

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANABİLİM DALI
SINIF ÖĞRETMENLİĞİ BİLİM DALI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİME
İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ
(KONYA/KARAPINAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Ayşe ÜLKER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Ayşe MENTİŞ TAŞ**

Konya–2009

ÖNSÖZ

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişim ve değişimler insan ve toplum yaşamını önemli ölçüde etkilemekte ve ona yön vermektedir. Toplumların kalkınmasında en önemli unsur olan eğitimden gerekli verimin alınabilmesi eğitim çalışanlarının değişen ve gelişen bilgi ve teknolojiye uyum sağlamak için kendilerini geliştirme ve yetiştirmelerine devam etmeleriyle mümkündür ki; işte bu noktada hizmet içi eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır.

Bu gelişmeler ışığında eğitim sisteminin, dolayısıyla öğretmenlerin toplumdaki rollerinin farklılaşması ve var olan geleneksel öğretmen rollerinin yeniden düzenlenmesi ve yenilenmesi gerekliliği göz önüne alınarak Konya ili Karapınar ilçesi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırma, günümüzde eğitim alanında hızlı bir şekilde ortaya çıkan bilimsel ve teknolojik gelişmelerden öğretmenlerin haberdar edilerek mesleki ve kişisel gelişimlerini sürdürmelerinin önemini vurgulamak için yapılmıştır.

Araştırmada sınıf öğretmenlerinin, katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin çeşitli boyutlarıyla ilgili görüşlerine başvurularak bu faaliyetlerin mevcut durumunun değerlendirilmesi de amaçlanmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde tüm süreç boyunca görüş ve önerileriyle bana yol göstererek beni destekleyen *tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Ayşe MENTİŞ TAŞ*'a; bu araştırmayı destekleyerek verilerin toplanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen *Karapınar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarına*, özellikle *şube müdürü Mevlüt ERGEN*'e; araştırmama *anket sorularına verdikleri samimi cevaplar ve sundukları görüşlerle katkı sağlayan sınıf öğretmenlerine ve yetişmemde emeği geçen tüm öğretmenlerime* teşekkür ederim.

Dünyaya gelişimin müsebbibi, üzerimde en büyük hak sahibi *anne ve babama*; desteklerinden dolayı *kardeşlerime*; özellikle, anketlerin uygulanması aşamasındaki önemli katkılarıyla birlikte araştırmanın sonuca ulaşmasında bana her türlü desteği sağlayan öğretmen eşim *Mürsel ÜLKER*'e sonsuz teşekkürler...

Ayşe ÜLKER

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (KONYA/KARAPINAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma tarama modeli kullanılarak yapılan nitel bir araştırmadır. Çalışmanın evrenini 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Konya ili Karapınar ilçe merkezinde bulunan 14 ilköğretim okulunda görev yapan 119 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi her okuldan anketleri gönüllü olarak cevaplayan 75 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde bir nitel araştırma tekniği olan “betimsel analiz” yöntemi ile nicel araştırma tekniklerinden olan yüzde (%) ve frekans (n) kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hizmet içi eğitim, özellikle öğretmenlerin yeniliklerden haberdar olmaları için gereklidir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım bazen gönülsüz olmakla birlikte genelde gönüllü olarak gerçekleşmektedir. Katılımın gönüllü olmasının en önemli nedeni olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın İLSİS modülünden öğretmenlerin katılmak istedikleri faaliyetlere kişisel başvuru yapabilmeleri gösterilmiştir. Hizmet içi eğitim özellikle öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine, yeni müfredat programlarını uygulamalarına katkı sağlamaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yapıldıkları yer ve zaman bakımından öğretmenler tarafından yetersiz bulunmuştur. Faaliyetler için en uygun yer öğretmenlerin kolay ulaşabileceği görev yapılan bölge olarak gösterilirken en uygun zaman ise tatil dönemleri olarak belirtilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerden alınan öneriler ışığında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olabilmesi için öncelikle; faaliyetlerde görev alacak öğretici kişiler yeterli olmalı, faaliyetlerin yapılacağı yer ve zaman iyi ayarlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Öğretim, Hizmet İçi Eğitim, Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri, Sınıf Öğretmeni.

