

**T.C.**  
**KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ**  
**FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**MATEMATİK VE FEN BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ**



**FEN BİLGİSİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ ORTAK ÇALIŞMA  
VE SANAL ORTAK ÇALIŞMA HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ**

**ÜLKE NURSAÇ KABUKLU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**PROF. DR. MEHMET ALTAN KURNAZ**

**ARALIK - 2020**  
**KASTAMONU**



## TAAHHÜTNAME

*Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu; ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını, bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini bildirir ve taahhüt ederim.*



Ülke Nursaç KABUKLU

## ÖZET

### YÜKSEK LİSANS TEZİ

#### FEN BİLGİSİ ÖĞRETMEN ADAYLARININ ORTAK ÇALIŞMA VE SANAL ORTAK ÇALIŞMA HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

ÜLKE NURSAÇ KABUKLU

KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
MATEMATİK VE FEN BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI  
FEN BİLGİSİ EĞİTİMİ  
DANIŞMAN: PROF. DR. MEHMET ALTAN KURNAZ

İnsanlar toplumda ortak bir amaç için birbirini tamamlayan becerilere sahip olan bireylerle oluşturdukları topluluklarda faaliyet gösterirler. Bu ortaklıkların yürütüldüğü yerlerden biride okullardır. Ortak çalışmalar okullarda öğrencilerin sosyal çevrelerinin artması, birlik beraberlik ruhu kazanması, problem çözme becerisi kazanması ve ortak çalışma becerisi kazanması için gereklidir. Günümüzde Covid-19 salgını nedeniyle yaşadığımız 'Yeni Normal' yürütülen ortaklıkların sanal ortamda gerçekleştirilmesine neden olmuştur. Bu çalışmanın amacı fen bilgisi öğretmen adaylarının ortak çalışmalar ve sanal ortak çalışmalar hakkındaki görüşlerini açıklamasını sağlamaktır. Bu araştırma özel durum çalışmasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunda Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan bir eğitim fakültesinin fen bilgisi öğretmenliği 4. sınıf öğrencileri yer almıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen iki farklı görüş formu uygulanmıştır. Görüş formlarının ilki öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşlerini tespit etmek için amacıyla hazırlanan 'Ortak Çalışma Görüş Formu'dur. İkincisi ise öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla olan 'Sanal Ortak Çalışma Görüş Formu'dur. Toplanan verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. Sonuçlara bakıldığında öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu ortak çalışmayı beraberlik ve yardımlaşma, sanal ortak çalışmayı ise ortak çalışmayı sanal ortamla desteklemek (whatsapp, e-mail) olarak tanımladıkları tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen adaylarının büyük çoğunluğuna göre ortak çalışmaların olumsuz yönlerinin paydaş ilgisizliği ve katılım eksikliği olduğu, sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün ise İnternetin dikkat dağıtması olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**ANAHTAR KELİMELER:**Fen bilgisi öğretmen adayları, birlikte çalışma, öğretmen eğitimi, sanal ortak çalışma.

Aralık 2020, 135 Sayfa

Bilim Kodu:11002

## **ABSTRACT**

### **MSC THESIS**

#### **OPINIONS OF CANDIDATE SCIENCE TEACHERS ON JOINT STUDY AND VIRTUAL JOINT STUDY**

**ÜLKE NURSAÇ KABUKLU**

**KASTAMONU UNIVERSITY INSTITUTE OF SCIENCE  
DEPARTMENT OF MATHEMATICS AND SCIENCE EDUCATION  
SCIENCE EDUCATION  
SUPERVISOR:PROF. DR. MEHMET ALTAN KURNAZ**

People operate in communities they have created with individuals who have complementary skills for a common purpose in society. Schools are one of the places where these partnerships are carried out. Working together is necessary for the students in schools to increase their social environment, to gain a spirit of unity, to gain problem solving skills and to gain joint working skills. The 'New Normal' we are experiencing today due to the Covid-19 epidemic caused partnerships to take place in a virtual environment. The purpose of this study is to enable pre-service science teachers to explain their views on joint study and virtual joint study. This research was carried out with the special case method. The participants consisted of prospective middle school science teachers at the final year of a teacher education program at a state university located in the Black Sea Region. As a data collection tool, two different opinion forms developed by the researcher were used. The first of the opinion forms is the "Joint Study Opinion Form" prepared in order to determine the opinions of the participants about the joint study. The second is the "Virtual Joint Study Opinion Form" which aims to determine the opinions of the participants about virtual joint study. Content analysis was used in the analysis of the collected data. When the results were examined, it was determined that the majority of the teacher candidates defined joint study as barbering and solidarity. It was determined that they defined joint study as supporting cooperation with virtual environment (whatsapp, e-mail). In addition, according to the majority of pre-service teachers, it was concluded that the negative aspects of joint study were workmate indifference and lack of participation, and the negative side of virtual joint study was the Internet's distraction.

**KEYWORDS:**Candidate science teachers, joint study, teacher training, virtual joint study.

December, 135 Page  
Science Code:11002

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimin süresince yardım ve desteğini hiçbir zaman esirgmeden her türlü imkanı sağlayarak beni yönlendiren, değerli fikirleri veengin bilgileriyle bana yol gösteren, beraber çalışmaktan büyük gurur ve mutluluk duyduğum, hem danışmanın hem rehberim olarak gördüğüm çok değerli hocam Prof. Dr. Mehmet Altan KURNAZ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu yolda beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, beni motive eden yol arkadaşlarım Arş. Gör Zeyneb Betül KAYA, Öznur ENGİN ve Meltem UMUR ÇİÇEK'e çok teşekkür ederim.

Bu günlere gelmemde çok emek harcayan, yaşamımın her aşamasında maddi manevi destek veren, her zaman yanımda olan, haklarını ne yapsam ödeyemeyeceğim canım annem Gülnaz KABUKLU, canım babam Mehmet KABUKLU ve biricik kardeşim İlkenur KABUKLU'ya tüm kalbimle teşekkür ederim.

ÜLKE NURSAÇ KABUKLU

Kastamonu, 2020

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa

<b>TEZ ONAYI</b> .....	<b>ii</b>
<b>TAAHHÜTNAME</b> .....	<b>iii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>x</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GRAFİKLER DİZİNİ</b> .....	<b>xii</b>
<b>SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>1. GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1.1 Araştırma Problemi .....	8
1.2 Araştırmanın Önemi .....	9
1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları .....	10
1.4 Araştırmanın Varsayımları .....	10
<b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	<b>12</b>
2.1 Ortak Çalışma Nedir.....	12
2.2 Ortak Çalışma Ne Değildir? .....	14
2.3 Ortak Çalışma Grubu Oluşturma.....	16
2.3.1 Plan Aşaması .....	19
2.3.2 Kurulum Aşaması.....	19
2.3.3 Fırtına Aşaması .....	19
2.3.4 Kural Koyma Aşaması .....	20
2.3.5 Başarma Aşaması .....	20
2.3.6 Dağılma Aşaması .....	21
2.4 Etkin Bir Ortak Çalışmanın Özellikleri.....	21
2.5 Ortak Çalışmanın Olumlu Yönleri .....	24
2.5.1 Ortak Çalışma Grubu İle Karar Vermenin Olumlu Yönleri.....	26
2.5.2 Ortak Çalışmanın Sorun Çözmede Sağladığı Yararlar .....	27
2.6 Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönü .....	28
2.6.1 Ortak Çalışma İle Karar Vermenin Olumsuz Yönleri.....	29
2.6.2 Ortak Çalışmanın Sorun Çözme Sürecine Sakıncaları.....	29
2.7 Sanal Ortamda Yürütülen Ortak Çalışma.....	30
2.7.1 Sanal Ortak Çalışmanın Olumlu Yönleri .....	32
2.7.2 Sanal Ortak Çalışmaların Olumsuz Yönleri.....	33
2.8 Ortak Çalışma İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	33
2.9 Sanal Ortak Çalışma İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....	38
<b>3. YÖNTEM</b> .....	<b>39</b>
3.1 Araştırmanın Yöntemi .....	39
3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu .....	40
3.3 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları.....	40
3.3.1 Ortak Çalışma Görüş Formu (OÇGF).....	41
3.3.2 Sanal Ortak Çalışma Görüşü Formu (SOÇGF).....	42
3.4 Veri Toplama Süreci .....	43

3.5	Verilerin Analizi.....	44
3.5.1	Ortak Çalışma Görüş Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi .....	44
3.5.1.1	Verilerin Kodlanması.....	44
3.5.1.2	Kategorilerin ve Daha Sonra Temaların Oluşturulması .....	45
3.5.1.3	Verilerin Kodlanması ve Temalara Göre Düzenlenmesi ve Tanımlanması.....	45
3.5.2	Sanal Ortak Çalışma Görüşü Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi .....	46
3.5.2.1	Verilerin Kodlanması.....	46
3.5.2.2	Kategorilerin ve Daha Sonra Temaların Oluşturulması .....	47
3.5.2.3	Verilerin Kodlara ve Temalara Göre Düzenlenmesi ve Tanımlanması .....	47
3.6	Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirlikm Çalışmaları .....	48
<b>4.</b>	<b>BULGULAR .....</b>	<b>49</b>
4.1	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Hakkındaki Görüşleri.....	49
4.1.1	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Ne Olduğuna Dair Görüşleri.....	49
4.1.2	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmaya İhtiyaç Duyduğu Durumlar .....	53
4.1.3	Öğretmen Adaylarının Etkin Bir Ortak Çalışmanın Genel Özellikleri Hakkındaki Görüşleri .....	58
4.1.4	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Oluştururken Dikkat Ettikleri Unsurlar.....	62
4.1.5	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Dersler Üzerindeki Etkisinin Olup Olmadığına Dair Görüşleri .....	68
4.1.5.1	Ortak Çalışmanın Dersler Üzerinde Olumlu Etkisinin Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Görüşleri.....	68
4.1.5.2	Ortak Çalışmanın Dersler Üzerinde Etkisinin Olmamasının Nedenlerini İfade Eden Öğretmen Adaylarının Görüşleri .....	73
4.1.6	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Süresince Yaşadıkları Sorunlar ve Bu Sorunların Üstesinden Nasıl Geldiklerine Dair Görüşleri.....	75
4.1.6.1	Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Paydaş İlgisizliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri .....	76
4.1.6.2	Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun İletişim Eksikliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri .....	79
4.1.6.3	Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Anlaşmazlık ve Fikir Ayrılığı Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri .....	80
4.1.6.4	Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Katılım Eksikliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri .....	83
4.1.7	Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönlerine Dair Görüşleri.....	85

4.1.8 Ortak Çalışmanın Olumlu Yönlerine Dair Düşünceler .....	89
4.2 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışma Hakkındaki Görüşleri .....	94
4.2.1 Öğretmen Adaylarının Etkin Bir Sanal Ortak Çalışmanın Genel Özellikleri Hakkındaki Görüşleri .....	95
4.2.2 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönlerine Dair Görüşleri.....	98
4.2.3 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın Olumlu Yönlerine Dair Görüşleri.....	100
4.2.4 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın Ne olduğuna Dair Görüşleri.....	102
<b>5. TARTIŞMA .....</b>	<b>105</b>
5.1 Birinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma.....	105
5.2 İkinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma .....	106
5.3 Üçüncü Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma .....	108
5.4 Dördüncü Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma.....	110
5.5 Beşinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma.....	111
5.6 Altıncı Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma.....	112
<b>6. SONUÇ .....</b>	<b>114</b>
<b>7. ÖNERİLER.....</b>	<b>116</b>
<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>118</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>126</b>
EK 1. Uzman Görüşüne Sunulan Form.....	126
EK 2. Pilot Uygulamada Kullanılan Veri Toplama Aracı.....	131
EK 3. Veri Toplama Aracı.....	133
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>135</b>

## ŞEKİLLER DİZİNİ

	<b><u>Sayfa</u></b>
Şekil 1.1 Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri (MEB, 2017).....	7
Şekil 2.1 Etkin Ortak Çalışmanın Özellikleri .....	22
Şekil 2.2 TÜİK 2017 yılı Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (TUIK, 2017).....	32
Şekil 3.1 Veri Toplama Aracı Oluşturma Süreci .....	41
Şekil 4.1 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmalar Sırasında Yaşadıkları Sorunlar .....	76

## TABLolar DİZİNİ

### Sayfa

Tablo 2.1	Ortak çalışma grupları, işbirlikli öğrenme grupları ve geleneksel öğrenme grupları arasındaki benzerlik ve farklılıklar.....	15
Tablo 3.1	Ortak çalışma görüş formuna ait kod, kategori ve tema çizelgesi.....	45
Tablo 3.2	Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri.....	47
Tablo 4.1	Ortak çalışmanın tanımına dair görüşler.....	49
Tablo 4.2	Ortak çalışmaya ihtiyaç duyulan durumlar.....	54
Tablo 4.3	Etkin bir ortak çalışmanın özellikleri hakkındaki görüşler.....	58
Tablo 4.4	Ortak çalışma oluştururken dikkat edilen unsurlar.....	63
Tablo 4.5	Ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu etkisi olduğuna yönelik görüşler.....	69
Tablo 4.6	Ortak çalışmanın dersler üzerinde bir etkisinin olmadığına ve bunun nedenine yönelik görüşler.....	74
Tablo 4.7	Öğretmen adaylarının paydaş ilgisizliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri.....	76
Tablo 4.8	Öğretmen adaylarının iletişim eksikliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri.....	79
Tablo 4.9	Öğretmen adaylarının anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri.....	81
Tablo 4.10	Öğretmen adaylarının katılım eksikliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri.....	83
Tablo 4.11	Ortak çalışmanın olumsuz yönleri.....	85
Tablo 4.12	Ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair düşünceler.....	90
Tablo 4.13	Etkin bir sanal ortak çalışma grubunun özellikleri hakkındaki görüşler.....	95
Tablo 4.14	Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri.....	98
Tablo 4.15	Sanal ortak çalışmanın olumlu yönleri.....	100
Tablo 4.16	Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmanın ne olduğuna dair görüşleri.....	102

## GRAFİKLER DİZİNİ

### Sayfa

Grafik 3.1. Ortak Çalışma görüş formunun analizine ait sayısallaştırılmış görsel örneği.....	46
Grafik 3.2. Sanal Ortak Çalışma görüş formunun analizine ait sayısallaştırılmış görsel örneği.....	47

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

### Kısaltmalar

<b>K</b>	: Katılımcı
<b>OÇGF</b>	: Ortak Çalışma Görüş Formu
<b>SOÇGF</b>	: Sanal Ortamda Yürütülen Ortak Çalışma Görüş Formu
<b>MEB</b>	: Milli Eğitim Bakanlığı
<b>TYÇ</b>	: Türkiye Yeterlik Çerçevesi

## 1. GİRİŞ

İnsanlar kendi yaşamını kolaylaştırmak adına birlikte çalışmaya başlamışlar ve geliştirdikleri birbirine bağlı sosyal yaşam tarzı neticesinde yaşamlarının her alanında birbirlerine ihtiyaç duymuşlardır. Birlikte çalışma ihtiyacı sosyal yaşam eyleminin başlangıcı olarak düşünüldüğünde, insanların hayatta kalabilmeleri ve yaşamlarını devam ettirebilmeleri için barınma, güvenlik gibi temel ihtiyaçları karşılayabilme çabası sonucu ortaya çıktığını tahmin etmek güç değildir. Temel ihtiyaçlarından biri olan yiyeceğe erişmek için beraber avlanmaya başlayan insanoğlu, bugün de aynı şekilde hayatın farklı alanlarında birlikte çalışmaya devam etmektedir (Cohen ve Levesque, 1991).

Karmaşık ve bir kişi tarafından başarılmasının zor olduğu görevleri yerine getirmek için insanlar içgüdüsel olarak diğer insanlarla ortaklık kurarlar. Kurulan ortaklıklarda uygun şartlar sağlandığı zaman insanlar daha önceden zorlandıkları karmaşık görevleri yapmakta zorluk çekmediğini fark ederler, ortak çalışmalar kurmayı artırırlar ve böylelikle kişilerde ortak çalışmalara yatkınlık sağlanır (Hardingham, 1997). Kurduğu ortaklıkları farklı koşullar altında da yeterlilikle yapabilen bireyler ortak çalışma becerisi kazanan bireyler olarak kabul edilir (Katzenbach ve Smith, 1998). İnsanlar birlikte toplumu oluştururlar ve toplum olarak birlikte ortak amaçlara yönelirler. Böylece birbirinden sorumlu ve birbirini tamamlayıcı nitelikteki yetenekleri ile ortak çalışmalarla amaca hizmet etmeye başlamışlardır. ‘Ortak çalışma nedir?’ sorusunun cevabı Bennett ve Galin (2013)’e göre, tanımlanan bir görevi yerine getirmek için birlikte çalışan insanların faaliyetleri şeklindedir.

İnsanlar modern yaşama geçtikçe, birbirlerine ihtiyaç duyduğu konular yani çalışmanın içeriği ve amacı da köklü değişimler geçirmiştir. Ortak çalışmaların, yetişen neslin gelişim düzeylerine, ilgi ve ihtiyaçlarına göre şekillenmesi toplumsal devamlılığın sürdürülebilmesi için zorunlu bir ihtiyaç olarak görülmektedir (Ağaoğlu, 2007). Yetişen nesiller de tıpkı ilk çağlardaki gibi toplumla iç içe yaşayacak ve çevresindeki bireylere ihtiyaç duyacak ve böylelikle ortak çalışmalar yürütecektir. Anlaşılacağı üzere ortak çalışma sadece geniş kapsamlı bilimsel

çalışmalar değildir. Bireyler iş yerinde, sokakta, spor salonunda, kütüphanede, laboratuvarında, resim atölyesinde, hemen hemen her yerde ve her eğitim ortamında insanların oluşturdukları çeşitli ortak çalışma grupları içinde de yer alır (Bennett ve Gadlin, 2013).

Ortak çalışma gruplarının oluşumunun görüldüğü bir diğer ortam ise okul ve sınıflardır. Öğrencilerin daha aktif ve üretken olmasını sağlamak ortak çalışmaların temelini oluşturur ve öğrencileri topluma hazırlamak, motivasyonunu arttırmak ve öğrencilere ortak çalışma becerisini kazandırmak için ortak çalışma faaliyetlerine ihtiyaç duyulmaktadır (Katzenbach ve Smith, 1998).

Bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı değişimler, bireyin ve toplumun da ihtiyaçlarının değişmesine yol açmıştır. Bu nedenle bireylerden beklenen roller de doğrudan etkilenmiştir. Bu değişim ile bireylerin üreten, problem çözebilen, eleştirel düşünebilen rollerinin yanı sıra bireylere girişimci, iletişim becerilerine sahip, toplumla işbirliği kurabilen vb. rollerde eklenmiştir (Bennett ve Gadlin, 2013). Öğrenciler tarafından edinilmesi beklenen görüş, inanç, tutum, davranış ve becerileri belirli sürelerde öğrencilere kazandırmanın yolu öğretim programından geçmektedir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) Öğretim Programının amaçlarına bakıldığında ortak çalışmaya yönelik açıklamalar aşağıda belirtildiği gibi yer almaktadır.

- *‘İlkokulu tamamlayan öğrencilerin kendi bireyselliğine ve gelişim düzeyine uygun olarak öz farkındalık çerçevesinde, öz güven ve öz disipline sahip, gündelik yaşamında ihtiyaç duyacağı temel düzeyde sözel, sayısal ve bilimsel akıl yürütme ile sosyal becerileri kazanmış, bunları aktif bir şekilde kullanarak topluma ayak uyduran ve iç içe yaşayabilen sağlıklı hayat yönelimli bireyler olmalarını sağlamak.’*
- *‘Ortaokulu tamamlayan öğrencilerin, ilkokulda kazandıkları yetkinlikleri geliştirmek suretiyle millî ve manevi değerleri benimsemiş, sorumluluklarını yerine getiren, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesinde yetkinlikleri kazanmış bireyler olmalarını sağlamak.’ (MEB, 2018).*

Yukarıda atfedilen maddelere göre, öğrencilerin temel düzeyde topluma ve toplum gerekliliklerine hazırlanması gerektiği esas alınmaktadır. Öğrencilerin günlük hayatta ihtiyaç duydukları sosyal becerileri kazanmış olmalarını ve toplumla iç içe yaşayabilen sağlıklı birey olmalarını sağlamak gerektiği göz önüne alınca ortak çalışmanın temeli kurulabilir. Türkiye’de MEB 21. yüzyıl öğrenci profili ve becerilerini Türkiye Yeterlilik Çerçevesinde (TYÇ) tanımlamaktadır (EARGED, 2011). TYÇ yetkinlikleri Millî Eğitim Bakanlığı Öğretim Programının amaçlarının arasındadır. Öğrencilerin sosyal, kişisel, akademik ve toplumda ihtiyaç duyacakları beceri yelpazeleri olan yetkinlikler TYÇ’ye göre belirlenmiştir. TYÇ’nin 2 anahtar yetkinliği ortak çalışma becerisini belirlemekte ve aşağıdaki gibi tanımlamaktadır:

- *‘Kişisel, kişilerarası ve kültürlerarası yetkinlikleri içeren sosyal ve vatandaşlıkla ilgili yetkinlikler; bireylerin değişen toplum ve çalışma hayatına etkili ve yapıcı biçimde katılmalarına imkân tanır. Gerektiğinde çatışmaları çözecek demokratik ve aktif katılım kararlılığına dayalı olarak medeni hayata tam katılmaları için donatmaktadır.’*
- *‘Bireyin fikirlerini eyleme dönüştürme becerisini ifade eden İnisiyatif alma ve girişimcilik yetkinliği: planlama yapma ve proje yönetme yeteneğini de içerir. Bu yetkinlik, bireyleri sadece eve değil aynı zamanda topluma da hazırlar.’* (TYÇ, 2015).

TYÇ’in bu 2 anahtar yetkinliğine bakıldığında bireylerin içinde buldukları topluma ve çalışma hayatına aktif bir şekilde katılmasına imkan sağlamalarını hedeflemiştir. Bu yetkinliklerin bireylerin ortak çalışabilme becerilerine sahip olmaları gerektiğine değinildiği açıktır. Ortak çalışmalarda bireylerin sorunsuz bir şekilde bir arada durabilmeleri çalışmalarını doğrultusunda plan yapabilmeleri ve planı uygulayabilmeleri gerekmektedir (Bennett ve Gadlin, 2013).

Benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) 33 kurum tarafından desteklenmiş ve 21 eyalette uygulanan ‘Partnership for 21st Century Learning (P21)/ 21. Yüzyıl Öğrenme Ortaklığı’ adlı proje, 21. yy. becerilerinin öğretimde öğretmenlerin ve okulların akademik konularda bütünleşmelerini sağlamak için ortak

bir vizyon geliştirmiştir (Gelen, 2017). 21. yzyıl becerilerini ‘öğrenme ve yenilikçilik becerileri’, ‘bilgi, medya ve teknoloji becerileri’ ve ‘yaşam ve kariyer becerileri’ olarak gruplayan P21 tarafından belirlenmiş olan bu beceriler ABD ve dünyada yaygın olarak onay görmektedir (21. Yzyıl Öğrenme Ortaklığı-P21, 2017).

P21’e göre öğrenme ve yenilikçilik becerilerine bakıldığında;

- yaratıcılık (creativity),
- eleştirel düşünme (critical thinking),
- iletişim (communication),
- işbirliği (collaboration)

başlıkları dikkat çekmektedir. Bu beceriler baş harflerine göre kodlanarak 4C becerileri olarak ifade edilmektedir (P21 Headquarters). 4C becerilerinden ortak çalışmayı önceleyen becerileri işbirliği ve iletişim becerileridir. Bu beceriler en basit tanımıyla başkaları ile işbirliği yapmadır ve bireyler işbirliği içerişinde çalışabilmesi için etkili iletişim becerilerine sahip olması gerekir. Bu alt beceri bireylerin, ortak bir hedefi gerçekteştirmeleri için çeşitli gruplar oluşturması, bu gruplarla aktif bir şekilde çalışabilmesi, esnek ve istekli bir şekilde çalışma yapması gerektiğini belirtmiştir (Trilling ve Fadel, 2009). İşbirliği becerisi sayesinde bireyler, birlikte çalışma sorumluluğunu üstlenmeyi ve her paydaşın yaptığı bireysel katkılara değer vermeyi öğrenmektedir (National Research Council, 2012). Bu beceriler birçok kez çalışılmıştır ve evrensel boyutlarda ele alınarak 21. yzyıl insanının kompleks problemlerini toplumla iç içe ortak çalışmalar kurarak çözmeye önemli bir yapı taşı olmuştur (21. Yzyıl Öğrenme Ortaklığı-P21, 2017). Bununla birlikte 21. yzyıl problemleri, 21. yzyıl organizasyonlarına ihtiyaç duyar (Gelen, 2017). Teknolojinin gelişimi ve İnternet’in keşfiyle birlikte bu probleme çözümleri elektronik bilgi ve iletişim teknolojilerinin (e-mail, video, konferans vs.) kullanarak sanal ortamlarda da ortak çalışmalar kurarak çözülebilmektedir (Atkinson, 2001). Sanal ortak çalışma temelde uzaklık ve/veya zaman olarak dağıtılmış paydaşlarının bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla bir ortak amaç üzerinde çalışmasıdır (Townsend vd. 2000; Edwards ve Wilson, 2004).

21. yüzyıl becerileri eğitimin hedeflerini yeniçağın ihtiyaçları doğrultusunda yeniden tanımlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır ve bu yüzyılın öğrenenleri bu becerilere sahip olmalıdırlar (Trilling ve Fadel, 2009). Bu becerilerden biri de ‘Bilgi medya ve teknoloji becerileridir (Trilling ve Fadel, 2009). Bireyler üstlendikleri görevi başarıyla gerçekleştirmek için medya ve teknoloji becerilerine sahip olması, paydaşları kendi içinde iletişim ve eşgüdüm sağlamaları ve iş birliği yapmaları gereklidir (Pauleen, 2004).

Günümüzde Covid-19 virüsün yüksek bulaşıcı özelliğinden dolayı yayılımını yavaşlatmak için esnek çalışma, evden çalışma, dönüşümlü çalışma gibi uygulamalara geçilmiştir ve bu önlemler bağlamında okullar ve üniversiteler de bu uygulamalara dahil edilmiştir (Bozkurt vd. 2020; Bozkurt ve Sharman, 2020; Doghonadze vd. 2020; Gupta ve Goplani, 2020). Pandemi sebebiyle eğitim kurumlarının kapatılması sonucu yaklaşık 1,6 milyar öğrencinin eğitimi kesintiye uğramıştır (UNICEF, 2020). Kesintiye uğrayan eğitimi telafi etmek adına tüm dünyada pek çok eğitim kurumunda uzaktan eğitim uygulamalarıyla işe koşulmuştur. Uzaktan eğitimde doğru dengeyi sağlamak etkili ve verimli bir öğrenme sürecinin sağlanabilmesi, anlamlı öğrenme tecrübelerinin yaşanabilmesi için önemlidir (Anderson, 2003).

Bununla birlikte pandemi sürecinde sanal ortamlarda eş-zamanlı (Henriksen vd. 2020; Sidpra vd. 2020) ve eş-zamansız (Lowenthal vd. 2020) çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Eş zamanlı çalışmalarda içeriklerin sunulması yüz yüze çalışmayı taklit ederek Zoom benzeri programların kullanılmasıyla gerçekleşir (Degges-White, 2020; Waddingham, 2020). Ancak çalışmalar bunla sınırlandırılmamalı eş zamanlı çalışmaların yanında eş zamansız çalışmalarla dengeli bir çalışma yapmak gerekmektedir (Degges-White, 2020; Wiederhold, 2020). Sanal ortamda yürütülen çalışmaların tanımlamalarındaki farklılıklar, aynı anlamı taşıyan çok sayıda terimin de ortaya çıkmasına yol açmıştır. ‘Telecommuting’, ‘evden çalışma’, ‘e-çalışma’, ‘uzaktan çalışma’, ‘mesafeli çalışma’, ‘dağıtılmış çalışma’ veya ‘esnek çalışma’ gibi kavramlar özü itibariyle sanal ortamda yürütülen ortak çalışmayı ifade etmektedir (Parkkola, 2003; Meşur, 2010; ILO, 2016). Bu terimler genel olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı olanaklarla ve geleneksel bir sınıfın/çalışma ortamının

dışında gerçekleştirilen bir esnek çalışma biçimini ifade etmektedir. Pandemi gerçeği bizi sanal ortamda ortak çalışmalar yürütmeye itmiştir ancak hem öğrencilerin (Alipio, 2020) hem de eğitimcilerin (Ali, 2020) kriz süresince ihtiyaç duyulan dijital yeterlilik ve becerilere (Deshmukh, 2020) eksiksiz bir şekilde sahip olmadıklarını göstermiştir (Bozkurt vd. 2020).

P21’de yaşam ve kariyer becerileri ‘esneklik ve uyum’ , ‘girişimcilik ve özyönetim’, ‘sosyal ve kültürlerarası beceriler’, ‘üretkenlik ve mesuliyet’, ‘liderlik ve sorumluluk’, gibi alt becerileri içermektedir (21. Yüzyıl Öğrenme Ortaklığı-P21, 2017). Yaşam ve kariyer becerilerinden ‘girişimcilik ve özyönetim’, ‘üretkenlik ve mesuliyet’ ve ‘liderlik ve sorumluluk’ becerisi ortak çalışmayı temel almaktadır. Bu üç beceri ‘kaliteli ürünler için ortak çalışma kurma’, ‘ortak çalışmalara tam zamanında, güvenilir ve aktif katılım sağlama’, ‘ortak çalışma grubunun çeşitliliğine saygı gösterme’ ve ‘Sonuçlardan sorumlu olma’ gibi alt becerileri sunmuştur (21. Yüzyıl Öğrenme Ortaklığı-P21, 2017).

P21 projesi çerçevesinde 21.yy becerileri incelendiğinde, bireylerin ortak çalışmalar kurmalarının önemli olduğu ve üzerinde durulduğu görülmektedir. Bilginin sadece okulda öğrenilmediğini ve öğrenmenin yaşam boyu devam ettiğini ele alırsak başkaları ile etkili iletişim kurma ve ortak çalışma becerilerine sahip olma ihtiyaç duyduğumuz temel becerilerdir. Dünyadaki birçok öğretim programında bu becerilerin çoğu yerini almaya başlamıştır (Trilling ve Fadel, 2009).

Bireylere bu becerilerin kazandırılmasında öğretmenler önemli bir role sahiptir. Öğretmen, öğrenme ve öğretme süreçlerinin temel öğelerinden biridir. Öğrenciyle sürekli etkileşim içinde olan, eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve temel becerileri öğrenciye kazandıran kişidir. Öğretmenlerin bireyleri topluma yani ortak yaşam alanlarına hazırlamaları ve ortak çalışma becerisini kazandırması gerekmektedir (Hardingham, 1997). Öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmek için sahip olması gereken bilgi beceri ve tutumlar öğretmen yeterlikleridir (MEB, 2017). Bunlar; Meslek Bilgisi, Meslek Becerisi ve Tutum ve Değerlerdir. Bu yeterlikler birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayıcıdır (Şekil 1.1).

<b>A Mesleki Bilgi</b>	<b>B Mesleki Beceri</b>	<b>C Tutum ve Değerler</b>
<b>A1. Alan Bilgisi</b> Alanında sorgulayıcı bakış açısını kapsayacak şekilde ileri düzeyde kuramsal, metodolojik ve olgusal bilgiye sahiptir.	<b>B1. Eğitim Öğretimi Planlama</b> Eğitim öğretim süreçlerini etkin bir şekilde planlar.	<b>C1. Millî, Manevi ve Evrensel Değerler</b> Millî, manevi ve evrensel değerleri gözetir.
<b>A2. Alan Eğitimi Bilgisi</b> Alanının öğretim programına ve pedagojik alan bilgisine hâkimdir.	<b>B2. Öğrenme Ortamları Oluşturma</b> Bütün öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği sağlıklı ve güvenli öğrenme ortamları ile uygun öğretim materyalleri hazırlar.	<b>C2. Öğrenciye Yaklaşım</b> Öğrencilerin gelişimini destekleyici tutum sergiler.
<b>A3. Mevzuat Bilgisi</b> Birey ve öğretmen olarak görev, hak ve sorumluluklarına ilişkin mevzuata uygun davranır.	<b>B3. Öğretme ve Öğrenme Sürecini Yönetme</b> Öğretme ve öğrenme sürecini etkili bir şekilde yürütür.	<b>C3. İletişim ve İş Birliği</b> Öğrenci, meslektaş, aile ve eğitimin diğer paydaşları ile etkili iletişim ve iş birliği kurar.
	<b>B4. Ölçme ve Değerlendirme</b> Ölçme ve değerlendirme, yöntem, teknik ve araçlarını amacına uygun kullanır.	<b>C4. Kişisel ve Mesleki Gelişim</b> Öz değerlendirme yaparak, kişisel ve mesleki gelişimine yönelik çalışmalara katılır.

Şekil 1.1 Öğretmenlik Mesleği Yeterlikleri (MEB, 2017)

Şekil 1.1’de tutum ve değer yeterliğinin alt yeterliklerine bakıldığında iletişim ve iş birliği boyutunda öğretmenlerin meslektaşlarıyla, zümreleriyle, okul idarecileriyle, velilerle ve öğrencilerle iletişim ve işbirliği halinde olmasının vurgulandığı görülmektedir. Öğretmenlerin bu şekilde eğitimin diğer paydaşlarıyla iletişim halinde olması ve işbirliği kurması, öğretmenlerin ortak çalışmalar yürütmesidir. Öğretmen yetiştirme eğitiminde geleceğin öğretmenlerine kazandırılması gereken en önemli durumlardan biri de öğretmen yeterlilikleridir (Alpaydın vd. 2019). Öğrencilere ortak çalışma becerisini aşılacak olan öğretmenin bu yeterliğe sahip olması gerekmektedir. Öğretmenlerin ortak çalışma yeterliğine sahip olması öğrenci başarısıyla doğru orantılıdır bu yüzden ortak çalışma yeterliğine sahip olan öğretmenler öğrencilere olumlu bir katkıda bulunabilirler (Goddard ve Goddard, 2001). Okullar için ortak çalışma yeterliği, okullardaki öğretmenlerin öğrenciler üzerinde olumlu etki uyandıracak davranışları yerine getirmesi ve bunun bir bütün olarak düzenleyerek değerlendirilmesidir (Goddard ve Goddard, 2001).

Fen eğitiminde, öğrenciye fen süreçlerinin sunulmasının yanında iletişim kurma, ortak çalışma ve sorumluluk becerilerin geliştirilmesi sağlama ve bu ortamların var olmasını sağlama gibi gereklilikleri de içeren bir süreçtir (Dube P. E., 1990). MEB

Fen Bilimleri Dersi Öğretim Programında alana özgü becerilere bakıldığında; bilimsel süreç becerileri, yaşam becerileri ve mühendislik ve tasarım becerilerini kapsamaktadır (MEB, 2018). Yaşam becerileri: bilimsel bilgiye ulaşılması ve bilimsel bilginin kullanılmasına bağlı analitik düşünme, iletişim, yaratıcılık, karar verme, girişimcilik ve birlikte çalışma gibi temel yaşam becerilerini içine almaktadır. Bu becerileri ortak çalışma becerisinin gelişimini destekleyici niteliktedir. Öğretmen adaylarının ortak çalışma gruplarında faaliyetler uygulaması paydaşları ile problem çözmesi, açık uçlu laboratuvar çalışması yapması, sınavlara hazırlanması, öğrencilerin öğrenme faaliyetlerinde aktif olmasını ortak çalışma becerisi kazanmasını sağlar (Katzenbach ve Smith, 1998; Bowen, 2000). Ortak çalışmanın her alanda olduğu gibi eğitimde de büyük bir yerinin olduğu 21. yy becerileri arasında yer aldığı ve öğrencilere kazandırılması gerektiği açıktır. Yetişen nesle ortak çalışma becerisini kazandırılmasında en önemli rollerden biri öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenin ortak çalışma becerisine sahip olması önemli bir yetkinliktir. Ortak çalışma becerisine sahip olmayan öğretmenler öğrencilerine bu beceriyi kazandırmakta yetersiz kalmaktadır (Katzenbach ve Smith, 1998). Ortak çalışmayı temel alan ve geliştirilmesine yönelik farklı alanlarda ve eğitimde yapılan uluslararası çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmalar bireylere ortak çalışma becerisi kazandırmak ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerinin yapılması gerektiği işaret etmektedir (Webb, 1989; Dube P. E., 1990; Johnson ve Johnson, 2010). Buna karşın ulusalda eğitimde ortak çalışmayı temel alan ilgili bir araştırma bulunmamıştır. Bununla birlikte ortak çalışma becerisi eğitim sürecinde önemli bir gereklilik olduğu için bu alanda çalışmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür. Yapılan bu tez çalışmasında amaç ortak çalışmalar ve sanal ortak çalışmalar hakkında öğretmen adaylarının görüşlerini açıklamasını sağlamaktır. Çalışmanın elde edilecek sonuçlarla, mevcut durumları görme ve varsa eksikliklere dair çözüm önerileri getirme konularında önemli olduğu düşünülmektedir.

## **1.1 Araştırma Problemi**

Bu çalışmada temel araştırma problemi ‘Fen Bilimleri öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşleri nedir?’ ve ‘Fen Bilimleri öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma hakkındaki görüşleri nedir?’ sorularına yanıtlar aramaktır. Bu problem

doğrultusunda, aşağıda yer alan alt problemler belirlenmiş ve araştırma dahilinde incelenmiştir.

