirdiği becerileri kazanmasını zorunlu kılmıştır.

2.2. Çevrimiçi Mesleki Gelişim

Çevrimiçi mesleki gelişim, öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini dijital ortamlar aracılığıyla geliştirdikleri, zamandan ve mekândan bağımsız biçimde sürdürülen öğrenme süreçlerini ifade eder (Fishman vd., 2013). Bu tür programlar genellikle çevrimiçi kurslar, sanal seminerler, dijital öğrenme toplulukları, video temelli içerikler ve etkileşimli öğretim modüllerinden oluşur. Çevrimiçi ortamlar öğretmenlere esneklik sağlar; katılımcılar kendi hızlarında ilerleyebilir, farklı materyallere erişebilir ve öğrenme süreçlerini bireyselleştirebilir (Dede vd., 2009).

Literatürde çevrimiçi mesleki gelişimin en önemli avantajlarından biri erişilebilirlik olarak vurgulanmaktadır. Coğrafi engelleri ortadan kaldırarak geniş öğretmen topluluklarına ulaşabilmesi, bu modelin yaygınlaşmasını kolaylaştırmıştır (Hur ve Brush, 2009). Ayrıca dijital platformlar, öğretmenler arası deneyim paylaşımını ve işbirliğini destekleyen sosyal öğrenme ağlarının oluşmasına katkı sağlar. Bu yönüyle

çevrimiçi mesleki gelişim, yüz yüze programlarda sağlanan etkileşimi dijital ortama taşır (Trust vd., 2020). Bununla birlikte, çevrimiçi öğrenme ortamlarının bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Yüz yüze etkileşimin azalması, sosyal bağların zayıflaması ve geri bildirim mekanizmalarının yetersizliği öğretmenlerin motivasyonunu düşürebilmektedir (Stavermann, 2024). Ayrıca teknolojik yeterlik eksiklikleri veya altyapı sorunları, çevrimiçi programlara katılımı olumsuz etkileyebilmektedir (Ozdemir, 2024). Bu nedenle çevrimiçi mesleki gelişim programlarının yalnızca bilgi aktarımına dayalı değil, etkileşimli, uygulama temelli ve rehberlik destekli biçimde tasarlanması önerilmektedir (Desimone ve Garet, 2015).

Araştırmalar (Philipsen vd., 2019; Trust vd., 2020), iyi planlanmış süreklilik arz eden yapılandırılmış çevrimiçi mesleki gelişim uygulamalarının öğretmenlerin pedagojik, teknolojik ve dijital yeterliklerini artırdığını göstermektedir. Çevrimiçi öğrenme toplulukları aracılığıyla öğretmenlerin deneyim paylaşımı yapmaları, yansıtıcı düşünme becerilerini geliştirmeleri ve kendi öğretim uygulamalarını yeniden yapılandırmaları mümkündür (Trust vd., 2020). Etkili çevrimiçi mesleki gelişim tasarımlarında süreklilik, geri bildirim, rehberlik ve topluluk desteği temel unsurlar olarak öne çıkmaktadır (Darling-Hammond vd., 2017).

Sonuç olarak çevrimiçi mesleki gelişim, öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme süreçlerine dijital çağın gereksinimleri doğrultusunda esneklik kazandıran yenilikçi bir modeldir. Ancak bu modelin başarısı, teknolojik altyapı kadar pedagojik tasarımın kalitesi, etkileşimin düzeyi ve katılımcılara sunulan kurumsal desteğe bağlıdır. Bu nedenle çevrimiçi mesleki gelişim, geleneksel mesleki öğrenmenin alternatifi değil, onu destekleyen ve dönüştüren tamamlayıcı bir süreç olarak değerlendirilmelidir.

2.3. İlgili Araştırmalar

Mesleki gelişim ve özellikle çevrimiçi mesleki gelişim konularında yapılan araştırmalar, bu süreçlerin öğretmenlerin bilgi, beceri ve tutumları üzerinde önemli etkiler yarattığını göstermektedir. Aşağıda, alanyazında öne çıkan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Desimone (2009), öğretmen mesleki gelişim programlarının etkili olabilmesi için içeriğın derinlikli olması, öğretimle doğrudan ilişkilendirilmesi, aktif katılımı teşvik etmesi ve yeterli sürede sürdürülmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bu bulgular, çevrimiçi platformlarda tasarlanan programlar için de geçerlidir.

Dede ve meslektaşları (2009) tarafından yapılan bir araştırmada, çevrimiçi mesleki gelişim programlarının öğretmenlere yeni pedagojik yaklaşımlar kazandırmada etkili olduğu ve özellikle işbirliğine dayalı öğrenme ortamlarının mesleki gelişimi desteklediğı belirlenmiştir.

Trust (2017) tarafından yürütölen bir çalışma, çevrimiçi öğrenme topluluklarının öğretmenler arasında bilgi paylaşımını, mesleki dayanışmayı ve yenilikçi uygulamaların yaygınlaşmasını artırdığını ortaya koymuştur. Bu durum, çevrimiçi mesleki gelişimin yalnızca bireysel öğrenme değil, aynı zamanda bir topluluk inşası süreci olduğunu göstermektedir.

Philipsen ve meslektaşları (2019) tarafından gerçekleştirilen meta-sentez çalışmasında, çevrimiçi mesleki gelişim programlarının başarısını belirleyen temel faktörlerin etkileşim, yapılandırılmış içerik, rehberlik ve katılımcı desteğı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye’de yapılan çalışmalarda da benzer bulgular elde edilmiştir. Örneğın, Yurdakul (2019), çevrimiçi mesleki gelişim platformlarının öğretmenlerin teknoloji

entegrasyonu becerilerini güçlendirdiğini ve öğrenme motivasyonlarını artırdığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Çelik (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, çevrimiçi mesleki gelişim etkinliklerine düzenli katılımın öğretmenlerin dijital pedagojik yeterliliklerinde anlamlı bir artış sağladığı görülmüştür.

Sonuç olarak, ilgili araştırmalar çevrimiçi mesleki gelişimin, öğretmenlerin sürekli öğrenme süreçlerini desteklediğini, profesyonel paylaşımları artırdığını ve eğitim kalitesinin yükselmesine katkı sunduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, mesleki gelişim politikalarının ve uygulamalarının dijital çağın gerekliliklerine uygun biçimde yeniden yapılandırılması önem taşımaktadır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, özel bir eğitim kurumunda yürütülen çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğini öğretmen ve yöneticilerin algılarına dayalı olarak incelemeyi amaçlayan nicel bir çalışmadır. Araştırmada mevcut durumun betimlenmesi ve katılımcıların görüşlerinin nicel veriler yoluyla ortaya konulması amaçlandığı için bu araştırma tarama modellerinden betimsel tarama modeli doğrultusunda yapılandırılmıştır. Tarama modelleri, geniş katılımcı gruplarından elde edilen veriler aracılığıyla mevcut durumu, eğilimleri, tutum ve görüşleri ortaya koymayı hedefleyen araştırma yaklaşımlarıdır. Betimsel tarama modeli, belirli bir evrende var olan durumun, olayların ya da bireylerin özelliklerinin olduğu gibi tanımlanmasına olanak sağlayan ve geniş örneklemelerden elde edilen verilerle genellenebilir bulgular sunmayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır (Karasar, 2020). Bu kapsamda araştırmada çevrimiçi mesleki gelişim süreçlerine ilişkin eğitim çalışanlarının deneyimleri, eğitim içeriklerinin yararlılığı, kişisel ve mesleki gelişime katkı düzeyi incelenmiştir.