SUMMARY

THOUGHTS OF CLASSROOM TEACHERS ABOUT IN-SERVICE- TRAINING (SAMPLE OF KONYA/KARAPINAR DISTRICT)

In this research, it is aimed to define thoughts of classroom teachers working in primary schools about in-service-training. This is a qualitative research which is done by using scanning model. Universe of the research consists of 119 classroom teachers who were teaching in 14 primary schools in the center of Karapınar district of Konya province in 2007-2008 academic year. Sampling constitutes of 75 teachers who answered the questionnaire voluntarily. Data of the research is obtained by questionnaire formed by the researcher. In the analysis of data, a type of qualitative research method “descriptive analysis” and types of quantitative research percentage (%) and frequency (n) are used.

According to data obtained from research, in-service-training is especially important for teachers to keep track of improvements. Sometimes, participation to in-service-training takes place reluctantly, but in general it takes place voluntarily. The most important reason why participation is voluntary is shown as teacher can apply activities that they are going to attend from ILSIS module of Ministry of Education. In-service-training contributes especially to profession and personal development of teachers and their ability to track new curriculum programs. In-service-training activities are found to be insufficient in terms of place and time. While the most appropriate place for activities is shown as the place where they work and the most appropriate time is holiday period. In the light of thoughts of teachers who participated in the research, first of all instructors who are going to be recruited in the activities should be sufficient and the places and the date in which the activities are going to take place should be well organized for the sake of efficiency, and effectiveness of activities.

Key Words : Education, Teaching, In-service-training, In-service-training activities, classroom teacher.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
Bilimsel Etik Sayfası	ii
Tez Kabul Formu	iii
Önsöz	iv
Özet	v
Summary	vi
Tablolar Listesi	xi
BÖLÜM 1: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	9
1.2.1 Alt Problemler.....	9
1.3. Araştırmanın Önemi	10
1.4. Sayıltılar.....	10
1.5. Sınırlılıklar	11
BÖLÜM 2: İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR.....	12
2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı.....	12
2.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	13
2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları	15
2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Önemi.....	16
2.1.4. Hizmet içi Eğitim Türleri.....	18
2.1.5. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri	19
2.1.6. Hizmet İçi Eğitimde İlkeler	20
2.1.7. Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar	21
2.1.8. Hizmet İçi Eğitiminin Sınırlılıkları.....	24
2.1.9. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları	25
2.1.9.1. Eğitim İhtiyacı Analizi	26
2.1.9.2. Eğitim Programının Geliştirilmesi ve Uygulanması	27
2.1.9.3. Eğitim Programının Değerlendirilmesi	33

2.1.10. Ülkemizde Hizmet İçi Eğitim	35
2.2. İlgili Araştırmalar	40
BÖLÜM 3: YÖNTEM	49
3.1. Araştırmanın Modeli.....	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.2.1. Anketler İçin Kişisel Bilgiler.....	49
3.2.1.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri ile İlgili Bilgiler.....	49
3.2.1.2. Araştırmaya Katılanların Kıdemleri ile İlgili Bilgiler	50
3.2.1.3. Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumları ile İlgili Bilgiler.....	50
3.2.1.4. Araştırmaya Katılanların Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısı ile İlgili Bilgiler	51
3.3. Verilerin Toplanması	51
3.4. Verilerin Analizi	52
BÖLÜM 4: BULGULAR ve YORUM	53
4.1. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular	53
4.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	53
4.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Kısmen Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	57
4.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Gereksiz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	58
4.2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin Görüşleri (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki) ile İlgili Bulgular	59
4.2.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	60
4.2.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Kısmen Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	62
4.2.3. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönülsüz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	65