1. Ortak çalışmanın öğretmen adayları için anlamı nedir? Öğretmen adayları hangi durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyar?
2. Öğretmen adaylarının ortak çalışma oluştururken dikkat ettikleri unsurlar nelerdir? Öğretmen adayları için etkin bir ortak çalışma grubu ne anlama gelir?
3. Öğretmen adaylarının ortak çalışma yürütürken sıkça rastladığı sorunlar ve üstesinden gelme yolları nelerdir? Öğretmen adayları için ortak çalışmanın ders üzerinde bir etkisi var mıdır?
4. Öğretmen adayları için ortak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönü nelerdir?
5. Sanal ortak çalışmanın ve etkin sanal ortak çalışma grubu öğretmen adayları için anlamı nedir?
6. Öğretmen adayları için sanal ortak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönleri nelerdir?

## 1.2 Araştırmanın Önemi

İnsanlar yaşamlarının her alanında ve eğitimde ortak çalışmaya ihtiyaç duymuşlardır. 21.yy becerilerinde ortak çalışmanın önemli bir yerinin olmasına rağmen fen eğitimiyle ilintili ortak çalışma faaliyetlerini ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde sanal ortak çalışmalara çoğu alanda artan ilgiye rağmen, bu kavram akademik yayınlarda çok az işlenmiştir. Bu kapsamda yapılmış çalışmalar incelendiğinde, ortak çalışmaların faaliyetlerinin ortaklıklar üzerindeki etkisine yönelik (Little ve Madigan, 1997; Alpert ve Bechar, 2007; Luden vd. 2017) ve ortak çalışmanın dersler üzerindeki etkisine yönelik (Hoy ve Hoy, 2004; Moran ve Bar, 2004; Goddard vd. 2007) çalışmalar bulunmuş ancak fen bilgisi öğretmen adaylarıyla çalışılmadığı ve kapsamlı nitel çalışmaların yapılmadığı sonuçlarıyla karşılaşılmıştır. Çalışmanın öğretmen adaylarının ortak çalışma, sanal ortak çalışma hakkındaki görüşlerini ortaya konması beklenmektedir. Covid-19 salgını nedeniyle yaşadığımız 'Yeni Normal' yaşam tarzında sanal ortamda ortak çalışmanın

niteliklerine yönelik çalışmalara ihtiyaç hâsıl olmuştur. Bu nedenle araştırmanın öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşlerini göstermesi bakımından alana katkı sunacağı ve önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmadan elde edilecek veriler, öğretmen adaylarının ortak çalışma faaliyetlerine nasıl yaklaştıklarının ve fen sınıflarında oluşturacakları ortak çalışmalara ne kadar hazır olduklarına dair fikir verebileceği öngörülmüştür. Özellikle ortak çalışma faaliyetlerinin ortak çalışma becerisini kazandırdığı gibi etkileri düşünüldüğünde öğretmen adaylarının ortak çalışmalar hakkındaki görüşleri eğitimi zenginleştirmek için önemli katkı sağlayabilecektir. Öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşleri bağlamında daha sonra gerçekleştirilebilecek ortak çalışma faaliyetleri uygulamaları için önemli ipuçları elde edinilebilir.

### **1.3 Araştırmanın Sınırlılıkları**

Bu araştırma bazı sınırlamalar doğrultusunda yapılmıştır. Bu sınırlamalar aşağıda belirtildiği gibidir

1. Çalışmanın örneklemini, Batı Karadeniz’de yer alan bir üniversitenin Fen Bilgisi Öğretmenliği Anabilim Dalı’nda öğrenim gören 52 öğretmen adayı (4. sınıf) ile sınırlıdır.
2. Öğretmen adaylarının görüşlerine dair değerlendirmeler ortak çalışma görüşme forumundan elde edilen verilerle sınırlıdır.
3. Araştırmadan elde edilen bulgular, araştırmacı tarafından yapılan analizlerle sınırlıdır.

### **1.4 Araştırmanın Varsayımları**

Bu çalışma bazı varsayımlar göz önünde bulundurularak yürütülmüştür. Bu varsayımlar aşağıda sıralandığı gibidir

1. Araştırmacının analizleri yapmada yeterli olduğu varsayılmıştır.

2. Veri toplama araçlarının hazırlanması ve verilerin analiz edilme süreçlerinde görüşleri alınan uzmanların samimi ve objektif davrandıkları varsayılmaktadır.
3. Öğretmen adaylarının araştırma sürecinde uygulanan veri toplama araçlarına samimi ve objektif cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.
4. Araştırmada yapılan analizlerin güvenilirliğinin uygun olduğu varsayılmıştır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma kapsamında yapılan analizle ve doğrultusunda elde edilen bulgularla ilgili konular hakkında tanımlamalar yapılacaktır. Bu kapsamda ortak çalışmadan, ortak çalışmanın oluşum aşamasından, olumlu ve olumsuz yönlerinden, sanal ortak çalışmadan ve ilgili alan yazından bahsedilmiştir.

### 2.1 Ortak Çalışma Nedir

Ortak çalışmalar, ortak bir amaç için ortak performanslar sergileyen, birbirini tamamlayan becerilere sahip olan az sayıda insanın oluşturduğu toplulukların faaliyetleridir (Bennett ve Gadlin, 2013). Ortak çalışma zorlukların üstesinden gelmek ve başarıya ulaşmak için birlikte hareket eden insan topluluğunun yaptığı eylemlerdir ve bu topluluklar ortak çalışma grubu olarak adlandırılmaktadır (Duke Corporate Education, 2005). Ortak çalışma, farklı geçmişleri, beceri ve bilgileri olan ve bazı durumlarda farklı alanlarında faaliyet gösteren paydaşların bir araya gelmesiyle de oluşur (Bennett ve Gadlin, 2013). Örneğin trafikte kurallara uyarak birlikte ilerleyen araçları ve bunların sürücüleri ortak çalışma grubu olarak nitelendirilemeyeceğini belirtmişlerdir (Cohen ve Levesque, 1991). Ancak konvooya dahil olan araçlar aynı yerden yola çıkıp aynı yere varmayı hedefledikleri için ortak çalışma grubuna dahil olduklarını söylemişlerdir. Yani ortak çalışma farklı alanlarda uzman, farklı yeteneklere, bilgi ve becerilere sahip bireylerin aynı konu çerçevesinde sorumluluk üstlenerek sorumluluklarını paylaşmasına denir (Katzenbach ve Smith, 1998). Bir diğer tanıma göre ise; ortak çalışmalar yani kurulan ortaklıklar, becerileri ve bilgileri farklı olan paydaşların yeteneklerini üstlenilen bir görevi yerine getirmek için birleştirmesine denir (Cohen ve Levesque, 1991). Bu tanımlardan hareketle, ortaklaşa çalışma ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen farklı bilgi ve beceriye sahip bireylerin birbirlerini tamamlamak için yaptıkları faaliyetlerdir. Başka bir deyişle, bir çalışma için bir grup insanın yeteneklerini paylaşarak ve birleştirerek çalışmanın verimliliğini arttırması ve kaliteli sonuçlar elde etmesi için gösterdikleri faaliyetlerdir.

Ortak çalışma grubu ise kendilerini bir bütün olarak gören, ortak koydukları hedefe birlikte giden, birbirini tamamlayan yetenekteki kişilerden oluşan insan grubudur (Katzenbach ve Smith, 1998). Ortak çalışma birbirlerini tamamlayıcı becerilere sahip bireylerin yani paydaşların ortak bir hedefe ulaşmak için çalışmasına denir. Paydaşların oluşturduğu bu gruba ise ortak çalışma grubu denmektedir (Bennett ve Gadlin, 2013).

Ortak çalışmaların amaçlarına ulaşip ulaşamayacakları, paydaşların amaca ulaşmak için çalışmaya ayırdıkları zamana, gerekli yetkiye ve yeterliliğe sahip olmalarına ve çalışma olanaklarına vb. durumlara bağlıdır (Bennett ve Gadlin, 2013). Bunu içinse ortak olarak sorumluluk duydukları görevleri yerine getirmek için bireylerin doğal bir şekilde bir araya gelmesi gerekmektedir (Katzenbach ve Smith, 1993).

Sınıf ortamında öğrencilerin paydaşlarını kendileri seçtikleri durumda, birbirini tamamlayan yetenekteki kişileri bulma ihtimalleri daha fazladır ve böylelikle doğru paydaşlarla kurulan ortak çalışma gruplarında, ortak amaç, kurallar, çalışma alışkanlıkları ve işbirliği gibi temel bileşenler oluşur (Bennett ve Gadlin, 2013). Ortak çalışanlarda paydaşlar, çalışma kaynaklarını koordine edebilen, hedefe ulaşmak için bir yol çizebilen bireyler olmalıdır. Ortak çalışma gruplarında paydaşlar önceden belirlediği hedefler doğrultusunda amaca ulaşmak için bir araya gelirler ve doğal bir şekilde oluşum gösteren ortak çalışma gruplarında güven yüksektir (Bennett ve Gadlin, 2013). Ortak çalışmaya zorlanmış gruplarda lider kavramı oluşabilir ve baskın bir karakterin varlığına çalışmayı kötü yönde etkileyebilir ve bu yüzden ortak çalışmalarda lider kavramının olmaması gerekmektedir (Bennett ve Gadlin, 2013). Aynı zamanda düzenli olarak toplantılar düzenlemek etkili bir iletişime sahip olmak için ve fikir ayrılıklarını destekleme için ortak çalışmalarda olması gereken şartlardan bir tanesidir (Katzenbach ve Smith, 1993). Ortak çalışma sadece bireylerin bir arada bulunma veya yakın çalışma içgüdüleri değildir aynı amaca yürüten paydaşların birlik olmasıdır ve bu düzenli toplanma fiziki ve/veya sanal ortamlarda olabilir.

## 2.2 Ortak Çalışma Ne Değildir?

Hayatımızın her alanında olduğu gibi okullarda da özellikle öğrencilere ortak çalışma becerisi kazandırmak için ortak çalışmalar yürütülmektedir. Ancak okullarda yürütülen ortak çalışmalar işbirlikli öğrenmeyle karıştırılmaktadır. İşbirlikli öğrenme, öğrencilerin ortak amaçlar doğrultusunda 3-5 kişilik küçük gruplar halinde birlikte çalıştığı ve birbirlerinin öğrenmelerine yardımcı oldukları öğrenme yöntemidir (Slavin, 1983; Açıkgöz, 1992). İşbirlikli öğrenmenin gerçekleştiği sınıflar görüntü bakımından geleneksel öğretim yapan sınıflardan farklıdır. Sınıflarda oluşan küçük gruplarda öğrenciler birbiriyle etkileşim halindedir. Ortak çalışmalar ise bir öğretim yöntemi değildir. Ortak çalışmalarda öğrenciler ortak bir amaç/ödev için bir araya gelirler belirlenen süre içerisinde çalışmalarını sınıflarda veya sınıf dışında sürdürebilirler. Ortak çalışmalar işbirlikli öğrenmeyle olduğu gibi geleneksel grup çalışmasıyla da karıştırılmaktadır. Geleneksel grup çalışması, öğrencilerin küçük gruplar oluşturmasını isteyip ve onların yakın oturmasını sağlayıp, öğrencilerin iş birliği yapacağını düşünmektir (Johnson ve Johnson, 1990). Ortak çalışma grupları, işbirlikli öğrenme grupları ve geleneksel öğrenme grupları arasındaki farklar ve benzerlikler Tablo 2.1'deki gibidir (Gömleksiz, 1993; Bennett ve Gadlin, 2013).

Tablo 2.1 Ortak çalışma grupları, işbirlikli öğrenme grupları ve geleneksel öğrenme grupları arasındaki benzerlik ve farklılıklar

<b>Ortak çalışma grupları</b>	<b>İşbirlikli öğrenme grupları</b>	<b>Geleneksel öğrenme grupları</b>
Olumlu bağlılık vardır.	Olumlu bağlılık vardır.	Olumlu bağlılık yoktur.
Bireysel sorumluluk önemlidir.	Bireysel sorumluluk önemlidir.	Bireysel sorumluluk yoktur.
Liderlik paylaşılır.	Liderlik paylaşılır.	Liderlik tek bir bireye aittir.
İşbirliğinin sağlanması yapılacak görevden daha önemlidir.	Yapılacak görev ve iş birliği önemlidir.	Yalnızca görev önemlidir.
Öğrenciler ihtiyaç duydukları zaman öğretmenden yardım alırlar.	Öğretmen, öğrencileri izler ve müdahale eder.	Öğretmen grup işlevini göz ardı eder.
Öğretmen grup oluşumuna rehberlik eder ve bireyler gruplarını kendi seçer.	Grupları öğretmen oluşturur.	Grupları öğretmen oluşturur.
Ders dışında uygulanan bir çalışma sistemidir.	Derste uygulanan bir öğretim yöntemidir.	Derste uygulanan bir öğretim yöntemidir.

Tablo 2.1 incelendiğinde ortak çalışma gruplarında ve geleneksel öğrenme grupları arasında benzerlik olmadığı ancak işbirlikli öğrenme gruplarında benzer özellikler olduğu açıktır. Gruplarda olumlu bağlılığın ve bireysel sorumluluğun olması ve lider kavramının olmaması bu benzerliklerdendir. Bu benzerliklerden ilki olan olumlu bağlılıkta, hepimiz birimiz, birimiz hepimiz için anlayışı vardır. Olumlu bağlılığa sahip gruplarda öğrenciler, ortak bir amaç için birbirlerinin öğrenmelerine yardımcı olurlar. Sahip oldukları kaynakları grupta paylaşır, birbirini tamamlayıcı sorumluluklar üstlenir ve başarılı olup ortak ödülün alınmasını sağlarlar (Keçioğlu, 2000). Benzer özelliklerinden biri olan bireysel sorumluluk, aynı gruptaki öğrencilerin görev dağılımı yapmasıdır. Öğrencilerin her biri kendi üstüne düşen görevi yapmaları gerekir ve birinin çabalarından geçinme anlayışı olmadan yapılacak işe katkı sağlanmasıdır. Son benzerlik olan liderlik kavramında işbirlikli öğrenme gruplarında ve ortak çalışma gruplarında paylaşılmış liderlik söz konusudur yani grup içindeki tüm üyeler liderlik etkinliklerini yerine getirmek için sorumlulukları paylaşmaları gerekmektedir.

Ortak çalışmayı diğerlerinden ayıran en önemli özelliklerden biri ortak çalışmanın öğretim yöntemi olmamasıdır. Ortak çalışma öğrencilerin ortak amaca sahip

oldukları zaman beraber çalışma içgüdülerinden oluşan ders anında ya da ders dışında da gerçekleştirdikleri bir çalışma sistemidir. İşbirlikli öğretim ise öğrencilerin sınıflarda küçük gruplar oluşturarak ortak bir hedef doğrultusunda, akademik bir konuda birbirlerinin öğrenmelerine yardım ettikleri grup başarısının farklı yollarla ödüllendirildiği bir öğretim yöntemidir (Delen, 1998). Ortak çalışmaların temel aldığı amaç bireylere ortak çalışma becerisini kazandırmaktır. Bu aşamada ortak çalışmalar takım çalışmalarıyla da karıştırılmaktadır. Takımların kurulumundaki amaç başarmaktır ve takımlar sonuç odaklıdır (Global Enstitü, 2019).

Ortak çalışmalarda ve işbirlikli öğrenmelerde öğretmenin rolü de farklıdır. İşbirlikli öğrenmede öğretmen grupları oluşturan kişidir. Aynı zamanda öğretmen gruplar arasında dolaşarak ihtiyaç duyanlara yol gösterir (Açıkgöz, 1992). Ortak çalışmada ise öğretmen çalışmayı dışardan izleyen ve müdahale eden kişi değildir. Ortak çalışmayı yürüten bireyler kendi içlerinde karşılaştıkları problemleri çözemezse öğretmenlerinden yardım isteyebilirler ve öğretmen bu şekilde çalışmaya dahil olmaktadır. Ortak çalışmalarda öğretmenin en önemli yeri öğrencilere grup oluştururken benimsemesi gereken ilkeleri öğrencilere aktarmaktır. Öğrenciler bu ilkeleri benimsemedikleri zaman bireyler yanlış paydaş seçimi yaparlar ve grup etkin olmaz.

### **2.3 Ortak Çalışma Grubu Oluşturma**

Ortak çalışma grubunu oluşturan paydaşların kariyerlerinde, bilgi ve becerilerinde farklı aşamalarda olması gerekmektedir (Straub, 2002). Bilimsel çalışmalar için kurulan ortaklıklarda çalışma grupları oluştururken, farklı uzmanlık alanlarında bireyler bir araya gelebilir ve bu farklılıklarla başa çıkarak ortak çalışmayı yürütmeleri gerekmektedir (Katz ve Martin, 1986). Bilim dünyasında birçok ortak çalışma grubu farklı yaş, millet, etnik köken, cinsiyetteki bireylerden oluşmaktadır. Bu durum, bir ortak çalışma grubu oluştururken temel alınması gereken unsurlardan birinin çeşitlilik olduğunu göstermektedir. Ortak çalışma grupları sadece bireylerin bir araya gelmesiyle oluşmadığını kendi içinde dinamikleri olduğunu düşünürsek, bu kadar farklılığı barındıran bireylerin uyumlu bir şekilde bir göreve odaklanması zor gibi görünmektedir. Ancak ortak çalışma becerisi var olan insanlar için bu

farklılıklarla baş etmek oldukça kolay olmaktadır (Burbules, 1991; Mannix ve Neale, 2005; Bammer, 2008).

Ortak çalışma becerisinin kazandırılması gereken yer okullardır ve sınıflarda ortak çalışma oluşturulmasının nedenlerinden birisi öğrencilere ortak çalışma becerisi kazandırmaktır (Bammer, 2008). Topluma karışan bireyler zorluk yaşamadan ortak çalışma kurabilmeleri için okullarda ortak çalışma becerisi kazandırılmalıdır ve bu beceriyi kazanma öğrencilerin ortak çalışma faaliyetleri kurması ve yürütmesi ile sağlanabilir (Mannix ve Neale, 2005). Diğer takım olup yürütülen çalışmalarının aksine ortak çalışma grupları için kurulum aşaması önemlidir ve burada büyük sorumluluk öğretmene düşmektedir (Shrum vd. 2007). Öğrenciler öğretmenin yönlendirmeleri ile ortak çalışma kurulum aşamasını gerçekleştirebilirler ve bu süreç 2-3 haftayı kapsayabilir (Bennett vd. 2010; Bennett ve Gadlin, 2013).

Bu süreçte öğrencilerden verilen görevler karşısında kendi ortak çalışmalarını kendilerinin oluşturmasını istenmelidir. Ortak çalışma herkes için uygun bir çalışma şekli değildir ve öğrenciler paydaş seçerken, gerekli temel becerilere sahip kişilere öncelik vermesi gerekir. Ancak daha önce ortak çalışma yürütmeyi deneyimlememiş olan öğrenciler sınıf içerisindeki yakın arkadaşlarıyla bu ortaklığı kurma eğilimi gösterirler. Böyle durumlarda öğretmenin doğru yönlendirmeler yapması gerekmektedir (Bennett vd. 2010). Paydaşlar bireysel olarak benim burada ne işim var sorusuna cevap verebilecek olması gerekmektedir ve ortak çalışma gruplarında, bireyler bu soruya cevap bulabiliyorlarsa, duygu düşüncelerini rahatlıkla ifade edebiliyorsa ve ortak kararlara varabiliyorlarsa gerçek bir ortak çalışma grubu oluşmuş demektir (Klein, 2010).

Ortak çalışma grubu oluştururken öğrencilerin bağlı kalması gereken bazı ilkeler vardır bunlar (Zucker, 2012);

- Biz merkezli çalışma yürütmek,
- Ortak çalışma grubu oluşturma amacını unutmamak,
- Paydaşı doğru seçmek,
- Ortak çalışma grubunun başarısını değerlendirmektir

Ortak çalışma gruplarında temel alınması gereken biz merkezli çalışma yürütme ilkesi, paydaşların ben/sen yerine biz anlayışını benimsemesidir. Bu durum ortak çalışmanın her aşamasında önemlidir. Çalışmanın sonucuna göre başarıyı ve başarısızlığın beraber kabullenilmesi gerekir. ‘Ben yaptım’, ‘benim sayemde’, ‘senin yüzünden’ gibi kalıplar bu ilkeyi esas alıp kurulan çalışmalarda bulunmamalıdır (Curtin, 2008). Paydaşlar birbirlerinin başarısından ve başarısızlığından sorumlu olduklarını unutmamalıdır.

Ortak çalışma grubu oluşturma amacını unutmama ilkesi, paydaşların, neden ortak çalışmaya ihtiyaç duyduklarının farkında olması ve çalışmanın amacını net bir şekilde anlaşılması gerektiğini esas alınmaktadır. Bu ilke göz önüne alınmadan kurulan ortak çalışmalar kurulduğu takdirde, birbiriyle çatışan beklentilerin ortaya çıkmasına neden olabilir (Curtin, 2008). Ortak çalışma gruplarına kimlerin dahil edileceği hakkında bilinçli karar verilmesi gerektiğini esas alan paydaşı doğru seçme ilkesi bir diğer önemli adımdır. Bireylerin her biri paydaş seçerken, ‘ortak amaca odaklanacaklar mı’, ‘bu grup içerisinde çalışabilme yeteneğine sahip mi’ gibi temel soruları yanıtlar aranarak, ortak çalışmaya uygun bireyler seçilmelidir (Bennett vd. 2010). Çalışmanın içeriğine göre farklı birimlerden kişilerle de çalışma yürütebileceğini bireylerin unutmaması gerekmektedir. İyi seçilmiş paydaş sayesinde çalışma süresince bireyler ortak amaca hayat verebilirler aksi takdirde paydaşlar birbirilerini amaç için çabalanması gerektiğine ikna etmek durumunda kalabilirler.

Ortak çalışma grubu oluşturma sürecinin aşamalarını sırasıyla ve doğru bir şekilde tamamlamak gerekmektedir. Bu sürecin aşamaları aşağıdaki gibidir;

- Plan aşaması,
- Kurulum aşaması,
- Fırtına aşaması,
- Kural koyma aşaması,
- Başarma aşaması,
- Dağılma aşamasıdır (Adair, 2003).

Bu aşamalar aşağıda ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır.

### **2.3.1 Plan Aşaması**

Her ortak çalışma grubunda, gerçekleştirilecek amaç, çalışma süresi, paydaşların özellikleri birbirinden farklıdır. Bu nedenle ortak çalışma grupları oluşturulurken, grubun kaç kişi olacağı, ne kadar sürede çalışma yürütecekleri vb. özellikler çalışma planında gösterilmelidir. Bu aşamada grubun yapısı konusunda çok fazla belirsizlikler mevcuttur ve bu nedenle, bu aşamada paydaşlar arasında sorumluluk paylaşımı olur (Adair, 2003). Sorumlulukları bir kişinin dağıtması demek beklenmedik lider probleminin ortaya çıkması demektir bu yüzden öğrenciler üstlenecekleri görevleri kendileri belirlemelidir (Bolman ve Deal, 2013). Özetle, bu aşamada ortak çalışma grubunun hangi amaçla oluşturulacağı belirlenir ve sonrasında amaca uygun takım üyesi tespit edilir. Sonrasında öğrenciler kendi ilgi alanlarına göre sorumluluğunu seçerler. Bu aşamadan sonra kurulum aşamasına geçilir.

### **2.3.2 Kurulum Aşaması**

Bu aşama biçimlendirme aşamasıdır. Bu aşamada paydaşların birbirlerine ısınması, her öğrencinin üstlendiği görevin sorumluluğuna varması ve bu sorumluluktan memnun olması gerekmektedir (Adair, 2003). Her öğrencinin görevini anlamlandırıldığı, kendisindeki gerekli yeterliliğin görev için uygun olup olmadığını tartıştığı ve öğrenmek istediği bilgileri belirlediği aşamadır. Bu aşamada, paydaşlar belirsizlikler yaşayabilirler ve huzursuz olabilirler ve bu durumda öğrenciler yaşadıkları sorunları grup arkadaşlarına ve öğretmenine iletmesi gerekir (Bammer, 2008). Gerekirse grup ilk aşamaya tekrar dönmelidir aksi takdirde grubun oluşum sürecine devam etmesi çalışma potansiyelinin düşmesine yol açabilir (Adair, 2003).

### **2.3.3 Fırtına Aşaması**

Bu aşama boyunca paydaşlar, kendinden beklenenleri ve sorumluluklarını iyi bir şekilde bildikleri için kişiliklerini ön plana çıkarmaya başlarlar ve bu yüzden paydaşlar arasındaki anlaşmazlığın en çok görüldüğü aşamadır (Adair, 2003). Her paydaşın kişisel özelliklerinin ortaya çıktığı bu aşamada ikili çatışmalar olabilir bu yüzden öğrenciler düş kırıklığı ve panik hissedilebilir. Öğretmen bu durumda grup içindeki kargaşayı çözmesi beklenir (Bennett ve Gadlin, 2013). Paydaşlar

arasında farklı düşüncelerin görülmeye başladığı ve buna bağlı olarak anlaşmazlıkların fikir ayrılıklarının, bastırılan düşüncelerin ortaya çıktığı bu aşamada, paydaşlar birbirlerini dinlemeli ve esnek davranmalıdırlar ve öğretmenden destek almaları gerekmektedir (Bennett ve Gadlin, 2013). Aksi takdirde paydaşlar arasında kutuplaşma olabilir. Ortak çalışma grupları bu süreci başarılı bir şekilde atlatabilmezlerse dağılma ihtimalleri yüksektir. Bu aşamayı atlatan gruplar paydaşlarının çalışma içindeki tutumlarını daha iyi kavrarlar ve bir sonraki aşamaya geçerler.

#### **2.3.4 Kural Koyma Aşaması**

Fırtına aşamasını kişisel durumda birbirlerini daha iyi anlamaya başlayan paydaşlar daha iyi ve verimli çalışmaya başlarlar. Bir önceki aşamada farklılıkları düzenleyip birlik ruhunu benimsedikleri için paydaşların arasındaki saygı artar birbirlerine verdikleri değerler artar. Grupta ben kavramından biz kavramına geçişin en köklü olduğu aşamadır (Adair, 2003). Bu durumda takım üyeleri artık kendini daha rahat hissederler ve çalışmalarını daha rahat ve güvenli bir şekilde yürütürler. Bu aşamada paydaşların yardımlaşma düzeyi yüksektir.

#### **2.3.5 Başarma Aşaması**

Bu aşamaya gelindiğinde ortak çalışma grubu artık güçlü bir dayanışma içindedir ve herkes açık bir şekilde fikirlerini ortaya koymuştur. Bu aşamada paydaşlar neyi nasıl yapacaklarını bildikleri için faaliyetlerini arttırarak sürdürürler ve uyumu sağlayan öğrencilerin moralleri son derece yüksektir ve motive olmuş durumdadırlar (Adair, 2003). Öğretmenin bu aşamadaki görevi başarıyı onaylamaktır ve öğrenciler ise başarıyı paylaşır birbirlerinin performanslarını takdir ederler (Bennett ve Gadlin, 2013). Öteki aşamalarda sıkıntıları halletmeyen öğrenciler ve çözülmeyen sorunlar varsa, Çalışmanın süresine ve çıkan sorunun nedenine göre grup paniğe kapılmadan kural koyma aşamasına dönebilir aksi takdirde grup dağılır.

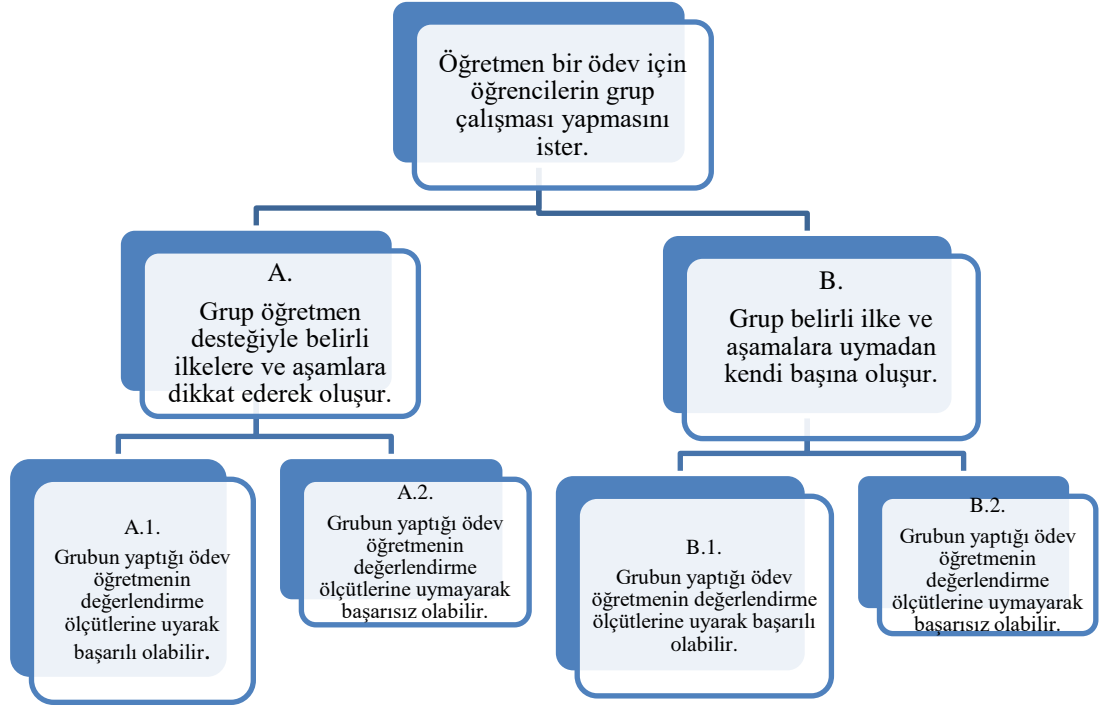
### **2.3.6 Dağılma Aşaması**

Bu aşamada paydaşlar görevini yerine getirdikten sonra aralarındaki etkileşim son bulur fakat görevini yerine getiren her ortak çalışma grubunun dağıldığı söylenemez. Paydaşlar bu evreleri yaşarken birbirlerini çok yıpratmadılarsa çalışma bittikten sonra görüşmeye devam edebilir. Sınıf ortamında yürütülen çalışmalarda, bu evreleri başarılı bir şekilde bitiren paydaşların samimiyeti ilerlemektedir ve öteki çalışmada tekrar bir araya gelme isteği duyarlar. Aksi takdirde sınıf içinde çalışmadan sonra aynı ortamı paylaşmak zorunda olan bireyler arasında daha büyük gerginlikler çıkabilir (Bennett ve Gadlin, 2013).

### **2.4 Etkin Bir Ortak Çalışmanın Özellikleri**

Ortak çalışma oluşum ilkelerini benimseyen ve kuruluş aşamasındaki adımları uygulayabilen ve çalışma sonunda öğrencilerin 'ortak çalışma becerisi' kazanmasını hedeflenen ortak çalışma grupları etkindir (Bennett ve Gadlin, 2013). Ancak başarı ve etkin kavramlarını birbirine karıştırmamak gereklidir (Bakheit, 1996). Yürütülecek olan çalışmanın amacının ve doğrunun kişiden kişiye değiştiğini hesaba katarsak, doğru yapıldığı düşünülen bir göreve bakarak bu grup etkindir diyemeyiz. Etkin bir grup başarısız, etkin olmayan bir grup başarılı olabilir. Bunu belirleyen etken öğretmendir ve öğretmen bu süreçte iki yerde görevlidir; bunlar grup oluşum süreci ve değerlendirmedir (Bennett ve Gadlin, 2013). Grup oluşum sürecinde, öğretmenin yönlendirmesiyle öğrenciler doğru ilkeleri benimseyip aşamaları tamamlayabilirse grup etkin olur. Değerlendirmede ise, öğretmenin değerlendirme ölçütü sonucunda ödev başarılı ya da başarısız olabilir.

Yani Bakheit (1996)'nın yaptığı şema Şekil 2.1'de yer almaktadır.



Şekil 2.1 Etkin Ortak Çalışmanın Özellikleri

Şekil 2.1'e göre öğretmenin istediği grup çalışmasını yapmak için iki farklı grup oluşumu mevcuttur. A grubu ortak çalışma grubu oluşturma aşamalarını öğretmenlerinin yönlendirmesi ve desteğiyle takip etmiştir ve etkin bir grup olmuştur. B grubu ise ortak çalışma oluşum ilkelerini benimsememiş ve kurulum aşamalarını uygulamayan geleneksel çalışma grubudur ve etkin bir grup değildir. Etkin olan A grubunun yaptığı çalışmanın sonucu öğretmenin değerlendirme ölçütüne uyuyorsa başarılı (A.1.), uymuyorsa başarısız (A.2.) olmaktadır. Etkin olmayan B grubunun yaptığı çalışmanın sonucu öğretmenin değerlendirme ölçütüne uyuyorsa başarılı (B.1.), uymuyorsa başarısız (B.2.) olmaktadır. Yani bir araya gelen her insan topluluğu bir ortak çalışma grubu olmadığı gibi her ortak çalışma grubu da etkin değildir (Baklehit, 1996). Kısacası grup içerisindeki paydaşların uyumu ve gerekli becerileri kazanması grubu etkin yapan unsurdur. Başarı ise ortaya çıkan ürünün değerlendirilmesidir. Ortak çalışma grubunun etkin olabilmesi için belirli hedefleri olmasının ve doğru kurulmasının yanı sıra bazı özellikleri de taşıması gerekir.

Bakheit (1996) ve Benkler (2011) etkin bir ortak çalışma grubunun genel özelliklerini

- Bir karar metodu oluşturulması,
- Açık iletişim kanalının olması,
- Rollerin, sorumlulukların ve öğrencilerin yeteneklerinin açıkça tanımlanmış olması şeklinde ifade etmiştir.

Etkili ortak çalışma gruplarında, paydaşların birbirleri ile etkileşim halinde olmaları gerekmektedir ve aralarındaki bilgi ağı sayesinde önemli bir zaman dilimini birlikte harcarlar ve mekân olarak kendilerine uygun ve rahat edecekleri seçerler (Benkler, 2011). Bu özellikleri destekleyen en büyük etken kesinlikle paydaşlardır, paydaşlar grup bilincine sahip oldukları zaman yaşadıkları her şeyden kendilerini sorumlu hissederler bu yüzden performansı arttırmak için değişimi kabul edebilir ve yeteneklerini grubunun kazancı için kullanabilirler (Adair, 2003). Etkili ortak çalışma grupları, dengeli grup yapısına sahiptir ve grubun içerisinde karar alma metodu geliştirilmiştir (kura, çoğunluğa uyma vb.). Öğrencilerin bu özelliği taşıyabilmeleri ve etkin olabilmeleri için var olması gereken 3 temel öge vardır bunlar; hedef, kaynak ve ödülüdür (Guzzo ve Shea, 1992). Hedef, öğrencilerin hedefi iyi bir şekilde belirlemesidir. Kaynak, okul ve öğretmenden gerekli kaynağı ve yetkiyi almasıdır ve ödül ise istenilen sonuca ulaşma adına teşvik edici uygulamalardır.

Bennett vd. (2010) ise etkin bir ortak çalışmanın genel özelliklerini;

- paydaşlar arasındaki güven,
- açık iletişim,
- sorumlulukların açık bir şekilde belirlenmesi,
- ortak bir amacın var olması,
- ortak takdir ve itibar,
- anlaşmazlıklar durumunda fikir ayrılıklarını desteklemek,
- birbirinin dilini öğrenip birlikte çalışmaktan keyif almaktır şeklinde tanımlamıştır.

Ortak çalışma grubuna dahil olan sorumluluk sahibi paydaşların hedeflerine uygun yetenekleri ve tecrübeleri olması gerekmektedir. Bireyler bu yetenekleri

doğrultusunda çalışma için yeni fikirler ve düşünceler ortaya koyarlar. Fikirlerini özgürce dile getirebilmeleri için paydaşların arasında güven olmalıdır (Alpert ve Bechar, 2007). Aynı zaman da paydaşların yeni fikir ve düşüncelere açık ve saygılı olması gerekmektedir böylelikle etkin bir grup sağlanabilir. Etkin bir ortak çalışmada lider kavramı görülmemesi gerekmektedir. Bu yüzden paydaşların aralarında liderlik içgüdüleriyle sivrilen bir birey olmamalıdır. Lider kavramının olmadığı bu çalışma grubunda paydaşların iyi bir şekilde koordine olması gerekmektedir (Zucker, 2012). Bireylerin kişiliğine, becerisine, ilgisine ve isteğine göre farklı görevler üstlenebilir. Mesela toplulukta konuşmaktan çekinmeyen paydaş sözcü olmak isteyebilir. Aynı şekilde evrak tutmada iyi olan paydaş rapor hazırlama görevini üstlenebilir. İşbirliği motivasyon gibi görevleri de bütün paydaşlar arasında paylaşır böylelikle her bir paydaş lidere düşen görevleri üstlenir (Kwak, 2004).

