

ÖĞRETMENLERİN İŞYERİNE ÖĞRENME YÖNTEMLERİNİN BELİRLENMESİ**DETERMINING TEACHERS' WORKPLACE LEARNING METHODS**Özcan TURAN¹, Engin GÖKYILDIZ², Özlem ÖZGÜNGÖR³, Abdulvahap MİRZA⁴**Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri****Makale Bilgileri****Geliş Tarihi**

22.08.2022

Kabul Tarihi

22.08.2022

Anahtar KelimelerÖğretmen,
İşyeri,
Öğrenme,
Eğitim .**Özet**

Zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçiren öğretmenler için öğrenme etkinliklerinin büyük bir bölümünün burada gerçekleşmesi doğaldır. Hizmet içi öğrenme, hem öğretmenlerin bilgilerini güncel tutarak öğretimlerinin etkililiğini artırmaları hem de öğretmenlerin mesleki gelişimi için önemli bir faktör olarak görülebilir. Çalışmada 188 öğretmen üzerinde Öztürk (2022) geliştirdiği İşyerinde Öğrenme Yöntemleri Ölçeği uygulanmıştır. Yapılan anket sonuçlarına göre Meslektaşlardan öğrenme puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 25-35 yaş arası katılımcıların puanları daha yüksektir. Meslektaşlardan öğrenme puanı okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev yapan katılımcıların puanları daha yüksektir. Meslektaşlardan öğrenme puanı mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev yapan katılımcıların puanları daha yüksektir.

Article Info**Received**

22.08.2022

Accepted

22.08.2022

KeywordsTeacher,
Workplace,
Learning,
Education.**Abstract**

It is natural for teachers who spend most of their time in their workplaces that most of the learning activities take place here. In-service learning can be seen as an important factor both for teachers to increase the effectiveness of their teaching by keeping their knowledge up to date, and for the professional development of teachers. In the study, the Workplace Learning Methods Scale developed by Öztürk (2022) was applied to 188 teachers. According to the results of the survey, it was determined that there was a statistically significant difference in the learning score from colleagues in terms of age. Participants aged 25-35 have higher scores than average scores. It was determined that the learning score from the colleagues showed a statistically significant difference in terms of the duration of work at the school. According to the average scores, the scores of the participants who worked between 1-5 years are higher. It was determined that the learning score from colleagues showed a statistically significant difference in terms of professional seniority. According to the average scores, the scores of the participants who worked between 1-5 years are higher.

1. GİRİŞ

Öğrenme, yalnızca resmi bir sınıf ortamında aşırı bilgi yüklemesi değildir. Öğrenme, ailede başlayan, yaşam, akademik yaşam ve ardından iş yaşamında yer alan, yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu çalışmada iş yerinde öğrenme, eğitimden çalışma hayatına geçişte kilit faktörlerden biri olarak görülmektedir. 1990'ların başından itibaren işyerinde

¹ Göktürk İlkokulu, İstanbul, e-mail: ozcanturan2000@yahoo.com, ORCID: 0000-0002-8815-3196 (Sorumlu Yazar/Corresponding Author)² Kurtdereli Mehmet Ortaokulu, İstanbul, e-mail: engokyildiz@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9819-2332³ Atatürk Ortaokulu, İstanbul, e-mail: oz_ozgungor@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-1121-4413⁴ Gülseren Özdemir Özel Eğitim Uygulama Okulu, İstanbul, e-mail: a.vahapmirza@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5102-047X

öğrenmeye ilgi artmıştır. Günümüzde bu alanda öğrenmenin çeşitli disiplinlerde yaygın olarak uygulandığı görülmektedir (Carmeli ve ark, 2009).

İşyerinde öğrenmeye olan ilginin artmasının altında yatan sebep, son yıllarda toplum ve iş hayatında eşi benzeri görülmemiş hızlı değişimlerdir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızlı gelişimi, artan ekonomik bilgi üretimi, artan küreselleşme ve değişen mesleki yapı, içerik ve organizasyonlar hem eğitim kurumlarını hem de meslek örgütlerini, işgücünün yeterlilik düzeyinin yeni ihtiyaçları karşılayabilmesi için yeni yollar aramaya zorlamıştır. (Tynjälä, 2008).

Sonuç olarak, öğrenmenin sürdürülebilirliğinin sağlanması hem bilgi toplumunda yaşayan bireyler hem de uluslararası pazarlarda rekabet eden kuruluşlar için giderek daha önemli hale gelmektedir. Bunun nedeni, insanın hayatta kalabilmesinin büyük ölçüde çevresindeki değişikliklere uyum sağlama yeteneğine bağlı olması ve başarılı uyumun ancak öğrenme ile mümkün olabilmesi olarak gösterilebilir (Senemoğlu, 2009). Bu bağlamda, iş yerinde öğrenme, işyerindeki değişikliklere uyum sağlamak için öğrenmeye devam etmede farklı bir rol oynamaktadır.