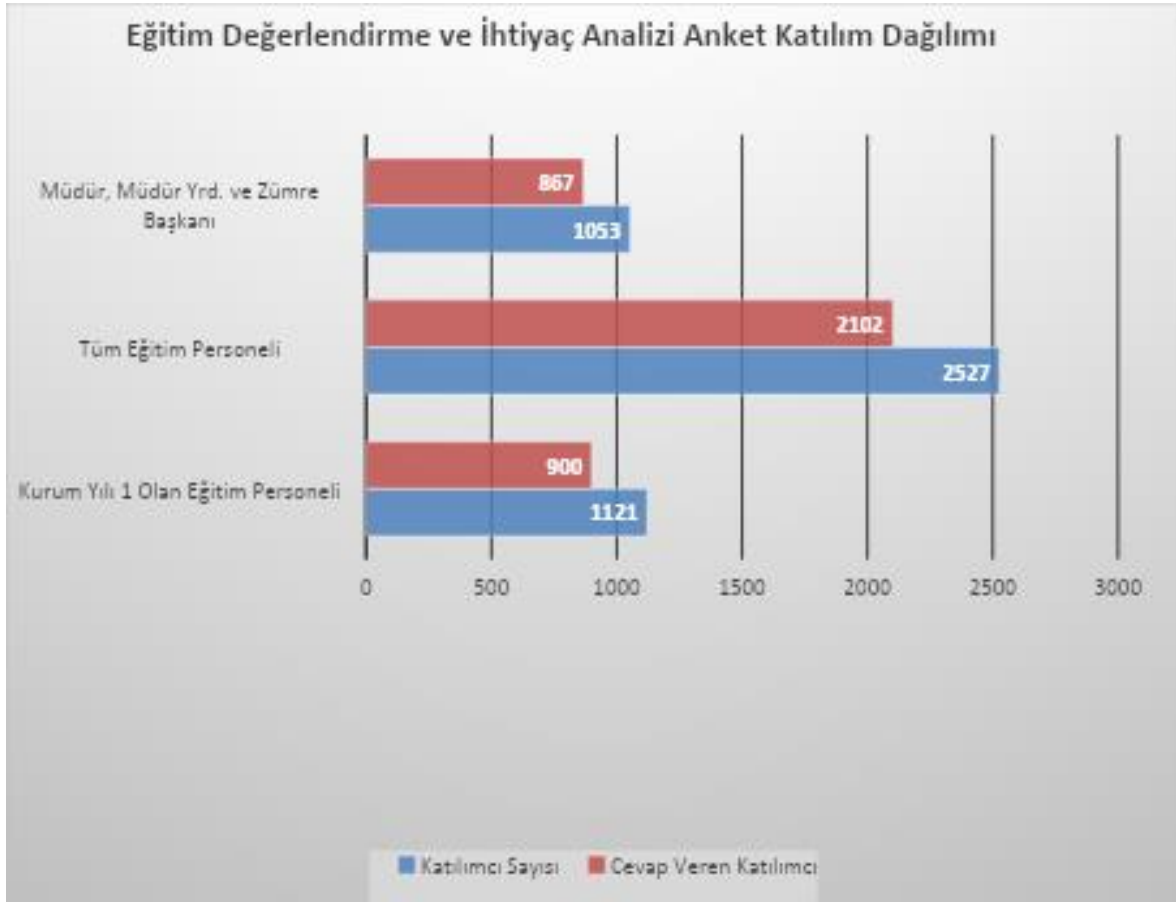
3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, 2025-2026 eğitim öğretim yılı başlangıcında özel bir eğitim kurumunda görev yapan toplam 4.701 eğitim personeli oluşturmaktadır. Katılımcılar öğretmenler, müdür yardımcıları, koordinatörler ve zümre başkanlarından oluşmaktadır. Veri toplama süreci çevrimiçi ortamda gerçekleştirilmiş olup toplamda 3.869 kişi ankete katılım sağlamış ve genel katılım oranı %82,3 olarak belirlenmiştir. Ankete katılım sağlamayan eğitim personeli sayısı 832' dir. Eğitim personelinin mevcut görevlerine göre aldıkları eğitimler değişiklik gösterdiği için anket 3 farklı gruba farklı sorular içerecek şekilde uygulanmıştır.

1. Kurum yılı 1 olan eğitim personeli (80,3%)
2. Kurum yılı 1’den fazla olan tüm öğretmenler (83,2%)
3. Müdür, müdür yardımcısı ve zümre başkanları (82,3%)

3.2.1. Eğitim Personeli Katılım Oranları

Eğitim çalışanlarının araştırmaya katılım oranı ve cevap veren katılımcı sayılarının görev türlerine göre dağılımı Grafik.1’de gösterilmiştir.



Grafik.1 Eğitim Değerlendirme ve İhtiyaç Analizi Anket Katılım Oranları

3.2.2 Kıdem ve Kurum Yılı Katılım Oranları

Uygulanan anketi cevaplayan eğitim personeline ait **kıdem yılı** bilgileri **Tablo 1'** de gösterilmektedir.

Tablo 1 - Eğitim Personeli Kıdem Bilgileri

Kıdem Yılı	Yönetici	Tüm Öğretmen	Kurum Yılı 1 Olan	Toplam	Oran %
1 Yıl	5	8	162	175	4,5
2-5 Yıl	29	324	186	539	13,9
5-10 Yıl	142	524	224	890	23,0
10 Yıl +	712	1226	327	2265	58,5

Uygulanan anketi cevaplayan eğitim personeline ait **kurum yılı** bilgileri **Tablo 2'** de gösterilmektedir.

Tablo 2 - Eğitim Personeli Kurum Yılı Bilgileri

Kurum Yılı	Yönetici	Tüm Öğretmen	Kurum Yılı 1 Olan	Toplam	Oran %
1 Yıl	80	48	832	960	24,8
2-5 Yıl	239	1176	26	1441	37,2
5-10 Yıl	277	517	23	817	21,1
10 Yıl +	271	361	19	651	16,8

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak “Çevrimiçi Mesleki ve Kişisel Gelişim Programları Değerlendirme ve İhtiyaç Analizi Anketi” uygulanmıştır. Anket uygulanan okulların personel bilgi sistemi olarak kullanmış olduğu K12.Net isimli dijital platform üzerinden online olarak yapılmıştır.

Anket dört bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde ankete katılım oranlarıyla birlikte demografik bilgilerin (branş, görev kıdemi, okul kıdemi) belirlenmesine yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde beşli likert tipi ölçek

(1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) formatında eğitimlerin sunulduğu çevrimiçi platformun kullanımı ve arayüzü ile ilgili sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde öğretmenlerin bir önceki eğitim öğretim yılı içerisinde almış oldukları eğitimlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkısı, etkililiği ve değerlendirmesi soruları sorulmuştur. Dördüncü bölümde ise eğitim içeriklerine uygun görüşleri ve devam eden yıllarda sunulmak istenen eğitimlerin geliştirilmesi için öneri verilmesine yönelik sorular sorulmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Anket, 2025-2026 eğitim öğretim yılı başlangıcında seçilen özel bir eğitim kurumunda görev alan eğitim personeline K12.Net üzerinden online olarak sunulmuş ve cevaplama için iki haftalık süre verilmiştir. Tüm öğretmenler bu platformu kullandıkları için ekranlarında otomatik olarak karşlarına çıkmış fakat katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmuştur. İki haftalık süre içerisinde bir kereye mahsus hatırlatma mesajı gönderilmiştir. Toplanan verilerde katılımcıların kimlik verileri gizli tutularak yalnızca araştırma amacıyla kullanılmıştır. Süreç içerisinde hiçbir katılımcıya yönlendirme yapılmamış, veri toplama aşamaları etik ilkeler (gizlilik, gönüllülük, bilgilendirilmiş onam) doğrultusunda yürütülmüştür.