Etkin bir ortak çalışma grubu için en önemli etkenlerden biri açık iletişimidir (Gladstein, 1984). Paydaşlar arasındaki iletişimin her zaman açık bir şekilde yürütülmesi, yeni düşünceler hakkında bilgi yollanması ve ulaşması gerekmektedir. Paydaşlar her şeyden önce birbirlerine öncelik vermeleri gerekmekte ve gerektiğinde etkin bir katılım göstermek zorundalardır. Bu etkili iletişim sadece yüz yüze yapılmamakta aynı zamanda sosyal medya kullanarak sanal ortamlarda da yapılabilmektedir (Edwards ve Wilson, 2004). Önemli olan paydaşlar arasındaki eşit ve aktif katılımı sağlamaktır.

Paydaşlar, bir arada planlama yaparken, karar verirken, uygulama süresince sorunlarla karşılaşabilirler ve kişiler ortak çalışma tecrübelerine göre bu problemleri çözme becerisi de kazanırlar (Katzenbach ve Smith, 1998). Aynı zamanda ortak çalışma grubu oluşturup faaliyet yürüten bireylerde gelişmesi beklenen beceriler, ortak çalışma becerisi, kişiler arası uyum kurma becerisi ve teknik fonksiyonel becerilerdir (Bennett ve Gadlin, 2013).

## **2.5 Ortak Çalışmanın Olumlu Yönleri**

Ortak çalışmalarda paydaşların görevlerini yerine getirmesi grubun etkin olması ve başarıya ulaşması için yeterli değildir (Baklehit, 1996). Aynı zamanda paydaşlar

birbirlerine yardım etmeli, uyumlu olmalı, ihtiyaçlara ve fikirlere saygılı ve bağlı olmalıdır. Ortak çalışmalarındaki görevdeşlik etkisi, birlikte faaliyet gösteren bireylerin tek başına çalışmasına kıyasla daha fazla bilginin toplanmasına neden olur. Bireylerin paydaşlarıyla çalıştıklarında yaptıkları, ayrı ayrı yaptıkları çalışmalardan daha etkili olur ve bu durum bireylerin çalışma isteğini artırır. Bunun nedeni ortak çalışma gruplarındaki her bireyin, farklı bilgi ve deneyime sahip olmasıdır (Straub, 2002). Aynı zamanda grupta yer alan her bireyin farklı bakış açılarına sahip olması ve farklı kaynaklara ulaşabilmesi sayesinde istenilen bilgiye daha çabuk ulaşılmasına neden olur. Ortak çalışma grubundaki paydaşlar farklı tecrübelerden ve farklı yaşam biçimlerinden dolayı farklı bakış açısı sergilerler. Bu durum çalışma içerisinde gözden kaçan durumların azalmasına neden olur. Bu yüzden ortak çalışmalarda verilen kararlar daha sağlıklıdır. Ortak çalışmalarda paydaşlar çalışma için yeni yollar ve sistemler geliştirmek zorunda kalırlar ve bu yüzden bir araya gelip ortak çaba gösterirler. Bu durum paydaşların yaratıcılığını artırır (Kwak, 2004). Bireylerin kendilerini değerli hissedebilmeleri için, genellikle topluluğun bir parçası olmaya, bir yere ait olmaya ihtiyaç duyarlar. Ortak çalışma grubunda olma bu ihtiyaçların tatminini sağlar (Straub, 2002). Ortak çalışma gruplarında bireyler gruplarını benimserse paydaşları arasındaki rekabet duygusu azalır böylelikle çalışmanın verimi ve kalitesi artar (Gladstein, 1984).

Ortak çalışmaların önemli noktalarından biri lider kavramıdır (Pauleen, 2004). Ortak çalışma gruplarında lider olmaması gerektiği için paydaşlar ilgisinin doğrultusunda lider kavramına yüklenen görevleri de üstlenir ve böylelikle bireyler çalışma içerisinde hem grup lideri hem de grup üyesi olurlar. Aynı zamanda grupta iş bölümü yapan bir lider olmadığı için herkes kendi yeteneğine ve ilgisine göre sorumluluk seçebilir (Proehl, 1996). Böylelikle her bir birey sorumluluğunu daha çok benimser. Ortak çalışmalarda hem lider görevlerini hem de kendi sorumluluklarını yüklenen öğrenciler çoklu bir uğraşa tabi olurlar ve çoklu görev (multitasking) çalışma yeteneği gelişir (Proehl, 1996). Ortak çalışma gruplarında lider/grup başkanı/sözcü olmadığı için bireylerin herhangi bir durumda yardım alacakları üst kuvvet öğretmenler olur ve bu durumda öğretmen-öğrenci arasındaki bağ artar ve yanlış bilgi edinme olasılıkları azalır (Straub, 2002).

Özetlemek gerekirse Maddux (2004) ve Bolman ve Deal (2013) ortak çalışmanın sağladığı yararlar aşağıdaki gibi sıralamıştır.

- Verimlilik artışı
- Çalışma maliyetinin azalması
- Paydaşların çalışma motivasyonlarının yükselmesi
- Kaliteli çalışmalar yapılması
- Bireylerin sosyal çevrelerinin artması
- Çalışmanın daha zevkli hale gelmesi
- Bireylerin birlik beraberlik ruhu kazanması
- Paydaşlar arasındaki iletişimin artması
- Bireylerin problem çözme becerisi kazanması
- Bireylerin ortak çalışma becerisi kazanması

Ortak çalışmalar yürütülürken bireylerin etkilendiği iki temel unsur vardır; bunlar ‘ortak çalışma grubuyla karar verme’ ve ‘ortak çalışma grubuyla sorun çözme’ olarak ifade edilir (Bolman ve Deal, 2013). Bu iki unsurun ortak çalışmalarda bireye kattığı olumlu yönleri sonraki bölümlerde açıklanmıştır.

Elma (2012) ise ortak çalışmanın beraberinde getireceği faydaları şu şekilde sıralamıştır.

- Sorunlara yaratıcı ve yeni çözümler bulma,
- Okuldaki çalışma ilişkilerini geliştirme,
- Eğitsel, yönetsel ve örgütsel amaçlara dönük sonuçlar elde etme,
- Okulu yenileştirme ve geliştirme,
- Öğrenciler için işi daha anlamlı hale getirme,
- Kaliteli eğitim ve öğretim hizmeti sunma.

### **2.5.1 Ortak Çalışma Grubu İle Karar Vermenin Olumlu Yönleri**

Bolman ve Deal (2013) ortak çalışma grubu ile karar vermenin önemli yararlarını şu şekilde ifade etmiştir.

- Ortak çalışma yürütülen konularda daha çok kaynak tarandığı için daha çok veri ve bilgi toplama olanağı sağlanır ve böylelikle paydaşlar daha fazla seçenek üretirler.
- Paydaşlar verdikleri kararın gerekçesini, altında yatan nedenleri ve ulaşacakları hedefi daha iyi anlar.
- Paydaşlar yaptıkları çalışmayı ve kararları daha iyi benimser.
- Paydaşlar birbirlerini karar almada güdülerler.
- Ortak çalışma grubuyla karar vermek paydaşların yaratıcılığını artırır.
- Paydaşlar verdikleri kararın sağlayacağı yararları ve getireceği tehlikeyi daha iyi öngörebilir.

Ortak çalışma gruplarındaki bireylerin her birin birbirinden farklı yaşamları ve düşünceleri olduğunu düşünürsek, ortaya atılan her fikir birey sayısı kadar çeşitlilik gösterir. Bu durumda bireyleri aklında doğru sandıkları fikirleri ortaya atılan her fikirle karşılaştırarak doğru karara ulaşabilir. Böylelikle verilecek olan karar üzerinde daha fazla düşünme fırsatı bulurlar yaptıkları çalışmayı ve kararları daha iyi benimserler.

### **2.5.2 Ortak Çalışmanın Sorun Çözmede Sağladığı Yararlar**

Ortak çalışmalarda paydaşlarla sorun çözmenin gruba sağlayacağı birçok yarar vardır. Bu yararları Bolman ve Deal (2013) şu şekilde sıralamıştır.

- İlgili soruna yönelik daha çok veri toplanır,
- Bireylerin grup içerisinde sorun çözmede hata yapma olasılığı azalır,
- Sorunu çözmenin başarısı paydaşları motive eder ve onlar için ödül yerine geçer.

Ortak çalışma gruplarında ortaya çıkan bir sorunun çözümü için birden fazla çözüm yolu ortaya atılır. Bu durum çözülecek olan sorunun daha kısa sürede çözülmesini sağlayarak gruba zaman kazandırır. Aynı şekilde karmaşık sorunların çözümünde sorunlar daha çok gözden geçirileceği için bireylerin hataya düşme olasılıkları azalır.

## 2.6 Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönü

Ortak çalışmaların kurulup kurulmaması konusunda karar verilirken, bireylere sağladığı yararların olmasının yanında neden olabileceği bazı sakıncalarda göz ardı edilmemelidir. Takım çalışmasının sakıncalarını üç ana noktada toplamıştır (Campion vb. 1996; Maddux 2004; Bolman ve Deal, 2013). Bunlar:

- Güçlerin yeniden düzenlenmesi,
- Paydaşlarının çabalarından geçinme,
- Koordinasyon sağlama giderleri.

Kendi kendini yöneten yani lidersiz kurulan ortak çalışmalarda danışman öğretmene ihtiyaç çok fazladır. Güçlerin yeniden düzenlenmesinde, grubun kurulum aşamasında ve çalışmaya yön vermede öğrenciler danışmana ihtiyaç duyarken grup başarı kazandıkça bu danışmanlara olan ihtiyaç azalır. Başarıyla birlikte danışmanlık işini paydaşlar aralarında paylaşır. Bu durumda grubun hata yapma olasılığı artar ve grup dağılmaya bile gidebilir (Campion vb.1996).

Ortak çalışma grubunda üzerine düşün görevi yapmak için yeterince gayret sarf etmeyen, ancak o grubun bir üyesi olarak kendine çıkar sağlayan bireyler yani takımın sırtından geçinen bireyler vardır. Özellikle çok sayıdan oluşan ortak çalışmalarda bazı kişiler ortak çalışma grubu içerisinde gölge paydaş eğilimi gösterirler (Adair, 2003). Böylelikle paydaşlarından daha az gayret sarf ettikleri halde onlarla aynı değerlendirmenin içine girebilirler. Bu durumdan sakınmak için grupların daha az sayıda kurulması, danışman öğretmenin iyi bir gözlemci olması ve ya grup liderinin bu noktada seçilip gerekli sorumluluğun yüklenmesi gerekmektedir (Straub, 2002).

Koordinasyonu sağlamak ortak çalışmanın en önemli noktalarından biridir aynı zamanda olası sakıncaların başında gelmektedir. Ortak çalışmalarda uygulanması gereken temel durumlardan biri iş bölümü ve zaman yönetimidir (Campion vb.1993). Kimin neyi ne zaman yapacağına karar vermek bütün paydaşların en önemli sorumluluklarındandır. Ortak çalışmaların yaratacağı olası sakıncaların üzerinde

durup çalışmaya ve grubun oluşumuna yeniden yön verecek olan kişi öğretmenlerdir (Bennett ve Gadlin, 2013).

### **2.6.1 Ortak Çalışma İle Karar Vermenin Olumsuz Yönleri**

Bolman ve Deal, (2013) ortak çalışma grubu ile karar vermenin olumsuz yönlerini aşağıdaki gibi maddeler halinde sıralamıştır.

- Ortak çalışma grubundaki paydaşlarla ortak karara varmak çok fazla zaman alabilir,
- Paydaşların fikirlere saygı duymadan yeni fikirlerle düşüncüyü kısıtlaması yanlış kararlara yol açabilir,
- Paydaşların içinde bulunduğu ortamın kötülüğü (çatışma, gerilimli vb.), yanlış kararların çıkmasına yol açabilir,
- Ortak çalışma grubunda lider varsa başarısızlıklarını liderin kararına bağlayabilirler,
- Doğru karar üzerinde düşünülmeden çoğunluğa uyabilirler.

Anlaşılacağı üzere ortak çalışma grubuyla hareket etmek ve karar vermek, gruplara kolaylıklar ve faydalar sağlayabileceği gibi, birtakım olumsuzluklar da yaratabilir. Ortak çalışma gruplarında var olan fikir çeşitliliği bireylerin doğru kararlar almalarını sağlayabileceği gibi bu durum gruba zaman kaybettirebilir. Aynı zamanda bu durum bazı fikirlerin gözden kaçmasına da neden olur. Gözden kaçan ve saygı duyulmayan fikirlerin olması paydaşlar arasında çatışma yaratır ve çatışma ortasında kalan grubun yanlış kararlar verebilirler.

### **2.6.2 Ortak Çalışmanın Sorun Çözme Sürecine Sakıncaları**

Ortak çalışmalarda paydaşlarla sorun çözmenin gruba sağlayacağı zararlar da vardır. Bu zararları Bolman ve Deal (2013) şu şekilde sıralamıştır.

- Ortak çalışma grubu ile sorun çözmenin uzun zaman alması,
- Soruna en iyi çözüm seçeneğinin yerine çoğunluğun ortak kararı ile soruna yanlış çözüm getirilmesi,

Paydaşlarla birlikte sorun çözenin belirlenen hedeflere daha kolay ulaşılmasını sağladığı gibi, uyuşmama, fikirlerin çatışması vb. sonuçlar doğurarak grubu olumsuz yönde de etkileyebilir Bolman ve Deal, (2013). Ortak çalışma gruplarında bu olumsuz yönlerini en aza indirebilmek ve grubun hedeflerine ulaşabilmesini sağlayabilmek için, öncelikle paydaşların beraberlik bilincini oluşturması gerekir.

## **2.7 Sanal ortamda Yürütülen Ortak Çalışma**

Teknolojinin yaşantımıza yoğun bir biçimde girişi, pek çok açıdan işlerimizi kolaylaştırmakta ve hızlandırmaktadır. Aynı zamanda gündelik yaşamın bir parçası olan iletişim yolları da teknolojiye paralel olarak gelişip değişmektedir. Teknolojideki gelişimler pek çok açıdan hayatımızı değiştirirken pek çok yeni kavramı da karşımıza getirmektedir. Uzaktan çalışma (Telework) bu kavramlardan biridir (ILO, 2016).

Bilgi ve iletişim teknolojileri de günlük hayatın vazgeçilmez parçaları olmaya başlamış ve pek çok alanda hayatı kolaylaştıran yenilikler getirmiştir. Bunlardan birisi de sanal çalışma gruplarıdır. 90'lı yılların başından itibaren genelde proje odaklı olan işletmelerde yoğun şekilde kullanılan bu anal çalışma grupları, 2 ya da daha fazla bireyden oluşan ve iletişimlerini bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak yapan küçük gruplardır (Parkkola, 2003).

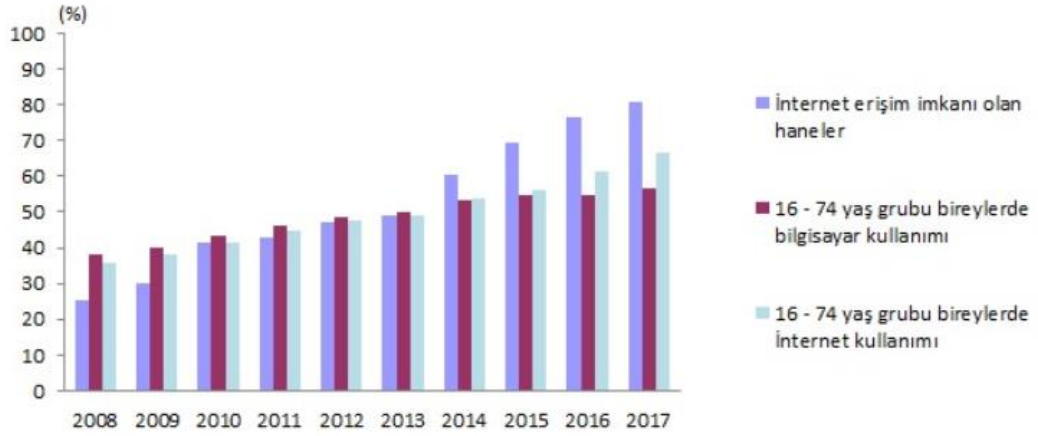
Ortak çalışmaların bilgisayar sistemleri ile sağlanması hakkındaki Irene Greif ve Paul Cashman Bilgisayar Destekli Ortak Çalışma “Computer Supported Cooperative Work” CSCW terimini ortaya atmışlardır (Bannon L. J., 1993). CSCW ortak bir altyapıları olan insanların aktivitelerini gerçekleştirmek amacıyla, bilgisayarın kullanımınıdır (Bannon ve Thomsen, 1988). CSCW'nin temeli olan bilgisayar, insanın birlikte çalışmaları esnasında birden fazla insanı içeren aktivitelerin bilgisayar desteğiyle yapılması hakkındaki her şeyi kapsar. Böylelikle birlikte çalışmak durumunda olan insanların tek bir mekana sıkıştırılmaları zorunluluk olmaktan çıkmaktadır (Bannon L. J., 1993). 1986 yılında CSCW başlığı altında psikoloji, antropoloji gibi farklı alanlardan gelen uzmanlardan oluşan 300 kadar katılımcıyı bir araya getirmişti ve farklı konularda bildiriler sunulmuştur. Ancak zaman ilerledikçe

teknolojideki gelişimle ve insanların oluşturdukları ortak çalışmalar sadece bilgisayarlardan değil internetten yapmaları gerekir ve yeni bir kavram olan 'sanal ortamda yürütülen ortak çalışma/ sanal ortak çalışma ' çıkar (Bannon L. J., 1993; Lipnack ve Stamps, 1999).

Sanal ortak çalışma, aynı amaca sahip insanların zaman, uzaklık ve organizasyon sınırlarını ortadan kaldırmak için teknolojiden yararlanmalarıdır (Lipnack ve Stamps, 1999). Sanla ortak çalışma, temelde uzaklık ve zaman sorunu çeken paydaşların gerçekleştirecekleri ortak görevlerin etkileşiminde e-posta, ses ve video konferans sistemleri gibi elektronik iletişim yollarına başvurmalarıdır (Edwards ve Wilson, 2004). Kısacası sanal ortak çalışma, paydaşları yüz yüze iletişim yoluyla değil de, e-posta, sesli mesaj, telefon, grup yazılımları ve video konferans vb. gibi yollarla birbirine bağlı paydaşların oluşturduğu çalışma grubudur (Luecke, 2004; Keçecioğlu ve Kelgökmen, 2005).

Sanal ortak çalışma grupları ana yapıları itibariyle normal bir ortak çalışma grubundan çok da farklı değillerdir ve bu nedenle sanal ortak çalışmaların, bir görevi yerine getirmek için bir araya getirilmiş bireylerden kurulu olduğu unutulmamalıdır (Pauleen, 2004). Bu yüzden sanal ortak çalışmalarda da paydaşlar kendilerine verilen görevi başarıyla gerçekleştirmek için kendi içlerinde iletişim kurmaları, eşgüdüm sağlamaları ve işbirliği yapmaları gerekir. Ortak çalışma grupları bunları yüz yüze etkileşim yoluyla gerçekleştirirken, sanal ortak çalışma grupları bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak gerçekleştirir (Dube ve Pare, 2002).

Bilimde ve teknolojiye yaşanan ilerlemeler, hayatımızı hızlı bir şekilde değiştirmeye ve sanal ortak çalışmalar çoğu yerde kullanılmaya başlanmıştır (Dube ve Pare, 2002). Birçok teknolojik yenilik sayesinde bilgi bir taraftan katlanarak artarken, bilgiye ulaşma maliyetleri de düşmekte ve kolaylaşmaktadır. Ülkemizde son yıllarda internete erişim imkânları artmış ve buna bağlı olarak İnternet kullanım oranı da yükselmiştir (TÜİK, 2017). Böylelikle bireyler hem bilgiye ulaşabilir hem de sanal ortak çalışmalarda kullanacakları iletişim teknolojilerinden kolaylıkla yararlanabilirler.



Şekil 2.2. TÜİK 2017 yılı Hane halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (TUIK, 2017)

Şekil 2.2’de yer alan TÜİK 2017 yılı hane halkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına göre 2008 yılında hanelerin % 25’i internete erişim olanağına sahipken bu oran 2014 yılında % 60’a, 2017 yılında ise hanelerin İnternete erişim oranı % 80’ e yükselmiştir. 2017 verilerine göre her on aileden dokuzunda internet erişimi bulunmaktadır (TÜİK, 2017). 2017 yılının verileri incelendiğinde, 16-74 yaş grubundaki bireylerin internet kullanım oranının % 67 olduğu ve internet kullanan bireylerin interneti hemen hemen her gün kullandığı görülmektedir (TÜİK, 2017). İnterneti kullanan bireylerin neredeyse her gün internete erişim sağlamaları internetin günlük yaşamın vazgeçilmez bir parçası olduğunun kanıtıdır. Ülkemizde internete erişim oranının hızla yükselmesi ile internetin eğitimde etkin şekilde kullanılması zorunluluk haline gelmiştir ve yeni teknolojilerin eğitim sürecine doğru bir şekilde entegre edilmesini gerektirmektedir (Horton, 2000). Eğitim sistemi bilgisayara ve internete dayalı teknolojileri yaygın ve etkili bir biçimde kullanma gayreti içindedir (Garrison ve Kanuka, 2004). Bu sayede sanal ortamda yürütülen ortak çalışmalarda gerçekleştirilmektedir.

### 2.7.1 Sanal Ortak Çalışmanın Olumlu Yönleri

Horton, (2000) sanal ortak çalışmanın olumlu yönleri şu şekilde belirtmektedir:

- Kaynaklara erişimde maliyeti azaltır.

- Zaman ve mekândan bağımsız olarak paydaşların birbirine, öğretmene ve bilgi kaynaklarına ulaşmaları sağlanır.
- Zaman tasarrufu sağlar.
- Doğru bilgiye ulaşılması kolaylaşır.

Sanal ortak çalışmalarda paydaşların farklı coğrafi konumlarda olması ortak çalışmalardaki gibi bir sorun değildir. Ayrıca sanal ortak çalışma sadece fiziksel olarak değil zaman olarak da birbirinden uzakta olan bireylere çalışma ortamı sunabilir. Örneğin aynı grupta olan bireyleri farklı saatlerde müsait olabilir ve da iletişim kurmak için bilgi ve iletişim teknolojilerini tercih edebilirler. Aynı grupta olan öğrenciler iletişim kurarken, bilgi ve iletişim teknolojilerini yüz yüze görüşmeden daha çok ve daha yoğun kullanıyorlarsa bu da bir sanal ortak çalışmadır.

### **2.7.2 Sanal Ortak Çalışmaların Olumsuz Yönleri**

Ortak çalışma grubu içerisinde iletişimlerin genelde elektronik ortam üzerinden yapıldığı düşünüldüğünde birtakım zorluklarının olması doğaldır.

Horton (2000) sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri şu şekilde belirtmektedir:

- İnternete erişmenin zorunlu olması (okullarda ve evlerde sürekli İnternet erişiminin olmasını gerektirir),
- Yüz yüze iletişim çok sık bulunmadığından sanal ortamda hatalı anlama olasılığı,
- Öğrencilerin dersle ilgili teknolojik araçları kullanma becerisine sahip olma zorunluluğu
- Sosyal ilişkileri kaybetme korkusu.

### **2.8 Ortak Çalışma İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

Erdem ve Morgil (2016) yapmış olduğu çalışmada kimya öğretmen adaylarının ortak çalışma gruplarıyla öğrenme konusundaki görüşlerini ve öğrencilerin içinde buldukları gruplarda öğrenmenin ne anlama geldiğini incelemiştir. Araştırma sonuçlarında %94.4'ü çalışma grubunda öğrenme etkinliklerinin kimya dersini

öğrenme yeteneği üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı zamanda %99.1'i bu tür bir etkinliğe katılma yönünde olumlu cevap verdiklerini de saptamışlardır.

Arslan ve Sünbül (2016) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, branş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre birlikte çalışma yeterliğini incelemiştir. Veriler 'Öğretmenlerin Birlikte Çalışma Yeterliği Ölçeği' ile toplam 409 öğretmenden toplanmıştır. Çalışma sonuçlarına göre erkek öğretmenler ve bayan öğretmenler arasında birlikte çalışma yeterlik duygusunun aynı olduğunu tespit etmişlerdir. Aynı şekilde öğretmenlerin branşları ne olursa olsun benzer birlikte çalışma yeterliği algısına sahip olduğu da tespit etmişlerdir. Ayrıca 10 yıl ve üstü kıdem grubundaki öğretmenlerin 0-5 yıl kıdem düzeyindeki öğretmenlere göre birlikte çalışma konusunda daha yeterli olduklarını saptamışlardır.

Nartüğe ve Demirer (2016) yapmış olduğu çalışmada ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını incelemiştir. Çalışmada ulaşılan bulgulara göre öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi arttıkça özdeşleşme düzeyi ve birlikte çalışma yeterliklerinin arttığı tespit etmişlerdir. Aynı şekilde öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi azaldıkça özdeşleşme düzeyi ve bununla beraber birlikte çalışma yeterliklerinin de azaldığını tespit etmişlerdir.

Ünlü vb. (2009) yapmış olduğu çalışmada beden eğitimi öğretmenlerinin birlikte çalışma yeterliklerini ele almıştır. Çalışmanın sonucunda birlikte çalışma yeterliğine sahip öğretmenlerin üst seviyede gayret gerektiren ve stres düzeyi yüksek zor durumlarla karşılaştıklarında bile bu işi başarabileceklerine dair bir düşünceye sahip olduklarını tespit etmiştir.

Little ve Madigan (1997) ortak çalışma yeterliğinin grup çalışmalarında ne gibi bir etkisinin olduğunu belirlemek için bir çalışma yapmıştır. Araştırmasında 'birlikte çalışma yeterlik anketi' uygulayarak 8 çalışma ekibi oluşturmuştur. Çalışmanın sonucunda birlikte çalışma yeterliğine sahip olan bireylerden oluşan grubun performansının daha iyi olduğunu tespit etmiştir.

Skaalvik ve Skaalvik (2007) yapmış olduğu çalışmada ‘Öğretmen Öz-Yeterlik’ ölçeğini geliştirmiş 227 öğretmene uygulamıştır. Bulguları neticesinde öğretmen yeterlikleri ve öğretmenlerin ortak çalışma yeterlikleri arasında bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin birlikte çalışma yeterlikleri ve öğrenci başarısı arasında olumlu bir ilişki olduğunu da tespit etmiştir.

Bandura (1993) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin oluşturdukları öğrenme ortamlarının türlerini ve öğretmen öz-yeterliklerinin öğrencilerin başarısına nasıl katkıda bulunduğunu incelemiştir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin ortak çalışma yeterlikleri ve öğrenci başarısı arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit etmiştir. Aynı zamanda fakültelerin birlikte çalışma yeterliliğine olan inancının daha yüksek olduğunu da tespit etmiştir.

Moran ve Bar (2004) çalışmasında ortak çalışma gruplarının öğrencilerin başarılarını nasıl etkilediği araştırmıştır. Bunun için 8. Sınıf matematik derslerinde öğrencilerden 4 farklı grup oluşturmalarını istemiş ve grupların verilen görevleri tamamlaması için 3 hafta verilmiştir. Uygulamanın sonunda öğrencilere ‘Ortak Çalışma Başarısı Değerlendirme Testi’ uygulamıştır. Elde edilen verilerin analizine göre 20 öğrenciden 13’ü ortak çalışmada başarılı olduklarını 7’si ise başarısız olduklarını değerlendirmiştir. Başarılı olduklarını değerlendiren 13 öğrenci bunu nedenini zaman ve program yönetimi olduğunu belirtmişlerdir. Başarısız olduğunu ifade eden 7 öğrenci ise bunun nedeninin grup üyelerinin sorumsuzluklarından kaynaklandığını belirtmiştir.

Riley (2000) çalışmasında ortak çalışma gruplarında işbirliği içinde plan yapma ve karar verme süreçlerinde Fountain Valley İlköğretim Okulu’nda çalışan 9 kadın öğretmenin algılarını incelemiştir. Araştırmada öğrencilerin ortak çalışma grubu konusunda benzer bir anlayışa sahip olup olmadıklarına açıklık getirmek için ortak çalışma grubunu tanımlamaları istenmiştir. 9 öğretmenden 7’si grubu fikirleri ve planları paylaşmak olarak tanımlamıştır. 2 öğretmen ise grubu iki ya da daha fazla öğretmenin, bir grup öğrencinin sorumluluğunu paylaşması olarak tanımlamışlardır. Bu gruptaki öğretmenler, iş birliği içinde plan yapma ve karar verme konusunda da değişiklik göstermektedir. Takımda 9 öğretmenden 6’sı iş birliği içinde karar verme

ve plan yapmanın daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini, süreci hızlandığını ve böylelikle planlanan toplantıların daha fazla etkili ve üretici olduğunu belirtmişlerdir. 3 öğretmen ise birlikte plan yapma ve karar vermenin grup dinamiğinin getirdiği bir zorunluluk olarak görmektedir ve öğretmenlerin grupta sadece bir arada olmasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

Luden (2017) yapmış olduğu çalışmada yüksek lisans eğitiminde ortak çalışmanın ve bunun iş birliğine etkisini incelemeyi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İsveç'teki bir üniversitenin üç farklı sağlık alanında yüksek lisans yapan, 9 radyografi uzmanı, 2 anestezi uzmanı ve 11 uzman hemşire olmak üzere toplam 22 sağlık öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma nitel bir çalışma olarak yürütülmüş ve veri toplama aracı olarak gözlem tekniği ve 'Ortak Çalışma Etkisi Formunu' kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda katılımcıların yüksek düzeyde ortak çalışma yetenekleri kazandığını ve ortak çalışmaların ekip çalışmasını ve işbirliğini teşvik etmek için yararlı bir öğrenme aracı olduğu belirtilmiştir.

Beverborg vd. (2015) çalışmasında mesleki eğitim veren kolejlerde ortak çalışmada liderlik kavramının bir sorun teşkil edip etmediğini incelemişlerdir. Çalışmada bu bağlamda 447 öğretmen adayı üzerinde deneysel analiz yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre ortak çalışması sürecinde dönüşümcü liderlik tipi doğrudan ve dolaylı olarak grubun performansı üzerinde etkili bulunmuştur. Yine çalışmada kolej koşullarının da ortak çalışma üzerinde ciddi etkilerinin olduğu vurgulanmıştır.

Erickson vd. (2015) çalışmasında 17 maddeden oluşan ve okullarda ortak çalışma başarı düzeyini ölçen bir ölçek geliştirerek, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmışlardır. Çalışmada elde edilen ölçek aracılığı ile ulaşılan bulgulara göre, ortak çalışmaların okul içerisinde uygulanmasında, zaman tasarrufunun ciddi ve önemli bir rolünün olduğu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte işlevselliği artan ortak çalışma gruplarının aynı zamanda etkinliğinin de arttığı rapor etmişlerdir.

Baeten ve Simons (2014) çalışmalarında, öğrencilerin ortak çalışmasında öğretmenlerin etkileri ve uygulama koşulları açısından incelenmesine yer vermiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre ortak çalışma, öğretmen adayları ve koçluk yapan

öğretmenleri açısından bazı avantajlar getirirse de bazı olumsuz yanlarının da olduğu rapor edilmiştir. Ortak çalışmalarda başarılı bir yönetimin olmaması beraberinde bireylerin çalışmamasına ya da performans düşüklüğüne de neden olabileceğini tespit etmişlerdir.

Alpert ve Bechar (2007) çalışmalarında, öğretmenlerin ve akademisyenlerin ortak çalışma düzeylerini işbirliği açısından değerlendirmişlerdir. Çalışmada İsrail’den iki akademik araştırmacı ve üç öğretmen üzerinde uygulama yapılarak, ortak çalışmaya uyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçlarına göre iki yıl süren ortaklık neticesinde araştırmaya katılan öğretmenlerin daha sonra bireysel olarak da aralarındaki ilişkinin devam ettiği görülmektedir.

Gray ve Harrison (2003) çalışmalarında, ceza adaleti öğretmenleri ile bir ortak çalışma grubu oluşturmuştur. Çalışmada altı fakülte üyesi, bir öğretmen adayına ceza adaleti dersini anlatmıştır. Araştırmada profesörlerin, öğretmen adaylarının ve öğrencilerinin düşünceleri, ortak çalışmaya ilişkin yarar ve sorunlarına bakış açıları analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre uyum düzeyi yüksek ve etkileşimi fazla olan gruplarda öğrenme düzeyi daha yüksek olmaktadır.

Kavak (2019) yapmış olduğu çalışmada G-FeTeMM (Girişimcilik, Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) uygulamalarının altıncı sınıf öğrencilerinin ortak çalışma becerisi üzerindeki yansımalarının incelemiştir. Araştırmasında 69 altıncı sınıf öğrencisine ‘Grupla Çalışma Ortamlarına Yönelik Öğrenci Tutumları Değerlendirme Ölçeği’ uygulamıştır. Elde edilen verilerin analizine göre öğrencilerin takım çalışması ile ilgili olumlu görüşlerinin takım çalışmasının iş yükünü hafiflettiği, akran desteği, yardımlaşma ve iş bölümü sağladığı, dostluk ve dayanışmayı artırdığı ve eğlenceli olduğu olumsuz görüşlerin ise görüş ayrılığı, birlikte karar almanın zor olması, sorumlulukların yerine getirilmemesi olduğu sonucuna ulaşıldığını tespit etmiştir. Aynı zamanda G-FeTeMM uygulamalarının öğrencilerin ortak çalışması becerisini olumlu yönde geliştirdiğini belirtmiştir.

Kara (2006) yapmış olduğu çalışmada ortak çalışmalar uygulayan ve uygulamayan ilköğretim okullarından mezun olan öğrencilerin başarı düzeyleri karşılaştırılmış, bu

çalışmaları uygulayan okulların öğrencilerinin diğerlerine göre daha başarılı olduğu saptanmıştır.

## **2.9 Sanal Ortak Çalışma İle İlgili Yapılan Çalışmalar**

İncetaş (2008) yapmış olduğu tez çalışmasında sanal takımların, akademisyenlerin birbiriyle iletişim kurmalarına yardımcı olup olamayacağını ve akademisyenlerin ortak çalışmalarına etkisinin olup olmadığını incelemiştir. Veriler 23 sorudan oluşan bir anketle 46 akademisyenden toplanmıştır. Çalışmaya göre akademisyenlerin ortak çalışmalara oldukça sıcak baktıkları, her ne kadar uzaktan çalışmak yerine yüz yüze çalışmayı tercih etseler de, bilimsel çalışmalarda bunun her zaman gerçekleştirilemeyeceği gerçeğini kabullendikleri saptanmıştır.

Ku vd. (2013) çalışmalarında, bilgisayar üzerinden yapılan ortak çalışma memnuniyet düzeyinin ve öğrencilerin eğilimlerinin etkilerini incelenmişlerdir. Araştırmada mezun düzeyindeki 197 öğrenci üzerinden 20 maddelik ‘Ortak Çalışma Memnuniyet Ölçeği’ ve 10 maddeli ‘Online Bir Araya Gelme Düzeyi Ölçeği’ kullanılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre öğrencilerin ortak çalışma memnuniyeti online bir araya getirme faktörünü %53 oranında etkilemektedir. Bir araya gelme amaçlarına göre ortak çalışma gruplarında öğrenme düzeyi ve etkinlikleri farklılık göstermektedir.

Jang (2008) çalışmasında, bilim öğretmenleri yetiştirmede yenilik konusunu incelemiştir. Çalışmada öğretmen yetiştirmede ortak çalışma stratejileri ile teknolojinin entegrasyonu konusu üzerinde durulmuştur. Çalışma sonuçlarına göre 42 öğretmenden elde edilen bilgiler, öğretmenlerin bilimsel konuya ilişkin uygun konu tasarımı ciddi ve istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu sayesinde bilim derslerinde teori ile uygulama arasındaki entegrasyonun daha etkili ve başarılı bir şekilde uygulanabileceği rapor edilmiştir. Bu nedenle öğretmen takımlarının aynı zamanda teknoloji ile de desteklenmesi gerektiğini saptamıştır.

### 3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma yöntem, örneklem, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin analizinden vb. bahsedilmiştir.

#### 3.1 Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nitel araştırma yönteminden yararlanılmıştır. Nitel araştırma yöntemlerinden özel durum çalışması, ayrıntılı bir planlama ile başlar, ardından bilgi toplama, toplanan bilgileri düzenleme ve yorumlama aşamaları gelir, son olarak da araştırma bulgularına ulaşılır (Merriam, 1998) aktaran (Vural ve Cenkseven, 2005). Özel durum çalışması bu gibi aşamalı ve birbirine bağlı basamakları içeren bir yöntemdir. Özel durum çalışmaları sınırları belirlenen bir konu çerçevesinde derinlemesine araştırma yapma imkanı sağlar (Çepni, 2014) ve araştırmalarda ‘nasıl’ ve ‘neden’ sorularına odaklanıp bu sorulara cevap arar yani karmaşık durumlarda detaylı bilgiler verir ve sebep sonuç ilişkilerini ortaya koyar (Yin, 2003). Bir olayın ya da durumun ayrıntılı olarak ele alındığı durum çalışmaları, elde edilen sonuçlarla gerçek ortamda neler olduğuna bakan yani ele alınan olayın neden o şekilde olduğunu ortaya koyan bir yöntemdir (Davey, 2009).