4.3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular.....	68
4.3.1. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	68
4.3.2. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Kısmen Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	71
4.3.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olmadığını İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	75
4.4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ve Zamana İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular.....	77
4.4.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	77
4.4.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zaman ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	80
4.5. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı Kılınmasına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular.....	83
BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
5.1. Sonuçlar.....	88
5.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	88
5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin Görüşlerle (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki) İlgili Sonuçlar.....	89
5.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısına İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	90
5.1.4 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ve Zamana İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	91
5.1.4.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yere İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	91
5.1.4.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zamana İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	92
5.1.5. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı Kılınmasına İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar.....	93

5.2. Öneriler	93
KAYNAKÇA.....	96
EKLER.....	102
EK-1: Anket İzin Dilekçesi.....	103
EK-2: Öğretmen Anketi.....	104
Özgeçmiş	108

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	<u>Sayfa No</u>
1. Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	49
2. Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılımı	50
3. Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı	50
4. Sınıf Öğretmenlerinin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı	51
5. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri.....	53
6. Hizmet İçi Eğitimin Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	54
7. Hizmet İçi Eğitimin Kısmen Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	57
8. Hizmet İçi Eğitimin Gereksiz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri	58
9. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki) Görüşleri.....	59
10. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	60
11. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Kısmen Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	62
12. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönülsüz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri.....	65
13. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı ile İlgili Görüşleri	68

14. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	69
15. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Kısmen Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	72
16. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olmadığını İfade Eden Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	75
17. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin	
Görüşleri	77
18. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Yer ile İlgili Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	78
19. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zaman ile İlgili Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	81
20. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Zaman ile İlgili Sınıf	
Öğretmenlerinin Görüşleri.....	81
21. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı	
Kılınması ile İlgili Önerileri	84

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amacı, problem cümlesi, alt problemleri, önemi, sayıltıları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yolu ile istenilen değişiklikleri meydana getirme veya yeni davranışlar kazandırma sürecidir (Ertürk, 1972: 12). İnsanın çevresinde oluşan değişiklikler bilinen ve var olanlar dışında yeni etkiler yapar. Bireyin bu farklı yeni etkilere yeni tepkiler göstermesi zorunludur. Böyle bir ortamda, eğitim insanın çevresinde sürekli oluşan değişimleri karşılamak üzere yeni davranışlar kazandırmakla yükümlüdür. Eğitim sisteminin bireyi hem çevredeki değişimlere uyum sağlayacak, hem de çevrede istenilen değişimleri oluşturabilecek yeterliğe ulaştırması gerekecektir (Başaran, 1975: 13).

Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür (Yalın, 2001).

Yüzyılımızdaki hızlı gelişmeler, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirirken, diğer yandan bilinmeyen pek çok şeyi açığa kavuşturmuştur. Dünyamızdaki; otomasyon, iletişim araçları, bilgisayarlar, uluslararası ilişkiler, yeni buluşlar, fen ve teknik alanlardaki ilerlemeler gibi faktörler, kişileri bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı şüphesiz “eğitim”dir (Özyürek, 1981: 11).

Genellikle eğitimin insan ömrünün ilk yıllarında yoğunlaşmış olması bir rastlantı sonucu sayılamaz. Çocukların okullara gönderilmesini daha uygun ve uysal bir yöntem haline getiren sosyal ve ekonomik nedenler vardır. Aslında, eğitimi

bireyin gençlik dönemi süresince bir defada sağlanan bir süreç olmaktan çıkarılıp, yaşam boyunca diğer etkinlikler ve özellikle istihdamla rotasyon halinde uygulanan bir sisteme dönüştürülmesi gerekir (Taymaz, 1992: 3).

Taymaz, bireyin eğitilmesi için gerekli koşulları şöyle sıralamaktadır:

- 1- Eğitilecek bireyin istekli olması, ilgi duyması, benimsemesi ve algılanması.
- 2- Eğitilecek bireyin zihinsel ve bedensel güçlerinin, yeteneklerinin elverişli olması.
- 3- Eğitim için yer, zaman ve araç bakımlarından uygun ortam sağlanması.
- 4-Bireyin davranışını değiştirebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandırılması.