3.5. Veri Analizi

Ankette elde edilen veriler uygulama yapılan K12.Net üzerinden elektronik olarak dışa aktarılacak hatalı, eksik veya yinelenmiş kayıtlar açısından kontrolleri yapılarak analiz edilmiştir. Analiz sürecinde, frekans ve yüzde dağılımları katılımcıların demografik özelliklerini saptamak için kullanılmıştır. Anket maddelerine verilen yanıtların genel eğilimlerini ortaya koymak için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Eğitim kurumlarında yürütülen çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğini öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında uygulanan “Çevrimiçi Mesleki ve Kişisel Gelişim Programları Değerlendirme ve İhtiyaç Analizi Anketi”nden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, öğretmen ve yöneticilerin çevrimiçi gelişim programlarına katılım düzeyleri, platforma ilişkin memnuniyetleri, eğitim içeriklerinin etkililiği ve belirlenen mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçları doğrultusunda betimsel istatistikler kullanılarak tablolar ve grafikler eşliğinde sunulmuştur.

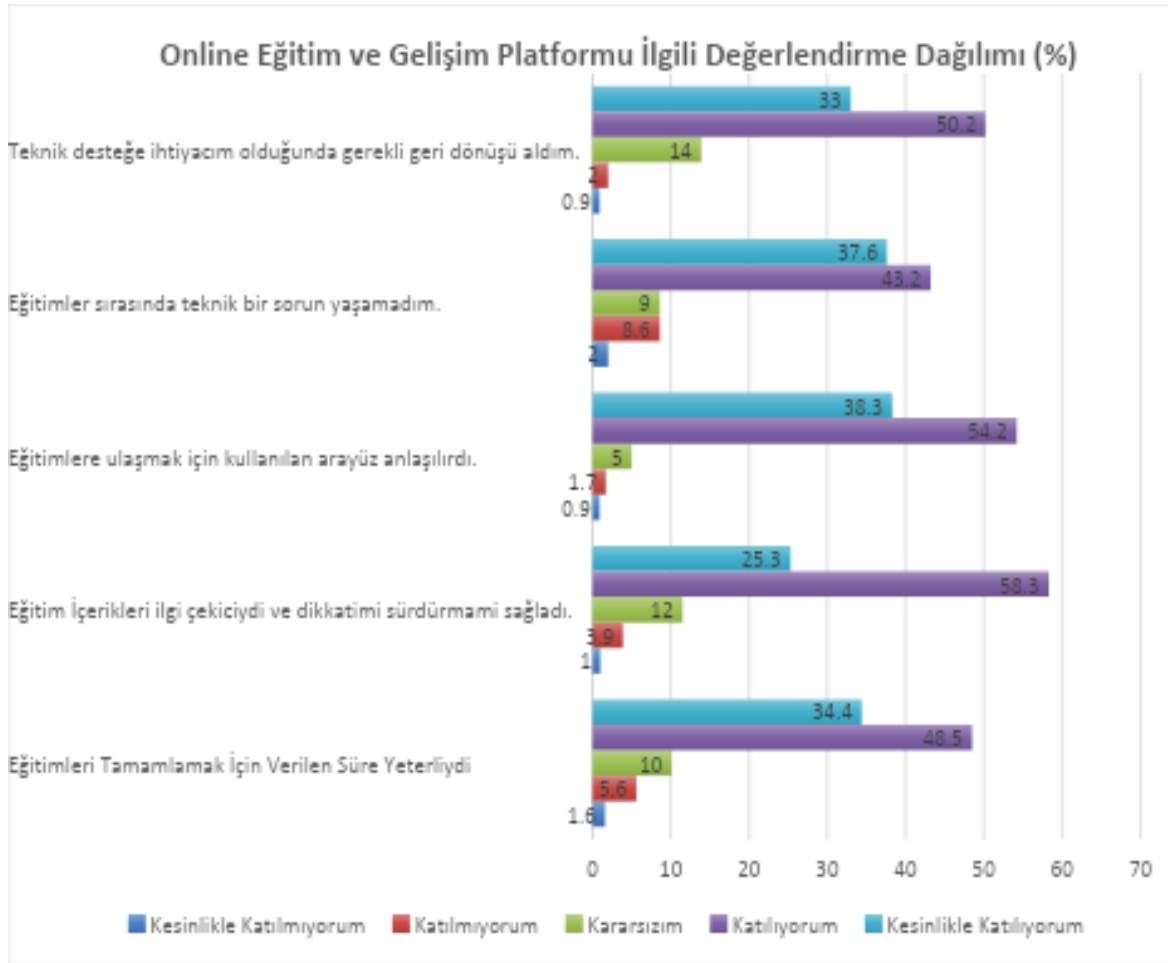
4.1. Çevrimiçi Eğitim Platformuna İlişkin Bulgular

Eğitim personelinin Platform ile ilgili genel memnuniyet oranları beşli likert (*Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum* yanıtlarının yüzdelerinin toplamı) derecelenmesi ile beş başlık altında sorulmuştur.

Anket sonuçları 3 ayrı grubun (Oryantasyon-Tüm Öğretmenler-Yöneticiler-3869 Kişi) cevapları birleştirilerek hesaplanmıştır.

- “Eğitimlere ulaşmak için kullanılan arayüz anlaşılırdı.” (%92,5)
- “Eğitim İçerikleri ilgi çekiciydi ve dikkatimi sürdürmemi sağladı.” (%83,6)
- “Teknik desteğe ihtiyacım olduğunda gerekli geri dönüşü aldım.” (%83,2)
- “Eğitimleri tamamlamak için verilen süreler yeterliydi.” (%82,9)
- “Eğitimler sırasında teknik bir sorun yaşamadım.” (%80,8)

Tüm öğretmenlere sorulan 5 maddeye verilen yanıtların yüzdelik (%) dağılımı Grafik.2’de sunulmuştur.



Grafik 2 - Online Eğitim ve Gelişim Platform Değerlendirme Dağılımı

4.2. Yetkinlik Kazanımlarına İlişkin Bulgular

Ankette platform üzerinden sunulan 9 eğitim içeriklerinin;

- Kişisel ve mesleki gelişime katkısı
- Yeni bilgi ve beceri kazanımı
- Mesleğe olan farkındalık

Yetkinliklerinde beşli likert (*Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum yanıtlarının yüzdelerinin toplamı*) derecelenmesi ile sıralanması istenmiştir. Anket sonuçları 3 ayrı grubun (Oryantasyon-Tüm Öğretmenler-Yöneticiler-3869 Kişi) cevapları birleştirilerek hesaplanmıştır.

- “Eğitimler Kişisel ve Mesleki Gelişimime Katkı Sağladı” (%88,3)
- “Eğitimler Yeni Bilgi ve Beceriler Kazandırdı” (%61,1)
- “Eğitimler Mesleğime Olan Farkındalığı Arttırdı” (%82,6)

Tüm öğretmenlere sorulan 3 maddeye verilen yanıtların yüzdelik (%) dağılımı Grafik.3’te sunulmuştur.