Yürütülen bu araştırmada, incelenen durumu etraflıca tanımlamak ve açıklamak amaçlanmıştır. Bundan dolayı bu araştırma, araştırılan durumu/konuyu detaylıca tanımlama ve açıklama fırsatı vermesi nedeniyle özel durum araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. Bu tez çalışması kapsamında irdelenen durum öğretmen adaylarının ortak çalışmalar ve sanal ortak çalışmalar hakkındaki görüşleridir. Gerçekler hakkındaki derinlemesine bilgiyi içinde bulunduğu bağlamla yorumlayan ve kısa sürede çalışılmasını sağlayan özel durum yöntemi (Çepni, 2014), elde edilen verilerin detaylı şekilde toplanmasına özen gösterilmesi sebebiyle çalışmanın doğasına uygun olduğu düşünülmüş ve tercih edilmiştir.

Bu araştırmada öğretmen adaylarının ortak çalışma ve sanal ortak çalışma hakkında sahip oldukları görüşlerinin neler olduğu hedeflendiğinden, böyle bir durumun derinlemesine analiz edilmesi ve doğal ortam ile bütüncül bir bakış açısı temelinde

ele alınmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Nitel bakış açısı, incelenen konu hakkındaki kanaatleri, tecrübeleri, algıları, duyguları vb. incelendiğinden (Çepni, 2014; Yıldırım ve Şimşek, 2016) ve derinlemesine bilgi ve kavrayış sağladığından (Yıldırım ve Şimşek, 2016) dolayı araştırmanın nitel bir bakış açısıyla yürütülmesinin uygun olacağı ifade edilebilir.

### **3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu**

Çalışma 2018-2019 eğitim öğretim döneminde Batı Karadeniz bölgesinde yer alan bir üniversitenin eğitim fakültesinde öğrenim görmekte olan fen bilgisi öğretmenliği bölümü öğrencileriyle yürütülmüştür. Çalışma grubu, araştırma konusu için en uygun olan ve ortak çalışmaları daha fazla deneyimlemiş olan 4. Sınıf öğrencilerinden seçilmiştir. Durum çalışmasında örneklem veya katılımcı sayısı görece olarak az olmasının sebebi derinlemesine ve ayrıntılı bir araştırma yöntemi olmasından kaynaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Buna bağlı olarak toplam 52 kişi çalışmada yer almıştır. Ayrıca çalışmanın güvenilirliği açısından zamanda kısıtlama yapılmamıştır. Katılımcıların araştırma verilerini teslim etme süreci 2-4 haftalık zaman dilimini kapsamıştır. Böylelikle katılımcılara düşünme fırsatı sağlanmıştır. Çalışmada öğretmen adaylarının gerçek isimleri kullanılmamış, K1, K2 K3, ...K52 şeklinde kodlandırılmıştır

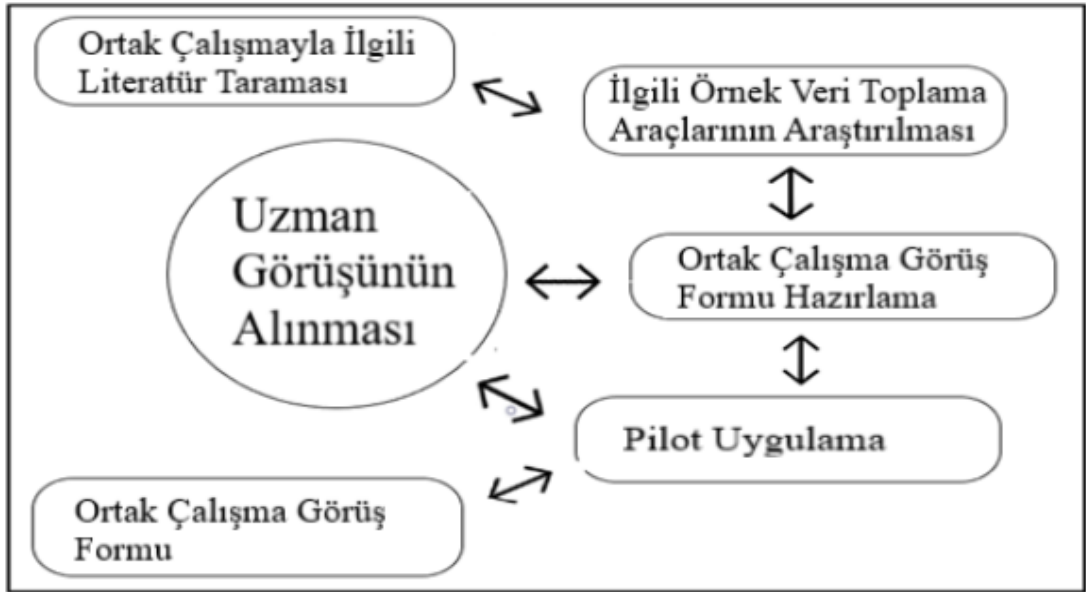
### **3.3 Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları**

Çalışmada iki farklı veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlardan ilki, araştırmacı tarafından Fen bilimleri öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşlerinin tespit edilebilmesi ve çalışma grubunun tanımlanması amacıyla hazırlanmış olan 'Ortak Çalışma Görüşü Formu (OÇGF)'dir. OÇGF'de yer alan sorular öğretmen adaylarının ortak çalışmayı nasıl tanımladıklarını, oluştururken nelere dikkat ettiklerini, çalışma sırasında yaşadıkları sorunlarla nasıl baş ettiklerini, ortak çalışmanın olumlu olumsuz yönlerini nasıl ifade ettiklerini sorgulamıştır. Araştırmanın ikinci veri toplama aracı yine araştırmacı tarafından katılımcıların fen bilimleri öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma hakkındaki görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmış olan 'Sanal Ortak Çalışma Görüşü Formu

(SOÇGF)'dur. SOÇGF'de yer alan sorular öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmayı nasıl tanımladıklarını ve sanal ortak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini nasıl ifade ettiklerini sorgulamıştır.

### 3.3.1 Ortak Çalışma Görüş Formu (OÇGF)

Çalışmada Fen Bilimleri öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış olan 'Ortak Çalışma Görüş Formu (OÇGF)' kullanılmıştır. OÇGF'nin, çalışma grubunun ortak çalışmayı ve etkin bir ortak çalışma grubunu nasıl tanımladıklarına, ortak çalışmaya hangi durumlarda ihtiyaç duyduklarına, ortak çalışma grupları oluştururken ve paydaş seçerken hangi unsurlara dikkat ettiklerine, ortak çalışmaların dersleri üzerindeki etkilerinin olup olmadığına, ortak çalışmalar hakkındaki olumlu ve olumsuz yönlerine dair görüşlerini ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Bu anlamda yapılanlar Şekil 3.1'da sunulmuştur.



Şekil 3.1 Veri Toplama Aracı Oluşturma Süreci

Şekil 3.1'de görüldüğü gibi, veri toplama aracı geliştirme çalışmalarına ilk olarak ilgili alan yazın incelenerek başlanmış ve ilgili literatürde araştırmanın çizilen çerçevesi ortaya çıktıktan sonra ulaşılan ölçme araçları incelenmiştir. Ulaşılan ölçme araçları çalışmanın amacına uygunluk ve kullanılabilirliği açısından değerlendirilmiş ve bu değerlendirmeler sonucunda belirlenen çalışmalarda (Moran ve Bar, 2004;

(Erickson vb. 2015; Luden vb. 2017) kullanılan veri toplama araçlarından yararlanılmıştır. Sorular çalışmaya uygun olarak açık ve anlaşılır bir şekilde sadeleştirilmiş ve katılımcıların soruyu kendi bağlamı içinde değerlendirebilmeleri için gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu anlamda öğretmen adaylarının görüşlerini ortaya çıkaracak sorular hazırlanmıştır. Bu durum ortaya çıkacak analizlerin dolayısıyla öğretmen adaylarının görüşlerinin sınırlılığı olarak da kabul edilmiştir.

Ortak çalışma görüş formunun gelişim süresince, tüm sorular taslak olarak hazırlandıktan sonra önce dil denetimi yapıp alanla ilgili yeterli donanıma sahip beş uzmanın görüşüne sunulmuştur (bkz. EK-1). Uzmanlar ölçme aracında yer alan bazı soruların aynı amaca yönelik olduğunu ve bu soruların gereksiz olduklarını belirtmişlerdir. Uzman görüşünde belirtilen bu hususlardaki eksiklikler giderilmiş aynı amaca yönelik olan sorulardan bazıları silinirken bazıları da bir araya getirilerek tek bir soru haline getirilmiştir (bkz. EK-2). Yapılan bu düzeltmelerin ardından pilot uygulamaya geçilmiştir. Pilot uygulamadan elde edilen veriler analiz edilip yorumlandıktan sonra karşılaşılan güçlükler doğrultusunda düzeltmelere gitme ihtiyacı doğmuştur. Uygulama esnasında çalışma grubunun bazı soruları anlamakta güçlük çektiği ortaya çıkmıştır. Pilot uygulamada karşılaşılan bu güçlük soruların daha da basitleştirilmesi, açık ve anlaşılır hale getirilmesi ve bazı soruların birleştirilmesi ile giderilmiştir ve toplam 7 soru olmuştur. Birleştirilen sorular birbiriyle bağımlı olduğu için alt kategoriler olarak sorulmuştur. Ortak çalışma görüş formunda yer alan sorular EK-3’de sunulmuştur

### **3.3.2 Sanal Ortak Çalışma Görüşü Formu (SOÇGF)**

Çalışmada Fen Bilimleri öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla hazırlanmış olan ‘Sanal Ortak Çalışma Görüş Formu (SOÇGF) kullanılmıştır. SOÇGF’nin, çalışma grubunun sanal ortak çalışmayı ve etkin bir sanal ortak çalışma grubunu nasıl tanımladıklarına, ortak çalışmalar hakkındaki olumlu ve olumsuz yönlerine dair görüşlerini ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Sanal ortak çalışma görüşü formunun geliştirilme sürecinde ilk olarak literatür taraması yapılmış, araştırmanın ilgili literatür bölümünde çerçevesi çizilen yapı ortaya çıktıktan sonra ulaşılan ölçme araçları incelenmiştir. Ulaşılan ölçme

araçları çalışmanın amacına uygunluk ve kullanılabilirliği açısından değerlendirilmiş ve bu değerlendirmeler sonucunda örnek olarak verilen sorular belirlenmiştir. Seçilen sorular (İncetaş, 2008; Ku, vd. 2013) çalışmaya uygun olacak şekilde araştırmacılar tarafından sadeleştirilerek uyarlanmıştır. Sorular uyarlanırken açık, anlaşılır olmaları ve katılımcıların soruyu bağlamı içinde değerlendirebilmesinin sağlanması için düzenlemeler yapılmıştır. Bunu dışında bazı sorular araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve bu sorular hazırlanırken genel teorik çerçeveye sadık kalınmıştır.

SOÇGF'nin geliştirilmesi sürecinde, tüm sorular taslak olarak hazırlandıktan sonra önce dil denetimi yapıp alanla ilgili yeterli donanıma sahip iki uzmanın görüşüne sunulmuştur (bkz. EK-1). Uzman görüşünde belirtilen hususlardaki eksiklikler giderilmiştir. Yapılan bu düzeltmelerin ardından pilot uygulamaya geçilmiştir (bkz. EK-2). Pilot uygulamadan elde edilen veriler analiz edilip yorumlandıktan sonra uygulama esnasında karşılaşılan güçlükler doğrultusunda düzeltmelere gitme ihtiyacı doğmuştur. SOÇGF'de yer alan sorular EK-3'de sunulmuştur.

### **3.4 Veri Toplama Süreci**

Özel durum araştırmalarında bireylerden ve gruplardan samimi cevaplar alabilmek son derece önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada bu husus gözden kaçırılmamış, çalışma konusunun hassasiyeti, katılımcıların rahatça kendilerini ifade edebilmeleri ve samimi cevaplara ulaşabilmek amacıyla öğretmen adaylarının cevapları yazılı olarak alınmıştır. Ayrıca öğretmen adaylarından sorulara cevap verdikleri kâğıtlara isimleri yerine rumuz yazmaları istenmiştir. Böylece düşüncelerini rahatça ve samimi bir şekilde belirtmişlerdir.

Araştırmada çalışma grubunun ortak çalışma hakkındaki görüşlerini öğrenmek için ilk olarak OÇGF dağıtılmıştır. Ardından öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma hakkındaki görüşlerini tespit etme amacıyla SOÇGF dağıtılmıştır. Soruları cevaplama sürecinde katılımcılar 2-4 haftalık süre içerisinde veri toplama araçlarını teslim etmişlerdir.

### 3.5 Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerin analizinde içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizi, verilerin derinlemesine analiz edildiği ve analiz sonrası yeni temaların ortaya çıkarıldığı veri analiz sürecidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmacının araştırmak istediği olayı, durumu ya da kişileri, sözlü beyanlar, yazılı dokümanlar, kitaplar veya şarkılar aracılığıyla dolaylı yoldan incelemesini sağlar (Fraenkel ve Wallen, 2011). İçerik analizinde derinlemesine inceleme vardır, kodlar ve temalar oluşturulur ve oluşturulan bu temalar sayesinde olgular daha düzenli ve anlaşılır hale getirilir (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

#### 3.5.1 Ortak Çalışma Görüş Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi

OÇGF’de yer alan 1. sorudan elde edilen veriler içerik analizi ile analiz edilmiş olup analize aşağıda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

##### 3.5.1.1 Verilerin Kodlanması

Bu aşamada elde edilen bilgiler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmaya ve her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır.

Toplanan verilerin tümevarımcı bir analize tabi tutulması sonucu kavramsal bir yapı araştırmacı tarafından ortaya çıkarılmıştır. Öğretmen adaylarının ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğu durumlara yönelik görüşlerinden bir örnek ve bu örnek üzerinden oluşturulan ilk kodlar aşağıda sunulmuştur:

*‘Anlamadığım derslerde. Ya da anladığım ama yapamadığım zamanlar oluyor mesela beceri ya da malzeme eksikliği gibi. Bu durumda ortak çalışmaya ihtiyaç duyarım.’*

Bu veri incelendiğinde ‘bilgi/beceri eksikliği’ ve ‘malzeme eksikliği’ kodları oluşturulmuştur.

### 3.5.1.2 Kategorilerin ve Daha Sonra Temaların Oluşturulması

Bu aşamada kodlar bir araya getirilerek incelenmiş, kodlar arasındaki ortak yönler tespit edilerek kategorize edilmiştir.

Örneğin; ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğu durumu bilgi beceri eksikliği ve malzeme eksikliği olduğunu ifade eden kodlar bir araya getirilerek yardım kategorisi oluşturulmuştur. Aynı zamanda geniş konu içeriği ve uzun zaman alan çalışmalardan dolayı ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu ifade eden kodlar bir araya getirilerek kapsamlı çalışma kategorisi oluşturulmuştur. Yardım ihtiyacının ve kapsamlı çalışmaların yanı sıra farklı bakış açıları istediği için ortak çalışmalar yürütmeye ihtiyaç duyduğunu kapsayan kodlar yeni fikirler kategorisi altında bir araya getirilmiştir.

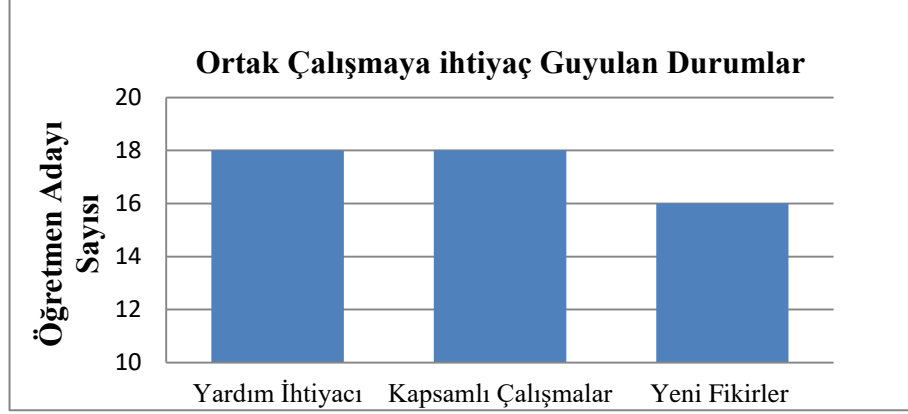
Bütün bu kodlar ve kategoriler ise ortak çalışma ihtiyacı teması altında toplanmıştır. Tablo 3.1’de tema, kategori ve kodlara örnekler görsel olarak sunulmuştur.

Tablo 3.1 Ortak çalışma görüş formuna ait kod, kategori ve tema çizelgesi

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>
Ortak çalışmaya ihtiyaç duyulan durumlar	Yardım	Bilgi beceri eksikliği
		Malzeme eksikliği
	Kapsamlı çalışma	Geniş konu içeriği
		Uzun zaman alan çalışma
	Yeni fikirler	Farklı bakış açısı

### 3.5.1.3 Verilerin Kodlanması ve Temalara Göre Düzenlenmesi ve Tanımlanması

Veriler bu aşamada kodlar ve temalara göre düzenlenmiş, veri analizinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi sayısallaştırılarak görsel hale getirilmiştir.



Grafik 3.1. Ortak Çalışma görüş formunun analizine ait sayısallaştırılmış görsel örneği

### 3.5.2 Sanal Ortak Çalışma Görüşü Formundan Elde Edilen Verilerin Analizi

SOÇGF’de yer alan 2. sorudan elde edilen veriler içerik analizi ile analiz edilmiş olup analize aşağıda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

#### 3.5.2.1 Verilerin Kodlanması

Bu aşamada elde edilen bilgiler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmaya ve her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır.

Toplanan verilerin tümevarımcı bir analize tabi tutulması sonucu kavramsal bir yapı araştırmacı tarafından ortaya çıkarılmıştır. Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmanın olumsuz yönlerine yönelik görüşlerinden bir örnek ve bu örnek üzerinden oluşturulan ilk kodlar aşağıda sunulmuştur:

*‘Ortak çalışmalarda mecburen internet başında oturuyoruz ve ister istemez dikkatimiz dağılıyor. Şahsen benim öyle. Yüz yüze bulduğumuz zaman o anda var olan ödev hakkında konuşmalısın çünkü o yüzden buluşuyorsun. Ama uzaktayken işim daha uzun sürüyor çünkü sosyal medyada takılıyorum.’*

Bu veri incelendiğinde ‘dikkat dağınıklığı’ kodu oluşturulmuştur.

### 3.5.2.2 Kategorilerin ve Daha Sonra Temaların Oluşturulması

Bu aşamada kodlar bir araya getirilerek incelenmiş, kodlar arasındaki ortak yönler tespit edilerek kategorize edilmiştir.

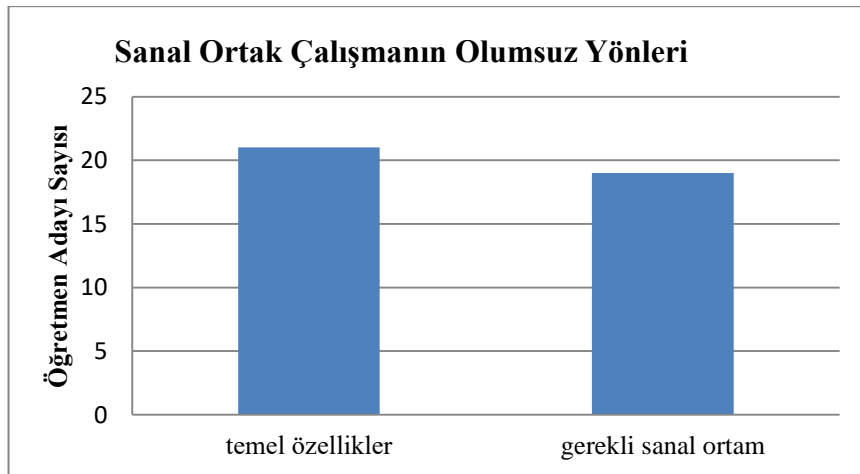
Örneğin; sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünü, sorumsuz paydaş olduğunu ifade eden kodlar bir araya getirilerek paydaş sorunu kategorisi altında toplanmıştır. Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün dikkat dağınıklığı ve bağlantı kopukluğu olduğunu ifade eden kodlar sanal ortam sorunu kategorisi oluşturulmuştur. Bütün bu kodlar ve kategoriler ise ortak çalışmanın olumsuz yönleri teması altında toplanmıştır. Tablo 3.2.'de tema, kategori ve kodlara örnekler görsel olarak sunulmuştur.

Tablo 3.2 Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>
Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri	Paydaş sorunu	Sorumsuz paydaş
	Sanal ortam sorunu	Dikkat dağınıklığı
		Bağlantı kopukluğu

### 3.5.2.3 Verilerin Kodlara ve Temalara Göre Düzenlenmesi ve Tanımlanması

Veriler bu aşamada kodlar ve temalara göre düzenlenmiş, veri analizinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibi sayısallaştırılarak görsel hale getirilmiştir.



Grafik 3.2. Sanal Ortak Çalışma görüş formunun analizine ait sayısallaştırılmış görsel örneği

### 3.6 Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Nitel araştırmalarda güvenirlik ve geçerlik çalışmaları nicel araştırmalardan farklılık göstermektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Bu bağlamda çalışmanın iç geçerliliğini (inandırıcılığı) sağlamak için çalışmada kullanılmak üzere araştırmacı tarafından hazırlanan görüşme formlarına yönelik olarak uygulama öncesinde uzman görüşlerine başvurulmuştur. Dış geçerliği (aktarılabirliği) sağlamak için araştırmanın modeli, çalışma grubunun özellikleri, araştırmanın amacı, sınırlılıkları ve sayıltıları ele alınmış, veri toplama araçları, verilerin toplanması, analizi ve bulguların nasıl sunulduğu çalışmada detaylı olarak betimlenmiştir.

İç güvenirliği arttırmak adına araştırmanın bulgularının tamamı yorum yapmadan okuyucuya sunulmuştur. Uzmanlardan alınan görüşler ve pilot uygulama dönütleri doğrultusunda veri toplama araçlarında düzenlemeler yapılmıştır. Elde edilen verilere, yapılan kodlamalara, analizlere yönelik tüm tablo ve belgeler süreç boyunca bir uzmanın denetimine tabi tutulmuş ve tamamı muhafaza edilmiştir. Veriler tartışma kısmında daha önceki çalışmalarla birlikte tartışılmış, bu sayede dış güvenirlik arttırılmaya çalışılmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulguların dağılımına yer verilmiştir.

### 4.1 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Hakkındaki Görüşleri

Öğretmen adaylarına ilk uygulanan veri toplama aracı olan OÇF, fen bilimleri öğretmen adaylarının ortak çalışma görüşlerinin tespit edilmesi ve çalışma grubunun tanımlanması amacıyla hazırlanmıştır. Formda yer alan sorular öğretmen adaylarının ortak çalışmayı ve etkin ortak çalışma grubunu nasıl tanımladıklarını, ortak çalışmaya neden ihtiyaç duyduklarını, ortak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak hedeflenmiştir. OÇF'ye verilen cevapların içerik analizi ile oluşturulan kategoriler ve kavramsal yapılar başlıklar halinde sırasıyla sunulmuştur.

#### 4.1.1 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Ne Olduğuna Dair Görüşleri

Öğretmen adaylarının ortak çalışmanın ne olduğuna dair görüşlerini belirlemek için yöneltilen açık uçlu soruya (1.soru) verdiği cevaplar analiz edildiğinde, büyük çoğunluğunun (f=53) ortak çalışmayı beraberlik ve yardımlaşma olarak tanımladığı, bir kısmının ise (f=26) ortak çalışmayı beraberlik ve yardımlaşmanın yanı sıra ortak değerlerin var olması şeklinde tanımladığı tespit edilmiştir. Verilen cevapların analizi ile ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.1'de sunulmuştur.

Tablo 4.1 Ortak çalışmanın tanımına dair görüşler

Tema	Kategori	Kod	f		
Ortak çalışma	Beraberlik ve yardımlaşma	Birlik oluşturma	30	53	79
		Bilgi beceri ve fikir paylaşımı	15		
		Görev dağılımı	8		
	Ortak değerler	Ortak amaç	14	26	
		Ortak konu, iş, proje vb.	12		

Ortak çalışmayı beraberlik ve yardımlaşma olarak açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak çalışma, birden fazla kişinin birbiriyle yardımlaşarak ve bilgi ve becerilerini aktararak etkileşim halinde olmayı gerektiren çalışmalardır (K15).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışma, bir araya gelen bireylerin etkileşim halinde olmasıdır. Bireylerin etkileşimlerini birbirlerine bilgi ve becerileri aktararak gerçekleştirdiğini de ifade etmiştir. Dolayısıyla öğretmen adayının bu görüşüyle ortak çalışmaların beraberlik ve yardımlaşma temelinde kurulması gerektiğini belirttiği açıktır.

*'İnsanların herhangi bir alanda gruplar oluşturmasıdır ve bu gruptaki üyelerin kendi aralarında bilgi, fikir, görüş ve düşüncelerini paylaşarak yani yardımlaşarak yürüttükleri çalışmalara denir (K23).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmayı grup olma olarak tanımlamıştır. Grubu oluşturan her bir üyenin yani paydaşların kendi aralarında bilgi, beceri, görüş paylaşılması gerektiği fikrini öne sürmüştür. Bu şekilde aralarında bilgi ve beceri paylaşımı yapan paydaşların yardımlaştığı fikrini açıkça belirtmiştir. Öğretmen adayının bu düşüncesi ortak çalışmaların beraberlik ve yardımlaşma gerektirdiği düşüncesini oldukça güçlendirmiştir.

*'Birkaç kişinin bir araya gelerek bir bütün gibi hareket etmesine denir. Bireyler benzer veya farklı görevler üstlenerek iş bölümü yaparlar. .... İşlerini iyi yapan bireyler birbiriyle fikir, görüş, bilgi ve duygu paylaşımı yaparak çalışmayı yürütürler (K34).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ilk olarak çoğunluğun da vurguladığı gibi ortak çalışmalarda paydaşların bir araya gelerek birlik oluşturması gerektiğini belirtmiştir. Bir araya gelen bireylerin bir bütün olarak hareket etmeleri gerektiğini de belirtip beraberlik fikrinin altını çizmiştir. Bununla birlikte bireylerin görevler üstlenerek işbölümü yapılması gerektiğini ve ortak çalışmalarda yardımlaşma fikrinin olması gerektiğini ifade ettiği açıktır.

*'Ortak çalışma deyince aklıma birlik beraberlik geliyor. İnsanların bir araya gelme nedenleri ortak bir hedeftir. Çalışmalarımızı kendimiz için değil grup için yaparız, el birliğiyle çalışırız, gerektiğinde iş bölümü yaparız ve bilgi paylaşımında bulunuruz bu ortak çalışmadır (K7).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmalarda bireylerin yürüttükleri çalışmaların sonucundan sadece kendilerinin değil paydaşlarının da etkilendiğini bu yüzden çalışmalarını grupla paylaşıp bilgi alış verişi yaptıkları gerektiğini belirtmiştir. Aynı zamandan yürütülen çalışmalarda gerekli durumlarda görev paylaşımının da yapıldığını belirtmiştir.

*'İnsanların ortak amaçlarına ulaşmak için değişik beceri ve fikirlere sahip paydaşlarla bir araya gelerek yaratıcılıklarını, yeteneklerini ve bilgilerini paylaşması ve birleştirmesidir (K47).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmayı farklı becerilere ve fikirlere sahip olan bireylerin bir araya gelerek bilgilerini, çalışma için düşündükleri yeni fikirlerini ve yeteneklerini grup arkadaşlarına aktararak yardımlaşılması olarak belirtmiştir. Bilgi ve becerilerin grup arkadaşlarıyla paylaşılmasının yanı sıra bu bilgilerin birleştirilmesi gerektiğini de belirten öğretmen adayının, ortak çalışmaları beraberlik bilincinin olarak nitelendirdiği açıktır. Aynı zamanda öğretmen adayı bireylerin ortak hedefler doğrultusunda bir araya geldiğini de belirtmiştir.

*'Bir çalışma yapmak amacıyla bir grup insanın bir araya gelmesidir. Bir araya gelen insanların her birine görev ve sorumluluk düşmesi gereken çalışmadır (K39).'*

Bu öğretmen adayının da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde beraberlik kavramına atıfta bulunduğu görülmektedir. Ortak çalışmalarda görev paylaşımı olması gerektiğini kesinlik belirterek ifade etmiştir.

Genel olarak beraberlik ve yardımlaşma fikrini savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adaylarının ortak çalışmalarda bir araya gelme eylemine, bu eylemin devamında bireyler arasında iş paylaşımı yapıp

sonrasında edindikleri bilgi ve becerileri birbirlerine aktarılması gerektiğine vurgu yapıkları görülmektedir.

Ortak çalışmayı aynı konu, iş, proje vb. bünyesinde çalışmak ve ortak hedefler olarak açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak amaç için yürütülen çalışmalara denir. Aynı amaca hizmet etmek isteyen bireyler bir araya gelerek paylaşımlarda bulunduğu çalışmalardır (K30).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı kısa ve öz bir şekilde aynı amaç için yürütülen çalışmaları ortak çalışma olarak tanımlamıştır. Aynı zamanda ortak çalışmalarda bireylerin bir araya gelerek paylaşımda bulunmaları gerektiğini belirterek beraberlik ve yardımlaşmaya da atıfta bulunmuştur. Paydaşların aynı amaca hizmet etmesi gerektiğini vurgulayan öğretmen adayı ortak değerlerin olması gerektiğini açıkça savunmaktadır.

*'Ortak çalışma herhangi bir ders, proje veya iş için insanların toplanıp sonuca ulaşmak ve ürün elde etmek için çabalamalarına denir (K43).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, bireylerin herhangi bir ders, proje veya iş için yani ortak amaç için bir araya gelmeleri gerektiğini belirtmiştir. Bireylerin ortak bir proje çerçevesinde hareket etmeleri gerektiğini ve bununla kalmayıp ürün elde edebilmek için çalışmalarının ve çabalarının gerektiğinin de belirtmiştir. Dolayısıyla ortak bir amaç için de bir araya gelmeleri gerektiğini ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmaları ortak değerler olarak ifade etmiştir.

*'Aslında derslerimizde sürekli yaptığımız bir şey. ...bizlerde bir araya gelip ödevi yapmak için birlikte çabalarız. Bu durumda hepimizin bir araya gelme nedeni bellidir 'ödev'. Bu gibi çalışmalara denilebilir (K48).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmayı ortak konu, iş, proje vb. bir durum içi bir araya gelen bireyler olarak tanımlamıştır. Bu durumda öğretmen adayının ortak değerler çerçevesinde bir araya geldiklerini ifade ettiği açıkça bellidir. Ortak çalışma yürütme nedenlerinin ödev olduğundan bahseden öğretmen adayı

ödevi yapabilmek için paydaşlarıyla birlikte çalışılması gerektiğini de ifade ederek beraberlik kavramına da atıfta bulunmuştur.

*'Aynı şeyi amaçlayan insanların birlikte çalışmasıdır (K51).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ortak amaç kavramı üzerinde durmuştur. Ortak çalışmanın ortak değerler çerçevesinde olması gerektiği ve yürütebilmek için de birlikte hareket edilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Ortak çalışmayı aynı konu, iş, proje vb. bünyesinde çalışmak ve ortak hedefler olarak açıklayan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğine; öğretmen adayları ortak çalışmaya ortak bir ders, konu vb. durumlarda ihtiyaç duyduklarını daha önceki çalışmalarından yola çıkarak izah etmişlerdir. Bu durumda ortak çalışmanın ortak bir ders için, ortak bir ödev için ya da ortak bir amacı başarmak için olduğunu belirterek ortak çalışmanın ortak değerler için bir araya gelmek olduğu tanısına varmışlardır.

#### **4.1.2 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmaya İhtiyaç Duyduğu Durumlar**

Öğretmen adaylarının hangi durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduklarını tespit etmek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (2.Soru) verilen cevaplar analiz edildiğinde, öğretmen adaylarının bir bölümünün (f=21) kapsamlı çalışmalarda, bir bölümün (f=20) yardıma ihtiyaç duyduğu durumlarda ve bazılarının da (f=12) yeni fikirlere kazanmak istediği durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu ifade etmiştir. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.2'de sunulmuştur.

Tablo 4.2 Ortak çalışmaya ihtiyaç duyulan durumlar

Tema	Kategori	Kod	f		
Ortak çalışmaya ihtiyaç duyulan durumlar	Yardım	Bilgi-beceri eksikliği	16	20	53
		Malzeme eksikliği	4		
	Kapsamlı çalışmalar	Geniş konu içeriği	14	21	
		Uzun zaman alan çalışmalar	7		
	Yeni fikirler	Farklı bakış açısı	12		

Kendini yetersiz hissedip yardım istediği durumda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Ortak çalışmalara kendimi eksik hissettiğim durumlarda başvuruyorum. Yapmam gereken bir iş varsa ve hakkında bilgim çok yoksa başka arkadaşlarımdan yardım isterim benim eksik bilgi becerimi arkadaşım tamamlar (K7).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğu temel durumu kendini yetersiz hissettiği zamanlarda olduğunu açıkça ifade etmiştir. Kendini yetersiz hissettiği durumun bilgi-beceri eksikliğinden kaynaklandığını belirterek yardıma ve grup arkadaşlarının desteğine ihtiyaç duyduğunun altını çizmiştir.

*‘Genellikle zorlandığım derslerde sıklıkla ihtiyaç duyuyorum. Mesela geçen sene STEM dersi almıştık ve bir ürün ortaya koymamız istendi. Tek başına yapamayacağım bir çalışmaydı ve arkadaşlarımızla ortak çalışma yürüttük (K5).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, bilgi eksikliği yaşadığı yani zorlandığı derslerde tek başına bir çalışma yapamayacağı belirtmiş ve bu durumda ortak çalışmalara ihtiyaç duyduğunu açıkça ifade etmiştir.

*‘Çalışmayı yapmak için gerekli malzemeyi temin edemiyorsam ihtiyaç duyarım. Malzemeye ulaşamama nedenim ya çok maliyetlidir ya da kolay bulunmuyordur. Bu durumda ortak çalışma yürütmek isterim çünkü kolay bulunmayan malzemeyi birkaç*

*kişinin araştırıp bulması ya da maliyetini birkaç kişinin bölüşmesi daha mantıklı (K11).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, çalışmalarda kullanılan malzemelere ulaşma zorluğu yaşadığı ya da malzemelerin maliyetini tek başına karşılayamayacağı için ortak çalışmaya başvurduğunu açıkça belirtmiştir ve yardıma ihtiyaç duyduğu için ortak çalışmaya başvurduğunu ifade etmiştir.

*'Anlamadığım derslerde, o görevi nasıl yapmam gerektiğini bilmediğim zamanlarda ve malzeme eksikliği yaşadığım durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyarım (K29).'*

Bu öğretmen adayının da diğerlerinde olduğu gibi bilgi-beceri eksikliği ve malzeme eksikliği kavramlarına atıfta bulunduğu görülmektedir. Üzerine düşen görevin nasıl yapılması gerektiğini bilmediği zamanlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyacağını açıkça ifade etmiş ve bilgi beceri eksikliğinden dolayı yardıma ihtiyaç duyduğu fikrinin altını çizmiştir. Aynı zamanda malzeme eksikliği yaşadığı durumlarda da bu çalışmalara ihtiyaç duyduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Derslerde sıklıkla ihtiyaç duyuyoruz. Yapacağımız ödevlerde kullanacağımız malzeme bazen bizde olmuyor o zaman ortak çalışma yürütüyor olmamız çok işimize yarıyor. Aynı zamanda birbirimizin eksik bilgilerini de tamamlıyoruz (K2).'*

Ortak çalışmalara bilgi beceri eksikliğinin olması durumunda ihtiyaç duyduğunu belirten öğretmen adayı eksik bilgilerini bu çalışmalarla tamamladığını ifade etmiştir. Aynı zamanda malzeme eksikliğinde de bu çalışmalara ihtiyaç duyduğunu ifade ederek yardımlaşma kavramına atıfta bulunmuştur.

Genel olarak kendini yetersiz hissedip yardım istediği durumda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları verilen görevleri yapmak için kendilerinde bilgi beceri eksikliği hissettikleri zamanlarda ve yapılan iş için gerekli malzemeyi temin edemedikleri durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Ortak çalışmaya kapsamlı çalışmalarda ihtiyaç duyduğunu belirten öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Kapsamlı çalışmalarda genellikle çalışmanın konusu çok ağır oluyor bu durumda kişiye düşen çalışma yükü de artıyor bu gibi durumlarda ihtiyaç duyarım (K18).'*

Öğretmen adayı ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğu temel durumun kapsamlı çalışmalar olduğunu ifade etmiştir. Kapsamlı çalışmalarda geniş konu içeriğinin olduğunu, geniş konunun bir birey için ağır olacağını ve bu durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyacağını ileri sürmüştür.

*'Verilen göreve göre ortak çalışmaya ihtiyaç duyup duymayacağım değişir mesela verilen ödevin içeriği çok fazla ise konu çok ağır ise ihtiyaç duyarım (K34).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmaya duyulan ihtiyaç verilen göreve göre değişmektedir. Ödevin zor veya kolay, konu içeriğinin az veya çok olması öğretmen adayının ortak çalışma yapıp yapmayacağını belirlediğini ifade etmiştir. Geniş konu içeriğinde ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu belirten bu öğretmen adayının ifadesi kapsamlı çalışmalarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğu görüşünü desteklemiştir.