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

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylerle ilgi ve gereksinme duydukları alanda yapılan eğitimidir. Bu eğitim değişik yaş gruplarındaki ve seviyelerdeki bireylere amaçlarına uygun hazırlanmış programlarla, programların gerektirdiği ortamda ve sürede verilen eğitimidir. Halk eğitimi, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi meslek eğitimi ve hizmet içi eğitimi de bu sistemin birer öğeleridir (Taymaz, 1992: 2-3).

Öğretmen, eğitim sisteminin en temel ögesidir. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, bireylerin sosyalleştirilmesi ve toplumsal hayata hazırlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında öğretmenler başrol oynamaktadır. Öğretmenler toplumların gerçek mimarları ve insan kişiliğini şekillendiren sanatkarlardır. Bu sebeplerden dolayıdır ki; öğretmenlik eskiden beri kutsal bir meslek olarak görülmüş, toplumda hep saygın bir yeri olmuştur (Eskicumalı, 2002: 9).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43'üncü maddesinde öğretmenlik; "Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır." şeklinde ifade edilmektedir (M.E.B., 1973).

Okullarımızda sadece yeteri sayıda öğretmene değil; aynı zamanda bilgili, yetenekli, mesleğine bağlı öğretmenlere ihtiyaç vardır (Oğuzkan, 1982: 3).

Öğretmenin niteliği ve yeterliliği eğitim öğretim faaliyetinin başarıya ulaşmasında en önemli faktördür (Büyükkaragöz vd., 1998: 16). Eğitim sisteminin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar çok yönlü düşünülmelidir. Özellikle öğretmenin niteliğini artırmaya yönelik çalışmalarda öğretmenin bu konuya inanması sağlanmalıdır (İlhan, 2004).

Öğretmenlik bir sevgi mesleğidir. Çocukları ve öğrencileri sevmeyenler iyi öğretmen olamazlar. Öğrencileri seven öğretmen onlarla sıcak ve olumlu ilişkiler kurar (Eskicumalı, 2002: 11).

Öğretmen iletişim alanında belli bir yeterlilik düzeyine erişmelidir. Sınıf içi etkinliklerin yönetimi geniş anlamda öğretmen ile öğrenciler arasında geçen bir iletişim işidir. Bir öğretmenin bilgisi, hayat tecrübesi ve içtenliği, ancak iletişim alanındaki ustalığı derecesinde onu bir başarıya ulaştırır (Oğuzkan, 1982: 45).

Öğrenciler, öğretmenlerinin gönderdikleri sözsüz iletilere çok duyarlıdırlar. Adale gerilmelerini, dudak kenarlarındaki gergin çizgileri, tümüyle beden dilini okumasını hemen öğrenirler. Bu sözsüz iletiler sözlü iletilerle çelişiyorsa, öğrencilerin aklı karışır ya da sözsüz iletilere inanır ve bununla ters düşen sözlü iletileri yapmacık kabul ederler (Gordon, 2003: 32).

Öğretmenin kişisel nitelikleri çocuğun okula ve derse yönelik tutumlarını etkiler. Olumsuz kişilik özelliklerine sahip bir öğretmen, çocuğun bir dersten ya da okuldan tümüyle uzaklaşmasına ya da akademik yönden başarısız olmasına neden olabilir (Erden, 2005: 39).

Çevredeki değişmelerden en fazla ve çabuk etkilenecek kurum hiç kuşkusuz okuldur. Öğretmen meydana gelen bu değişikliklere karşı hiçbir zaman arkasını dönemez, kayıtsız kalamaz. Örneğin, okul ortamını da çok yakından etkileyen bilgisayara karşı öğretmen kendisini mutlaka yenilmeli, kurslara gitmeli ve bir öğretici olarak öğrencilerinden bilgi bakımından daima önde olmalıdır. Bunun için de öğretmen okumalı, kurslara gitmeli, bilmediği konuları sormalı ve araştırmacı olmalıdır (Çelikten vd., 2005: 215).