Grafik.3 - Yetkinlik Kazanım Oranları

4.3.Branşa Göre Mesleki ve Kişisel Gelişim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular

3 ayrı gruba da “Sizce öncelikli olarak hangi branşa yönelik ve hangi konu başlığında eğitime ihtiyaç duyulmaktadır? (Bir branş ve en az bir konu belirtiniz.)” sorusu yöneltilmiştir. Tüm yanıtlar incelendiğinde, en yüksek frekansa sahip branşlar;

PDR (429), İngilizce (352), Matematik (255), Sınıf Öğretmenliği (243), TDE-Türkçe (230), Okul Öncesi (186), Tüm Branşlar (137), FKB (128), Bilişim Teknolojileri (91) olarak sıralanmaktadır.

Belirtilen branşlara ait konu başlıkları;

- **PDR:** Akran zorbalığı, öğrenci ile iletişim, anaokulu duygu yönetimi, sınav kaygısı
- **İngilizce:** Dijital materyal geliştirme, sınıf yönetimi, yapay zeka ve dil kullanımı
- **Matematik:** TYMM Uygulamaları, konu bazında talepler, teknolojinin matematiğe entegrasyonu
- **Sınıf Öğretmenliği:** Sınıf yönetimi, İletişim, yapay zeka-teknoloji
- **TDE-Türkçe:** TYMM Uygulamaları, etkili okuma-anlama, iletişim,
- **Okul Öncesi:** Akran zorbalığı, Çocuk psikolojisi, TYMM Uygulamaları, İletişim, sınıf yönetimi
- **Fen Bilimleri-FKB:** Yapay zeka, Lab. Uygulamaları, proje hazırlama teknikleri
- **Bilişim Teknolojileri:** Yapay zeka ve gelişen uygulamalar, Teknolojinin eğitimde kullanımı

Tüm branşlara ait konu başlıkları ise;

- Akran zorbalığı
- Etkili Sınıf Yönetimi
- Eğitimde Yeni Yaklaşımlar/ Yeni Müfredata Uyum Sağlama
- Etkili İletişim Becerileri / Teknikleri
- Yapay Zeka Uygulamaları ve Derslerde Kullanımı
- Teknolojik yeniliklerin takibi ve derse entegre edilmesi
- Matematik Öğretimi / Matematik ve Teknoloji
- Materyal Geliştirme Eğitimleri
- Laboratuvar Etkinlikleri
- Proje Hazırlama Teknikleri

4.4. Geleceğe Yönelik Çevrimiçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Bulgular

TED Okulları yöneticilerine “*Tüm eğitim personeline yönelik geliştirilmesine ihtiyaç duyduğunuz eğitimleri önem derecesine göre sıralayınız.*” sorusu yöneltilmiştir.

Tüm yanıtlar incelendiğinde, **en yüksek frekansa sahip başlıkların** sıralaması Tablo3’te gösterilmektedir.

Tablo 3- Eğitim Personeline Yönelik Eğitim Önerileri

<u>Tüm Eğitim Personeline Yönelik Eğitim Öneri Başlıkları</u>	Sayı	Yüzde (%)
21. Yüzyılda Öğretmen Olmak / Eğitimde Dönüşüm	375	43,3
Etkili Sınıf Yönetimi ve Öz Değerlendirme / Çağdaş Sınıf Yönetimi Uygulamaları	332	38,3
Web 2.0 Araçlarının Öğretim Programı Dahilinde Derslere Entegre Edilmesi/Dijital Eğitim Materyalleri Hazırlama	293	33,8
Değişen Öğretmen Rollerinin Eğitime Uyarlanması	290	33,4
Yeni eğitim modelleri ve örnekleri	267	30,8
Psikolojik Sağlamlık / Değişen Yaşam Düzenine Uyum Becerileri ve Sosyal Rehabilitasyon	264	30,4
Proje Hazırlama Eğitimi	257	29,6
Takım çalışması	245	28,3
Motivasyon	234	27,0
Okullarda Barış İklimi, Şiddetsiz İletişimin Veli/ Öğrenci Boyutu	227	26,2
Zorluklar ile Başa Çıkma Yöntemleri	222	25,6
Ölçme Değerlendirme Eğitimleri	214	24,7
Zorluklar ile Başa Çıkma Yöntemleri	200	23,1
Geliştirici Geribildirim	196	22,6
Olumlu Akran İlişkileri	195	22,5
Okulun Paydaşları ile Etkili İletişim	175	20,2

4.5. Kapsam ve İçeriğine İlişkin Geliştirme Bulguları

3 ayrı gruba da açık uçlu soru olarak “*Online Eğitim Platform Eğitimlerinin geliştirilmesi için önerilerinizi eğitimlerin Kapsamı, İçeriği, Süresi ve Veriliş Biçimi detaylarını belirterek yazınız.*” sorusu ile genel değerlendirme yapılması istenmiştir.

Tüm yanıtlar incelendiğinde, yeterli, faydalı, önerim yoktur ve teşekkür açıklamaları haricinde 1161 eğitim personeli cevaplarının **en yüksek frekansa sahip başlıklar** aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

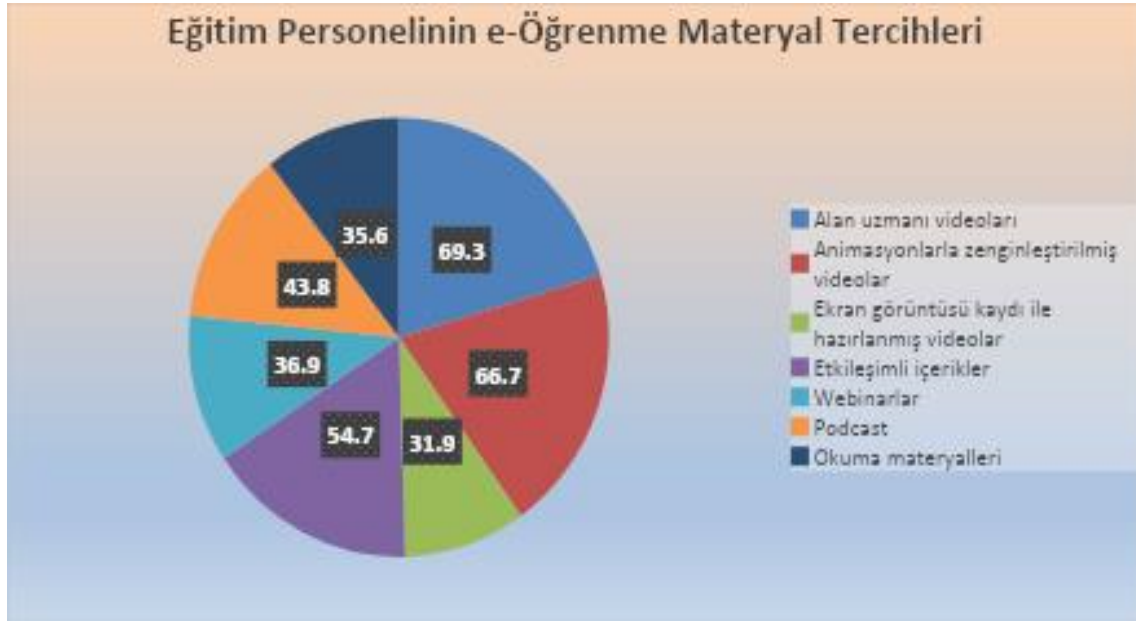
- Branşa yönelik yeni müfredata uygun eğitimlerin olması
- Alanında uzman kişiler tarafından verilen eğitimlerin daha fazla olması
- Eğitimlerin açık olduğu sürenin kısıtlanmaması
- Daha kısa süreli eğitimler olması
- Sınıf Yönetimi ile ilgili eğitimlerin arttırılması
- Etkileşimli içerik videolarının arttırılması
- Eğitimlerin yüz yüze verilmesi
- Eğitimlerin belirli aralıklarla Canlı Webinar şeklinde olması

4.6. e-Öğrenme Materyali Tercihlerine İlişkin Bulgular

3 ayrı gruba da e-öğrenme materyal tercihlerinizi verilen başlıklarda önem derecesine göre sıralayınız sorusu yönetilmiştir. Tercih olarak sunulan 7 maddeye verilen yanıtların dağılımı Grafik.4’te belirtilmiştir.