*'Detaylı yapılması gereken çalışmalar uzun süre alan çalışmalardır ve genelde ödev teslimi için o kadar uzun zamanımız olmuyor ve zaman tasarrufu yapmak için ortak çalışmaya ihtiyaç duyuyorum (K46).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı uzun zaman alan çalışmalarını tek başına yapmakta ve yetiştirmekte zorlandığını ileri sürmüştür. Çalışma Birden fazla kişi bir araya gelerek yürütürse zaman tasarrufu sağlayacağından bahsederek bu görüşü desteklemiştir ve bu durumlarda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunun altını çizmiştir.

*'Uzun süre alan çalışmalarda ortak paylaşım sonucu vakit kazanmak için ihtiyaç duyarım (K35).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı diğerlerinde de olduğu gibi açık bir şekilde ortak çalışmalara uzun zaman alan çalışmalarda başvurduğunu belirtmiştir. Uzun zaman alan çalışmalarda zaman tasarrufu yapıp görevini daha kısa sürede hazırlamak için ihtiyaç duyduğunun altını çizerek bu fikrini desteklemiştir.

Genel olarak ortak çalışmalara kapsamlı çalışmalarda ihtiyaç duyduğunu belirten öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adaylarının uzun zaman alan çalışmaları yapmaktan kaçındıkları ve zamandan tasarruf etmek istedikleri ve geniş konu içeriğine sahip konuları yapmakta zorlanacakları için ortak çalışmaya ihtiyaç duyduklarını izah etmişlerdir.

Ortak çalışmaya farklı bakış açıları ile tanışıp yeni fikirlere gereksinim duyduğu zaman ihtiyaç duyduğunu belirten öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Geçen sene aldığım bir derste verilen ödevi nasıl yapmam gerektiği konusunda çok zorlanmıştım. Daha sonra arkadaşlarımdan fikir istedim ve yapmayı planladığımız şeyin çok iyi olacağını fark edip grup oluşturduk yani benim ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğum durum buydu (K51).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı hayal gücünün kısıtlı kaldığı, fikir üretmediği derslerde zorlandığını belirtmiştir. Bu derslerde arkadaşlarıyla fikir alışverişi yapmak için ve farklı bakış açıları yakalamak için ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu açıkça ifade etmiştir.

*‘Ortaya gerçekten kaliteli bir ürün koymak istiyorsam ortak çalışmaya ihtiyaç duyarım. Her bireyin farklı yeteneklerinin olabileceğini göz önüne alırsak kişi sayısı arttıkça yeni fikirlerde artacak daha fazla bilgiye sahip olacağız ve ürün o kadar kaliteli olacak (K6).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma yürütmekteki asıl amacının kaliteli bir ürün ortaya koymak olduğunu ifade etmiş ve kaliteli ürünün ortaya koymak için farklı bireylerin farklı yeteneklerinden, bilgilerinden yararlanılması gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda farklı bireylerin fikirlerini birleştirip daha

güzel bir çalışma elde edeceğine inandığı için ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunun altını çizmiştir.

Genel olarak ortak çalışmalarda yeni fikirler elde etmek için ihtiyaç duyduğunu belirten öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları üstlendikleri görevleri yaparken yenilikçi fikirler bulmakta zorlandıkları ve farklı fikirlerin olmasının ürünün kalitesini arttıracaklarını, ortaya çıkan ürünün daha işe yarar olacağını düşündükleri için ortak çalışmalara ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir.

#### 4.1.3 Öğretmen Adaylarının Etkin Bir Ortak Çalışmanın Genel Özellikleri Hakkındaki Görüşleri

Öğretmen adaylarının etkin bir ortak çalışmanın genel özellikleri hakkında sahip oldukları görüşleri tespit etmek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (3.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, büyük çoğunluğun (f=38) paydaşlar arası uyum, bir kısmının (f=21) planlı hareket ve bazılarının da (f=15) beraberlik bilinci kavramlarını ön plana çıkardıkları görülmüştür. Verilen cevaplarının analiz ile ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.3’de sunulmuştur.

Tablo 4.3 Etkin bir ortak çalışmanın özellikleri hakkındaki görüşler

Tema	Kategori	Kod	F		
Etkin ortak çalışma grubu	Planlı hareket	Eşit görev dağılımı	11	21	74
		Zaman yönetimi	10		
	Paydaşlar arası uyum	Etkili iletişim	14	38	
		Karşılıklı saygı	8		
		Görev bilinci	16		
	Beraberlik bilinci	Eşit ve aktif katılım	10	15	
		Ortak değerler	5		

Etkin ortak çalışmada planlı hareketin önemli olduğunu ifade öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak çalışmanın etkin olabilmesi için grup üyelerinin planlı bir şekilde çalışması gereklidir. Paydaşlar belirlenen plana uyup üzerlerine düşen görevleri aksatmamaları gerekir (K13).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı etkin ortak çalışmada planlı hareket edilmesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Öğretmen adayı bu çalışmalarda bir plan hazırlanması ve bu plan dahilinde görev dağılımı yapılması gerektiğini vurgulamıştır. Aynı zamanda bununla kalmayıp çalışmanın etkin olabilmesi için paydaşların üzerlerine düşen görevleri de yapması gerektiğinin altını çizmiştir.

*'Etkin bir ortak çalışmanın temeli düzendir. Grup içerisinde gerekli iş paylaşımı yapılmalıdır. Grupta kimin hangi işle uğraştığının belli olması gerekir (K32).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmanın etkin olmasının temeli düzenli çalışmaya bağlıdır. Öğretmen adayı grup içerisinde yapılan düzenin eşit görev dağılımı olduğunun da altını çizmiştir.

*'Daha önceki yaptığımız çalışmaları düşünüyorum da hepsinden iyi sonuçlar almadık. İyi sonuçlar aldığımız ödevlerin gruplarında benim dikkat ettiğim ortak nokta kesinlikle iş planı oluşturmak. Ödeve başlamadan önce görev dağılımı yaptık ve tarih belirledik. Kimin ne zaman hangi işi yapacağı belliydi. Bu şekilde yürüttüğüm ortak çalışmalar gayet etkindi (K36).'*

Bu öğretmen adayının da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde planlı hareket kavramına atıfta bulunduğu görülmektedir. Öğretmen adayı ortak çalışmaların etkin olabilmesi için paydaşların iş planı ve görev dağılımı yapmaları gerektiğini düşünmektedir. Aynı zamanda yapılması gereken iş planında zaman yönetiminin de etkili olduğunun altını çizmiştir.

Genel olarak etkin bir ortak çalışmalarda planlı hareket edilmesi gerektiğini savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları için belli bir iş bölümü ve zaman yönetiminin çok önemli olduğuna açıktır. Etkin ortak çalışmalarda planlı hareket edilmesi gerektiğini yer yer örneklendirerek izah etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Etkin ortak çalışmanın genel özellikleri arasında paydaşlar arası uyumun bulunması gerektiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Etkin bir ortak çalışmayı etkileyen birden fazla durum var diye düşünüyorum ama bunlardan en önemlisi grup arkadaşlarımızla olan ilişkimiz. Kişinin bilgisi ne kadar iyi olursa olsun o kişiyle iyi anlaşamıyorsam başarılı olamayız. İyi anlaşmamız, birbirimizle etkili iletişim kurup fikirlerimize saygı göstermemiz lazım ki iyi anlaşalım iyi anlaşalım ki başarılı olalım (K6).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışma için bir araya gelen bireylerin etkili iletişim kurmaları ve birbirlerine karşı saygılı olmaları gerektiğini belirterek bu durumda paydaşlar arasındaki uyumunda sağlanacak olduğunu vurgulamıştır. Etkin bir ortak çalışmada paydaşlar arası uyumu ön plana atmakta, kişilerin arasında saygı ve etkili iletişim olmadığı sürece bilgi düzeylerinin işe yaramayacağını belirterek paydaşlar arası uyum olması gerektiği fikrinin altını çizmiştir.

*'Bu zamana kadar ortak grup oluşturarak yaptığımız işlerde hep başarı elde ettik. Sebebine bakacak olursak her şeyden önce grup arkadaşlarımızı doğru seçmiş olmam diyebilirim. Bizler birbirine saygılı insanlarız, fikirlerimize değer veriyoruz aramızda etkili bir iletişim var ve böylelikle başarılı olduk etkin bir ortak çalışma yürüttük (K27).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre etkin bir ortak çalışmaya paydaş seçimiyle ulaşılmaktadır. Ortak çalıştırmayı oluşturan insanların saygılı, birbirlerinin fikirlerine değer veren ve etkili iletişime sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır.

*'....Arkadaşarımla iletişimim çok iyidir. Girdiğim her ortama ayak uydururum. Ortak çalışma için bir araya geldiğim insanlarda benim gibiyse başarılı oluruz (K29).'*

Bu öğretmen adayının görüşüne bakıldığında, ortak çalışmayı oluşturan paydaşlar arasında güçlü bir iletişim olması gerekmektedir. Bireylerin iletişimi ne kadar

kuvvetliyse girdiği ortama o kadar kolay ayak uyduracağını belirtmiş ve böylelikle ortak çalışma içerisinde sıkıntı çekmeyeceğini ifade etmiştir.

*'Etkin bir ortak çalışma oluşturmak zor değil. İşini iyi bilen insanlar bir araya gelsin ve gerçekten işi benimsesin üstlendikleri görevlerin arkasında dursun yeter (K40).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, etkin bir ortak çalışma için paydaşların sorumluluk sahibi olmaları gerektiğine vurgu yapmıştır.

Etkin bir ortak çalışmanın genel özelliklerinin paydaşlar arası uyum olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; çalışmalarda kişileri başarıya götüren en önemli neden kişiler arasındaki uyum olduğunu ifade etmişlerdir. Kişiler aralarında iletişim kurmakta zorlanmıyorsa, birbirlerinin fikirlerine saygı gösteriyor ve sorumluluklarını eksiksiz yerine getiriyorsa başarıyı yakalayacaklarına inandıkları anlaşılmaktadır

Etkin ortak çalışmanın genel özellikleri arasında beraberlik bilincine yer veren öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak çalışmalarını aynı amaca hizmet eden bireylerin bir araya gelmesi olarak düşünüyorum. Bu doğrultuda bireylerin gerçekten bir araya gelmesi gerek. Yani iş paylaşımı yapılmış herkes üzerine düşen görevi yapmış olsa bile bunları bir araya gelip birbirine aktarmadıktan, birleştirmedikten sonra o çalışma bir işe yaramaz (K4).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre etkin ortak çalışmanın özelliklerinin temelini bireylerin bir araya gelerek aktif katılımında bulunmaları oluşturmaktadır. Ayrıca birey ortak çalışma gruplarında iş paylaşımı yapıldığının ve bireylerin bu ödevleri yaparak sorumlu davranmaları gerektiğinin altını çizmiş olsa da asıl vurguyu eşit ve aktif katılıma yaptığı ortadadır. Bu şekilde aktif katılım gösteren paydaşların birbirine bilgilerini aktaracakları ve çalışmayı daha kolay bir şekilde toplayacakları için daha başarılı olunacağını belirtmiştir.

*'İnsanlar bazen neden bir grupta olduklarını unutup amaçlarından şaşıyorlar. Böyle durumda üzerlerine düşen görevi yapmıyorlar ve iletişime geçip haber alamıyoruz dolayısıyla grup içi çatışmalar meydana geliyor ve komple başarısız oluyoruz. Bireyler ne zaman grup olarak hareket edip amacından şaşmazsa o zaman başarı gelir ve işte etkin bir çalışma diyebiliriz (K39).'*

Ortak çalışmalarda beraberlik bilincinin üzerinde duran öğretmen adayı, grup olarak hareket edilmesi gerektiğini, o grubu oluşturma amaçlarının unutulmaması gerektiğini düşünmektedir.

*'Daha önce gerçekleştirdiğim çalışmalardan yola çıkarak cevap verecek olursam. Önem sırasına göre; 1- eşit katılım, 2- karşılıklı saygı, 3- iş bölümü. (K52).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı etkin ortak çalışma için gerekli özellikleri sıralarken bireylerin gerçekleştirilen çalışmaya eşit ve aktif bir şekilde katılmaları gerektiğini öncelikli olarak vurgulamış ve böylelikle beraberlik bilincini olması gerektiğinin altını çizmiştir. Öğretmen adayı aynı zamanda paydaşlar arası uyum ve planlı hareket kavramlarına da atıfta bulunduğu açıktır.

Etkin ortak çalışmanın genel özellikleri arasında beraberlik bilincine yer veren öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adaylarının, özellikle aktif katılıma önem verildiği görülmektedir. Ortak çalışmaların etkin olabilmesi için paydaşların kendi bilgi ve fikirlerini arkadaşlarına iyi bir şekilde aktarıp bilgiyi birleştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu durumun ortak değerler çerçevesinde yapılması durumunda, beraberlik bilinci sağlanacağını ve böylelikle grubun etkin olabileceğini belirtmişlerdir.

#### **4.1.4 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Oluştururken Dikkat Ettikleri Unsurlar**

Öğretmen adaylarının ortak çalışma oluştururken dikkat ettikleri unsurları tespit etmek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (4.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde öğretmen adaylarının bir bölümünün (f=29) grup özelliklerine, bir bölümünün (f=25) paydaşların özelliklerine ve bazılarının da (f=4) yürütülen

çalışmanın özelliklerine dikkat ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler, ve temalar tablo 4.4’ te sunulmuştur.

Tablo 4.4 Ortak çalışma oluştururken dikkat edilen unsurlar

Tema	Kategori	Kod	F		
Ortak çalışma oluştururken dikkat edilen unsurlar	Grup özellikleri	Paydaşlar arası uyum	8	29	58
		Uygun ortam ve aktif katılım	10		
		Planlı hareket çalışma planı	11		
	Paydaş özellikleri	Saygılı	5	25	
		Sorumluluk sahibi	14		
		Bilgili	6		
	Çalışmanın özellikleri	İlgi çekici	4		

Ortak çalışma oluştururken grup özelliklerine dikkat ettiğini ifade eden öğretmen adaylarını görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Ortak çalışma yürüteceğim zaman ilk baktığım şey o grupta kimler var ve iletişimleri nasıl. Anlaşamadığım insanlarla bir araya gelmem. İlk önce paydaşların arasında etkili bir iletişim bağı olacak ki ortak çalışma grubumuz bir işe yarasın (K21).*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre grubu oluşturan bireylerin birbiriyle uyumlu ve etkili iletişime sahip olması gerekmektedir. Tamıdığı anlaşabildiği insanlarla arasındaki etkileşimin daha fazla olduğunun, böylelikle grup içinde uyumlarının daha iyi olacağını altını çizmiş ve ortak çalışma oluştururken dikkat ettiği ilk unsurun paydaşlar arasındaki uyum olduğunu ifade etmiştir.

*‘Yürüteceği ortak çalışma için ilk önce dahil olacağım gruba bakarım. Ve grubu seçerken kişilerin grup içerisindeki etkileşimine bakarım ve en uyum sağladığım kişilerin olduğu grubu seçerim (K27).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ortak çalışma oluştururken dikkat ettiği unsurun paydaşlar arası uyumu olduğunu belirtmiştir. Paydaşlarını seçerken onlarla etkili iletişim kurup kurmayacağının ve uyum sağlayıp sağlayamayacağının önemli olduğunu belirtmiş ve böylelikle bu fikrinin altını çizmiştir.

*'Genelde ortak çalışma oluştururken bir araya gelebilecek miyiz diye kontrol ediyoruz. Bazı arkadaşlarımız yurttan kalıyor bazılarının evi çok uzak oluyor ya da saatlerimiz uymuyor ve biz bir araya gelecek saat ve ortam bulamıyoruz bu durum çalışmayı kötü yönde etkiliyor. Benim için ortak çalışma oluşturmadaki öncelik bu durumu ortadan kaldırmak (K49).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma yürütürken uygun bir ortam bulmanın zorluğunu ve bu durumun çalışmayı kötü yönde etkilediğini belirtmiştir. Bu doğrultuda aynı sorunu yaşamamak için ortak çalışma grubu oluştururken ortak ve uygun bir ortam seçmenin önemli olduğunu ve dikkat ettiği unsurun bu olduğunu ifade etmiştir.

*'Sanırım ilk dikkat edeceğim şey bireylerin katılıp katılmayacağı. Bazen hiç birimizin uygun saati aynı zamana denk gelmiyor ve hep bir iki kişi eksik çalışma yürütüyoruz. Bu durumdan dolayı yürüttüğüm çoğu ortak çalışmadan düşük puan aldım (K18).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, paydaşların zamanlarının birbirine uymamasından daha önceki çalışmalarda şikayetçi olmuş ve yaşadığı bu durumu ele alarak ortak çalışma oluştururken herkesin aktif katılım gösterip göstermeyeceğini önceden belirleyip ona göre çalışma yürüteceğinin ifade etmiştir. Böylelikle öğretmen adayı ortak çalışma oluştururken ilk dikkat ettiği unsurun aktif katılım olduğunun açıkça altını çizmiştir.

*'Ortak çalışma oluştururken dikkat edeceğim şey içinde bulunduğum ekiptir. Bir araya gelen her insan topluluğuna ekip denmez. Bu işin bazı kuralları vardır mesela bir iş bölümü yapılmalı, önemli tarihler belirlenmeli ve bir düzen olmalı. Bende bu düzenin olup olmadığına bakarım ve ortak çalışmamı kurarım (K47).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalar hazırlanan çalışma planına göre yürütülmelidir. Öğretmen adayı için bir araya gelen her birey ortak çalışma yürütemez ve bir araya gelen herkese ortak çalışma grubu denemez. Ortak çalışma yürütmek için bireylerin arasında iş bölümü zaman yönetimi yapması gerektiğini vurgulayarak ortak çalışmalarda dikkat ettiği unsurun planlı hareket olduğunun altını çizmiştir.

*‘Ortak çalışma gruplarında olması gereken ilk şey bireylerin belli bir düzene göre hareket etmesidir. Çalışma planı ayarlanmalı, iş bölümü yapılmalı, zaman yönetimi olmalı. Her grup bu planlara uyamıyor bende ortak çalışma oluşturacaksam ilk önce grubun planlı hareket edip etmediğine bakarım (K34).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ortak çalışma oluştururken planlı hareket etmesi gerektiğini vurgulamıştır. Planlı hareket etmenin iş bölümü yapmak ve zaman yönetimi yapmak olduğunu belirtip, ortak çalışma yürüteceği gruplarda dikkat ettiği unsurun bu olduğunun altını çizmiştir.

Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettikleri en önemli unsurun grup özelliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları bir araya geldikleri grubun özelliklerinin iyi olmasının çalışmanın da iyi olması demek olduğunu belirtmiş ve ortak çalışmalar oluştururken de buna bağlı olarak dikkat ettikleri unsurun grup özellikleri olduğunu vurgulamışlardır. Öğretmen adayları ortak çalışmaların oluşması için grubu oluşturan her bir bireyin arasında uyum olması gerektiğini ve paydaşların ortak amaç için hareket edip etkili bir şekilde fikir alışverişi yapılması gerektiğini düşünmektedirler. Aynı zamanda ortak çalışma grubunun iş bölümü yapıp konulan planları uyulması gerektiğini de belirterek ortak çalışma grubu oluştururken bu duruma da dikkat ettiklerinin altını çizmiştir. Bireylerin çalışmaya aktif bir şekilde katılması çalışmanın yapılacağı uygun ortamın önceden belirlenmesi gerektiğini de açıklayıp ortak çalışma oluştururken dikkat ettikleri unsurları bu şekilde açıklamışlardır.

Ortak çalışma oluştururken paydaşların özelliklerine dikkat ettiğini ifade eden öğretmen adaylarını görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Yaptığım öteki çalışmaları düşündüğümde ilk dikkat ettiğim şey ortak çalışma yürütürken benimle birlikte çalışmaya katılacak olan kişilerdir. Sorumluluk almayı bilmeyen verilen görevi yerine getirmeyen bireyle çalışma yapması çok zor (K8).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, üstlendikleri görevleri yerine getiren ve sorumluluk almayı bilen bireylerin ortak çalışmaya dahil olması yürütülen çalışmayı kolaylaştıracağını vurgulamış ve bu doğrultuda ortak çalışmalar yürütürken dikkat ettiği unsurun paydaş özelliği olduğunu altını çizmiştir.

*'Zamanında yaptığımız çalışmalarda aramızda çok tartışmalar çıktı. Birbirinin fikirlerini dinlemeyip saygısızlık yapıldığı zaman çalışma verimli olmuyor. Artık ortak çalışma yürütürken buna dikkat edeceğim (K29).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, daha öncesinden kendi yürüttüğü ortak çalışmaları hesaba katarak bir çıkarımda bulunmuş ve paydaşların birbirlerinin fikirlerini dinlemediklerini yani saygısızlık yaptıklarını, bu nedenden dolayı çalışmanın verimli olmadığını ifade etmiştir. Bu ifadeleriyle açık bir şekilde ortak çalışma oluştururken paydaşların saygılı bireylerden seçeceğini açıkça belirtmiştir.

*'Bir kişinin çalışma yürüteceğimiz konu hakkında bilgi sahibi olması ilk dikkat ettiğim unsurdur. Çalışkan ya da tembel demek istemiyorum ama bazı arkadaşların her konu hakkında fikri olmuyor, iş bölümü yapıyoruz gayretlide ama bilgisi olmayınca her şey boş (K28).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışma oluştururken dikkat ettiği unsurun kişilerin yeterli bilgi ve beceri düzeyleri olduğunu vurgulamıştır. Bir plana göre çalışma yürütülse de kişinin yeterli bilgi düzeyi olmadıktan sonra o ortak çalışılmadan verim alamayacaklarını belirterek bu görüşünün altını çizmiştir.

*'Ortak çalışmayı oluştururken tabi ki de dikkat ettiğim şey kişilerin karakterleridir. Bir araya gelip çalışma yürüteceğim kişilerin sorumluluk sahibi ve saygılı olması gerek (K2).'*

Bu öğretmen adayı ifadesinde açık bir şekilde ortak çalışmayı oluştururken paydaşların karakter özelliklerine dikkat ettiğini belirtmiş ve paydaş özelliklerini saygılı ve sorumluluk sahibi olarak kategori etmiştir.

*'Ortak çalışma sırasında herkesin huzurlu olmasını ve işin başarıyla tamamlanması en büyük hedefim bu da tabii ki saygılı ve sorumluluk sahibi bireylerden geçiyor. Bu yüzden dikkat ettiğim unsurlar bunlar (K20).'*

Bu öğretmen adayı da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde paydaş özelliklerine dikkat ettiğini vurgulamıştır. Başarıya ulaşmanın temelini paydaşların özellikleri olduğunu belirtmiş ve bu özellikleri saygılı ve sorumluluk sahibi olarak sıralamıştır.

Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettikleri en önemli unsurun paydaş özelliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; ortak çalışmalarda üstlendikleri işi başarıyla tamamlamak isteyen öğretmen adayları, başarının paydaşların karakterlerinin çalışmaya uygun olmasından geçtiğinin savunmuşlardır. Yürütülen çalışma hakkında bilgisi ve becerisi olan, sorumluluklarını yerine getiren ve farklı fikirlere açık olup saygılı olan bireylerle çalışma yapmanın daha kolay olacağını ve sonucunun daha iyi olacağını yer yer örneklerle izah etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Ortak çalışma oluştururken çalışmanın özelliklerine dikkat ettiğini ifade eden öğretmen adaylarını görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak çalışma yürütmek bence çok zor. Bir araya gelmek, plan yapmak zor olduğu için ben tercih etmem edersem de o çalışmanın gerçekten ilgi çekici olması lazım buna dikkat ediyorum (K45).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ilgi çekici konularda ortak çalışma yürüteceğini açıkça belirtmiştir. Bundan dolayı ortak çalışma oluştururken dikkat ettiği unsurun çalışmanın özelliği olduğunu ifade ettiği açıktır.

*'Biraz konuya bağlı diyebilir. İlgimi çeken bir çalışmaysa, sonucun iyi olacağına eminsem ve ortak çalışmaya uygun bir konuya ortak çalışma yürütürüm (K25).'*

Ortak çalışma oluştururken işlenen konunun ilgi çekici olması kadar uygulanabilir olması gerektiğini ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma oluştururken yine bu özelliklere dikkat ettiğini yani çalışmanın özelliklerinin uygun olması gerektiğini vurgulamıştır.

Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettikleri en önemli unsurun çalışmanın özelliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adaylarının çalışma oluştururken çalışmanın konusuna dikkat ettikleri görülmektedir. Öğretmen adayları çalışmanın konusunun ilgi çekici olmasının kendilerini ortak çalışmaya iten şeylerden olduğu ifade etmişlerdir.

#### **4.1.5 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Dersler Üzerindeki Etkisinin Olup Olmadığına Dair Görüşleri**

Öğretmen adaylarının ortak çalışmanın dersler üzerinde etkisi olup olmadığına dair görüşlerini belirlemek için yöneltilen açık uçlu soruya (5.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde büyük çoğunluğunun (f=39) ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu yönde etkisi olduğunu, bir kısmı ise (f=9) dersleri üzerinde bir etkisi olmadığını ifade ettikleri görülmüştür.

##### **4.1.5.1 Ortak Çalışmanın Dersler Üzerinde Olumlu Etkisinin Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Görüşleri**

Ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının cevapları analiz edildiğinde; büyük çoğunluğu (f=20) ortak çalışmanın konuyu öğrenmede, bir kısmı (f=13) ders esnasında ve bir kısmı (f=6) dersin değerlendirilmesinde etkisi olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Öğretmen adaylarının verdiği cevapların analizinden ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.6'da sunulmuştur.

Tablo 4.5 Ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu etkisi olduğuna yönelik görüşler

Tema	Kategori	Kod	f		
Ortak çalışmanın dersler üzerindeki olumlu etkisi var	Konuyu öğrenmede	Kalıcı bilgi- kalıcılık	7	20	39
		Öğrenmeyi kolaylaştırma	13		
	Ders esnasında	Derse olan ilginin artması	6	13	
		Derse aktif katılım	7		
	Ders değerlendirmesinde	Yüksek not alma	6		

Ortak çalışmanın konuyu öğrenmede etkili olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Aldığımız derslerde ortak bir çalışma oluşturduysam o konuyu bir daha hiç unutmuyorum. Kendi başıma oturup çalışmak ya da ödev yapmak beni zorluyor öğrenemiyorum. Ama bir grupta çalışma yürütüp ödev yapınca o bilgiyi öğreniyorum, daha başarılı oluyorum ve unutmuyorum (K1).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmalarla yürüttüğü derslerde daha başarılı olduğunu belirtmiştir. Tek başına yaptığı çalışmalarda konuyu kavramanın zor olduğunu, öğrenmede güçlük çektiğini ifade edip bu durumun ortak çalışmalarda yaşanmadığına konuyu rahatlıkla öğrenip başarılı olduğuna vurgu yapmıştır. Aynı zamanda ortak çalışmalarda öğrendiği bilgilerin daha kalıcı olduğunun da altını çizmiştir.

*'Ortak çalışmalar bireysel yapılan çalışmalara göre daha uygulamalıdır ve bundan dolayı bilgi kalıcı olur bu yönde dersleri olumlu etkiler (K12).'*

Bu öğretmen adayı, ortak çalışma yürüttüğü derslerin uygulamalı olduğunu ve ders süresince konunun içinde olduğundan dolayı öğrendiği bilgiyi kolay kolay unutmadığını ifade etmiştir. Böylelikle ortak çalışmanın dersler üzerindeki olumlu etkisini derslerde kalıcılık sağladı olarak ifade etmiştir.

*'Ortak çalışma sayesinde konuya farklı bakış açıları kazanıyorum. Farklı açılardan düşünüp konuyu ayrıntılı bir şekilde öğreniyorum ve bu sayede bilgi kalıcı oluyor (K6).'*

Bu öğretmen adayı da diğerlerinde olduğu gibi ortak çalışmanın bilgide kalıcılık sağladığını açıkça ifade etmiştir. Bilginin kalıcı olmasının temelini, ortak çalışma yürüttüğü arkadaşlarının ona farklı bakış açısı kazandırması bu sayede bilgiyi ayrıntılı bir biçimde öğrenmesi olarak belirtmiştir.

*'Olumlu etkileri vardır. Konuları daha iyi kavradığımı ve daha başarılı olduğumu düşünüyorum. Tek başıma çalışma yürütürken o konuyu içselleştiremiyordum ama ortak çalışırken öyle değil (K20).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, derslerde tek başına çalışırken zorlandığını bir konuyu içselleştirmesinin yani kavramasının zor olduğunu bu yüzden başarısız olduğunu ifade etmiştir. Ortak çalışmalarda durumun böyle olmadığını, konuyu öğrenmekte zorluk yaşamadığını ve daha çabuk kavradığını ifade ederek ortak çalışmanın dersleri üzerinde olumlu etkisinin olduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Ben her zaman derslerim üzerinde olumlu etkisini gördüm. Öğretmenlerimizin bizlerden ortak çalışma istedikleri konular genelde zor konular oluyor, birkaç kişi bir araya gelip o konuya çalıştığımız zaman konuyu daha kolay bir şekilde ve çabucak öğreniyoruz aynı zamanda grup halinde yürüttüğüm çalışmalarını hiçbir zaman unutmuyorum (K23).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, zor konuları kavramakta güçlük çektiğini ve öğrenmenin uzun zaman aldığı konularda ortak çalışmaya ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Ortak çalışma yürütüldüğü zaman daha kısa sürede kavramları anladığını ve ortak çalışma grubunda öğrendiği bilgilerin daha kalıcı olduğunu belirtmiştir.

*'Ortak çalışmanın derslerim üzerindeki etkisi olumlu yönde. Ortak çalışma yürüteceğim zaman mutlu oluyorum çünkü o ders zor ders olmaktan çıkıyor. Arkadaşlarım sayesinde daha kolay öğreniyorum. Ortak çalışmanın ders sonrasında da katkısı büyük arkadaşlarımla yaptığım şeyleri hiç unutmuyorum. Özellikle*

*laboratuvar derslerimizde ortak çalışmalar yürüttük ve öğrendiğim bilgiler dün gibi aklımda (K15).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, açık bir şekilde ortak çalışmanın dersleri üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Ortak yürütülen derslerin artık onun için zor olmadığını, arkadaşlarıyla kafa kafaya verince daha kolay öğrendiğini ve ortak çalışmaların arkadaşlarıyla paylaştığı güzel bir anıya dönüştüğü yaptıklarını unutmadığını belirterek bu görüşünün altını çizmiştir.

Ortak çalışmanın konuyu öğrenmede etkili olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalarda işlenen konuyu daha iyi şekilde kavradıklarını, öğrenmesi zaman alan konuları daha kısa sürede daha kolay bir şekilde öğrendiklerini ve aynı zamanda grup içerisinde yürütülen dersleri sonrasında unutmadıklarını dile getirmişlerdir.

Ortak çalışmanın ders esnasında olumlu etkisi olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'...ama geçen sene derste yaptığımız ortak çalışma sayesinde kimya derslerini sevmeye başladım ve derse olan ilgim ve dolayısıyla başarımda arttı aslında kimya güzel bir dersmiş ortak çalışma derslerime bu yönde katkı sağladı (K30).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmalar sayesinde derslere olan ön yargılarının gittiğini, derslere olan ilgisinin arttığını belirtmiştir. Derslere olan ilgisinin artması durumunda dersi sevmeye başlamış ve başarısının da artmış olduğunu gözlemleyen öğretmen adayı ortak çalışmanın dersi üzerindeki olumlu etkisini bu şekilde ifade etmiştir.

*'Ortak çalışma yürüttüğüm derslerden daha çok keyif alıyorum çünkü olayın içine oluyorum. Arkadaşlarımızla güzel bir vakit geçiriyormuşuz gibi bu durum beni çok mutlu ediyor böylelikle derse olan ilgimde artıyor (K27).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalardan daha fazla keyif aldığını açık bir şekilde belirtmiştir. Derse dahil olmayı sevdiğini ve arkadaşlarıyla çalışma

yürütürken kendini sıkıcı bir ders ortamında hissetmediği belirterek ortak çalışmaların derse olan ilgisini arttırdığını açıkça belirtmiştir.

*'Evet dersler üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Önceden daha içine kapanık bir insandım derslerde kendimi doğru ifade edip aktif olamıyordum. Ortak çalışma sayesinde derslerde daha girişkenim (K13).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışma sayesinde derslere daha aktif katılım gösterebildiğini belirtmiştir. Daha öncesinde derslerde öz güven eksikliği yaşadığını, derslerde kendini yanlış ifade etmekten çekindiğini ve bu durumun ortak çalışma sayesinde son bulduğunu belirtip artık derslere daha aktif katıldığının altını çizmiştir.

*'Ortak çalışma derslerimde evet etkili oldu. Ortak çalışmalarda derse olan ilgim artıyor çünkü arkadaşlarım sayesinde o konuyu öğrenmeye başlıyorum. O konuyu keşfedip daha çok şey öğrenmek istiyorum daha çok çalışıyorum, arkadaşlarımdan daha çok yardım istiyorum. Ortak çalışma sayesinde derslerde sürekli dinamik oluyorum, derse aktif katılım sağlıyorum ve dersten keyif alıyorum (K5).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışma sayesinde zorlandığı konuyu öğrenmeye başladığını ve bir bilgiyi öğrenince ona daha fazla merak duyduğunu bu sayede derse olan ilgisinin arttığını vurgulamıştır. Derse olan ilgisinin artmasının sayesinde dersten daha çok keyif aldığını ve derslere daha aktif katıldığını belirtmiştir.

Ortak çalışmanın ders esnasında olumlu etkisi olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışma sayesinde derslere olan ilgilerinin arttığını, dersten daha çok keyif aldıklarını ve derse aktif katılım gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Ortak çalışmanın ders sırasında yaşattığı bu etkiler sayesinde derslerden daha başarılı olduklarının da altını çizmişlerdir.

Ortak çalışmanın ders değerlendirilmesinde etkili olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Ortak çalışmanın derslerim üzerinde olumlu etkisi evet oldu özellikle notlarım üzerinde. Tek başıma yapamayacağım kavrayamayacağım ödevleri arkadaşlarımızla yapınca daha güzel bir sonuç ortaya çıkıyor ve daha yüksek not alıyoruz (K24).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalar sayesinde daha büyük ve etkili projelerde yer almak mümkündür. Normal zamanda kavramasının zor olan konuları arkadaşları sayesinde kavrayıp büyük ödevler yapabildiğini bu sayede notlarının arttığını belirtmiştir.

*‘Ortak çalışmaların derslerim üzerinde etkisi oldu. Başarıım arttı, yüksek notlar aldım. ‘Bir elin nesi var iki elin sesi var’ ortak çalışma için söylenmiş bir söz. Tek başına hayatta yapamayacağım ödevler yapıyorum ve anlıyorum dolayısıyla notumuzda ona göre yüksek oluyor (K48).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, açık bir şekilde ortak çalışmanın dersleri üzerinde bir etkisi olduğunu belirtmiştir. Arkadaşlarıyla çalışması sayesinde büyük işler başardığını daha yüksek notlar aldığını ifade ederek bu fikrin altını çizmiştir. Aynı zamanda başarısının arttığını ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmanın konuyu öğrenmede de bir etkisi olduğunu vurgulamıştır.

Ortak çalışmanın ders değerlendirilmesinde etkili olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışma sayesinde daha büyük işler başardıklarını ve bu sayede daha yüksek not aldıkları belirtmişler ve bunu ortak çalışmanın dersler üzerindeki olumlu etkisi olarak ifade etmişlerdir.

#### **4.1.5.2 Ortak Çalışmanın Dersler Üzerinde Etkisinin Olmamasının Nedenlerini İfade Eden Öğretmen Adaylarının Görüşleri**

Ortak çalışmanın dersleri üzerinde bir etkisi olmadığını ifade eden öğretmen adaylarının cevapları analiz edildiğinde; büyük çoğunluğu (f=7) ortak çalışmanın dersleri üzerinde etkisinin olmama nedeninin paydaşlardan, bir kısmının ise (f=2) dersten kaynaklandığını ifade ettikleri görülmüştür. Öğretmen adaylarının verdiği

cevapların analizinden ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6 Ortak çalışmanın dersler üzerinde bir etkisinin olmadığına ve bunun nedenine yönelik görüşler

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kod</b>	<b>f</b>		
Ortak çalışmanın dersler üzerindeki etsi yoktur bunun nedeni	Paydaştan dolayı	Zorunlu paydaş seçimi	2	7	9
		Sorumsuz birey	5		
	Dersten dolayı	Uygun olmayan ders	2		

Ortak çalışmanın dersler üzerinde etkili olmadığını ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Ortak çalışmanın bu zaman kadar derslerimde hiç etkisi olmadı. Ortak çalışma zorunlu tutulmamalı ya da paydaş seçimi bize bırakılmalı. Anlaşamayacağım bir insan seçilip aynı gruba konuyoruz çalışma bu yüzden başarılı olmuyor tabi bizde (K45).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı, ortak çalışmaların dersleri üzerinde bir etkisi olmadığını açıkça belirtmiştir. Ortak çalışmalar sonucunda başarılı olamama nedenin çalışmaların zorunlu tutulmasına ve paydaş seçiminin kişilere bırakılmamasına bağlı olduğunun altını çizerek bu fikrini desteklemiştir.