Araştırmacılık, bir öğretmenin en fazla yaptığı ya da yapması gerektiği rollerden biridir. Çünkü sınıfta öğretici, rol modeli ve bilgi dağıtıcısı durumunda olan öğretmen, sınıfta anlatacağı konuları, kendisine sorulan soruları ya da öğrencilere yararlı olacağını düşündüğü konuları araştırmak için kendisini hazır hissetmeli ve istekli olmalıdır (Çelikten vd., 2005: 215).

Öğretmenlere yalnız kendi dallarındaki bilgiyi aktaran kimse gözü ile bakmak doğru değildir. Bunlar aynı zamanda filozof, sosyolog, eğitimci, psikolog ve iyi birer teknokrat olmak durumundadır. Öğretmenlere yönelik bu çok yönlü beklentiler; onların seçim, yerleştirme ve doğru bir şekilde istihdamlarının önemini daha da artırmaktadır. Eğitim programlarındaki sürekli gelişmeler, bunların uygulanmasında beklenen esneklik, öğretmenlerin program geliştirme konusunda temel bilgilerle donatılmasını gerektirmektedir. Konu alanlarındaki yeni bilgiler ve alanlar arası bilgi etkileşimi, onların sahip olması gereken bilgilerin niceliğini ve niteliğini daha bilimsel açıdan ele almayı zorunlu kılmaktadır. Değişen eğitim-öğretim araç-gereç, bunlara her gün katılan yenileri, öğretmenlerin bunları kullanmaya yatkın olmalarını gerektirmektedir (Sünbül, 2001: 225).

Öğretmen bilgisayar, internet, tepegöz, projeksiyon makinesi, opak projektör (episkop), datashow ve sınıfta kullanabileceği diğer eğitim teknolojileri konusunda kendini sürekli yenilemelidir. Kuşkusuz bu konularda düzenlenecek konferanslara katılmalı, kitap, dergi, cd vb. kaynakları takip edebilmelidir. Hiç kuşkusuz bunun için de öğretmenlerin maaşları, ders ücretleri ve diğer sosyal imkanları günümüz şartlarına uygun seviyeye getirilmelidir (Çelikten vd., 2005: 215).

Öğretmenin temel görevi öğrenmeyi sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilecek mesleki niteliklere sahip olmaları gerekmektedir. Öğretmenin mesleki niteliği genel kültür, konu alanı bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlıdır. Bir öğretmenin kişilik özellikleri ne kadar olumlu olursa olsun bu özelliklere sahip olmadığı takdirde etkili bir öğretmen olması mümkün değildir (Erden, 2005: 43).

Öğretmenin görevi eğitimsel yaşantıları düzenlemek ve düzenlenen çevrede örnek oluşturacak biçimde yer almaktır. Öğretmen mesleki açıdan planlanan konuları belli bir gruba öğreten ve davranışlarıyla öğrenen gruba örnek oluşturan bir meslek üyesidir. Bu iki önemli görevi, hem çevreyi düzenleme, hem de çevrenin bir parçası olarak örnek oluşturma onun hem bilim adamı hem de sanatkar gibi davranmasını gerekli kılmaktadır. Öğretmenin değerleri, tutumları, deneyimleri, kısaca davranışları bütünüyle öğrencilerini, toplumu, kendi mesleki geleceğini ve meslektaşlarını etkiler ve doğal olarak onlardan da etkilenerek kişisel ve mesleki varlığını biçimlendirir (Sünbül, 2001: 233).

Görevinde başarılı olabilmesi ve üzerine düşen sorumlulukları yerine getirebilmesi için öğretmenin yetişme sırasında seçtiği meslekle ilgili birtakım nitelikleri kazanması şarttır (Oğuzkan, 1982: 5).