1. Alan Uzmanı Videoları (%69,3)
2. Animasyonlarla Zenginleştirilmiş Videolar (%66,7)
3. Etkileşimli İçerikler (%54,7)
4. Podcast (%43,8)
5. Webinarlar (%36,9)
6. Okuma Materyalleri (%35,6)

7. Ekran Görüntüsü Kaydı İle Hazırlanmış Videolar (%31,9)



Grafik.4 - e-Öğrenme Materyal Tercihleri

BÖLÜM 5

TARTIŞMA

Eğitim kurumlarında yürütülen çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğini ve gelecek yıllarda yapılacak olan eğitim programlarının içeriğini öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine dayalı olarak betimlemeyi amaçlayan bu çalışmanın tartışma bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular ilgili alanyazın ve kuramsal çerçeve doğrultusunda ele alınarak yorumlanmış, benzer ulusal ve uluslararası araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve bulguların eğitim kurumları açısından taşıdığı anlam tartışılmıştır. Ayrıca bulgular, çevrimiçi hizmet içi eğitim uygulamalarının güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini ortaya koyacak biçimde ele alınmış; programların sürdürülebilirliği, içerik tasarımı, sunum biçimi ve kurumsal öğrenme kültürünün desteklenmesine yönelik çıkarımlar tartışılmıştır.

5.1. Çevrimiçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Tartışma

Bu araştırmanın bulguları, çevrimiçi ortamda sunulan hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine önemli ölçüde katkı sağladığını göstermektedir. Katılımcıların büyük bir bölümünün çevrim içi eğitimleri faydalı, erişilebilir ve uygulanabilir bulması, bu modelin eğitim kurumlarında sürdürülebilir bir mesleki gelişim yaklaşımı olarak benimsenebileceğini ortaya koymaktadır. Literatürde çevrim içi hizmet içi eğitimlerin zaman ve mekân esnekliği sunması nedeniyle öğretmenlerin yoğun çalışma temposuyla uyum sağladığı ve bu özelliklerinin katılım oranlarını artırdığı vurgulanmaktadır (Trust ve Prestridge, 2021; Dede vd., 2009). Bu araştırmada elde edilen yüksek katılım oranları, söz konusu literatürle örtüşmektedir.

Çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin faydalılığı yalnızca erişilebilirlik ile sınırlı değildir. Araştırma sonuçları, özellikle pedagojik içeriklerin ve bilişsel süreçleri ele alan eğitimlerin öğretmenler tarafından yüksek katkı sağlayıcı olarak değerlendirildiğini

göstermektedir. “Beyin ve Öğrenme”, “Akran Zorbalığı”, “Odaklanma” ve “Bellek” gibi içeriklerin yüksek oranda faydalı bulunması, çevrim içi eğitim formatının öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarına doğrudan yansıyan nitelikli bilgiler sunduğunu göstermektedir. Desimone (2009) ve Darling-Hammond vd. (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da pedagojik temelli mesleki gelişimin öğretim kalitesi üzerinde belirleyici rol oynadığı belirtilmekte olup, mevcut araştırmanın bulguları bu tespitlerle uyumludur.

Araştırmada “yeni bilgi ve beceri kazanımı” değişkeninin diğer katkı alanlarına göre daha düşük seviyede değerlendirilmesi, mevcut çevrim içi eğitim içeriklerinin yenilikçi ve özgün bilgi sunma potansiyelinin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Stavermann (2025), çevrim içi eğitimlerin bazı durumlarda tekrarlayan içerikler ürettiğini ve yenilik algısını zayıflattığını ifade etmektedir. Bu nedenle branş-temelli, derinleştirilmiş ve güncel eğitim materyallerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

5.2. Çevrimiçi Gelişim Programlarının Geliştirilmesine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada elde edilen bulgular, çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının genel olarak yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğunu göstermekle birlikte, içeriklerin niteliği, sunum biçimi ve etkileşim düzeyinin artırılmasına yönelik önemli geliştirilebilir alanlarının bulunduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılan eğitim çalışanlarının alan uzmanları tarafından verilen eğitimlere, etkileşimli ve görsel olarak zenginleştirilmiş içeriklere, canlı webinar uygulamalarına ve daha kısa süreli, odaklanmış modüllere yönelik istekleri, çevrimiçi mesleki gelişim programlarının yalnızca erişilebilir olmasının yeterli olmadığını göstermektedir. Araştırma kapsamında elde edilen bu bulgu, erişilebilir olmanın yanında bu programların öğrenen merkezli, etkileşimli ve uygulamaya dönük olarak yapılandırılması gerektiğini de vurgulamaktadır. Ayrıca bu bulgu, çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin etkililiğinin içerik kalitesi, pedagojik tasarım ve etkileşim olanaklarıyla doğrudan ilişkili olduğunu vurgulayan alan yazınla da

örtüşmektedir (Philipsen vd., 2019; Dede vd., 2009). Örneğin Trust ve Whalen (2020), öğretmenlerin çevrimiçi ortamlarda mesleki öğrenmeye yönelik motivasyonlarının, senkron etkileşim, uzman geri bildirimi ve meslektaşlarıyla bir arada olma duygusu ile arttığını vurgulamaktadır. Bu noktada araştırmada eğitim çalışanları arasında öne çıkan canlı oturum, uzman eğitici ve etkileşimli materyal yönündeki isteklerin, çevrimiçi gelişim programlarının sürdürülebilirliğinde teknik altyapı kadar öğrenen birlikteliği sağlama, meslektaş deneyimi paylaşımı ve uygulama temelli öğrenme fırsatlarının sunma gibi faktörlerin de oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu sonuçlar, çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının tasarımında içerik, pedagoji ve etkileşim boyutlarının bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının önemini göstermektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırma çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin eğitim kurumlarında etkili bir mesleki gelişim modeli olarak benimsendiğini, öğretmen ve yöneticilerin büyük çoğunluğu tarafından işlevsel bulunduğunu ve eğitimlerin öğretimsel farkındalık, yönetimsel beceriler ve kişisel gelişime çok boyutlu katkı sunduğunu göstermektedir. Bulgular, çevrimiçi mesleki gelişimin modern eğitim sistemlerinde sürdürülebilir, erişilebilir ve maliyet-etkin bir model olarak önem kazandığını göstermektedir.

BÖLÜM 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın sonuç ve öneriler bölümünde, öncelikle bu araştırma kapsamında elde edilen bulgular bütüncül bir bakış açısıyla incelenerek özetlenmiştir. Özellikle çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğine ilişkin öne çıkan bulgular özetlenmiş ve sonuçlar doğrultusunda eğitim kurumlarına, yöneticilere ve uygulayıcılara yönelik öneriler sunulmuştur. Ayrıca, öğretmen ve yöneticilerin belirlenen mesleki ve bireysel gelişim ihtiyaçları, çevrimiçi eğitim programlarının güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri göz önünde bulundurularak programların etkililiğini artırmaya yönelik uygulamaya dönük önerilerin verilmesine özen gösterilmiştir.