*‘Ortak çalışmaların derslerim üzerinde olumlu bir etkisi yok. Ortak çalışma grubunun taşınması gerektiği özellikleri sağlayamıyoruz genelde bunun nedeni de paydaşlar. Bir kişi bile ortak çalışmaya uygun değilse bilinçli davranmıyorsa iş yürümüyor ve derse hiçbir etkisi de olmuyor (K19).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmanın dersler üzerinde etkisi bulunmamaktadır. Bunun nedenini de çalışma grubunun ve paydaşlarının özelliklerinin ortak çalışmaya uygun olmaması olarak açıklamış ve bu durumda çalışma yürütemeyeceğini bu yüzden başarısız olduklarını ifade etmiştir.

*'Bence her ders ortak çalışmaya uygun değil. Uygulamalı derslerde ortak çalışma yürütmesi daha kolay ama teorik derslerde ortak çalışma yürütmek çok zor ve ister istemez başarısız oluyoruz ve olumlu bir etkisini görmüyoruz (K14).'*

Ortak çalışmanın uygunluğunun derse göre değişeceğini belirten öğretmen adayı, teorik derslerin ortak çalışmaya uygun olmadığını ve bu derslerde yürüttüğü ortak çalışmalarda başarısız olduğunu ifade etmiş ve derse olumlu bir etkisi olmadığını açıkça belirtmiştir.

Ortak çalışmanın dersler üzerinde etkili olmadığını ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmanın dersleri üzerinde olumlu yönde etkisinin olmadığını belirtmiş hatta bunlarında neden kaynaklandığını da ifade etmişlerdir. Öğretmen adayları çalışmalar için paydaşlarını kendilerinin seçmemelerinden ve seçtikleri paydaşların sorumsuzluğundan kaynaklı sıkıntılar çektiklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda her dersin ortak çalışma yürütmeye uygun olmadığını da belirtmişler ve dersleri üzerinde olumlu etki görememelerini bu nedenlere bağlamışlardır.

#### **4.1.6 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışma Süresince Yaşadıkları Sorunlar Ve Bu Sorunların Üstesinden Nasıl Geldiklerine Dair Görüşleri**

Öğretmen adaylarının ortak çalışmalarda yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, büyük çoğunluğunun (f=20) paydaş ilgisizliği, bir kısmının (f=6) iletişim eksikliği, bir kısmının (f=12) anlaşmazlık ve fikir ayrılıkları, bir kısmının ise (f=13) katılım eksikliği gibi sorunlar yaşadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Öğretmen adaylarının bir kısmı ise (f=7) sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Verilen cevapların analizinden ulaşılan sorunlar şekil 4.1'de sunulmuştur.



Şekil 4.1 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmalar Sırasında Yaşadıkları Sorunlar

#### 4.1.6.1 Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Paydaş İlgisizliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun paydaş ilgisizliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bu sorunun üstesinden nasıl geldiğine dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6A.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, bir kısmının (f=8) ilgisiz paydaşın tekrar ilgisini çekerek, bir kısmının ise (f=8) ilgisiz paydaşı çalışma dışı bırakarak bu sorunların üstesinden geldiklerini ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7 Öğretmen adaylarının paydaş ilgisizliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f	
Paydaş ilgisizliğinin üstesinden gelme yolları	Paydaşın ilgisini çekmek	Ortak amacı hatırlatmak	3	8
		Sorumluluğunu değiştirmek	5	
	Çalışma dışı bırakmak	Çalışma dışı bırakmak	8	16

Paydaş ilgisizliğinin üstesinden paydaşların dikkatini çekerek geldiğini açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Yaşadığım sorunlar genelde paydaş ilgisizliğinden kaynaklı oluyor. Bu durumda ilk olarak o arkadaşımı uyarıyorum. Çalışmaya devam etmesi gerektiğini bir amacımız olduğunu ve bizi düşünerek hareket etmesi gerektiğini söylüyorum (K1).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda grup arkadaşları bir birlerinin başarılarından ya da başarısızlığından sorumludur. Sorumsuz paydaşın ilgisini, grup içerisindeki davranışlarının sonucundan herkesin etkileneceğini hatırlatarak çekileceğini ifade etmiş ve bu sorunun üstesinden böylelikle gelebileceğini vurgulamıştır.

*'Böyle durumlarda ilk olarak paydaşın ilgisini çekmek gerekiyor. Konuşmayı denerim çalışmanın sonucunun ne kadar iyi olacağını, beraber bir şeyleri paylaşmanın güzelliğini ve ona ihtiyacımızın olduğunu anlatırım (K24).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı paydaş ilgisizliği durumunda, o paydaşın ilgisinin teşvik edici yönde konuşarak çekilmesi gerektiğini belirtmiştir. Grup üyelerinin çalışmaya katkısının büyük olacağını hatırlatılması gerektiğini vurgulamış ve sorumsuz paydaşın ilgisini bu şekilde çekerek sorunun üstesinden geleceğini ifade ettiği açıktır.

*'Neden ilgisiz davranıyor onu anlamaya çalışırım. Bunun nedeni konusunu sevmediği ya da sorumluluğundan memnun kalmaması olabilir. Bu durumda sorumluluğunu değiştirip tekrar ilgi kazanmasını sağlarım (K18).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda paydaşlarının ilgisiz davranma sebeplerinden biri sorumluluğunu sevmemesidir. Böyle bir durumla karşı karşıya kalan öğretmen adayı ilgisiz davranan kişinin sorumluluğunu değiştirerek tekrar çalışmaya adapte ettiğini belirtmiş ve paydaş ilgisizliğinin böylelikle üstesinden geldiğini vurgulamıştır.

*'Sorumsuz davranan kişinin görevini değiştirerek bunun üstesinden gelebiliriz. Yeni sorumluluğunu severse ilgisi artabilir. Ya da daha küçük sorumluluklar veririz ki yapmaması aksatması durumunda bizleri çok etkilemesin (K6).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda paydaş ilgisizliğin üstesinden gelme yolu o paydaşın sorumluluğunun değiştirilmesidir. Paydaşın ilgisizliğinin nedeni, sorumluluğunu sevmekten kaynaklanıyorsa seveceği ilgisinin artacağı bir sorumluluk verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Ya da paydaşın sorumsuzluğu konudan alakalı değilse çalışmanın seyrini değiştirmeyecek küçük sorumluluklar vererek bu sorunun üstesinden gelineceğini ifade ettiği açıktır.

Paydaş ilgisizliğinin üstesinden paydaşların dikkatini çekerek geldiğini açıklayan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları paydaşların ilgilerini çekmenin farklı yolları olabileceğini ve paydaşlarının ilgisiz davranma nedenlerini öğrenip ona göre hareket edilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Böylelikle paydaş ortak amacın dışına çıktıysa bu amaçların yeniden hatırlatılıp teşvik edilmesi gerektiğini ya da sorumluluğundan memnun olmadığı için ilgisiz davranan paydaşa yeni veya daha hafif sorumluluklar vermek gerektiğini izah etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Paydaş ilgisizliğinin üstesinden paydaşları çalışma dışı bırakarak geldiğini açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Böyle bir durumda hiç kendimi yormuyorum açıkçası. Biz görevimizle mi ilgilenelim yoksa sorumsuz bir paydaşın arkasından mı dolanalım. Direk çalışma dışı bırakmak en mantıklısı (K51).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ilgisiz paydaşın çalışma dışı bırakılması gerektiğini belirtmiştir. İlgisiz paydaşın varlığının çalışma için vakit kaybettireceğini ifade ederek çalışma süresince bireylerin görevleriyle uğraşması gerektiğini fikrinin altını çizmiş ve bu görüşünü desteklemiştir.

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda sorumsuz paydaşın varlığı grup içerisinde tartışmalara sebep olur ve o kişi çalışmanın zamanında

yetişmesini engeller. Çalışmalarını belli bir zaman aralığında yetiştirmek zorunda oldukları için bu tarz kavgalara ve zaman kaybettirecek olaylara izin vermeyeceğini bu yüzden sorumsuz kişiyi çalışma dışı bırakacağını vurgulamıştır.

Paydaş ilgisizliğinin üstesinden paydaşları çalışma dışı bırakarak geldiğini açıklayan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalarda üstlendikleri görevleri bir plan dahilinde yürütmek zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Sorumsuz paydaşın görevlerini yapmaması, bütün grup üyelerinin bu çalışmadan geri kalması demek olduğunu vurgulamışlar ve bunun çözümünün de sorumsuz paydaşı çalışma dışı bırakmak olduğunu ileri sürmüşlerdir.

#### **4.1.6.2 Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun İletişim Eksikliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri**

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun iletişim eksikliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bu sorunun üstesinden nasıl geldiğine dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6A.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, öğretmen adayları (f=5) iletişim güçlendirecek aktiviteler yaparak bu durumun üstesinden geldiklerini ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.8’da sunulmuştur.

Tablo 4.8 Öğretmen adaylarının iletişim eksikliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>	<b>f</b>
İletişim eksikliğinin üstesinden gelme yolları	İletişimi güçlendirme	Görev dışı etkinlik	5

İletişim eksikliğinin üstesinden iletişimi güçlendirme yolları bularak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Daha önceki çalışmalarında iletişim eksikliği çektik ama onun nedeni tamamen birbirimizi tanımadığımız içindi. Bizde okul ve ödev için bir araya gelmemizin*

*dışında sürekli bir araya gelerek iletişimimizi kuvvetlendirdik ve bunun faydasını gördük (K11).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda çıkan iletişim eksikliğinin nedeni paydaşların birbirini tamamen tanımamasından kaynaklıdır. Bu yüzden ders dışı etkinliklerde bulunarak aralarındaki tanışıklığı ve samimiyeti arttırarak iletişim eksikliğinin ortadan kalkacağını açıkça ifade etmiştir.

*'Böyle durumlarda birbirimizi daha iyi anlamaya çalışıyoruz. Ders dışı zamanlarda bir araya geliyoruz ve böylelikle aramızda utanan sıkılan arkadaşımız olmuyor. Birbirimize güven verince aradaki iletişim eksikliği gidiyor (K27).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre iletişim eksikliğinin temeli grup içerisinde güvensizliklerin olmasıdır. Ders dışı etkinlikler düzenleyerek aralarındaki güveni sağlamlaştırabileceklerini açıkça ifade etmiştir. Böylelikle grup içerisinde duygularını ve fikirlerini rahatça dile getirebileceklerini bu sayede bu sorunun ortadan kalkacağını belirtmiştir.

İletişim eksikliğinin üstesinden iletişimi güçlendirme yolları bularak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları iletişim eksikliğinin temelindeki sorunun paydaşların birbirlerini iyi bir şekilde tanımamasının veya paydaşların birbirine güvenmemesi olduğunu belirtmişlerdir. Bu doğrultuda birbirleri arasındaki bağın kuvvetlenmesi için çalışma dışı zamanlarda da bir araya gelmeleri gerektiğini bu sayede iletişim problemlerinin ortadan kalkacağını düşündükleri açıktır.

#### **4.1.6.3 Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Anlaşmazlık ve Fikir Ayrılığı Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri**

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun anlaşmazlık ve fikir ayrılığı olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bu sorunun üstesinden nasıl geldiğine dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6A. soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, bir kısmının (f=7) destek alarak, bir kısmının ise (f=4) ortak karara

vararak bu sorunların üstesinden geldiklerini ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4.9 Öğretmen adaylarının anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f	
Anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden gelme yolları	Destek alma	Ders öğretmenine danışma	7	11
	Ortak karar alma	Çoğunluğa uyma	4	

Anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden ders hocasından destek alarak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Bazen fikir ayrılıkları yaşayabiliyoruz. Hangimizin fikri çalışma için en doğrusu bilemiyoruz. Bu durumda ders hocasına danışıyoruz bize yol gösteriyor (K5).’*

Bu durumu belirten öğretmen adayına göre fikir ayrılıkları yaşamalarının nedeni dersin gidişatı için daha etkili olan fikrin hangisi olduğunu karar verememekten kaynaklıdır. Dolayısıyla bu problemi ortadan kaldırmak için dersten sorumlu öğretmenle görüşüp bu problemleri ortadan kaldırması gerektiğini belirtmiştir.

*‘Anlaşmazlık durumu yaşadığımızda aramızdaki sorunu çözsün diye öğretmenimize başvuruyoruz. Baktık sınıfta alttan alan yok herkes kendi dedikleri olsun diye diretiyor. Bu durumda sorunu büyümemesi için ders hocasından yardım alıyoruz (K12).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı diğerlerinde olduğu gibi ortak çalışmalarda iletişim eksikliği yaşadığı zaman dersin öğretmeninden destek alınması gerektiğini açıkça belirtmiştir.

Anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden ders hocasından destek alarak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları fikir ayrılıkları yaşadıkları durumlarda grup içi huzursuzluk çıkması ihtimalinin çok yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Böyle bir durumla karşılaşmamak

için tartışmalar çok büyümeden grup içerisinde kimin fikri daha doğruysa bulmaya çalıştıklarını bunu da dersten sorumlu öğretmen sayesinde yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden ortak kararlar vererek geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Fikir ayrılığı yaşadığımız zaman bizim genellikle yaptığımız şey kura çekmek. Mesela toplanacağımız saate karar veremediysek ve ortaya atılan iki farklı buluşma saati fikri varsa kura çekiyoruz kimsenin kalbi kırılmadan adil bir durum oluyor bence (K3).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı çalışmalarda ortak karara varabilmek için kura çektiklerini açık bir şekilde belirtmiştir. Böylelikle kimsenin kalbi kırılmadan adil bir seçim yaptıklarını ifade eden öğretmen adayı bu sorunun üstesinden bu şekilde geldiğini ifade etmiştir.

*'Bu gibi durumlarda genellikle kura çekiyoruz ve ortak karara varıyoruz. Ya da oylama yapıp çoğunluğun dediğini kabul ediyoruz ve çoğunlukla sorun çözülüyor (K33).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda anlaşmazlık ve fikir ayrılığı olması durumunda kura çekerek ya da oylama yaparak sonuca vardıklarını açık bir şekilde belirtmişti.

Anlaşmazlık ve fikir ayrılığının üstesinden ortak kararlar vererek geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları yaşanan fikir ayrılığı durumunda bu anlaşmazlığın büyümemesi için adil bir şekilde oylama yapılması gerektiğini ve çoğunluğun fikrinin kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.

#### 4.1.6.4 Ortak Çalışmalarda Yaşadığı Sorunun Katılım Eksikliği Olduğunu İfade Eden Öğretmen Adaylarının Bu Sorunun Üstesinden Nasıl Geldiğine Dair Görüşleri

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun katılım eksikliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bu sorunun üstesinden nasıl geldiğine dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6A.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, bir kısmının (f=6) uygun düzenleme, bir kısmının ise (f=7) alternatif görüşme yolları bularak bu sorunların üstesinden geldiklerini ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.10 Öğretmen adaylarının katılım eksikliğinin üstesinden nasıl geldiğine dair görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f		
Katılım eksikliğinin üstesinden gelme yolları	Uygun düzenlemeler	Çalışma programı düzenleme	6	6	13
		Eş zamanlı	4	7	
	Alternatif görüşme	Eş zamansız	2		
		Sosyal medya	1		

Katılım eksikliğinin nasıl üstesinden uygun düzenlemeler yaparak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Programa uymayanlar oluyor işi olan, hasta olan var ve buluşmaya gelmiyorlar bizde sorun çekiyoruz. Bu durumda programı tekrar düzenliyoruz (K47).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı katılım eksikliği yaşamamak için yapılan programın tekrar düzenlenmesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Paydaşların gün içerisinde çıkan acil işlerine ayak uydurulması gerektiğini ve herkesin uygun olacağı vakte tekrar düzelleme yapılması gerektiğini ifade etmiştir.

*‘Katılım eksikliği çektiğimiz zaman çalışma programını düzenleyip herkesin eşit katılım sağlayabileceği bir ortam yaratıyoruz ve böylelikle çalışma aksamıyor (K2).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalarda katılım eksikliği çekildiği zamanlarda programın tekrar düzenlenmesi gerek. Böylelikle işler aksamayacağını ve sorunun ortadan kalkacağını açıkça ifade etmiştir.

Katılım eksikliğinin üstesinden çalışma programında uygun düzenlemeler yaparak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adaylarına göre çalışmanın aksamaması için çalışma programlarında paydaşların durumları göz önüne alınarak yeni düzenlemeler yapılması gerektiğini ve böylelikle katılım eksikliğin ortadan kalkacağını belirttikleri açıktır.

Katılım eksikliğinin üstesinden alternatif görüşme yöntemi kullanarak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Katılım eksikliği sorun yaratıyor ama biz aramızda çözdük çalışma yapmak için bir araya gelmememize gerek yok skype yetiyor bunu fark ettik (K37).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalar yürütmenin tek yolu yüz yüze buluşmak ve bir araya gelmek değildir. Paydaşların her zaman bir arada bulunmasının zor olduğunu bu durumda alternatif iletişim yollarını kullanıp yaşanılacak olan sorunları engellediklerini açıkça ifade etmiştir.

*'Katılım eksikliği önceden çektiğimiz problemlerdendi aslında. Teknoloji devrimindeyiz her şey bizim rahatlığımız için var sonuçta bundan yararlanıyoruz. Wp skype e-posta sayesinde birbirimizle kolayca iletişime geçiyoruz buluşmaya gerek kalmıyor (K36).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre katılım eksikliğini önceden yaşanan bir problemdir. Teknolojinin gelişmesiyle birlikte alternatif iletişim yollarının arttığını böylelikle katılım eksikliğinin üstesinden geldiğini belirtmiştir.

Katılım eksikliğinin üstesinden alternatif görüşme yöntemleri kullanarak geldiğini ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalar yürütürken bir araya gelmek gerektiğini yüz yüze iletişim kuracakları zaman çalışmanın sağlıklı ilerleyeceğini belirtmişlerdir. Ancak bunun

önceden çekilen bir eksiklik olduğunu, çalışmalar için bir araya gelemeseler de sağlıklı iletişim kurdukları alternatif iletişim araçları olduğunu keşfetmişlerdir. Böylelikle katılım eksikliği sorunun ortadan kalktığını düşündükleri açıktır.

#### 4.1.7 Öğretmen Adaylarının Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönlerine Dair Görüşleri

Öğretmen adaylarının ortak çalışmaların olumsuz yönünün ne olduğuna dair görüşleri sorgulamak amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (6b.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde büyük çoğunluğunun (f=17) bilgi ve fikirlerin göz ardı edilmesi, bir kısmının (f=16) sorumsuz paydaşla çalışmak ve bir kısmının ise (f=14) anlaşmazlık kavramlarını ön plana çıkardıkları görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.11’de sunulmuştur.

Tablo 4.11 Ortak çalışmanın olumsuz yönleri

Tema	Kategori	Kodlar	f		
Ortak çalışmanın olumsuz yönleri	Sorumsuz paydaşın varlığı	Zaman kaybı	10	16	47
		Fazla iş yükü	6		
	Bilgi ve fikirlerin göz ardı edilmesi	Yanlış bilgilendirilme	6	17	
		Bastırılmış düşünce	11		
	Anlaşmazlık	Tartışma	14		

Ortak çalışmanın olumsuz yönünün sorumsuz paydaş olduğunu ve ondan kaynaklandığını ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘İşlerini yerine getirmeyen bir arkadaşımızın yüzünden son günde büyük bir ödevi baştan yaptık, daha öncesindeki emeklerimiz ve zamanımız bir kişi yüzünden çöp oldu bu yüzden olumsuz yönüne bunu diyebilirim (K14).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmanın olumsuz yönünün zaman kaybı olduğunu açıkça ifade etmiştir. Ortak çalışma grubu içerisinde üzerine düşen görevi yapmayan paydaşın çalışmayı aksattığını ve o ödevin tekrar yapılması

durumunda önceki emeklerin ve zamanın çöpe gitmiş olduğunu deneyimlerinden örneklerle ifade edip bu düşüncesinin altını çizmiştir.

*'Ortak çalışma bana zaman kaybettiriyor evimde oturup işi hızlıca bitirebileceğim yerde buluşma ayarlanıp gitmemiz gerekiyor. Yarım saatlik ödev beş saatte anca bitiyor bunun üzerine sorumsuz birey biz oluyoruz. Böyle durumlarda çalışmadan ayrılıyorum genelde beni bu şekilde olumsuz etkiliyor (K45).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışma yürütürken yapılan planlara uymak ve çalışmaya aktif katılım göstermek çok zordur. Dolayısıyla ortak çalışma için bir araya gelmenin ona zaman kaybettirdiğini ifade ederek ortak çalışmanın olumsuz yönün zaman kaybı olduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Ortak çalışmalarda en kötü şey yani olumsuz taraf grup arkadaşının arkasını toplamaktır. Üzerine düşen görevi yapmıyor ve biz onun görevini de yapmak zorunda kalıyoruz. Zaten zor konularda ortak çalışma yürütüyoruz üzerimize düşen görev fazla birde onunla uğraşınca çekilmez oluyor (K34).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda karşılaştığı olumsuzluğun paydaşlardan kaynaklandığını ve bununda fazla iş yükü olduğunu belirtmiştir. Ortak çalışmayı zor konularda iş yükünü hafifletmek için tercih ettiğini ve sorumsuz bireyler yüzünden üzerine fazladan iş bindiğini ifade edip bu düşüncesinin altını çizmiştir.

*'Ortak çalışmalarda yaşadığım en büyük sorunlar paydaşlardan kaynaklı oluyor. Sorumsuz bir bireyle çalışmaya başladıysak iş bitti demektir. Çalışma aksıyor, işini yapmayan paydaşın görevlerini tekrardan biz üstleniyoruz tekrardan çalışıyoruz bir sürü zamanımız gidiyor. Bunlar ortak çalışmanın olumsuz yönleri (K19).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmaların olumsuz yönü ortak çalışma yürüttükleri paydaşın sorumsuzluğundan kaynaklanır. Öğretmen adayı sorumsuz paydaşlar yüzünden çalışmalarda diğer grup üyelerine fazla iş düşeceğini ve zaman kaybı yaşanacağını belirterek bu fikrinin altını çizmiştir.

Genel olarak ortak çalışmanın olumsuz yönünün sorumsuz paydaş olduğunu ifade eden öğretmen adayların görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalarda karşılaştıkları sorunlardan yola çıkarak çalışmanın olumsuz yönlerinin gruptaki bireylere fazla iş düşmesi ve zaman kaybetmeleri olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda öğretmen adayları bu olumsuzluklarla karşılaşma nedenlerinin de sorumsuz bireylerden kaynaklandığını yer yer örneklendirerek izah etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Ortak çalışmanın olumsuz yönünün bilgi ve fikirlerin göz ardı edilmesi olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Grupta baskın olan kişinin paydaşlarını yanlış bilgilendirmesi ortak çalışmanın olumsuz yönüdür ve çalışmayı kötü etiler (K3).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmanın olumsuz yönünü yanlış bilgilendirilme olduğunu açıkça belirtmiştir. Aynı zamanda paydaşların yanlış bilgilendirilip çalışmanın kötü yönde etkilenmesinin nedeninde baskın paydaştan kaynaklandığını belirtmiştir.

*‘Bazen çokbilmiş diye tabir ettiğimiz kişiler var ya onlarla çalıştığım zaman ortak çalışmanın olumsuz yönü ortaya çıkıyor. O kişi fikirlerimize saygı duymuyor hiçbir dediğimizi kabul etmiyor kendi bildiğini okuyor (K28).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda baskın karakterli kişilerle birlikte çalıştıkları zaman fikirlerin dinlenmediğini ve değer görmediğini belirtmiştir. Ve bu paydaşlardan dolayı bastırılmış düşüncelerin var olmasının ortak çalışmanın olumsuz tarafı olduğunu vurgulamıştır.

*‘Ben çok dışa dönük bir insan değilim, düşüncelerimi ifade etmekte de güçlük çekerim ortak çalışma yapmak benim için her zaman zor özellikle grupta lider ruhlu bir arkadaş varsa. Bu durumun en kötü yanı da düşüncelerimi dile getirebileceğim bir ortam oluşturulmaması ve fikirlerimin göz ardı edilmesi (K6).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı yaşantısında içe kapanık olduğunu belirtmiş ve ortak çalışmalarda bu durumun ona sıkıntı yarattığından yola çıkarak ortak çalışmanın olumsuz yönünün düşüncelerin değer görmeyip bastırılması olduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Ortak çalışmaların iyi yanlarını olduğu gibi kötü yanları da var. Benim yaşadığım olumsuzluklardan biri fikirlerime saygı gösterilmemesi ve sürekli üzerimize baskı kuran yanlış yönlendirip bilgilendiren insanların olması (K36).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı yaşadığı olaylardan yola çıkarak açık bir şekilde ortak çalışmalarda fikirlerine saygı gösterilmemesinin ve yanlış bilgilendirilmesinin ortak çalışmaların olumsuz yönleri olduğunu belirtmiştir.

Genel olarak ortak çalışmanın olumsuz yönünün bilgi ve fikirlerin göz ardı edilmesi olduğunu ifade eden öğretmen adayların görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalarda karşılaştıkları sorunlardan yola çıkarak, gruptaki bireylerin fikirlerine saygı göstermemesi, düşüncelerinin bastırılması ve yanlış bilgilendirilmenin ortak çalışmanın olumsuz yönü olduğunu ifade etmiştir.

Ortak çalışmanın olumsuz yönünün anlaşmazlık olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Farklı derslerde birçok defa ortak çalışma yürüttük ama benim en zorlandığım çalışma paydaşlarımı kendim seçmediğim çalışmalardı. Anlaşamadığım bir paydaşla bir araya gelince tartışma yaşanıyor ve bu ders dışına da taşınıyor olumsuz tarafı da bu (K37).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmanın olumsuz yönünün tartışma ortamı oluşturması olduğunu açıkça belirtmiştir. Hatta bu tartışmanın ders dışına bile çıkıp hayatlarını da olumsuz yönde etkileyebileceğini vurgulamıştır.

*'Ortak çalışma yürütürken farklı insanlarla muhatap oluyoruz ve herkes herkesle anlaşmak zorunda değil ama bunu abartıp işine odaklanmayıp anlaşmazlıklar*

*büyüyor ve tartışma ortamı gergin bir ortam oluyor bu ortak çalışmanın eksi bir yönü (K22).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı farklı insanlarla anlaşmanın zor olduğunu herkesin uyumlu olamayacağını ve bu durumdan kaynaklı anlaşmazlıklar çıktığını belirterek ortak çalışmanın olumsuz yönünün tartışmalar olduğunu açıkça vurgulamıştır.

*'İkinci sınıfta aldığımız bir derste grup arkadaşımda anlaşmazlık çıktı tartışmamız büyüdü ve şuan bile konuşmuyoruz. Ortak çalışma arkadaşlığımı bozdu olumsuz tarafı bu olabilir çalışma yetiştireceğiz diye hepimizde bir telaş oluyor ve tahammülümüz azalıyor çünkü (K31).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda planlara uyarken ve ödevi yetiştirmek için çabalarken grup içerisinde gerginlik çıkabileceğini ve bunun tartışmaya dönüşebileceğini belirtmiştir. Grup içerisinde çıkan bu tartışmaların ortak çalışmanın olumsuz yönlerinden biri olduğunu ifade etmiş ve bu durumun ders dışında devam edip arkadaşlıklarını etkilediğini belirterek bu görüşün altını çizmiştir.

#### **4.1.8 Ortak Çalışmanın Olumlu Yönlerine Dair Düşünceler**

Öğretmen adaylarının ortak çalışma hakkındaki olumlu düşüncelerini öğrenmek için yöneltilen açık uçlu soruya (7. soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, büyük çoğunluğun (f=27) ders üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu, bir kısmının (f=18) ortak çalışma bilinci kazandırdığını ve bir kısmının ise (f=15) sosyal ilişkileri kuvvetlendirdiğini ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.12'de sunulmuştur.

Tablo 4.12 Ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair düşünceler

Tema	Kategori	Kodlar	f		
Ortak çalışmanın olumlu yönü	Derse olumlu etkisi	Verimli çalışma	13	27	60
		Başarının artması	14		
	Ortak çalışma bilinci kazanma	Berberlik bilinci kazanma	12	18	
		Sorumluluk üstlenebilme	6		
	Sosyal ilişkileri kuvvetlendirme	Sosyalleşme	15		

Ortak çalışmanın olumlu yönünün ders üzerindeki etkileri olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Ortak çalışmaların derslerim üzerinde olumlu etkisinin olduğundan zaten bahsetmiştir. Ortak çalışma sayesinde nasıl çalışma yapılması gerektiğini öğrendim de diyebilirim. Plan yapmayı ona uymayı ve etkili nasıl çalışılır onu öğrendim (K1).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmaların bir plan dahilinde yapılması, ona uyulması gerektiğini vurgulamış ve plan yapmayı ona uymayı ortak çalışmalar sayesinde öğrendiğini belirtmiştir.

*‘Tek olsam plan yapmadan beş saatte bitireceğim ödevi plan yapıp iki saatte bitiriyoruz verimi arttırıyor (K35).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma gruplarıyla yürütülen derslerde düzenli çalıştığı için ödevi daha kısa sürede bitirdiğini vurgulamış ve bu sayede çalışmadan verim aldığını belirterek ortak çalışmanın olumlu yönünün verimli çalışma olduğunun altını çizmiştir.

*‘Ortak çalışmanın etkisini dersler üzerinde görüyorum başarıyı arttırdı, mesela yaptığımız ödev daha işe yarar ve kullanılabilir oluyor. Buna bağlı olarak notumuz da daha güzel oluyor ve o dersten başarıyla geçiyoruz (K25).’*

Ortak çalışma sayesinde yürütülen çalışmanın sonucunun daha iyi olduğunu, çalışmalarının daha kullanılabilir ve işe yarar olduğunu ifade eden öğretmen adayı bu sayede başarılarının arttığını ve bununda ortak çalışmanın olumlu yönü olduğunu belirtmiştir.

*'Açıkçası ortak çalışma yaparken çok zorlanıyorum olumsuz yönleriyle karşılaşıyorum ama dönüp ortak çalışma yaptığım o derslere baktığımda en yüksek notları aldığım dersler olmuş ve o dersler o konular hiç unutulmuyor (K12).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma sırasında ne kadar zorlansan da sonrasında o çalışma sırasında öğrendiği bilgiyi unutmamasının ve o derslerde yüksek not almasının ortak çalışmanın olumlu yönü olduğunu belirtmiştir.

*'Başarma duygusu çok güzel bir şey ortak çalışmada da sürekli bunu hissediyorsun çünkü kaybetme ihtimalin az. Paydaşlarıyla birlik olup çalışmak insanı gaza getiriyor ve başarıyı artırıyor (K15).'*

Ortak çalışma sayesinde kaybetme ihtimallerinin çok düşük olduğunu ifade eden öğretmen adayı başarı duygusunu sevdiği için ortak çalışma yürüttüğünü ifade ederek ortak çalışmanın olumlu yönünün başarıyı artırması olduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Ortak çalışma yaparken birden fazla kişiyiz hepimiz bir görevi üstleniyoruz ve plan yapıyoruz böylelikle hepimiz bu kurallara uyarsa başarılı oluyoruz. Ortak çalışma sayesinde plan yapmayı ona uymayı verimli çalışmayı öğrendim böylelikle öteki derslerimde başarılı oldum (K47).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ortak çalışma sayesinde verimli çalışmayı öğrendiğini ve başarılı olduğunu belirtmiştir. Ortak çalışmalarda yapılan planı benimsediğini ve bunu başka derslere aktardığını ve bu sayede verimli çalıştığını ifade etmiştir. Plan yaparak çalışmanın başarıyı getirdiğini belirterek bu fikrinin altını çizmiştir.

Genel olarak ortak çalışmanın olumlu yönünün ders üzerindeki etkileri olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adaylarının ortak çalışma sırasında planlı hareket etmeyi öğrendiklerini ve bu sayede verimli çalışmayı da öğrendiklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda çalışma planı hazırlamayı yine bu çalışmalarda öğrendikleri ve çalışma dışına da yansıttıklarını bu sayede verimli çalışmayı arttırdıklarını belirtmişlerdir.

Ortak çalışmanın olumlu yönünün ortak çalışma bilinci kazanma olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ortak çalışma yürütürken iyi yönlerini de gördüm kötü yönlerini de... Bir arada olmak ve herkesin birbirine bağlı olduğunu bilmek çok güzel. Her koyun kendi bacağından durumu yok. Birimizin hatası hepimizin demek bu bilince ortak çalışmalarda sahip oldum (K42).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda bir araya gelen bireylerin birbirine bağlı olduğunu ve birbirlerinden sorumlu olduklarını belirtmiştir. Her koyun kendi bacağından asılır benzetmesini yaparak ortak çalışmalarda her insanın kendi davranışından ve suçundan sorumlu olmadığını ifade etmiştir. Sahip olduğu bu beraberlik fikrini ortak çalışmalarda kazanmış olduğunu belirtmiş ve ortak çalışmanın olumlu taraflarını bu şekilde izah etmiştir.

*'Bir kitapta okumuştum 'tek elle alkışlanmaz' diyordu. Tam ortaklıklar için denmiş bir söz. Ortak çalışmaların olumlu yönü işte alkışlayabilmektir (K51).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı 'tek elle alkışlanmaz' sözünden yola çıkarak ortak çalışmaların olumlu yönünü belirtmiştir. Çin atasözü olan bu söz birlik beraberliği ifade eder. Tek elin yapamayacağını iki elin yapması yani tek kişinin yapamayacağını iki kişinin yapması anlamına gelen bu söz ortak çalışma sonucu başarılı olunan işlerde kullanılmaktadır. Öğretmen adayı da bu görüşüyle ortak çalışmaların olumlu yanının birlik beraberlik olduğunu vurgulamıştır.

*'Ortak çalışmalar sayesinde sorumluluk nasıl alınıp başarılı bir şekilde nasıl üstesinden gelinir onu öğrendim. Ve bana bunu öğrettiği içinde tabii ki ortak çalışmanın olumlu yönü sorumlu birey yetiştirmesidir diyebilirim (K50).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı kendine ve başkalarına karşı yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerini zamanında yerine getirmesi zorunluluğu kazandığını belirterek ortak çalışmanın olumlu yönünün sorumlu bir birey yetiştirmesi olduğunu ifade etmiştir.

*'Ortak çalışmalar doğru kişilerle doğru zamanda yürütüldüğü zaman birçok iyi yanı ortaya çıkıyor. Bunların benim için en önemli olanı o beraberlik ruhunu bana hissettirmiş olması. Tembel bir yapım var kalkıp ödev yapmak istemediğim zaman benim yüzümden 3 4 kişi daha ödevini yapmamış gibi görünecek onların vebali üzerimde olduğu için kalkıp çalışıyorum sorumluluklarımın farkına vardım (K52).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalar sayesinde görevlerini kendiliğinden yüklendiğini ve görevinin yapılmasına ilişkin hesabı kendi vicdanına verdiğini belirterek sorumluluk sahibi bir bireye dönüştüğünü belirtmiştir. Kendi sorumluklarını yapmaması durumunda paydaşlarının da ondan olumsuz bir yönde etkileneceğini, paydaşları için çalışmaya devam ettiği belirterek sorumluluk sahibi bir bireye dönüştüğü fikrinin altını çizmiştir.

Ortak çalışmanın olumlu yönünün ortak çalışma bilinci kazanma olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları ortak çalışma tecrübelerinden yola çıkarak bu çalışmalar sayesinde birlik beraberlik kazandıklarını, kendi sorumluluklarından paydaşlarının nasıl etkilenebileceklerini gördüklerini ve bu sayede sorumluluk sahibi bireye dönüştüklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda birbirlerine bağlı olduklarının, birlikten kuvvet doğacağına farkına vardıklarını ifade etmişlerdir.

Ortak çalışmanın olumlu yönünün sosyal ilişkileri kuvvetlendirme olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Kendimi daha rahat ve özgür bir şekilde ifade edebilmemi ve sosyal ilişkilerimin gelişmesine ve büyümesine katkı sağladı (K40).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı açık bir şekilde ortak çalışma sayesinde sosyalleştiğini belirtmiştir. Ortak çalışma sayesinde kendini daha doğru bir şekilde ifade etmeyi öğrendiğini ve bu sayede sosyal ilişkilerinin geliştiğini belirterek bu fikrinin altını çizmiştir.

*'Ortak çalışma sırasında gerek paydaşlardan gerekse dersten kaynaklı birçok sorun çeksek o zaman o durumdan memnun olmasak bile geri dönüp baktığımda evet ortak çalışmanın olumlu tarafları da olmuş. Mesela arkadaş çevrem genişledi sınıfta konuşmadığım muhabbetimim olmadığı arkadaşlarım vardı onlarla aram daha iyi oldu sosyal çevrem ve onlarla iletişimim arttı (K24).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışma sırasında birçok zorluk çekse de bu zorlukların, olumsuzlukların yanında ortak çalışmanın olumlu yönlerinin de olduğunu belirtmiştir. Ortak çalışma sayesinde arkadaş çevresinin genişlediğini yani sosyalleştiğini ifade ederek ortak çalışmaların olumlu taraflarının altını çizmiştir.

Ortak çalışmanın olumlu yönünün sosyal ilişkileri kuvvetlendirme olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adayları ortak çalışmalar sayesinde gerek tanımadığı gerekse az tanıdığı insanlarla bir araya gelmenin onların sosyal çevrelerinin iyi yönde etkilediklerini belirtmişlerdir.