1.1. Öğrenme Kavramı

Öğrenmek tıpkı nefes almak gibi hayat boyu devam eden bir süreçtir. Tarih boyunca öğrenme üzerine birçok açıklama yapılmış, fikirler yayınlanmış ve araştırmalar yapılmıştır. Araştırmacılar çalışmaları kendi amaçları doğrultusunda yorumlamışlar ve bunlardan yola çıkarak çeşitli hipotezler geliştirmişlerdir. Bu nedenle öğretme ve öğrenme tanımları geniş bir alana yayılmıştır ve bazı yönlerden birbirlerine benzeseler de birçok yönden birbirlerinden farklılık gösterirler. Başaran (1996) öğrenmeyi, yaşantı yoluyla davranış edinme veya davranış değiştirme süreci olarak tanımlamaktadır.

Jarvis (2004) de öğrenmeyi ölçülebilir davranış değişikliği olarak tanımlar. Başka bir deyişle öğrenme, kişinin sözel bilgisinde, zihinsel yeteneklerinde, motor becerilerinde, davranışlarında ve bilişsel becerilerinde gelişimsel süreçlerin sonucu olmayan kalıcı değişiklikler olarak tanımlanmaktadır.

Terry (2018), öğrenmeyi bulmak ve nesnel öğrenmeyi yürütebilmek için resmi bir öğrenme tanımına ihtiyaç olduğunu savunarak öğrenmeyi bilgi, alışkanlık, beceri, tutum, tutum ve uzun vadeli davranışların edinilmesi olarak tanımlar. Dolayısıyla öğrenme, deneyim ve deneyimin bir sonucu olarak davranışsal repertuarda veya davranışta uzun vadeli bir değişikliktir; deneyimden kaynaklanmayan davranış değişikliklerine olgunlaşma denir. Bazı tanımlar bilgi, beceri veya davranışlara odaklanırken, diğerleri sonuç olarak meydana gelen

değişikliklere odaklanırken, diğerleri öğrenmeyi bir süreç olarak görür. Özetle öğrenme, insanın yaşamı boyunca doğal gelişim süreçlerine ek olarak bilgi, beceri ve tutum kazanma süreçleri olarak tanımlanabilir.

1.2. İşyerinde Öğrenme Nedenleri

Literatüre dayanarak, işyerinde öğretmen öğrenmesi, öğretmenlerin yeni bilgi ve beceriler kazanmak için kasıtlı çabalarının bir sonucu olarak gerçekleşen öğrenme olarak tanımlanmaktadır.

Bu nedenle, öğretmenleri yeni bilgi ve beceriler öğrenmeye teşvik eden faktörlerin dikkate alınması gerekmektedir. İşyerinde öğrenme sayesinde bireysel ve toplumsal öğrenme iç içe geçmektedir (Bozer, 2017). Smith (2003), işyerinde etkili bir öğrenme ortamının ana yönünün sosyal olarak yapılandırılmış bir öğrenme ortamı olduğunu vurgulamaktadır. Sosyal etkileşimin, bireye bilgi yapılandırması ve öğrenmesi için gerekli bağlamı ve uyarıcıyı sağladığı, böylece grubun kendi başına başarabileceklerinin ötesinde bireysel öğrenmeye katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir.

Haiyan, Walker ve Xiaowei (2017), öğretmen öğreniminin en önemli yönlerinden birinin öğrenme kültürü olduğunu savunur. Bir öğrenme kültürünün bileşenlerini, öğretmenlerin bilgiyi iş birliği içinde anlamasını, işlemesini, uygulamasını ve paylaşmasını sağlayan resmi kurallara sahip bir organizasyon yapısı, öğrenmeye değer verilen ve toplam başarının bir üyenin başarısına bağlı olduğuna inanılan bir okul kültürü olarak tanımlar. Ayrıca iyi bir öğrenme kültürünün örgütsel güven, sadakat, bağlılık ve iş tatmini ile bağlantılı olduğunu bildirmiştir. Jurasaitė-Harbison (2009), okul kültürünün üç bileşeninin, öğretmenlerin iş yerinde öğrenmelerini sağladığını veya engellediğini öne sürer. Bu bileşenler, okul liderliği, öğretmenler arasındaki profesyonel ilişkiler ve öğrenen olarak kişisel öğretmenlerin davranışları olarak sıralanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerin işyerleri okullardır. Okul, öğrencilere önceden belirlenmiş eğitim amaçlarını belirli bir zamanda ve belirli bir plana göre vermek üzere tasarlanmış tüm örgün eğitim kurumları (Adem, 2008: 9) olarak tanımlanmaktadır (Başaran, 2006). Profesyonel ortamlara sahip bir okul, öğretmenler için en önemli öğrenme ortamlarından biridir.