6.1. Sonuç

Bu araştırma, çok şubeli bir eğitim kurumunda yürütülen çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının etkililiğini kapsamlı biçimde değerlendirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre elde edilen bulgular doğrultusunda bu programların mevcut durumu, güçlü yönleri ve geliştirilmesi gereken boyutları ortaya koymuştur. Araştırma sonuçları, çevrimiçi ortamda sunulan hizmet içi eğitimlerin eğitim çalışanları tarafından genel olarak olumlu değerlendirildiğini ve bu programların mesleki ve kişisel gelişime anlamlı katkılar sunduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin büyük çoğunluğunun çevrimiçi eğitimleri faydalı, erişilebilir ve uygulanabilir bulması, çevrimiçi mesleki gelişim modelinin eğitim kurumlarında sürdürülebilir bir öğrenme yaklaşımı olarak benimsendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle zaman ve mekândan bağımsız erişim imkânı sunması, yoğun çalışma temposu içinde eğitimlere katılımı kolaylaştırmakta ve bu durum katılım oranlarının yüksekliğini açıklamaktadır. Bu bulgu, çevrimiçi mesleki gelişimin erişilebilirlik ve esneklik boyutlarının öğretmen motivasyonu açısından belirleyici olduğunu ortaya koyan alanyazın ile örtüşmektedir.

Eğitim içeriklerine ilişkin bulgular, çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin yalnızca erişim kolaylığı sağlamadığını, aynı zamanda öğretmenlerin pedagojik farkındalıklarını ve mesleki bakış açılarını geliştirdiğini göstermektedir.

“Yeni bilgi ve beceri kazanımı” boyutunun diğer katkı alanlarına kıyasla daha düşük değerlendirilmesi, çevrimiçi eğitim içeriklerinin geliştirilmesi gereken bir yönüne işaret etmektedir. Katılımcıların önemli bir bölümünün uzun yıllara dayanan mesleki deneyime sahip olması, mevcut içeriklerin daha çok farkındalık ve pekiştirme işlevi gördüğünü düşündürmektedir. Bu bulgu, çevrimiçi mesleki gelişim programlarının katılımcıların kıdem, branş ve görev özelliklerine göre farklılaştırılması ve daha derinleştirilmiş, uygulama temelli içeriklerle desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde, çevrimiçi mesleki ve kişisel gelişim programlarının güçlü yönleri; erişilebilirlik, esneklik, kullanım kolaylığı ve öğretimsel farkındalık kazandırma kapasitesi olarak öne çıkmaktadır. Bununla birlikte, etkileşim düzeyinin artırılması, uygulama temelli öğrenme fırsatlarının genişletilmesi, uzman geri bildirimi ve canlı etkileşim olanaklarının güçlendirilmesi programların etkililiğini artıracak önemli unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların canlı oturumlar, etkileşimli materyaller ve alan uzmanlarıyla doğrudan iletişim kurabilecekleri öğrenme deneyimlerine yönelik beklentileri, çevrimiçi mesleki gelişimin yalnızca teknik bir süreç değil, aynı zamanda sosyal ve pedagojik bir öğrenme deneyimi olarak tasarlanması gerektiğini göstermektedir.

Sonuç olarak, çevrimiçi hizmet içi eğitimler; doğru tasarlandığında, destek mekanizmalarıyla güçlendirildiğinde ve öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre çeşitlendirildiğinde yüksek etki potansiyeline sahiptir. Bu çalışma, çevrimiçi mesleki gelişimin Türkiye’deki özel okul yapılanmaları içinde sürdürülebilir bir öğrenme ve gelişim modeli oluşturabileceğine yönelik önemli veriler sunmakta, aynı zamanda

gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalara kuramsal ve uygulamalı açıdan yol gösterici nitelikte katkılar sağlamaktadır.

6.2. neriler

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, evrimii hizmet içi mesleki ve kişisel eğitim programlarının niteliğini artırmaya yönelik öneriler aşağıda sunulmuştur:

6.2.1. Eğitim Kurumlarına Yönelik neriler

a) Kurumsal Mesleki Gelişim Strateji Planı Oluşturulmalı

Okul yöneticilerinin mesleki gelişimi bütüncül bir yaklaşımla ele alabilmesi için yıllık ve çok yıllık bir mesleki gelişim strateji planı hazırlanmalıdır. Bu plan, öğretmenlerin dijital pedagojik yeterliklerini geliştirmeyi hedeflemeli, kurumun öncelikleriyle uyumlu ve sürdürülebilir bir yapı içermelidir.

b) evrimii Eğitimlere Yönelik Kalite Rehberi Geliştirilmeli

Kurum genelinde çevrim içi eğitimlerin niteliğini güvence altına almak amacıyla; içerik tasarımı, görsel ve pedagojik standartlar, etkileşim düzeyi, lme-değerlendirme yaklaşımları ve güncelleme süreçlerini kapsayan bir kalite rehberi oluşturulmalıdır.

6.2.2. İçerik ve Tasarım Süreçlerine Yönelik neriler

a) Modüler Ve Mikro ğrenme Tasarımlarına Ağırlık Verilmeli

Öğretmenlerin yoğun iř yükleri dikkate alınarak kısa süreli, modüler ve kolay erişilebilir mikro öğrenme içerikleri geliştirilmelidir. Bu yaklaşım, öğretmenlerin öğrenme süreçlerine esnek biçimde katılımını destekleyerek öğrenmenin kalıcılığını artırabilir.

b) Branşa özgü ve İhtiyaca Dayalı Eğitim İçerikleri Hazırlanmalı

Araştırma bulguları, öğretmenlerin genel içeriklerin yanı sıra branşlarına özgü uygulamalı eğitimlere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda branş bazlı

video dersler, sınıf içi uygulama örnekleri, vaka analizleri ve ölçme-değerlendirme uygulamalarına yer verilmelidir.

c) Uygulama ve Etkileşim Odaklı İçerikler Artırılmalı

Çevrim içi eğitimlerin yalnızca izleme temelli değil; öğretmenlerin aktif katılımını destekleyen, uygulama ve geri bildirim içeren yapılarla sunulması gerekmektedir. Etkileşimli materyaller, mini görevler, dijital senaryolar ve örnek ders uygulamaları bu süreci destekleyebilir.

6.2.3. Ölçme-Değerlendirme Süreçlerine Yönelik Öneriler

a) Eğitimlere İlişkin Çok Boyutlu Değerlendirme Modelleri Kullanılmalı

Tek bir memnuniyet anketi yerine; öğrenme çıktıları, davranış değişimleri, sınıf içi uygulamaya yansıma ve uzun dönem etkilerini ölçen kapsamlı değerlendirme araçları geliştirilmelidir.

b) Eğitim Sonrasında İzleme Ve Geri Bildirim Süreçleri Yapılandırılmalı

Çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin etkililiğinin artırılabilmesi için eğitim sonrasında sistematik izleme ve geri bildirim süreçleri yapılandırılmalıdır. Bu kapsamda öğretmenlerin edindikleri bilgi ve becerileri sınıf içi uygulamalara ne düzeyde yansıttıklarını belirlemek amacıyla kısa izleme anketleri, öz değerlendirme raporları, mini performans görevleri ve örnek ders planları ya da ders kayıtları gibi çoklu veri toplama araçlarından yararlanılabilir. Elde edilen geri bildirimlerin yalnızca değerlendirme amacıyla değil, öğretmenlere gelişim odaklı bireysel geri bildirim sunmak ve sonraki eğitim programlarının içeriklerini iyileştirmek amacıyla kullanılması önem taşımaktadır. Bu tür izleme mekanizmaları, çevrim içi mesleki gelişim programlarının sürdürülebilirliğini destekleyerek öğrenmenin kalıcılığını ve uygulamaya dönüşümünü güçlendirecektir.