Öğretmen yetiştirme programlarında öğretmen adayının belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması amaçlanmaktadır. Sınıf öğretmeni, fen bilgisi öğretmeni, Türkçe öğretmeni gibi. Dolayısıyla programda yer alan derslerin bir kısmı da bunu sağlamaya dönüktür. Öğretmenin mesleki başarısı için öncelikle kendi uzmanlık alanını iyi bilmesi gerekir. Her ne kadar “Öğretmen olunmaz, doğulur.” biçiminde bir söz var ise de öğretebilme için önce bilmek gerekir (Şişman, 1999: 10)

Öğretmenlerin kendi alanlarına hakim olmaları, alanın perspektifini kazanmış olmaları, alandaki temel konular ve bunlar arasındaki ilişki ve bağlantıları iyi kavramış olmaları mesleki başarı için kaçınılmazdır. Öğrencilere bir konuyu öğretebilmek için ilk şart o konuyu iyi bilmektir (Eskicumalı, 2002: 13).

Öğretmen, öğreteceği alanın temel kavramlarını, araştırma ve inceleme araçlarını ve yapılarını anlar ve alanın bu özelliklerini öğrenciye anlamlı bir biçimde

öğrenme deneyimleri yaratır. Öğretmen, alanına ait bilgilerin, gerçeklerin sabit bir bütünü değil, karmaşık, sürekli ve değişen bir yapıda olduğunu fark eder. Farklı perspektifleri kabul eder ve bilginin nasıl geliştiğini öğrenciye aktarır. Öğrettiği alana yakın ilgi duyar ve günlük hayatla ilişkisini kurar. Sürekli öğrenmeyi alışkanlık hâline getirir ve alanla ilgili faaliyetlerle, alanın öğretimi konumundaki profesyonel etkinliklere aktif olarak katılır (Yetim ve Göktaş, 2004: 543).

Öğretmen konu alanını ne kadar iyi bilirse bilsin, sahip olduğu bilgileri öğrencilerine aktaramazsa mesleğinde başarılı olamaz. Bu nedenle öğretmenin, öğretme becerisine sahip olması gerekir. Öğretmenler bu beceriyi, öncelikle öğretmen yetiştirme programlarında yer alan öğretmenlik meslek bilgisi dersleri ve uygulamalarla kazanırlar. Bu beceri öğretmenin öğretmenlik deneyimi ile birlikte ve hizmet içi eğitim yoluyla meslek yaşamı süresince gelişir. Ancak öğretmenin bu konuda kendini geliştirebilmesi için yeniliklere ve değişime açık olması, kendi sınıf içi etkinliklerini sürekli değerlendirmesi gerekir (Erden, 2005: 44).

Öğretim sürecinde sınıf içi öğretim ortamında ve dolayısıyla bu ortamın sağlanmasında öğretmenin üstlendiği rol gereği, öğretmenin öğreteceği konuyla ilgili yeterli alan bilgisine sahip olması yanında, belirlenmiş olan program amaçlarını dikkate alma, öğretimi planlama, öğrenciyi tanıyabilme, öğrencinin öğrenme problemlerini belirleme, öğrenciye daha kolay nasıl öğrenebileceği konusunda destek sağlama, pekiştirme, motivasyon ve güdü sağlama, yetenekleri değerlendirme, zeka türlerini/öğrenme stillerini belirleme, tekrar öğretim gibi etkili öğretim yönetimi sağlamaya yönelik pek çok becerilere sahip olması gerekmektedir (Ekici, 2005: 79).

Öğrenmeyle kazanılması istenen değerlerin kalıcı olması, unutulmaması, tam ve kullanılabilir nitelik taşıması, öğrenenin kişiliğinin bir parçası, özelliği haline gelmesi gerekir. Böylesi bir öğrenme sonucu da öğrencinin kendi öğrenme yaşantısı içinde kazanılabilir. Öğrencinin öğrenme yaşantısı, gerçek yaşantı koşullarına dönüşmedikçe beklenen nitelikte bir öğrenme gerçekleşemez. Gerçek, bilinçli ve planlı bir yaşantıda amaç vardır. O amaç yönünde uygun araçlarla uygun etkinlikler yer alır. Bu etkinlikler ilgili kişice içten bir yönelişle severek, isteyerek yürütülür. Çalışma sırasında karşılaşılan güçlüklerle direnilir. Böylece kişinin istenci eğitilir. Engelleri yenmesi için düşünür, kararlar verir, uygular. Çalışmalarını eleştirir.