İşyeri, diğer çalışanların rehberliğinde ve günlük iş faaliyetlerinin bir parçası olarak düzenli öğrenme deneyimleri sağlayan, önceden öğrenilen bilgi ve becerileri pekiştiren ve yeni bilgi ve beceriler kazanma fırsatı sağlayan bir iş yeridir. Ancak iş yeri deneyimi, deneyimi

güncel tutmak için en etkili ortam iken, öğrenme için en uygun ortamın iş yeri olduğu söylenemez (Billett, 2014). Çünkü birçok işveren için çalışanların öğrenmesi bir öncelik değildir.

Öğretmenler aynı zamanda işlerini yaparken sürekli olarak yeni şeyler öğrenen veya öğrenmek zorunda olan bir grup profesyoneldir. Öğretmen öğrenimi alanlarından biri, belki de en önemlisi, sınıftır. Ana faktör öğrenci öğrenmesi olan okullar tasarlanırken öğretmen öğrenmesinin dikkate alındığını söylemek zor. Bu durum öğretmenlik çalışmalarında çalışmayı zorlaştıran etkenlerden biridir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı öğretmenlerin işyerine öğrenme yöntemlerinin belirlenmesidir. Yapılan çalışma ile öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeylerinin demografik özellikleriyle arasında bir bağ olup olmadığı test edilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyiyle demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
2. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri yaşa göre farklılık gösterir mi?
3. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri medeni duruma göre farklılık gösterir mi?
4. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri eğitim durumuna göre farklılık gösterir mi?
5. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeyleri mesleki kıdeme göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem kısmında araştırma deseni, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi detaylı bir şekilde açıklanmıştır.

2.1. Araştırma Deseni

Yapılan çalışmada öğretmenlerin işyerinde öğrenme düzeylerinin demografik özellikleriyle kıyaslanması sağlanmıştır. Tarama modellerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır (Karasar, 2003: 77-79).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini 2022 - 2023 eğitim - öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ve Bağcılar ilçelerinde görev yapan 188 öğretmen oluşturmuştur. Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin detaylar Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Cinsiyet Göstergeleri

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek		
	f	f	f	%
	121	67	188	100

Tablo 1 incelendiğinde 121 kadın katılımcı, 67 erkek katılımcı olmak üzere toplam 188 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

İş Yerinde Öğrenme Yöntemleri Ölçeği: Öztürk (2022) tarafından geliştirilen İş Yerinde Öğrenme Yöntemleri Ölçeğinde açımlayıcı faktör analizinde ölçeğin faktör yük değeri 0,45’ten düşük ya da binişik olduğu görülen yedi madde ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 21 madde ise dört alt boyutta toplanmış ve Tablo 11’deki gibi isimlendirilmiştir. Bu ölçek için KMO değeri 0,84 olarak bulunmuştur. Bu değere göre örneklem büyüklüğü faktör analizi için “iyi” düzeyde yeterlidir. Bartlett küresellik testi ise anlamlı sonuç vermiş ve verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiği görülmektedir

Yapılan faktör analizi sonunda oluşan dört alt boyut toplam varyansın % 64,14’ünü açıkladığı görülmektedir. Açıklanan varyansın %35,87’si Meslektaşlardan Öğrenme alt boyutu, %9,39’u Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme alt boyutu, %11,10’u İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme alt boyutu ve %7,78’i EBA’dan Öğrenme alt boyutu tarafından açıklanmıştır. Maddelerin faktör yük değerleri 0,56 ile 0,93 arasında değerler almıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alfa katsayısı incelenmiştir. Alt boyutların alfa katsayıları ise 0,83 ile 0,95 arasında değerler almıştır. Bu değerler bu alt boyutlarla toplanan verilerin “yüksek düzeyde güvenilir” olduğunun göstergesidir. Yine güvenilirlik

kapsamında ölçek maddelerinin iç tutarlılığının hesaplanmasında madde toplam puan korelasyon değerleri incelenmiştir. Bu değerler ise 0,48 ile 0,93 arasında değerler almıştır. Bu değerler ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğunun bir göstergesidir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Oluşturulan anketler Google Form aracılığıyla öğretmenler üzerinde uygulanmıştır.