6.2.4. Katılım ve Motivasyonu Artırmaya Yönelik Öneriler

a) Öğretmenleri Motive Edecek Sertifika, Rozet ve Gamification Uygulamaları Artırılmalı

Çevrimiçi hizmet içi eğitim programlarında öğretmenlerin katılımını ve öğrenme sürekliliğini desteklemek amacıyla sertifika, dijital rozet ve oyunlaştırma temelli motivasyon unsurlarına daha sistematik biçimde yer verilmelidir. Branş bazlı yeterlik rozetleri, bireysel gelişim karneleri ve aşamalı başarı sertifikaları, öğretmenlerin öğrenme süreçlerini görünür kılarak öz-yeterlik algılarını güçlendirebilir. Bununla birlikte puan, seviye, ilerleme çubuğu ve başarı geri bildirimleri gibi oyunlaştırma bileşenleri, öğrenme sürecini daha etkileşimli ve sürdürülebilir hâle getirebilir. Bu tür motivasyon araçlarının, pedagojik hedeflerle uyumlu ve öğrenme çıktılarıyla ilişkilendirilerek yapılandırılması, çevrimiçi mesleki gelişim programlarının etkililiğini ve kurumsal öğrenme kültürünü destekleyecek önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

b) Eğitimlerde Topluluk ve Etkileşim Temelli Öğrenme Artırılmalı

Çevrim içi eğitimlerde forumlar, meslektaş paylaşım alanları, iyi örnek havuzları ve mentorluk uygulamaları ile öğretmenler arası etkileşim artırılarak kurumsal öğrenme kültürü desteklenmelidir.

6.2.5. Araştırma ve Geliştirme Önerileri

a) Eğitimlerde Öğrenme Analitiği Kullanılmalı

Çevrimiçi eğitim platformlarının sunduğu ayrıntılı veri setleri kullanılarak öğretmenlerin öğrenme davranışları, ilerleme hızları, içeriklerle etkileşim düzeyleri ve katılım örüntüleri sistematik biçimde analiz edilmelidir. Öğrenme analitiği verileri, yalnızca bireysel öğrenme süreçlerinin izlenmesi amacıyla değil; aynı zamanda içerik tasarımının iyileştirilmesi, kişiselleştirilmiş öğrenme yollarının geliştirilmesi ve kurumsal düzeyde mesleki gelişim politikalarının şekillendirilmesi için kullanılmalıdır. Bu doğrultuda yapılacak araştırmalar, veri temelli karar alma kültürünün eğitim

kurumlarında yerleşmesine katkı sağlayacak ve çevrim içi hizmet içi eğitimlerin etkililiğine ilişkin daha nesnel kanıtlar sunacaktır.

b) Farklı Araştırma Desenleriyle Etkililik Çalışmaları Yapılmalı

Çevrimiçi hizmet içi eğitim programlarının kısa ve uzun vadeli etkilerini daha kapsamlı biçimde ortaya koyabilmek amacıyla, farklı araştırma desenlerine dayalı çalışmalar planlanmalıdır. Karşılaştırmalı araştırmalarla farklı okul türleri veya eğitim modelleri arasındaki etkililik farkları incelenebilir; uzunlamasına araştırmalar yoluyla öğretmenlerin mesleki gelişim süreçlerindeki değişimler zaman içinde izlenebilir. Deneysel ve yarı deneysel tasarımlar ise çevrim içi eğitimlerin öğretmenlerin sınıf içi uygulamalarına, pedagojik yeterliklerine ve öğrenci öğrenme süreçlerine olan etkisini nedensel düzeyde değerlendirme olanağı sağlayacaktır. Bu tür çalışmalar, hem alanyazına katkı sunacak hem de eğitim politikalarının geliştirilmesine bilimsel dayanak oluşturacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgün, E., & Odabaşı, H. F. (2020). Öğretmenlerin dijital vatandaşlık farkındalıkları. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 10(1), 123–140.
- Aksoy, H. H. (2017). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(3), 421–446.
- Arslan, H. (2019). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde çevrimiçi öğrenme ortamlarının kullanımı. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 55–72.
- Avalos, B. (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10–20.
- Aydoğdu, S. (2020). Öğretmenlerin dijital yeterliklerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(227), 312–345.
- Bayraktı, M. (2009). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 28–40.
- Beach, P., & Willows, D. (2017). Understanding teachers' cognitive processes during online professional learning. *Teaching and Teacher Education*, 67, 279–289.
- Bond, M. (2020). Facilitating student engagement through online learning. *Educational Technology Research and Development*, 68, 319–342.
- Bozkurt, A. (2021). Pandemi sürecinde acil uzaktan öğretim: Türkiye deneyimi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 1–20.
- Bozkurt, A., & Sharma, R. C. (2020). Emergency remote teaching. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1–6.

- Broadbent, J., & Poon, W. L. (2015). Self-regulated learning strategies. *The Internet and Higher Education*, 27, 1–13.
- Can, E. (2020). COVID-19 sonrası eğitimde dijital dönüşüm. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 43–64.
- Caner, M. (2010). E-öğrenme ve öğretmen eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 43(1), 11–36.
- Çelik, S. (2021). Dijital dönüşüm sürecinde öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 11(2), 45–62.
- Darling-Hammond, L., Hyler, M. E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional development*. Learning Policy Institute.
- Dede, C. (2009). Immersive interfaces for engagement and learning. *Science*, 323(5910), 66–69.*
- Demir, Ö., & Doğanay, A. (2018). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 24(4), 623–650.
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development. *Educational Researcher*, 38(3), 181–199.
- Dogan, Y. (2022). Uzaktan eğitimde öğretmen deneyimleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 12(1), 33–55.
- Duran, M., & Aydın, A. (2019). Öğretmenlerin teknoloji kullanma tutumları. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 87–104.

- Erdem, A. R. (2015). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde hizmet içi eğitim uygulamaları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37, 45–60.
- Eryılmaz, A., & Uluyol, Ç. (2017). Eğitimde teknoloji entegrasyonu modelleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 7(1), 1–22.
- Ertmer, P. A. (1999). Addressing first- and second-order barriers to change. *Educational Technology Research and Development*, 47(4), 47–61.
- Ertmer, P. A., & Ottenbreit-Leftwich, A. T. (2010). Teacher technology change. *Journal of Research on Technology in Education*, 42(3), 255–284.
- Gökçe, A. T. (2020). Dijital eğitim politikaları ve öğretmen yeterlikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(3), 512–528.
- Gündoğdu, C., & Kurt, A. A. (2020). Öğretmenlerin çevrimiçi öğrenmeye yönelik hazır bulunuşlukları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(2), 610–627.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers and Teaching*, 8(3), 381–391.
- Hallinger, P. (2011). Leadership for learning. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
- Harris, J., Phillips, M., & Penuel, W. R. (2022). Online professional learning. *Journal of Technology and Teacher Education*, 30(2), 123–147.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). Remote teaching vs online learning. *EDUCAUSE Review*, 27, 1–12.