Durumu yorumlar, çözümler. Yeni birleşimlere varır. Yeni bilgi ve görüşler, davranışlar kazanır. Böylece kendi yaşantısı içinde kazandığı değerleri çok yönlü etkileşimlerle elde eder. Bu kazanımlar kalıcı olur, kolay kolay unutulmaz, insanın kişiliğinden silinmez. Bu bir etkin öğrenme biçimidir. Öğrenmeyi etkinleştirmede öğretmenin yeri büyüktür. Öğrenmeyi etkinleştiren öğretmen davranışlarıysa bir bütündür. Bu bütünün her ögesi önemlidir (Ercan, 2006: 19).

Öğretmenlerin sahip olmaları gereken alan bilgisi ve meslekle ilgili bilgi ve becerileri yanında bazı alanlarda da ek bilgilere gereksinimleri olmakta, öğretmen adaylarının geniş bir dünya görüşüne ve genel kültüre sahip olmaları beklenmektedir. Öğretmenlerden beklenen sadece belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahip olması değil; iyi bir gözlemci olarak olayları, insanı, toplumu ve dünyayı ilgilendiren bir takım sorunları görebilmesi ve bu sorunlar için çözüm yolları düşünebilmesidir (Şişman, 1999: 11).

Smith iyi ve kötü öğretmeni şu şekilde tanımlamaktadır;

İyi bir öğretmen;

- Daima üzüntü ve gerginlikleri hisseder ve bu durumu en asgari düzeye indirger,
- Öğrencilerin ayrı ayrı bireyler olduklarını ve her birinin bireysel ilgiye ihtiyaçları olduğunu bilir ve kendilerini iyi hissetmelerini sağlar,
- Çalışma hayatına ve görev anlayışına kuvvetle inanır fakat bunu menfi bir baskı ile yapmaz,
- Öğrenciler ve ailelerini olumlu bir şekilde yönlendirir ve ortak çalışma gereğini kabul eder,
- Sert davranmaktan kaçınır,
- Eleştirmekten ziyade ödüllendirmeye önem verir,
- Öğrencilerin, isteklerini, yeteneklerini ve kişiliklerini bilir,
- Sonuçları, değişken ve ilginç olarak görür,
- Geniş kapsamlı müfredatı temel becerileri geliştirmek için en iyi yol olarak görür,

- Öğrenim deneyimleri için merak ve yaratıcılığı anahtar kavram olarak görür,
- İçerik ve öğrencilere uyum sağlamak için öğretim faaliyetlerini çeşitlendirir.

Böyle bir öğretmen tarafından yönetilen sınıf canlı, ilginç ve başarılı öğrencilerle dolu olacaktır. Az bir stres ve küçük bir gerginlik olacaktır. Buna karşın birçok grup iş birliği ve tolerans olacaktır. Öğrenciler öğrenmek için istekli olacak ve ona göre davranacaklardır. Ayrıca hepsi kendilerine güvenilen, kendi kendilerini disipline etmiş ve kendine güvenli öğrenciler olacaklardır.

Kötü bir öğretmen;

- Genellikle öğrencileri korkutur ve sert bir yetişkin gibi davranır,
- Gerçek dışı amaçlar üzerine dayalı baskı ile stres oluşturur,
- Öğrencileri ve ailelerini olumsuz yönden ele alır,
- Ödülünden çok cezaya önem verir, sükûnetten ziyade stresi benimser ve çok az gülümser,
- Her zaman cezalandıracak şeyler bulur ve bir olayda bunu yapılandırır,
- İstekleri dondurur, canlı ve meraklı öğrencileri tehdit olarak görür,
- Geniş kapsamlı müfredatı sevmez eğitimde temel becerileri dar şartlar içinde düşünür,
- Sonuçları standart görür ve kısıtlayıcı bir zaman cetveli geliştirerek her şeyde bunu hâkim kılar,
- Kendi tariflerini geliştirir,
- Değişikliklere şüphe ile yaklaşır,
- Pasif öğretimi tercih eder,
- Çoğu kez öğrencileri taciz eder, ancak onlardan iyi bir davranış ve tolerans bekler (Moon ve Mayes, 1997: 105-106).