2.5. Veri Analizi

Çalışmadaki analizler SPSS 25.0 paket programında T-testi ve Anova testleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Meslektaşlardan Öğrenme	Kadın	121	3,4591	,69957	1,124	,247
	Erkek	67	3,3034	,60385		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	Kadın	121	2,9201	,57538	,024	,336
	Erkek	67	2,9179	,62655		
İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	Kadın	121	2,7934	,64364	1,155	,855
	Erkek	67	2,6780	,67756		
EBA'dan öğrenme	Kadın	121	2,7163	,96385	-1,117	,032
	Erkek	67	2,8706	,79552		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	F	p
Meslektaşlardan Öğrenme	25-35	108	3,6056	,67669	9,301	,000
	36-45	65	3,2492	,58846		
	46-60	15	3,0133	,79809		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	25-35	108	2,9383	,64674	,262	,770
	36-45	65	2,9103	,51545		
	46-60	15	2,8222	,51357		
İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	25-35	108	2,7897	,70052	,452	,637
	36-45	65	2,7121	,61781		
	46-60	15	2,6571	,48234		
EBA'dan Öğrenme	25-35	108	2,6759	,94111	1,417	,245
	36-45	65	2,9077	,88488		
	46-60	15	2,8667	,71047		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 25-35 yaş arası katılımcıların puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Meslektaşlardan Öğrenme	Bekar	121	3,5610	,75257	2,114	,201
	Evli	67	3,3477	,62535		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	Bekar	77	2,9437	,69491	,846	,054
	Evli	111	2,9024	,51221		
İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	Bekar	77	2,7792	,74719	,468	,071
	Evli	111	2,7336	,58822		
EBA'dan öğrenme	Bekar	77	2,6537	,99184	-1,483	,085
	Evli	111	2,8529	,84050		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Meslektaşlardan Öğrenme	Lisans	159	3,4591	,69957	1,124	,247
	Yüksek Lisans	29	3,3034	,60385		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	Lisans	159	2,9130	,58456	-,217	,582
	Yüksek Lisans	29	2,9540	,64380		
İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	Lisans	159	2,7403	,64228	-,583	,265
	Yüksek Lisans	29	2,8177	,73827		
EBA'dan öğrenme	Lisans	159	2,7715	,88996	,007	,315
	Yüksek Lisans	29	2,7701	1,02005		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Meslektaşlardan Öğrenme	1-5 yıl	134	3,5433	,66834	8,469	,000
	6-10 yıl	34	3,3118	,63282		
	11-20 yıl	20	2,9200	,65341		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	1-5 yıl	134	2,9291	,64124	,262	,770
	6-10 yıl	34	2,8480	,39858		
	11-20 yıl	20	2,9750	,53605		

İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	1-5 yıl	134	2,7687	,69009		
	6-10 yıl	34	2,6513	,55628	,452	,637
	11-20 yıl	20	2,8143	,58829		
	1-5 yıl	108	2,6759	,94111		
EBA'dan Öğrenme	6-10 yıl	65	2,9077	,88488	1,417	,245
	11-20 yıl	15	2,8667	,71047		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme puanı okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev yapan katılımcıların puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı probleme ilişkin bulgular

İşyerinde öğrenme yönteminin mesleki kıdeme göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. İşyerinde Öğrenme Yönteminin Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

	Mesleki Kıdem	n	Ort.	ss	F	p
Meslektaşlardan Öğrenme	1-5 yıl	87	3,6966	,68258		
	6-10 yıl	41	3,3463	,54226	10,164	,000
	11-20 yıl	29	3,1724	,61348		
	21 yıl ve üzeri	31	3,0645	,66410		
Bilimsel ve Mesleki Kaynaklardan Öğrenme	1-5 yıl	87	3,0479	,68005		
	6-10 yıl	41	2,6992	,49049	3,484	,017
	11-20 yıl	29	2,8621	,46306		
	21 yıl ve üzeri	31	2,9032	,47292		
İnternet ve Sosyal Medyadan Öğrenme	1-5 yıl	87	2,8949	,73377		
	6-10 yıl	41	2,5226	,54362	3,287	,022
	11-20 yıl	29	2,6847	,59195		
	21 yıl ve üzeri	31	2,7189	,53387		
EBA'dan Öğrenme	1-5 yıl	87	2,7969	,99138		
	6-10 yıl	41	2,5610	,77258	1,759	,157
	11-20 yıl	29	2,7011	,94005		
	21 yıl ve üzeri	31	3,0430	,74903		

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme puanı mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev yapan katılımcıların puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin sürekli değişen dünyaya hızlı ve doğru bir şekilde uyum sağlamak için sürekli olarak yeni şeyler öğrenmesi gerekir. Bu amaçla, çalışma hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri işyerleri olan okullar, onlara öğrenme fırsatları sağlamalıdır. Öğretmenin öğrenmesini destekleyen bir okul ortamının belki de en önemli yönünün bir öğrenme kültürüne sahip olması olduğu söylenebilir.