- Horzum, M. B. (2011). Öğretmenlerin e-öğrenmeye hazır bulunuşluğu. *Ege Eğitim Dergisi*, 12(1), 1–25.
- Kara, Y. (2022). Öğretmenlerin dijital pedagojik yeterlikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 55, 145–164.
- Karaman, S., & Kurtoğlu, M. (2009). E-öğrenme ve öğretmen eğitiminde yeni açılımlar. *Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 81–92.
- Karataş, S., & Polat, E. (2020). Öğretmenlerin uzaktan eğitim deneyimleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 10(2), 1–23.
- Keskin, S., & Kaya, D. (2020). Acil uzaktan eğitim sürecinin değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 113–128.
- Killion, J. (2013). *Meet the promise of content standards*. Learning Forward.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.
- Li, S., Yuen, A., & Wong, K. (2021). Teachers' digital competence. *Computers & Education*, 166, 104–157.
- Lieberman, A., & Mace, D. (2010). Making practice public. *Journal of Teacher Education*, 61(1–2), 77–88.
- Martin, F., & Parker, M. (2014). Use of synchronous virtual classrooms. *Journal of Online Learning and Teaching*, 10(2), 192–210.
- MEB. (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. MEB Yayınları.
- MEB. (2023). *Öğretmenlerin mesleki gelişim çerçevesi*. Millî Eğitim Bakanlığı.

- Mishra, P., & Koehler, M. J. (2006). TPACK framework. *Teachers College Record*, 108(6), 1017–1054.
- Moore, M. G. (2012). *Handbook of distance education*. Routledge.
- Muijs, D., & Harris, A. (2003). Teacher leadership. *Educational Management & Administration*, 31(4), 437–448.
- OECD. (2021). *Teachers and digital competence*. OECD Publishing.
- Orhan, G., & Beyhan, Ö. (2020). COVID-19 sürecinde uzaktan eğitim. *Milli Eğitim Dergisi*, 49(1), 23–43.
- Palloff, R. M., & Pratt, K. (2007). *Building online learning communities*. Jossey-Bass.
- Roblyer, M. D., & Doering, A. H. (2013). *Integrating educational technology into teaching* (6th ed.). Pearson.
- Salmon, G. (2013). *E-tivities: The key to active online learning*. Routledge.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. (2019). *Ölçme ve değerlendirme*. Anı Yayıncılık.
- Şad, S. N., & Göktaş, Ö. (2014). Öğretmenlerin teknoloji entegrasyon düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 39(176), 30–45.
- TEDMEM. (2020). *Türkiye’de eğitimde dijitalleşme*. Türk Eğitim Derneği.
- Trust, T., & Prestridge, S. (2021). Online teacher professional development. *Professional Development in Education*, 47(1), 1–15.
- Tuncer, M., & Bahadır, F. (2020). Öğretmenlerin çevrim içi öğrenme araçlarını kullanımı. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 257–271.

UNESCO. (2020). *Education in a post-COVID-19 world*.

Uslu, F. (2021). Dijital öğretmenlik yeterlikleri. *Uluslararası Eğitim Teknolojisi ve Öğretmen Eğitimi Dergisi*, 3(2), 45–63.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, M., & Akyol, B. (2022). Öğretmenlerin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Eğitim Kuram ve Uygulama Dergisi*, 18(1), 12–29.

Yılmaz, H., & Batdı, V. (2016). Uzaktan eğitime yönelik öğrenci tutumları. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 225–238.

Yurdakul, I. (2019). Öğretmenlerin dijital yeterlikleri üzerine bir inceleme. *Eğitim ve Bilim*, 44(199), 97–119.

BÖLÜM 7

EKLER

EK-1: Kurum Yılı 1 Olan Öğretmenlere Yönelik Anket – Örnek Maddeler*

Bu araştırmada kurum yılı bir olan öğretmenlerin çevrimiçi hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılandırılmış bir anket kullanılmıştır. Anket; sosyodemografik bilgiler, çevrim içi eğitim platformunun değerlendirilmesi, eğitim içeriklerinin etkililiği, eğitim ihtiyaçları ve öğrenme materyali tercihleri olmak üzere beş ana boyuttan oluşmaktadır. Aşağıda anketin her bir boyutunu temsil eden örnek maddelere yer verilmiştir.

Çevrim İçi Eğitim Platformunun Değerlendirilmesi

- Eğitimleri tamamlamak için verilen süre yeterliydi.
- Eğitimlere ulaşmak için kullanılan platformun arayüzü anlaşılırdı.

Eğitim İçeriklerinin Etkililiği

- Eğitimler kişisel ve mesleki gelişimime katkı sağladı.
- Eğitimler, mesleğimde kullanabileceğim yeni bilgi ve beceriler kazandırdı.

Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

- Sizce öncelikli olarak hangi branş ve konu başlığında eğitime ihtiyaç duyulmaktadır? (Açık uçlu)

Öğrenme Materyali Tercihleri

- Online eğitim içeriklerinde en çok hangi tür öğrenme materyallerini tercih edersiniz?

(Alan uzmanı videoları, etkileşimli içerikler, webinarlar vb.)

***Not:** Anketin tamamı uygulamada kullanılmış olup, eklerde yalnızca ölçme boyutlarını temsil eden örnek maddelere yer verilmiştir.

EK-2: Tüm Eğitim Personeline Yönelik Anket – Örnek Maddeler*

Tüm öğretmenlere uygulanan bu anket, çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin etkililiğini ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket; platform kullanımı, eğitim içeriklerinin katkısı, mesleki gelişim, eğitim ihtiyaçları ve öğrenme materyali tercihleri boyutlarından oluşmaktadır. Aşağıda her bir boyutu temsil eden örnek maddeler sunulmuştur.

Çevrim İçi Eğitim Platformunun Kullanımı

- Eğitim içerikleri ilgi çekiciydi ve dikkatimi sürdürmemi sağladı.
- Eğitimler sırasında teknik bir sorun yaşamadım.

Eğitimlerin Mesleki Katkısı

- Eğitimler mesleğime olan farkındalığımı artırdı.
- Eğitimler mesleki uygulamalarımda kullanabileceğim bilgiler sundu.

Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

- Sizce öncelikli olarak hangi branş ve konu başlığında eğitime ihtiyaç duyulmaktadır? (Anahtar kelimelerle)

Öğrenme Materyali Tercihleri

- Online eğitimlerde tercih ettiğiniz öğrenme materyalleri nelerdir?
(Alan uzmanı videoları, animasyon destekli içerikler, podcast vb.)

***Not:** Anketin tamamı uygulanmış olup, çalışmada yer kısıtı nedeniyle eklerde yalnızca temsil edici örnek maddeler sunulmuştur.

EK-3: Yöneticilere Yönelik Anket – Örnek Maddeler*

Yöneticilere yönelik hazırlanan bu anket, çevrimiçi hizmet içi eğitimlerin yönetsel becerilere katkısını ve yönetici eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Anket; çevrimiçi eğitim platformu değerlendirmesi, eğitimlerin yönetsel katkısı, eğitim ihtiyaçları ve öğrenme materyali tercihleri boyutlarını kapsamaktadır. Aşağıda bu boyutları temsil eden örnek maddelere yer verilmiştir.

Çevrim İçi Eğitim Platformunun Değerlendirilmesi

- Eğitim içeriklerine erişim kolaydı.
- Teknik destek hizmetleri yeterliydi.

Eğitimlerin Yönetsel Katkısı

- Eğitimler yönetsel becerilerimi geliştirmeme katkı sağladı.
- Eğitimler liderlik ve iletişim becerilerimi destekledi.

Yönetici Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

- Yöneticilere yönelik hangi konu başlıklarında eğitime ihtiyaç duyulmaktadır?
(Açık uçlu)

Öğrenme Materyali Tercihleri

- Yöneticilere yönelik online eğitimlerde hangi öğrenme materyallerini tercih edersiniz?
(Alan uzmanı videoları, etkileşimli içerikler, webinarlar vb.)

***Not:** Anketin tüm maddeleri uygulamada kullanılmış olup, eklerde ölçme boyutlarını temsil eden örnek sorulara yer verilmiştir.