## **4.2 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışma Hakkındaki Görüşleri**

Öğretmen adaylarına ikinci uygulanan veri toplama aracı olan SOÇF, fen bilimleri öğretmen adaylarının sanal ortak çalışma görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla hazırlanmıştır. Formda yer alan sorular öğretmen adaylarının etkin sanal ortak çalışma grubunu, sanal ortak çalışmanın olumlu ve olumsuz yönlerini nasıl tanımladıkları sorgulamıştır. SOÇF'ye verilen cevapların içerik analizi ile oluşturulan kategoriler ve kavramsal yapılar alt başlıklar halinde sırasıyla sunulmuştur.

#### 4.2.1 Öğretmen Adaylarının Etkin Bir Sanal Ortak Çalışmanın Genel Özellikleri Hakkındaki Görüşleri

Öğretmen adaylarının etkin bir sanal ortak çalışmanın genel özellikleri hakkında sahip oldukları görüşleri tespit etmek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (3a. soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, büyük çoğunluğun (f=36) temel özellikler, bir kısmının ise (f=19) gerekli sanal ortam kavramlarını ön plana çıkardıkları görülmüştür. Verilen cevaplarının analiz ile ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.13'te sunulmuştur.

Tablo 4.13 Etkin bir sanal ortak çalışma grubunun özellikleri hakkındaki görüşler

Tema	Kategori	Kod	f		
Etkin sanal ortak çalışma	Temel özellikler	Planlı hareket	9	36	55
		Paydaşlar arası uyum	15		
		Berberlik bilinci	12		
	Gerekli sanal ortam	İnternet/ağ bağlantısı	11	19	
		Gerekli araçlar (bilgisayar, vb.)	8		

Genel ortak çalışma özelliklerinin etkin sanal ortak çalışmada da geçerli olduğunu ifade öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Sanal ortamdan yürüteceğimiz ortak çalışmalar aslında çok farklı değil. Yine zaman yönetimi ve konu dağılımı yaparsak sanal ortak çalışmalarımız etkin olur (K47).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı etkin ortak çalışma grubu özelliklerinin sanal ortamda da değişmediği açıkça ifade etmiştir. Bu özelliklerin zaman yönetimi ve konu dağılımı olduğunu vurgulayan öğretmen adayının görüşü bizi sanal ortamda yürütülen ortak çalışmaların etkin olabilmesi için planlı hareket yapılması gibi temel ortak çalışma özelliklerinin dikkate alınması gerektiği fikrinin altını çizmiştir.

*'Paydaşlar arasında etkili bir iletişim varsa bir uyum varsa ortak çalışmalar etkin olur. Buna bağlı olarak sanal ortamda yürüttüklerimizde. (K6).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı ortak çalışmalarda paydaşlar arasında etkili bir iletişimin ve uyum olması gerektiğini ifade etmiştir. Buna bağlı olarak öğretmen adayı ortak çalışmaların etkin olması için gerekli olan paydaşlar arası uyumun sanal ortamda yapılacak olan ortak çalışmalarda geçerli olacağını altını çizmiştir.

*‘Ortak çalışma temeli beraberlik bilincidir. Ortak amaç çerçevesindeysen grubun etkin olur bu durum sanal ortamda yürütülen ortak çalışmalar içinde geçerlidir (K15).*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre ortak çalışmalar aynı hedef doğrultusunda hareket eden paydaşların birlik ve beraberliği sayesinde etkin olur. Dolayısıyla bu beraberlik bilincini temel alan ortak çalışmaların etkin olduğunu ifade eden öğretmen adayı, sanal ortak çalışmaların etkin olması için de bu temel özelliğin alınması gerektiğini açıkça belirtmiştir.

*‘Ortak çalışmaları etkin kılan bütün özellikler sanal ortak çalışmaları da etkin yapar (K1).’*

Bu öğretmen adayı da diğerlerinde olduğu gibi açık bir şekilde temel özellikler kavramına atıfta bulunduğu görülmektedir. Sanal ortak çalışmaların etkinliği ortak çalışmaları etkin kılan temel özellikler (planlı hareket etme, paydaşlar arası uyum, beraberlik bilinci) olduğunun açıkça altını çizmiştir.

Genel olarak temel özellikler kavramını savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları sanal ortamda gerçekleşen ortak çalışmaları ortak çalışmalardan ayırmadığını, etkin ortak çalışma için var olması gereken planlı hareket etme, paydaşlar arasındaki uyum ve beraberlik bilincinin yine var olması gerektiğini böylece sanal ortak çalışmanın da etkin olacağını izah etmeye çalıştıkları görülmektedir.

Gerekli ‘sanal ortamın’ etkin sanal ortak çalışmada önemli olduğunu ifade öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Ağ bağlantısının yeterli olması önemli. Çalışma sırasında kesinti yaşarsak o çalışmayı etkin bir şekilde sürdüremeyiz (K9).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı sanal ortamda yürütölen ortak çalışma sürecinde İnternet kesintisi yaşanması durumunda çalışmada aksaklıkların meydana geleceğini belirtmiştir ve çalışmanın etkinliği için ağ bağlantısının önemli olduğunu vurgulamıştır.

*'Sanal ortamda çalışma yapmayı çok tecrübe etmedim ama düşündüğüm zaman arkadaşlarımdan birinin İnterneti olmasa çalışma aksar. Bu durum çalışma için ayarlanan saatte buluşmaya gelmeyen paydaş gibi bir etki yaratır (K29).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre sanal ortamdan yürütölecek ortak çalışmalarda aksaklıkların ve katılım eksikliklerinin yaşanmaması için İnternet bağlantısının olması gerekir. Bu görüşünü ortak çalışmalarda çalışma için buluşmaya gelmeyen paydaşla ağ bağlantısı olmayan paydaşı birbirine benzeterek örneklemiş ve fikrinin altını çizmiştir.

*'Vize haftasından sonra eve gittiğimde bitmeyen ödevlerimiz oluyor o zaman İnternette çalışma yürütüyoruz. Bu durumlarda yaşadığımız sıkıntılar genelde evinde interneti ve bilgisayarı olmayan bir arkadaşımız yüzünden kaynaklanıyor. Bu aksaklıklar olmasa etkin bir grup olabiliriz (K30).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı kendi yaşadığı durumlardan yola çıkarak etkin sanal ortak çalışmanın olabilmesi için İnternet ve İnternete bağlanabileceği gerekli araçların olması gerektiğini açıkça belirtmiştir. Genel olarak gerekli sanal ortam kavramını savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada incelendiğinde; öğretmen adaylarının sanal ortamda yürütölecek ortak çalışmaların etkin olması için gerekli İnternet bağlantısının ve bunun yanında internet bağlantısı sağlayacak araçların olması gerektiğini izah etmeye çalıştıkları görölmektedir.

#### 4.2.2 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın Olumsuz Yönlerine Dair Görüşleri

Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmaların olumsuz yönünün ne olduğuna dair görüşleri sorgulamak amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (2.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde bir kısmının (f=15) paydaş sorunu bir kısmının ise (f=12) sanal ortam sorunu olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.14’te sunulmuştur.

Tablo 4.14 Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri

Tema	Kategori	Kodlar	f		
Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönleri	Paydaş sorunu	Sorumsuz paydaş	15		27
	Sanal ortam sorunu	Dikkat dağınıklığı	5	12	
		Bağlantı kopukluğu	7		

Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün paydaş sorunu olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Çalışma ister yüz yüze ister sanal ortamda yapılsın sorumsuz paydaş her zaman sorun yaratır ve bu çalışmaların olumsuz yönüdür (K19).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı yürüttüğü ortak çalışmalarda yaşadığı sorunların paydaşlarının sorumluluklarını yerine getirmemesinden kaynaklandığını açıkça belirtmiş. Ve bu sorunların sanal ortamda yürüttüğü çalışmalar için de geçerli olduğunun altını çizen öğretmen adayı, sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün sorumluluklarını yerine getirmeyen bireyler olduğunu ifade etmiştir.

*‘Uzakta olmayı bahane eden bireyler çok fazla. İnternetim yok araştırma yapamadım, telefonumun şarjı bitmiş kapanmış duymadım vb. bir sürü bahane uyduruyorlar ve bir türlü sorumluluklarını yerine getirmiyorlar. Bu uzakta olmanın yani sanal ortamda çalışmanın en olumsuz tarafı olabilir (K21).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı çalışmalar sanal ortamdan yürütüleceği zaman paydaşların buldukları sanal ortamı kötüye kullanıp kendilerine uygun bahanelere

dönüştürdüklerinin belirtmiştir. Dolayısıyla sanal ortak çalışmaların olumsuz yanının uzakta olmak bahanesiyle sorumluluklarını yerine getirmeyen paydaşlar olduğunu açıkça belirtmiştir.

*'Olumsuz yanları tabi ki de var. Hatta daha fazla diyebilirim çünkü normalde yüz yüze baktığımız halde sorumluluğunu yerine getirmeyen bireyler uzaktayken hiç getirmiyor ve iletişimleri tamamen kesiyorlar. Bilerek telefonları açmıyorlar, mesajlara geri dönmüyorlar ve anlaşmazlıklar tartışmalar çıkıyor (K2).'*

Bu öğretmen adayının da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde sorumsuz paydaş kavramına atıfta bulunduğu görülmektedir. Sanal ortamda yürütülen çalışmalarda paydaşlarının sorumluluklarından daha kolay kaçtıklarını ifade etmiştir. Ve bu durumun anlaşmazlıklara yol açtığı için sanal ortamda yürütülen ortak çalışmaların olumsuz yönünün bu olduğunun altını çizmiştir.

Genel olarak sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün paydaşlardan kaynaklandığını savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; sanal ortamlarda bireylerin sorumluluklarından daha kolay bir şekilde kaçtıklarını, sorumluluklarını yerine getirmeyen bireylerinse çalışmanın uzaktan yürütülmesini kullanarak çalışmayı kötü yönde etkilediklerini izah ettikleri görülmektedir.

Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün sanal ortam olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Uzaktan arkadaşlarımla çalışmayı deneyimlediğimizde bizi zora sokan durum arkadaşlarımızın birinin evinde İnternetin çekmemesiydi. Bize göndermesi gereken çalışmaları hep geç gönderebiliyordu bu da çalışmayı aksatıyordu dolayısıyla olumsuz bir yönü budur (K18).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı sanal ortamda yürütecekleri ortak çalışmaların aksamaması için paydaşların her birinin gerekli İnternet bağlantılarının olması gerektiğini ifade etmektedir. Ve öğretmen adayı kendi tecrübelerinden yola çıkarak sanal ortamda yürütülen çalışmalarda bağlantı eksikliğinden dolayı çalışmanın aksadığını ve bunun olumsuz bir yön olduğunu ifade etmiştir.

*'Ortak çalışmalarda mecburen internet başında oturuyoruz ve ister istemez dikkatimiz dağılıyor. Şahsen benim öyle. Yüz yüze buluştuğumuz zaman o anda var olan ödev hakkında konuşmalısın çünkü o yüzden buluşuyorsun. Ama uzaktayken işim daha uzun sürüyor çünkü sosyal medyada takılıyorum (K35).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı tecrübesinden yola çıkarak paydaşlarıyla aynı ortamda olduğunda daha verimli bir şekilde çalıştığını aksi taktirde İnternetin dikkatini dağıttığını ve bu yüzden çalışmasının aksadığını ifade etmiştir. Bu düşüncesinden yola çıkarak sanal ortamda ortak çalışma yürütmenin olumsuz yönünü dikkat dağınıklığı olduğunun altını çizmiştir.

Genel olarak sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün sanal ortamdan kaynaklandığını savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; sanal ortamın beraberinde getirdiği temel sorunlar bağlantı kopukluğu ve sanal ortamın dikkat dağıtması olduğunu vurguladıkları görülmektedir.

#### **4.2.3 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın Olumlu Yönlerine Dair Görüşleri**

Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmaların olumlu yönünün ne olduğuna dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (3.soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde, hepsinin (n=19) kolaylık olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.15'da sunulmuştur.

Tablo 4.15 Sanal ortak çalışmanın olumlu yönleri

<b>Tema</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kodlar</b>	<b>f</b>	
Sanal ortak çalışman olumlu yönleri	Kolaylık	Hızlı iletişim	8	25
		Zaman tasarrufu	17	

Sanal ortak çalışmanın olumlu yönünün sağladığı kolaylıklar olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'En büyük yararının iletişim kolaylığı olduğunu düşünüyorum. Aklımız takılan bir soru için ya da yaptıklarımızı birbirimize göstermek için buluşmayı beklemiyoruz daha hızlı iletişime geçiyoruz ve böylelikle zamanda tasarruf sağlıyoruz (K40).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı sanal ortak çalışmalarda herhangi bir problemle karşılaştığında onu çözmek için buluşmayı beklemeden iletişime geçip sorunlarını rahatlıkla çözebildiğini ifade etmiştir. Böylelikle hem hızlı iletişime geçtiğini hem de zamandan tasarruf ettiğini açıkça belirtmiştir ve sanal ortak çalışmanın olumlu yönünün iletişim kolaylığı ve zaman tasarrufu olduğunun altını çizmiştir.

*'Beraber yapacağımız her ödev için ya da ödevin her aşaması için bir araya gelmiyoruz. Birbirimizi mesaj yoluyla bilgilendiriyoruz zaman tasarrufu oluyor (K36).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı sanal ortamda yürüttüğü ortak çalışmalarda paydaşlarına ihtiyaç duyduğu zamanlar yüz yüze görüşmek zorunda olmadığını, sanal iletişim yollarını kullanarak sorunlarını çözebileceğini belirtmiştir. Öğretmen adayı bu fikrinden yola çıkarak sanal ortak çalışmanın olumlu yönünün zaman tasarrufu ve iletişim kolaylığı olduğunun altını çizmiştir.

*'Çalışmalarımızda mail, whatsapp gibi yerleri kullanmamız bize iletişim kolaylığı ve zaman tasarrufu sağlar (K5).'*

Bu öğretmen adayının da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde iletişim kolaylığı ve zaman tasarrufu kavramına atıfta bulunduğu görülmektedir. İçinde buldukları sanal ortamdan yararlanıp iletişim araçlarını etkili bir şekilde kullandıklarını ifade etmiş ve bu görüşünün altını çizmiştir.

Genel olarak sanal ortak çalışmanın olumlu yönlerinin sanal ortamdan kaynaklanan kolaylıklar olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adaylarının içinde buldukları sanal ortamı iyi bir şekilde değerlendirip iletişim araçlarını gerektiği gibi kullandıklarında iletişim kolaylığı sağladığını ifade etmeye çalıştıkları görülmüştür. Aynı şekilde rahat bir

şekilde iletişime geçebildikleri için çalışmayı yaparken sorunlarını çözümlerini ve ilerlemelerini hızlı bir şekilde gerçekleştirdikleri için zaman tasarrufu yaptıklarının da altını çizmişlerdir.

#### 4.2.4 Öğretmen Adaylarının Sanal Ortak Çalışmanın ne olduğuna Dair Görüşleri

Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmaların ne olduğuna dair görüşleri sorgulamak amacıyla yöneltilen açık uçlu soruya (4. soru) verdikleri cevaplar analiz edildiğinde bir kısmının (f=5) uzaktan çalışma, bir kısmının ise (f=17) sanal ortam destekli çalışma olarak ifade ettikleri görülmüştür. Verilen cevapların analiziyle ulaşılan kodlar, kategoriler ve temalar Tablo 4.16’de sunulmuştur

Tablo 4.16 Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmanın ne olduğuna dair görüşleri

Tema	Kategori	Kodlar	f	
Sanal ortak çalışma nedir	Uzaktan çalışma	Konferans yapma	5	22
	Sanal ortam destekli çalışma	e- posta, mail, Whatsapp kullanımı	17	

Sanal ortak çalışmanın uzaktan çalışma olduğunu açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*‘Sanal ortam deyince aklıma gelen ilk şey, bilgisayar ve internettir. Ortak çalışma kısmını zaten biliyoruz. Birleştirdince sanal ortak çalışmalar evlerimizde oturarak yüz yüz gelmeden bilgisayardan bir konferans oluşturup aynı mantıkta çalışma yapmaktır (K7).’*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayına göre sanal ortam bilgisayar ve internetle sağlanmaktadır ve sanal ortak çalışmalar bir araya gelmeden bilgisayarlardan oluşturulan konferanslarla gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla öğretmen adayının görüşü bizi sadece bilgisayarı kullanacağını belirttiği için uzaktan çalışma kavramına götürmektedir.

*'Bilgisayarlara indirip ortak konferans açıp çalışmalar yürüteceğimiz programların var olduğunu bildiğim için sanal ortak çalışmaların bir araya gelmeden sadece bilgisayardan bu programlarla yapılan çalışmalar olduğunu düşünüyorum. (K23).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı bilgisayarlara yüklenen konferans programları sayesinde çalışmalar yapılacağından yola çıkarak sanal ortak çalışmayı uzaktan çalışma olarak tanımlamıştır. Genel olarak sanal ortak çalışmanın uzaktan çalışma olduğunu savunan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmayı tanımlarken bilgisayarın varlığına ve yüz yüze görüşmenin olmadığına vurgu yaptıkları görülmektedir.

Sanal ortak çalışmanın sanal ortam destekli çalışma olduğunu açıklayan öğretmen adaylarının görüşlerinden örnekler aşağıda sunulmuştur.

*'Sanal ortamda yürütülen ortak e-posta, whatsapp gibi çeşitli yerlerden iletişime geçip çalışmayı devam ettirmektir (K48).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı sanal ortak çalışmayı kısa ve öz bir şekilde ortak çalışmayı desteklemek için çeşitli sanal iletişim araçları kullanılması olarak tanımlamıştır. Öğretmen adayının sanal ortak çalışmalarda hem yüz yüze çalışıp hem de çalışmaya devam edebilmek için sanal iletişim yolları kurduğunu belirtmiş ve sanal ortak çalışmaları sanal destekli olarak tanımladığının altını çizmiştir.

*'İnterneti kullanarak iletişime geçip çalışmalarımızı devam ettirmemizdir. Biz genelde whatsapp kullanıyoruz oradan birbirimize çalışmaları atıyoruz ya da bir konu üzerinde tartışıyorsak görüntülü konuşuyoruz bunlar sanal ortamda yürütülen ortak çalışmalardır (K11).'*

Bu öğretmen adayı da diğerlerinde olduğu gibi net bir şekilde sanal ortak çalışmayı internetten iletişime geçip mesajla ya da görüntülü sohbetle çalışmayı sürdürmek olarak açıklamıştır. Ortak çalışmayı bu şekilde devam ettireceğini belirten öğretmen adayı açık bir şekilde sanal iletişim yollarından destek aldığını ifade etmiştir.

*'Bazen yaptığımız ortak çalışmalarda çalışmalarımızı mail üzerinden birbirimize gönderiyoruz ve yine online bir şekilde birleştirip son halini veriyoruz. Bunlardan ayrı buluşmalar düzenlemiyoruz online çözemediğimiz durumu derslerde karşılaştıkça çözüyoruz. Bu durum sanal ortamda ortak çalışma yapmaktı (K27).'*

Bu görüşü ifade eden öğretmen adayı kendi tecrübelerinden yola çıkarak sanal ortak çalışmaları çalışmayı yüz yüze görüşüp devam ettirmenin yanında sanal iletişim yollarını kullanarak da sürdürdüğünü belirtmiş. Bundan yola çıkarak sanal ortak çalışmaların sanal iletişim yollarının desteğiyle yürüttüğünü açıklamış ve böyle tanımlamıştır. Genel olarak sanal ortak çalışmayı iletişim teknolojileri destekli olarak tanımlayan öğretmen adaylarının görüşleri bir arada değerlendirildiğinde; öğretmen adayları sanal ortak çalışmalar yürütürken bir birinden kopmadıklarını önemli buldukları kısımlarda ya da bir problemle karşılaştıkları zaman yine yüz yüze çalışmalar düzenlediklerini ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda sanal ortak çalışmayı iletişim teknolojilerinden yararlandıkları için sanal ortam destekli olarak tanımlamışlardır.

## 5. TARTIŞMA

Yapılan araştırma, öğretmen adaylarının ortak çalışma ve sanal ortak çalışma hakkında görüşlerini belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Elde edilen veriler ‘Bulgular’ bölümünde sunulmuştur. Bu bölümde araştırma bulguları irdelenecek ve ilgili alan yazına dayalı tartışılacaktır. Tartışma, okunabilirliği artırma adına tez çalışmasının alt problemlerine göre alt başlıklar altında sunulmuştur.

### 5.1 Birinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma

Öğretmen adaylarının ortak çalışmayı nasıl tanımladıklarını ve hangi durumlarda ortak çalışmalara ihtiyaç duyduklarını görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen OÇGF’nin analizinden elde edilen bulgulara göre ortak çalışmanın tanımına dair en sık tekrarlanan kodlar birlik oluşturma, bilgi beceri paylaşımı, görev dağılımı, ortak amaçlar ve ortak proje kavramlarıdır (bkz. Tablo 4.1). Öğretmen adaylarının ortak çalışmayı tanımlarken en başta birlik oluşturma yer almakta ardından bilgi beceri paylaşımı, ortak amaç ve proje, görev dağılımı gelmektedir. Ayrıca bulgulara bakıldığında birlik oluşturma ve ortak amaç ve proje kodları birlikte kullanıldığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların ortak çalışma hakkındaki genel görüşlerinin ortak bir konu çerçevesinde beraber yardımlaşarak çalışma olduğu ileri sürülebilir. Bu durumda öğretmen adaylarının ortak çalışma algıları ortak çalışmanın tanımıyla Cohen ve Levesque (1991); Katzenbach ve Smith (1998); Bennett ve Gadlin (2013) uyuşmaktadır. Benzer bir bulgu Riley (2000)’nin çalışmasında da gözlenmiştir ve çalışmada katılımcıların çoğunluğunun ortak çalışmayı fikir ve planları paylaşmak olarak tanımladıkları ortaya konulmuştur.

OÇGF’nin analizinden elde edilen sonuçlara göre öğretmen adaylarının ortak çalışmalar oluştururken dikkate aldıkları temel unsurlara dair en sık tekrarlanan kodlar yardıma ihtiyaç duyma, kapsamlı çalışmalar ve yeni fikirlere duyulan ihtiyaç kavramlarıdır (bkz. Tablo 4.2). Bunların arasında ortak çalışmalara uzun zaman alan ve geniş konu içeriğine sahip olan kapsamlı çalışmalarda ihtiyaç duyduğunu ifade eden öğretmen adayı çoğunluktadır. Ayrıca önemli bir kısmının da ortak çalışmalara ihtiyaç duymasındaki temel unsurun yardıma ihtiyaç olduğu tespit edilmiştir. Bazı

öğretmen adayı bu kodlardan sadece birini ifade ederken bazıları kapsamlı çalışmalar ve yardımını bazıları da farklı bakış açısı ve yardım ihtiyacını birlikte kullanmıştır. Az bir kısmının ise üç kodu (kapsamlı çalışmalar, farklı bakış açısı ve yardım ihtiyacı) bir arada kullandığı tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmen adaylarının ortak çalışmaya ihtiyaç duydukları durumlar hakkındaki görüşleri bir arada değerlendirildiğinde farklı bakış açısına duyulan ihtiyaç, farklı bakış açıları gibi kavramlara atıf yapmakla beraber geniş konu içeriğine sahip kapsamlı çalışmalarda duyulan bilgi beceri ve malzeme yardımı ihtiyacından kaynaklı ortak çalışmaya başvuru yaptıklarını ön plana çıkarttıkları görülmektedir. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların kapsamlı çalışmalarda her türlü yardıma ihtiyaç duyduğu için ortak çalışma oluşturdıkları ileri sürülebilir. Ayrıca ortak çalışma gruplarının birlik oluşturma böylelikle bilgi beceri paylaşımı olarak tanımlayan öğretmen adayları aynı şekilde bilgi beceri ihtiyacından dolayı ortak çalışma oluşturmaya başvurduklarını belirterek kendi aralarında tutarlılığı sağlamışlardır.

## **5.2 İkinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma**

Öğretmen adaylarının ortak çalışma oluştururken dikkat ettikleri unsurlar ve etkin bir ortak çalışmanın temelini oluşturan unsurlar hakkındaki görüşlerini belirlemek için yöneltilen OÇGF'ye verdikleri cevapların bulguları bir arada değerlendirildiğinde adayların büyük çoğunluğunun ortak çalışma oluştururken içinde bulunacakları ortak çalışma gruplarının genel özelliklere, grupta beraber bulunacağı paydaşların ve çalışmanın genel özelliklerine dikkat edeceğini belirttikleri görülmektedir (bkz. Tablo 4.4). İçinde buldukları grubun özelliklerine dikkat ettiklerini ifade eden adaylarını en sık tekrar ettiği kodlar uygun ortam ve aktif katılım, paydaşlar arası uyum ve planlı harekettir. Grupta beraber olacakları paydaşların özelliklerine dikkat ettiklerini ifade eden adayların en sık tekrarladığı kodlar ise sorumluluk sahibi ve saygılı olmadır. Ayrıca paydaşlar arasında uyum kodunun saygılı ve sorumluluk sahibi kodlarıyla bir arada, planlı hareket ve çalışma planı oluşturma kodunun da sorumluluk sahibi birey olma koduyla bir arada kullanıldığı tespit edilmiştir. Adayların çok az bir kısmı ortak çalışma oluştururken grup ve paydaş özelliklerinin yanı sıra çalışmanın da özelliklerine dikkat edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Tüm bu ifadeler bizi ortak çalışma oluştururken grup özellikleri ve grubu oluşturacak paydaş

özelliklerine dikkat edildiğine götürmektedir. Zucker (2012)'nin belirlediği ortak çalışma oluştururken öğrencilerin bağlı kalması gerektiği ilkelerden biri de paydaşları doğru seçmektir. Öğretmen adayları paydaşlarının saygılı, sorumluluk sahibi ve bilgili olmalarına dikkat ettiklerini belirterek bu ilkeye sadık kaldıkları görülmektedir.

OÇGF'nin analizinden elde edilen sonuçlara göre etkin ortak çalışmanın genel özelliklerine dair en çok tekrarlanan kategoriler sırasıyla paydaşlar arası uyum, planlı hareket ve beraberlik bilincidir (bkz. Tablo 4.3). Etkin bir ortak çalışma için paydaşlar arası uyuma dikkat çeken öğretmen adaylarının paydaşların etkili iletişime ve görev bilincine sahip olması gerektiğini ve grup içerisinde her hangi bir olası sorunu engellemek için saygılı bireyler olması gerektiğini ileri sürerek, etkili iletişim, görev bilinci ve karşılıklı saygı kodlarının üzerinde durdukları görülmektedir. Öğretmen adaylarının tüm bu ifadeleri bizi kavramsal olarak paydaşlar arası uyuma götürmektedir. Etkin ortak çalışmanın olabilmesi için planlı hareketin olması gerektiğini ifade eden öğretmen adaylarının en çok tekrarladıkları kodlar ise eşit görev dağılımı ve zaman yönetimidir. Çalışmalarda beraberlik bilincinin olması gerektiğini savunan öğretmen adaylarının en çok tekrar ettikleri kodlar eşit ve aktif katılımıdır. Ayrıca eşit görev dağılımı koduyla görev bilinci kodu, etkili iletişim koduyla karşılıklı saygı kodu da bir arada kullanılmıştır.

Öğretmen adaylarının yukarıda sunulan ortak çalışma oluştururken dikkat ettikleri unsurlar ve etkin ortak çalışmanın özellikleri hakkındaki yaklaşımları bir arada değerlendirildiğine paydaş özellikleri ve paydaşlar arası uyum gibi kavramlara atıf yapmakla beraber eşit görev dağılımı, zaman yönetimi ve planlı hareket gibi kavramları da ön plana çıkardıkları görülmektedir. Bu durumda öğretmen adayların belirlediği etkili iletişim, birbirlerinin fikirlerini desteklemek ve saygı duymak maddeleri Bennett vd. (2010)'in çalışmasında belirlediği etkin ortak çalışmanın genel özellikleriyle benzerlik göstermektedir.

### 5.3 Üçüncü Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma

Öğretmen adaylarının ortak çalışmalarda sıkça yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların nasıl üstesinden geldiklerine dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen sorunun bulguları bir arada değerlendirildiğinde adaylar ortak çalışma yürütürken sıkça rastladığı sorunları paydaş ilgisizliği, katılım eksikliği, anlaşmazlık ve fikir ayrılıkları ve iletişim eksikliği olarak sıralamışlardır (bkz. Şekil 4.1). Bazı öğretmen adayları paydaş ilgisizliği ve iletişim ve katılım eksikliği sorunlarını birlikte ele almıştır.

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunların paydaşların ilgisizliğinden kaynaklandığını ifade eden adayların, bu durumun üstesinden nasıl geldiklerine dair en sık tekrarladıkları kodlar çalışma dışı bırakma ve paydaşın sorumluluğunu değiştirme kavramlarıdır (bkz. Tablo 4.8). Ayrıca bulgulara bakıldığında paydaşı çalışma dışı bırakmayı düşünen kişi sayısı ile aynı miktarda öğretmen adayı paydaşın ilgisini çekerek çalışmaya tekrar kazandırılması ve böylelikle sorunun üstesinden geleceğini ifade ettikleri görülmektedir. Paydaşın ilgisini çekme konusunda adayların görüşleri ikiye ayrılmıştır. Bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde bu ifadeler bizi paydaş ilgisizliğinin üstesinden sorumsuz paydaşı çalışma dışı bırakarak ya da ilgisini tekrar çalışmaya çekerek üstesinden gelinebilir kavramına götürmektedir.

Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun katılım eksikliği olduğunu ifade eden öğretmen adayları bu durumun üstesinden nasıl geldiklerine dair en sık tekrarladıkları kodlar sosyal medya, E-posta, Whatsapp gibi iletişim araçlarını kullanma kavramlarıdır (bkz. Tablo 4.11). Tüm bu ifadeler bizi kavramsal olarak alternatif görüşme araçlarına götürmektedir. Ayrıca bulgulara bakıldığında adayların bir kısmı da katılım eksikliğinin üstesinden gelmek için çalışma programını tekrar düzenleme kodunu kullanmışlardır. Ortak çalışmada yaşadığı sorunun anlaşmazlık ve fikir ayrılıkları olduğunu ifade eden adayları bu durumun üstesinden nasıl geldiklerine dair en sık tekrarlanan kod dersin öğretmeninden destek almaktır (bkz. Tablo 4.10). Adayların bir kısmı da çoğunluğa uyma kodunu kullandıkları tespit edilmiştir. Bu ifadeler bizi kavramsal olarak ortak çalışmada fikir ayrılıkları yaşandığı zaman destek alınması gerektiğine götürmektedir. Ortak çalışmalarda yaşadığı sorunun iletişim eksikliği olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bu durumun üstesinden

nasıl geldiklerine dair en sık tekrarlanan kod görev dışı etkinliktir (bkz. Tablo 4.9). Dolayısıyla bulgulardan elde edilen bu ifadeler bizi kavramsal olarak iletişim güçlendirecek aktivitelere götürmektedir.

Ortak çalışmanın dersler üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla yöneltilen sorunun analizinden elde edilen bulgulara göre adaylar çoğunluğu ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu bir yönde etkisinin olduğunu ifade ederken bir kısmı dersler üzerinde olumlu etkisinin olmadığını ifade edip bunun nedenini açıkladıkları görülmüştür. Ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu bir etkisinin olmadığını düşünen öğretmen adayların en sık tekrarladığı kod sorumsuz paydaştır (bkz. Tablo 4.7). Ayrıca bulgulara bakıldığında zorunlu paydaş seçimi ile uygun olmayan ders kodları da aynı miktarda kullanılmıştır. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların bu konuda genel profillerinin paydaş ve çalışmanın uygun olamaması durumunda ortak çalışmalarla yürüttükleri derslerde başarılı olamayacaklarını düşündükleri ileri sürülebilir.

OÇGF'nin analizinden elde edilen sonuçlara göre ortak çalışmaların dersler üzerinde olumlu etkinin olduğu ifade eden öğretmen adaylarının en çok tekrarladığı kodlar sırasıyla konuyu öğrenmede kolaylık ve kalıcı bilgi, derse olan ilgi ve aktif katılım ve ders değerlendirilmesinde elde edilen başarıdır (bkz. Tablo 4.6). Öğretmen adaylarının ortak çalışmanın derse olan olumlu etkilerinin en başında konuyu öğrenme ardından ders anı ve ders değerlendirilmesi gelmektedir. Ayrıca bilgide kalıcılık, derse olan ilgi kodları ile yüksek not ve başarı kodları birlikte kullanıldığı tespit edilmiştir.

Öğretmen adaylarının yukarıda sunulan ortak çalışmaya oluştururken yaşadıkları sorunlar ve ortak çalışmanın dersler üzerindeki etkinin ne olduklarına dair yaklaşımları bir arada değerlendirildiğinde paydaşlar arası uyumu ve etkili iletişim gibi kavramlara atıf yapmakla beraber öğrenmede kolaylık ve kalıcılık, derse aktif katılım ve başarıyı da ön plana çıkardıkları görülmektedir. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların ortak çalışmalarda başarı elde etmelerini ve işlenen dersin kalıcılığının sağlanmasında ana etmenin paydaşlar olduğu ileri sürülebilir. Bu durum Litte ve Madigan (1997)'nin yaptığı çalışmada da gözlemlenmiştir ve

çalışmada ‘birlikte çalışma yeterlik anketi’ uygulanıp sonuçlarına göre oluşturulan gruplardan birlikte çalışma yeterliğine sahip olan bireylerinden oluşan grubun performansının daha iyi olduğu ortaya konulmuştur. Moran ve Bar (2004)’in yaptığı çalışmada da yürüttükleri çalışmayı değerlendiren 20 öğrenciden 7si çalışmada başarılı olamadıklarını ve bunun nedeninin de grup üyelerinin sorumsuzluklarından kaynaklandığını ifade etmeleri bu çalışmayla benzerlik göstermektedir.

#### **5.4 Dördüncü Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma**

Öğretmen adaylarının ortak çalışmalar hakkındaki olumlu ve olumsuz yönlerine dair görüşlerini belirlemem amacıyla uygulanan OÇGF’nin analizinden elde edilen bulgulara göre ortak çalışmaların olumsuz yönlerine dair en çok tekrarlanan kodlar tartışma, bastırılmış düşünce ve zaman kaybıdır (bkz. Tablo 4.12). Öğretmen adayları ortak çalışmanın olumsuz yönlerine dair görüşlerinde en başta tartışma yer almakta ardından bastırılmış düşünce, zaman kaybı, yanlış bilgilendirilme ve fazla iş yükü gelmektedir. Ayrıca bulgulara bakıldığında ortak çalışmanın olumsuz yönü olarak zaman kaybı ve fazla iş yükü kodları tek başına kullanılmıştır. Bastırılmış düşünce kodu ile bir arada tartışma kodunun kullanıldığı da tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmen adaylarının ortak çalışmanın olumsuz yönlerine dair olan fazla iş yükü, zaman kaybı ve yanlış bilgilendirilmeye yönelik algıları Campion vd. (1996); Maddux (2004); Bolman ve Deal (2013); Kavak (2019) belirlediği ortak çalışmanın neden olacağı sakıncalara uyusmaktadır.

OÇGF’nin analizinden elde edilen bulgulara göre ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair en sık tekrarlanan kodlar başarının artması, verimli çalışma, beraberlik bilinci kazanma ve sosyalleşmedir (bkz. Tablo 4.13). Bunların içinde ortak çalışmanın olumlu yönünü oluşturan temel unsurun sosyalleşme olduğunu ifade eden öğretmen adayı çoğunluktadır. Ayrıca adayların önemli bir kısmı da başarının artması, verimli çalışma, beraberlik bilinci ve sorumluluk kazanmayı ortak çalışmanın olumlu yönünü oluşturan temel unsur olduğu ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bazı öğretmen adayları sorumluluk üstlenme ve başarının artması bazıları da verimli çalışma ve başarının artması kodunu birlikte kullanmıştır. Bu durumda öğretmen adaylarının ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair olan verimlilik artışı, bireylerin sosyal çevrelerinin

artması ve bireylerin birlik beraberlik ruhu kazanmasına yönelik algıları Maddux (2004); Bolman ve Deal (2013) belirlediği ortak çalışmanın yararlarıyla uyumaktadır. Benzer bir bulgu Alpert ve Bechar (2007)'in çalışmasında da gözlenmiştir ve çalışmada ortak çalışma yürüten katılımcıların daha sonrada bireysel olarak aralarındaki ilişkinin devam ettiğini yani sosyal çevrelerinin arttığını ortaya konulmuştur.

Ayrıca ortak çalışmanın olumsuz yönünün yaşanan tartışmalar olduğunu ifade eden öğretmen adaylarının bazıları ortak çalışmaların olumlu yönünün beraberlik bilinci kazanma ve sosyalleşme olduğunu ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bu durumda öğretmen adaylarının kendi yaşantılarından yola çıkarak cevap verdiklerini unutmadan bu zaman kadar yürüttükleri bir ortak çalışmadan yola çıkarak cevap verdikleri varsayılırsa adayların kendi içlerinde çelişkiye düştükleri ileri sürülebilir. Ancak deneyimledikleri farklı ortak çalışmalardan cevap verdikleri düşünüldüğünde ise yaşadıkları çalışmalardan ders çıkartıp yeni oluşturacakları çalışmaları bunlara göre şekillendirdikleri ve böylelikle ortak çalışmaların olumsuz özellikleriyle karşılaşmadıkları ya da ortak çalışma yürütürken paydaşların ve çalışmanın özelliğine göre farklı sonuçlar elde ettiği ileri sürülebilir.