188 öğretmen ile yapılan anket uygulaması sonuçları aşağıdaki gibidir:

Analiz sonuçlarına göre meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yaptığımız çalışmanın aksine Özdemir ve Köksal (2018), Köroğlu ve Sivacı (2017) ve Kolb ve Kolb (2013) öğretmenlerin işyerinde öğrenme stilleriyle cinsiyetleri arasında bir ilişkiye rastlamamışlardır.

Meslektaşlardan öğrenme puanı yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 25-35 yaş arası katılımcıların puanları daha yüksektir. Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Meslektaşlardan öğrenme, bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Meslektaşlardan öğrenme puanı okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev

yapan katılımcıların puanları daha yüksektir. Kolb ve Kolb (2013) yaptıkları araştırmada öğretmenlerin işyerinde öğrenme stilleriyle okulda görev yaptıkları süre arasında anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının okulda görev yapılan süre bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Meslektaşlardan öğrenme puanı mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Ortalama puanlara göre 1-5 yıl arası görev yapan katılımcıların puanları daha yüksektir.

Analiz sonuçlarına göre bilimsel ve mesleki kaynaklardan öğrenme, internet ve sosyal medyadan öğrenme, EBA'dan öğrenme puanının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Scricca (2008) yaptığı deneysel çalışmada öğretmenlerin öğrenme stilleri arasında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur.

4.1. Öneriler

Çalışmada öğretmenlerin iş yerinde öğrenme stilleri ve bu stillerin demografik özellikleriyle ilişkisi incelenmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda işyerinde öğrenme aracı olarak sosyal medya hususu derin olarak araştırılabilir.

Öğretmenlerin işyerinde öğrenme stillerinin daha derin araştırılması için nitel analiz tercih edilebilir.

Farklı türlerde okul türleri üzerinde araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (2008). *Eğitim planlaması* (4. ed.). Ankara: Ekinoks Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitime giriş*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Billett, S. (2014). *Conceptualising lifelong learning in contemporary times*. In T. Halttunen, M. Koivisto ve S. Billett (Eds.), *Promoting, Assessing, Recognizing and Certifying Lifelong Learning: International Perspectives and Practices*. Dordrecht Springer
- Bozer, R. (2017). İşyerinde öğrenme: yeni eğilimler ve perspektifler. *Eğitim Bilim Toplum*, 14(56), 124-134.
- Carmeli, A., Brueller, D. ve Dutton, J. (2009). Learning behaviours in the workplace: The role of high-quality interpersonal relationships and psychological safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26, 81-98.

- Haiyan, Q., Walker, A. ve Xiaowei, Y. (2017). Building and leading a learning culture among teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(1), 101-122.
- Jarvis, P. (2004). *An international dictionary of adult and continuing education*: Routledge.
- Jurasaite-Harbison, E. (2009). Teachers' workplace learning within informal contexts of school cultures in the United States and Lithuania. *Journal of Workplace Learning*, 21(4), 299-321.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kolb, A. ve Kolb, D. (2013). *The Kolb Learning Style Inventory 4.0: A comprehensive guide to the theory, psychometrics, Research On Validity And Educational Applications*
- Köroğlu, M. ve Sivacı, S. Y. (2017). Öğretmen adaylarının özel alan yeterlikleri ile öğrenme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(1), 471-483.
- Özdemir, O. ve Köksal, O. (2018). Öğretmen adaylarının öğrenme stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Tarih Okulu Dergisi (TOD)*, 512-525.
- Öztürk M. N. (2022). *Öğretmenlerin iş yerinde öğrenmesi ile öğrenme stilleri arasındaki ilişki*, (doktora tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Scricca, D. B. (2008). Administrative guidelines for staff development based on secondary-school teachers' learning styles: Impact on teachers' attitudes and classroom implementation *Retrieved*
- Senemoğlu, N. (2009). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya* (15. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Smith, P. J. (2003). Workplace learning and flexible delivery. *Review of Educational Research*, 73(1), 53-88.
- Terry, W. S. (2018). *Öğrenme ve bellek: temel ilkeler, süreçler ve işlemler* (B. Cingöz, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3(2), 130-154.