## **5.5 Beşinci Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma**

Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmayı ve etkin sanal ortak çalışma gruplarını nasıl tanımladıklarına dair görüşlerini belirlemek amacıyla yöneltilen SOÇGF'nin analizinden elde edilen bulgulara göre sanal ortak çalışmanın tanımına dair en sık tekrarlanan kodlar E-posta ve Whatsap kullanımı kavramlarıdır (bkz. Tablo 4.16). Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmayı tanımlarken en başta E-posta ve Whatsap kullanımı ardından da konferans yapma gelmektedir. Ayrıca bulgulara bakıldığında bu iki kodun (E-posta ve Whatsap kullanma, konferans yapma) birlikte kullanılmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların sanal ortak çalışma hakkındaki genel görüşlerinin teknolojik iletişim araçlarını kullanarak ortak çalışmayı yürütmek olduğu ileri sürülebilir. Bu durumda çoğu öğretmen adaylarının algıları sanal ortamda yürütülen ortak çalışmanın anlayışıyla

Bannon L. J. (1993); Lipnack ve Stamps (1999); Edwards ve Wilson (2004) uyuşmaktadır.

SOÇGF'nin analizinden elde edilen sonuçlara göre etkin sanal ortak çalışmanın genel özelliklerine dair en çok tekrarlanan kodlar sırasıyla temel özellikler ve gerekli sanal ortamdır (bkz. Tablo 4.14). Etkin bir sanal ortak çalışma için genel grup özelliklerinin var olması gerektiğine dikkat çeken öğretmen adayları paydaşların görev bilincine sahip olması gerektiğini ve grup içerisinde planlı hareket edip paydaşların birbirleri ile uyum içerisinde çalışması gerektiğini ileri sürerek, paydaşlar arası uyum, beraberlik bilinci ve planlı hareket kodlarının üzerinde durdukları görülmektedir. Öğretmen adaylarının tüm bu ifadeleri bizi kavramsal olarak temel özelliklerin olması gerektiğine götürmektedir. Etkin ortak çalışmanın olabilmesi için gerekli sanal ortamın olması gerektiğini ifade eden öğretmen adaylarının en çok tekrarladıkları kod ise ağ bağlantısı ve gerekli araçlardır. Ayrıca ağ bağlantısı ve gerekli araçlar koduyla beraberlik bilinci ve planlı hareket kodu bir arada kullanılmıştır.

## **5.6 Altıncı Alt Problem Durumuna İlişkin Tartışma**

Öğretmen adaylarının sanal ortak çalışmalar hakkındaki olumlu ve olumsuz yönlerine dair görüşlerini belirlemem amacıyla uygulanan SOÇGF'nin analizinden elde edilen bulgulara göre sanal ortak çalışmaların olumsuz yönlerine dair en çok tekrarlanan kodlar sırasıyla sorumsuz paydaş, bağlantı kopukluğu ve dikkat dağınıklığıdır (bkz. Tablo 4.15). Bulgulara bakıldığında sanal ortamda yürütülen ortak çalışmanın olumsuz yönü olarak bütün kodlar tek başına kullanılmıştır. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların sanal ortak çalışmanın olumsuz yönlerine dair genel profillerinin sanal ortamdan kaynaklanan bağlantı sorunları ve genel ortak çalışmalarda paydaşlardan kaynaklı sorunların bu çalışmalar içinde geçerli olduğu ileri sürülebilir. Bu durumda öğretmen adaylarının sanal ortamda yürütülen ortak çalışmanın olumsuz yönlerine dair olan algıları Horton (2000)'in belirlediği sanal ortak çalışmanın neden olacağı sakıncalara uyuşmamaktadır.

SOÇGF'nin analizinden elde edilen bulgulara göre sanal ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair en sık tekrarlanan kodlar zaman tasarrufu ve hızlı iletişimdir (bkz. Tablo 4.16). Bunların içinde sanal ortak çalışmanın olumlu yönünü oluşturan temel unsurun zaman tasarrufu olduğunu ifade eden öğretmen adayı çoğunluktadır. Bazı öğretmen adayları zaman tasarrufu ve hızlı iletişim kodunu birlikte kullanmıştır. Dolayısıyla çalışma grubunu oluşturan adayların genel görüşlerine bakıldığında sanal ortak çalışmaların çalışmalarda zamandan ve iletişimden kolaylık sağladığı ileri sürülebilir. Bu durumda öğretmen adaylarının ortak çalışmanın olumlu yönlerine dair olan zaman kazanmasına yönelik algıları Horton (2000)'ün belirlediği ortak çalışmanın yararlarıyla uyusmaktadır.

## 6. SONUÇ

Bu araştırmanın temel amacı, ortak çalışmalar ve sanal ortak çalışmalar hakkında öğretmen adaylarının görüşlerini açıklamasını sağlamaktır. Bu kapsamda araştırma bulgularından hareketle ulaşılan sonuçlara aşağıda yer verilmiştir.

1. Araştırmanın sonucuna göre öğretmen adayları için ortak çalışma ortak amaç, konu vb. çerçevesinde beraberlik ruhuyla ve yardımlaşarak çalışmalar düzenlemektir. Aynı zamanda katılımcılar ortak çalışmalara üstesinden gelmekte zorlanacakları kapsamlı çalışmalarda ve çalışma için farklı bakış açıları kazanmak için ihtiyaç duyarlar.
2. Araştırmanın sonucuna göre, öğretmen adayları ortak çalışma oluşturulurken çalışmaya dahil olacak paydaşın sorumluluk sahibi ve bilgili olmasına ve oluşan grubun içerisindeki paydaşların planlı hareket edip aktif katılım sağlayabilecek olmasına dikkat etmektedirler. Aynı şekilde araştırmada ortak çalışma gruplarında paydaşlar arasında uyum varsa, grup beraberlik bilincine sahipse ve planlı hareket edebiliyorsa o çalışmanın etkin olacağı sonucuna ulaşılmıştır.
3. Çalışmada yer alan katılımcıların ortak çalışmalar sırasında yaşadıkları sorunlar paydaş ilgisizliğinden, iletişim ve katılım eksikliğinden ve fikir ayrılıklarından kaynaklanmaktadır. Çalışmada paydaş ilgisizliğinin önüne geçmek için paydaşın ilgisini çalışmaya yönlendirmek ve ya o paydaşı çalışma dışı bırakmak gerektiği, iletişim eksikliğinin önüne geçmek için ise görev dışı etkinlikler yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde katılım eksikliğinin üstesinden gelmek için alternatif iletişim araçları kullanılması ve fikir ayrılıkları durumunda da destek alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların çoğunun ortak çalışmanın dersler üzerinde olumlu etkilerini gördükleri sonucuna ulaşılmıştır.
4. Ortak çalışmanın olumsuz yönünün tartışmalar, zaman kaybı ve bastırılmış düşünceler olduğu ve olumlu yönünün ise sosyalleşme, verimli çalışma ve başarının artması olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
5. Araştırmanın sonucuna göre sanal ortak çalışma kurulan ortaklıkların sanal ortamlarda iletişim araçları kullanarak yürütülmesidir. Sanal ortak

Çalışmaların etkin olabilmesi için ise ortak çalışmanın etkin olabilmesi için gerekli şartların sağlanıp ağ bağlantısı ve gerekli araçlara sahip olunması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

6. Sanal ortak çalışmanın olumsuz yönünün İnternetin dikkat dağıtması, olumlu yönünün ise hızlı iletişim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 7. ÖNERİLER

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilere yer verilmiştir.

1. Derslerde ortak çalışmaların oluşturulma sürecinde daha titiz ve dikkatli bir şekilde grupların oluşturulması, öğrencilerin kişilik analizlerinin yapılması için ortak çalışma becerisi ölçeği geliştirilebilir. Bu durumda kişiler sorumluluk üstlenmeyi biliyor mu, yeterince bilgili mi, planlı hareket edebiliyor mu ve beraberlik bilincine sahip mi gibi ortak çalışmaya uygun özelliklerinin olup olmadığı belirlenip çalışmalar oluşturulabilir. Böylelikle çalışmaların daha etkin olması ve çalışmadan olumlu sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.
2. Ortak çalışmalarda yaşanan sorunları en aza indirmek için çalışmadan önce bireylerin çalışma için güdülenmesi ve paydaşlar arasında sosyal ilişkinin sağlanabilmesi için görev dışı etkinlikler yapılabilir. Böylelikle çalışma sırasında bireyler iletişim eksikliği ve ya dikkat kaybı gibi sorunlarla karşılaşmak zorunda kalmazlar ya da böyle bir sorunla karşılaştıkları zaman sorunun üstesinden gelip yıkıcı sonuçlara ulaşmadan durumu çözebilirler. Aynı zamanda çalışmadan önce bireyler yaşanan fikir ayrılıklarını desteklemeyi ve oluşan fikirler arasından doğru karara nasıl varılması gerektiğini benimsemeleri gerekmektedir. Böylelikle her fikir ayrılığı yaşandığı durumda öğretmenden destek almak yerine kendi içlerinde sorunu çözebilirler ve ortak çalışma becerisi kazanmaya başlayabilirler. Aynı zamanda ortak çalışmanın olumsuz yanı olan bastırılmış düşünce ve buna bağlı olarak yaşanan tartışmalar ortadan kaldırılabilir.
3. Fen öğretmenleri gerek sınıflarda gerekse günlük yaşamlarında ortaklıkları kurması gereken farklı bağlamlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Öğretmen yetiştirme programlarında ortak çalışmaya ilkelerini benimsetmeye yönelik bir ders tasarımı yapılabilir. Böylelikle öğretmen adayları ortak çalışmalarını oluşturma, yürütme aşamalarında hem günlük hayatta hem de derslerde oluşturacakları ortaklıklarda daha başarılı olması sağlanabilir.

4. Bu çalışmada fen bilgisi öğretmen adaylarının ortak ve sanal ortak çalışmalar hakkındaki görüşleri incelenmiştir. Öğretmen adaylarının ortak çalışmaları ve sanal ortak çalışmaları gerçekleştirmeye yönelik uygulamalara yer verilmesi önerilebilir.
5. Günümüz şartları da dikkate aldığımızda yapılan sanal ortaklıkların değeri artmaktadır. Bu yüzden sanal ortamda kurulan ortaklıklar daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir.

## KAYNAKLAR

- Açıköz, K. Ü. (1992). *İşbirlikli öğrenme kuram araştırma uygulama*. Malatya: Uğurel Matmaası.
- Adair, J. (2003). *Etkili çalışma grubu kurma*. 3. baskı, Ankara: Babıali Kültür.
- Ağaoğlu, E. (2007). *Sınıf Yönetimi İle İlgili Genel Olgular*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ali, W. (2020). Online and Remote Learning in Higher Education Institutes: A Necessity in light of COVID-19 Pandemic. *Higher Education*, 18(3),16-25.
- Alipio, M. (2020). Education during COVID-19 era: Are learners in a less-economically developed country ready for e-learning. *Make Your Publications Visible*, 25, 1-16.
- Alpaydın, Y., Kocabaş, C., Dervişoğulları, M., & Çakır, G. S. (2019). Öğretmenlik Eğitiminde Kazandırılan Yeterliklerin Öğretmenlik Mesleği ile Uyumu: Öğretmen Görüşlerine Dayalı Bir Karma Araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49, 17-49.
- Alpert, B., & Bechar, S. (2007). Collaborative Evaluation Research: A Case Study Of Teachers' And Academic Researchers' Teamwork in a Secondary School. *Studies in Educational Evaluation*, 33(3), 229-257.
- Anderson, T. (2003). Getting the mix right again: An updated and theoretical rationale for interaction. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 4(2),1-17
- Atkinson, j. (2001). *Developing teams through project-based learning*. 3. Baskı, USA: Gower Pub.
- Bammer, G. (2008). Enhancing research collaborations: Three key management challenges. *Research Policy*, 37(5), 875-887.
- Bannon, L. J. (1993). CSCW: An Initial Exploration. *In Scandinavian Journal of Information Systems*, 5(1), 3-24.
- Bannon, L. J., & Thomsen, N. (1988). Omputer Support for Cooperative Work: An Appraisal and Critique. *In Proceedings EURINFO 88. Information Technology for Organizational Systems*, 7, 297-303.
- Benkler, Y. (2011). *The Unselfish Gene*. Harvard Business Review, <https://hbr.org> Erişim tarihi: 06/08/2019

- Bennett, L. M., & Gadlin, H. (2013). Collaboration and Team Science: From Theory to Practice. *çev: lale Ataseven ve Remziye Yılmaz*, 420-439.
- Bennett, L. M., Gadlin, H., & Levine-Finley, S. (2010). Team science and collaboration: A field guide. *National Health Institute*, 7-28
- Bolman, L., & Deal, T. (2013). *Organizasyonları yeniden yapılandırmak*. 5. Baskı, Ankara: Seçkin.
- Bozkurt, A., & Sharman, R. C. (2020). Emergency remote teaching in a time of global crisis due to CoronaVirus pandemic. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-5.
- Bozkurt, A., Jung, I., Xiao, F., & Vladimirschi, V. (2020). A global outlook to the interruption of education due to COVID-19 Pandemic: Navigating in a time of uncertainty and crisis. *Asian Journal of Distance Education*, 15(1), 1-126.
- Burbules, N. C. (1991). Dialogue across differences: Continuing the conversation. *Harvard Educational Review*, 61(4), 393-416.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations between work group characteristics and effectiveness: Implications for designing effective work groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823-847.
- Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychology*, 49(2), 429-452.
- Cohen, P. R., & Levesque, H. J. (1991). Teamwork. *Special Issue on Cognitive Science and Artificial Intelligence*, 25(4), 487-512.
- Curtin, C. (2008). Works well with others. *Genome Technology*, 23(1), 36-42.
- Çepni, S. (2014). *Araştırma ve proje çalışmalarına giriş*. 8. Baskı, Trabzon: Celepler Matbaacılık.
- Davey, L. (2009). The Application of Case Study Evaluations. *Elementary Education Online*, 8(2), 1-3.
- Degges-White, S. (2020). *Zoom Fatigue: Don't Let Video Meetings Zap Your Energy. Some 'cheats' to help you beat Zoom fatigue before it beats you.* Psychology Today. <https://www.psychologytoday.com> Erişim tarihi: 15/10/2020
- Delen, H. (1998). Temel Eğitim Beşinci Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde Kubaşık Öğrenme Yönteminin Akademik Başarıya Etkisi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.

- Deshmukh, S. R. (2020). Social Realities of Higher Education in the Age of Uncertainties. *Smart Moves Journal IJELLH*, 8(4), 279-289.
- Doghonadze, N., Halawachy, H., & Samuel, A. (2020). The Degree of Readiness to Total Distance Learning in the Face of COVID-19-Teachers' View. *Journal of Education in Black Sea Region*, 5(2), 2-41.
- Dube, L., & Pare, G. (2002). The Multi-faceted Nature of Virtual Teams. Copyright HEC Montreal 55, 1-33.
- Dube, P. E. (1990). Cooperative Education. A Resource for Human and Economic Development. *Journal of Chemical Education*, 67, 771-773.
- Duke Corporate Education. (2005). *Building Effective Teams*. 1. Baskı, New York: Kaplan Professional Company.
- EARGED. (2011). *MEB 21. Yüzyıl Öğrenci Profili*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Edwards, A., & Wilson, J. (2004). Implementing Virtual Teams: A Guide to Organizational and Human Factors. *Gower Publishing Company*, 4, 6-19.
- Elma, C. (2012). Eğitim Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi* 5(8), 27-39.
- Erickson, a. G., Noonan, P., Carter, K. S., McGurn, L., & Purifoy, E. (2015). The team functioning scale: Evaluating and improving effectiveness of school teams. *International Journal of Educational Research*, 69, 1-11.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2011). *How to Design and Evaluate Research in Education*. Boston: 8th edition.
- Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Cognitive presence in online learning. *Journal of Computing in Higher Education* 15(2), 30-51.
- Gelen, İ. (2017). P21-Program ve Öğretimde 21. Yüzyıl Beceri Çerçevesi (ABD uygulamaları). *Disiplinlerarası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 15-29.
- Gladstein, D. L. (1984). Groups in context: A model of task group effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 449-517.
- Goddard, R. D., & Goddard, Y. L. (2001). A multilevel analysis of the relationship between teacher and collective efficacy in urban schools. *Teacher and Teacher Education*, 17(7), 807-818.
- Goddard, R., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2004). Collective efficacy beliefs: theoretical developments, Empirical evidence, and future directions. *Educational Researcher*, 33(3), 3-13.

- Gömlüksiz, M. (1993). Kubaşık Öğrenme Yöntemi ile Geleneksel Yöntemin Demokratik Tutumlar ve Erişiyeye Etkisi. Doktora Tezi, *Çukurova Üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü*. Adana.
- Gupta, A., & Goplani, M. M. (2020). Impact of Covid-19 on Educational Institutions in India. *UGC Care Journal*, 31, 661-671.
- Guzzo, R. A., & Shea, G. P. (1992). Group performance and intergroup relations in organizations. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 3, 269-313
- Hardingham, A. (1997). *Takım çalışması*. 8. Basım, Ankara: İlk kaynak kültür ve sanat yayınları.
- Henriksen, D., Creely, E., & Henderson, M. (2020). Folk Pedagogies for Teacher Transitions: Approaches to Synchronous Online Learning in the Wake of COVID-19. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 201-209.
- Horton, W. (2000). *Designing Web-Based Training: How to Teach Anyone Anything Anywhere Anytime*. 1. Basım, New York: Wiley.
- ILO. (2016). *Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the icts*. 2. Basım Geneva: International Labour Office.
- İncetaş, M. O. (2008). Blimsel Çalışmalarda Sanal Takım Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü*. Ankara.
- Johnson, D. V., & Johnson, R. (1990). Using Cooperative Learning In Math. *Cooperative Learning in Mathematics* 22(2), 1-37.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2010). Social interdependence and perceived academic and personal support in the classroom. *Journal of Social Psychology*, 120(1), 77-82.
- Katz, S. J., & Martin, B. (1986). What is Research Collaboration? *Research Policy*, 4(2), 1-8.
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1998). *The Wisdom Of The Teams*. 2. baskı, New York: Epsilon.
- Keçecioglu, T., & Kelgökmen, D. (2005). Sanal Takımları Yönetmek. *FBE-Journal*, 5(6), 395-413.
- Keçioğlu, T. (2000). *Takım Oluşturmak*. 2. Basım, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Klein, R. J. (2010). *Creating interdisciplinary campus cultures: A model for strength and sustainability*. 1. Basım, New York: Jossey- Bass.

- Ku, H. Y., Tseng, H. W., & Akarariworn, C. (2013). Collaboration factors, teamwork satisfaction, and student attitudes toward online collaborative learning. *Computers in Human Behavior*, 29(3), 922-929.
- Kwak, E. J. (2004). Team effectiveness and characteristics: apparel product development team. *Florida State University Libraries*, 4, 46-50.
- Lipnack, J., & Stamps, J. (1999). Virtual Teams : the New Way to Work. *IEEE Engineering Management Review*, 50, 90-95.
- Little, B. L., & Madigan, R. M. (1997). The relationship between collective efficacy and performance in manufacturing work teams. *Small Group Research*, 28 (4), 517-534.
- Lowenthal, P., Borup, J., West, R., & Archambault, L. (2020). Thinking beyond zoom: using asynchronous video to maintain connection and engagement during the COVID-19 pandemic. *Journal of Technology and Teacher Education*, 28(2), 381-391.
- Luden, M., Helme, S. L., & Lepp, M. (2017). Professional development for radiographers and post graduate nurses in radiological interventions: Building teamwork and collaboration. *Elsevier*, 11, 1-7.
- Luecke, R. (2004). Creating Teams with an Edge: The Complete Skill Set to Build Powerful and Influential Teams. *Harvard Business School Press*, 14, 107-127.
- Maddux, R. B. (2004). *Takım Kurma.2*. Baskı, Ankara: Alfa Yayıncılık.
- Mannix, E., & Neale, M. A. (2005). What Differences Make a Difference? *Psychological Science in the Public Interest*, 6(2), 31-55.
- MEB. (2017). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Müdürlüğü.
- MEB. (2018). *İlköğretim Kurumları Fen Bilimleri Dersi (3,4,5,6,7 ve 8. Sınıflar) Öğretim Programı*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı.
- Merriam, S. B. (1998). *Case Study Research in Education A Qualitative Approach*. 2. Basım, USA: Jossey-Bass Publishers.
- Meşur, H. A. (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 1-24.
- Moran, M. T., & Bar, M. (2004). Fostering student achievement: The relationship between collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 187-207.

- National Research Council. (2012). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington: Committee on Defining Deeper Learning and 21st Century Skills.
- Parkkola, H. (2003). Possibilities of telework as an organisational tool for the flexible arrangement. Master's Thesis, *University of Jyväskylä Department of Computer Science and Information Systems*. Jyväskylä.
- Pauleen, D. J. (2004). *Virtual Teams: Projects, Protocols, and Processes*. *Idea Group Publishing*, 12, 1-25.
- Proehl, R. A. (1996). Enhancing the effectiveness of cross-functional teams. *Leadership and Organization Development Journal*, 17(5), 3-10.
- Shrum, W., Genuth, J., & Carlson, B. W. (2007). *Structures of scientific collaboration*. <https://books.google.com.tr/books> Erişim tarihi:11/06/2020
- Sidpra, J., Gaier, C., Reddy, N., & Kumar, N. (2020). Sustaining education in the age of COVID-19: A survey of synchronous web-based platforms. *Quantitative Imaging in Medicine and Surgery*, 10(7), 1422-1427.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of Teacher Self-Efficacy and Relations with Strain Factors, Perceived Collective Teacher Efficacy, and Teacher Burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99(3), 611-625.
- Slavin, R. E. (1983). When does cooperative learning increase student achievement? *Psychological Bulletin*, 94(30), 429-445.
- Straub, J. T. (2002). *Ekip kurma ve yönetme*. 4. Baskı, Ankara: Hayat Yayıncılık.
- Townsend, A. M., DeMarie, S. M., & Hendrickson, A. R. (2000). Virtual Teams: Technology and the Workplace of the Future. *IEEE Engineering Management Review*, 28(3), 69-80.
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Francisco: Jossey-Bass.
- TYÇ. (2015). *Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı ve Talim Terbiye Kurulu Bakanlığı.
- UNESCO. (2020). *School closures caused by Coronavirus (Covid-19)*. UNESCO: United Nations Educational Scientific and Cultural Organization.
- UNICEF. (2020). *UNICEF and Microsoft launch global learning platform to help address COVID-19 education crisis*. UNICEF: United Nations International Children's Emergency Fund.

- URL-1. TÜİK. (2017). Türkiye İstatistik Kurumu. <http://www.tuik.gov.tr>. Erişim tarihi 11/06/2020.
- URL-2. 21. Yüzyıl Öğrenme Ortaklığı-P21. (2017). P21 framework definitions. <http://www.p21.org> Erişim tarihi: 20/04/2020
- URL-3 P21 Headquarters. (2017). P21 Headquarters, [www.p21.org](http://www.p21.org) Erişim tarihi: 27/03/2020
- URL-4 Global Enstitü. *Takım Çalışmasının Amacı ve Önemi*, <https://globalenstitü.com> Erişim tarihi: 11/11/2019
- Vural, R. A., & Cenkseven, F. (2005). Eğitim Araştırmalarında Örnek Olay (Vaka) Çalışmaları: Tanımı, Türleri, Aşamaları Ve Raporlaştırılması. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 25-38.
- Waddingham, R. (2020). COVID-19: how can we support each other (and ourselves). *Psychosis*, 12(2), 101-105.
- Webb, N. M. (1989). Peer interaction and learning in small groups. *International Journal of Educational Research*, 13(1), 21-39.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods*. London: Sage Publications.
- Zucker, D. (2012). Tools for productively managing conflict. *Journal of Investigative Medicine*, 60(5), 776-778.

# **EKLER**

## **EKLER**

### **EK 1. Uzman görüşüne sunulan form**

Değerli Bilim İnsanı;

Ekte yer alan görüşme formu, ‘ortak çalışma ve sanal ortak çalışma’ konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmış olup öğretmen adaylarının algılarını belirlemeyi amaçlamıştır. Görüşme formunun tekrar düzenlenmesi için sizin fikirlerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Soruların yetersiz olması durumunda açıklayınız kısmını doldurmanız formu tekrar düzenlememiz için önemlidir. Yardımlarınız ve fikirleriniz için teşekkürler.

ÜLKE NURSAÇ KABUKLU

Soru	Konu	Gerekçe/beklenti	Genel	Web tabanı	Yeterli	Yetersiz	Açıklayınız (sorunun yetersiz olması durumunda)
1- Ortak çalışma nedir?  1a- Web tabanı kullanarak ortak çalışma yürütme konusundaki düşünceleriniz nedir?  1b- Web tabanı kullanarak ortak çalışmalar yürütür müsün? Neden.	Genel bilgi  Genel bilgi  Genel bilgi	Ortak çalışmanın tanımı  Web tabanının ortak çalışmadaki yeri  Web tabanının ortak çalışmalarda tercih edilip edilmediği	X	X  X			
2- Ortak çalışmalara hangi durumlarda ihtiyaç duyarsın?	Genel bilgi	Ortak çalışmanın yeri	X				
3- Etkin bir ortak çalışma grubunun genel özellikleri nelerdir?  3a- Web tabanıyla yürütülen ortak çalışmalarda bu özellikler değişir mi? Açıklayınız.	Genel bilgi  Genel bilgi	Ortak çalışma grubunun özellikleri  Web tabanı ortak çalışma grubunun özelliklerini ne yönde etkiler.	X	X			
4- Ortak çalışmalarla web tabanında yapılan ortak çalışmalar genel olarak karşılaştırıldığında farklar	Web tabanının etkileri	Web tabanı kullanarak ve kullanmadan	X	X			

nelerdir?		yapılan ortak çalışmanın farkları						
5-Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettiğiniz unsurlar nelerdir?	Dikkat edilen unsurlar	Ortak çalışma gruplarında olması gereken ve dikkat edilmesi gereken unsurlar.	X					
5a- web tabanı üzerinden yaptığınız ortak çalışmalarda bu unsurlar geçerli mi? Neden.					X			
5b- Ortak çalışmalarda paydaşlarınızı seçerken dikkat ettiğiniz en önemli unsur nedir?	Paydaş seçimi			X				
5c- Paydaşlarının web tabanını aktif kullanmaması sizi etkiler mi? Açıklayınız.		Paydaş seçimi ve web tabanını kullanabilmenin etkileri			X			
6- Ortak çalışmanın dersleriniz üzerinde bir etkisi var mıdır? Açıklayınız.	Derse etkisi	Ortak çalışma ve web tabanının ders başarısı üzerindeki etkisi	X					
6a- web tabanı kullanmak bu durumu nasıl etkiler?	Derse etkisi			X	X			
6b- Bu durumlar paydaşlarınız için de geçerli olur mu?	Derse etkisi			X	X			

<p>7- Ortak yürüttüğünüz çalışmalar süresince sıkça yaşadığınız sorunlar nedir?</p> <p>7a-Buna bağlı olarak ortak çalışmanın olumsuz yönleri nelerdir?</p> <p>7b –Web tabanı yaşanan sorunları ne yönde etkiler?</p> <p>7c-Web tabanı kullanarak yaptığımız ortak çalışmalarda yaşadığımız zorluklar ve kolaylıklar nelerdir?</p>	<p>Yaşanılan sorunlar</p> <p>Olumsuz yönleri</p> <p>Web tabanının etkileri</p>	<p>Ortak çalışmanın olumsuz yönleri</p> <p>Web tabanı yaşanan sorunları nasıl etkiler</p>	X				
<p>8- web tabanı ortak çalışma alanlarınızda kendinizi ifade etmenizi ne yönde etkiler?</p>	<p>Web tabanının etkileri</p>			X			
<p>9-web tabanı dışında ortak çalışmaları güçlendirmek için neler yapılabilir?</p>	<p>Yeni fikirler</p>		X				
<p>10-Ortak çalışmalarda katılım eksikliği ve paydaş ilgisizliği durumda neler yapılmalıdır?</p> <p>10a- web tabanı bu durumu nasıl etkiler? Açıklayınız.</p>	<p>Çözüm önerisi</p> <p>Web tabanında çözüm önerisi</p>	<p>Ortak çalışmaları yürütme</p> <p>Web tabanının ortak çalışma yürütme yönetimindeki yeri</p>	X		X		

11- Ortak çalışmalarda iletişim eksikliğinden kaynaklı sorunlar yaşanırsa neler yapılmalıdır? 11a-web tabanı bu durumu nasıl etkiler? Açıklayınız.	Çözüm önerisi	Sorunların nasıl üstesinden gelinmesi gerektiği	X					
12-Ortak çalışmalarda anlaşmazlık durumu ve fikir ayrılıklarında neler yapılmalıdır? 12a- web tabanı bu durumu nasıl etkiler? Açıklayınız.	Çözüm önerisi	Farklı görüşlerin desteklenmesi	X					
13-Ortak çalışmalarında sorumluluklarının ve senden beklentilerin nasıl üstesinden gelirsiniz? 13- web tabanı bu durumun üstesinden gelmenizi nasıl etkiler?	Paydaşları n beklentisi	Beklentilerin üstesinden gelmek	X					

## EK-2 Pilot Uygulamada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Değerli öğretmen adayı,

Bu görüşme formu, 'ortak çalışma ' konulu yüksek lisans tez araştırmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Soruları samimiyetle cevapladığınız için teşekkür ederiz.

Rumuz:

Cinsiyet:

Ağırlıklı genel not ortalamanız:

Mezun olduğunuz lise türü:

Sorular	Evet	Kısmen	Hayır
İnternete kolayca erişebiliyor musun?			
Çalışmalarında bilgisayara ihtiyaç duyuyor musun?			
Bilgisayarından internete girerken zorluk yaşıyor musun?			
Çalışmalarında telefona ihtiyaç duyuyor musun?			
Telefonundan internete girerken zorluk yaşıyor musun?			
Kullanmış olduğunuz web tabanlı araçlar ortak çalışmanız için yeterli mi?			
Ortak çalışmalar yürütmekten keyif alıyor musun?			
Ortak çalışmalarda, paydaşlarınızla iletişimin gerekli olduğu durumlarda, uygun zaman olmaması nedeniyle iletişim sorunu yaşıyor musunuz?			
Yapacağınız ortak çalışmalarda arkadaşlarınız farklı fiziki ortamlarda bulunmaları, seçiminizi olumsuz yönde etkiler mi?			
Web tabanlı araçlar üzerinden çalışmana ait kayıtları istediğinde kolayca elde edebiliyor musun?			
Web tabanlı araçlarla çalışma süresince paydaşlarını kolayca takip edebiliyor musun?			
Web tabanı kullanmak çalışmanızın başarısına katkıda bulunabilir mi?			

Lisans derslerinden hangileri ortak çalışmaya yatkındır:

### Ortak çalışma

1. Ortak çalışma nedir?
2. Ortak çalışmalara hangi durumlarda ihtiyaç duyarsınız?
3. Etkin bir ortak çalışma grubunun genel özellikleri nelerdir?
4. Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettiğiniz unsurlar nelerdir?
5. Ortak çalışmalarda paydaşlarınızı seçerken dikkat ettiğiniz en önemli unsur nedir?
6. Ortak çalışmanın dersleriniz üzerinde bir etkisi var mıdır?
7. Ortak yürüttüğünüz çalışmalar süresince yaşadığınız sorunlar var mıdır?
8. Yaşadığınız sorunların üstesinden gelmek için ne yaparsınız?
9. Buna bağlı olarak ortak çalışmanın olumsuz yönleri nelerdir?

10. Ortak yürüttüğünüz çalışmalar süresince sıkça yaşadığınız kolaylıklar nedir?
11. Buna bağlı olarak ortak çalışmanın olumlu yönleri nelerdir?

### **Sanal ortak çalışma**

- 1- Sanal ortak çalışma nedir?
- 2- Sanal ortak çalışmalara hangi durumlarda ihtiyaç duyarsınız?
- 3- Sanal ortak çalışmaları oluştururken dikkat ettiğiniz unsurlar nelerdir?
- 4- Sanal ortak çalışmalarda etkin bir grubun genel özellikleri nelerdir?
- 5- Sanal ortak çalışmanın dersleriniz üzerinde bir etkisi var mıdır? Açıklayın.
- 6- Sanal ortamda yürüttüğünüz çalışmalar süresince yaşadığınız sorunlar var mıdır?
- 7- Sanal ortak çalışmada yaşadığınız zorlukların üstesinden nasıl geldiniz?
- 8- Sanal ortamda yürütülen ortak çalışmalarda yaşadığınız kolaylıklar nelerdir?

### **EK 3. Veri Toplama Aracı**

Değerli öğretmen adayı,

Bu görüşme formu, 'Birlikte Çalışma' konulu yüksek lisans tez araştırmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu görüşme formundan elde edilecek veriler, yalnızca bilimsel bir çalışmada kullanılacak, hiçbir kişi veya makama verilmeyecektir. Lütfen bütün soruları cevaplayınız, araştırmaya katıldığınız için teşekkür ederim.

Ülke Nursaç KABUKLU

#### **Ortak çalışma**

1- Ortak çalışma nedir? Açıklayınız.

2- Ortak çalışmalara hangi durumlarda ihtiyaç duyarsınız? Açıklayınız.

3- Etkin bir ortak çalışma grubunun genel özellikleri nelerdir? Açıklayınız.

4-Ortak çalışmalar oluştururken dikkat ettiğiniz unsurlar nelerdir? Açıklayınız.

4b- Ortak çalışmalarda paydaşlarınızı seçerken dikkat ettiğiniz en önemli unsur nedir? Açıklayınız.

5- Ortak çalışmanın dersleriniz üzerinde bir etkisi var mıdır? Açıklayınız.

6- Ortak yürüttüğünüz çalışmalar süresince yaşadığınız sorun(lar) var mıdır? Varsa ne(ler)dir?

6a-yaşadığınız sorunların üstesinden gelmek için ne yaparsınız? Açıklayınız.

6b-Buna bağlı olarak ortak çalışmanın olumsuz yönleri nelerdir? Neden?

7-Ortak yürüttüğünüz çalışmalar süresince sıkça yaşadığınız kolaylıklar nedir? Açıklayınız.

7a-Buna bağlı olarak ortak çalışmanın olumlu yönleri nelerdir? Açıklayınız.

#### **Sanal ortak çalışmalar**

9- Sanal ortak çalışma nedir? Açıklayınız.

10- Sanal ortak çalışmalara hangi durumlarda ihtiyaç duyarsınız? Açıklayınız.

11- Sanal ortak çalışmaları oluştururken dikkat ettiğiniz unsurlar nelerdir? Açıklayınız.

3a- Sanal ortak çalışmalarda etkin bir grubun genel özellikleri nelerdir?

4- Sanal ortak çalışmanın dersleriniz üzerinde bir etkisi var mıdır? Açıklayınız.

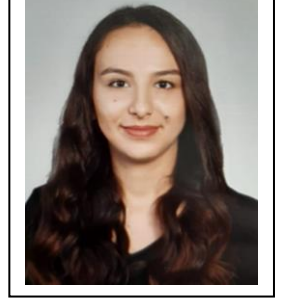
5-Sanal ortamda yürüttüğünüz çalışmalar süresince yaşadığınız sorun(lar) var mıdır?

5a- Varsa yaşadığınız zorlukların üstesinden nasıl geldiniz?

6-Sanal ortamda yürütülen ortak çalışmalarda yaşadığınız kolaylıklar nelerdir? Açıklayınız.

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ülke Nursaç Kabuklu  
Doğum Yeri ve Yılı : Osmaniye / 1995  
Medeni Hali : Bekar  
Yabancı Dili : İngilizce  
E-posta : ulkenursac@gmail.com



### Eğitim Durumu

Lise : Nefise Andiçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, 2013  
Lisans : Kastamonu Üniversitesi/ Fen Bilgisi Öğretmenliği, 2017

### Yayın Listesi :

Biber, A, Tuna, A, Uysal, R & Kabuklu, Ü. (2018). Liselere Geçiş Sınavının Örnek Matematik Sorularına Dair Destekleme ve Yetiştirme Kursu Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri. *Asya Öğretim Dergisi*, 6 (2) , 63-80.

Kabuklu, Ü & Kurnaz, M. (2019). Fen Eğitimi Alanında Türkiye’de Yapılmış Bağlam Temelli Öğretim Konulu Çalışmaların Tematik İncelemesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 7 (1), 32-53.

M. K. Yüzbaşıoğlu, Ü. N. Kabuklu, & M. A. KURNAZ (2019). Fen Bilimleri Öğretmen Adaylarının Yenilenebilir Enerji Kaynaklarıyla İlgili Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Uluslararası Fen, Matematik, Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Kongresi*, Antalya.

Ü. N. Kabuklu, M. K. Yüzbaşıoğlu, & M. A. KURNAZ (2019). Fen Eğitimiyle Alakalı Araştırmalarda Bağlam Temelli Soru Yazma Ölçütlerinin Belirlenmesi, *Uluslararası Fen, Matematik, Girişimcilik ve Teknoloji Eğitimi Kongresi*, Antalya.