Öğretmen bildikleriyle yetinmemeli, kendisini değiştirmek, geliştirmek için çaba içinde olmalıdır. Doğuştan ölünceye dek insanın eğitim gereksinimi bitmez. Yaşam çok değişken koşulları içermektedir. O, sürekli değişmektedir. Bu dinamik ortama başarıyla uyum, doğal olarak insandan yeni, çok kez değişik bilgi, beceri, davranış, özetle buna uygun yeterlilik gerektirmektedir. Elbette öğretmen de bu

gereksinim içindedir. Hele de bir eğitimci olduğundan, öğretmenin bu değişime, gelişime daha çok gereksinimi olduğu açıktır (Ercan, 2006: 103).

Öğretmenlerin mesleklerini çağdaş gelişmelere uygun bir şekilde yapabilmeleri yeni gelişmelere uyum sağlamalarına bağlıdır. Bu ise hizmet içi eğitimin işlevlerinden birisidir. Bu nedenle, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının sürekli olarak gözden geçirilip çağdaş gelişmeler doğrultusunda yenilenmesi ve böylece işlevselliğinin korunması gereklidir (Durmuş, 2003: 6).

Özyürek, öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçmelerini gerektiren etmenleri bilimdeki değişimler, toplumdaki değişimler, okullardaki değişimler, öğretmenlerin kendilerinin değişmesi, öğretim süreçlerindeki değişimler, çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksiliklerini giderme ve iletişimdeki boşlukların doldurulması zorunluluğu olarak sıralamıştır (Özyürek, 1981: 14).

Bilimde, toplumda ve okullarda sürekli değişiklikler meydana gelmektedir. Bireylerin bunlara uyum sağlaması insanların yaşam boyu eğitilmesi ile mümkündür. Hizmet içi eğitimin, eğitim sistemimizin etkililiği ve sürekliliği açısından ne kadar önemli olduğu düşünülerek bu araştırmanın yapılması uygun görülmüş ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nelerdir?

1.2.1 Alt Problemler

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma istekliliğine ilişkin (gönüllü katılıp/katılmama hakkındaki) görüşleri nelerdir?

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya (yeni ilköğretim programlarını uygulamaya) katkısı ile ilgili görüşleri nelerdir?

4. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yer ve zamanla ilgili görüşleri nelerdir?

5. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişmeler hızlı bir şekilde giderek artmaktadır. Bu nedenle bireylerin öğrendikleri, bir süre sonra yeterli olmamakta ve ihtiyaçlara cevap vermemektedir. Bireyin sürekli olarak bu değişikliklere uyum sağlayabilmesi için eğitimin bireyin tüm yaşantısına yayılması gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler sonucu özellikle öğretmenlerin eğitim sürecindeki rolleri değişime uğramış ve yükleri artmıştır. Öğretmenlerin toplumun ilerlemesinde en önemli yere sahip oldukları bilinen bir gerçektir. Bundan dolayı öğretmenlerin yeni değişme ve gelişmelerden haberdar edilerek mesleklerinin gerisinde kalmaları önlenmelidir.

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini ortaya koymak, hizmet içi eğitimin ne kadar etkili olduğunu saptamak, eksik yönlerini belirlemek, bu eksik yönleri en aza indirmek ve çözüm yolları önermek açısından önemlidir.

1.4. Sayıtlar

a) Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anket formlarının, öğretmen görüşlerini belirlemede uygun bir araç olduğu varsayılmıştır.

b) Sınıf öğretmenlerinin anket sorularını doğru ve samimi olarak cevaplayacakları kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

a) Araştırma 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Konya ili Karapınar ilçesi ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

b) Veri toplama aracı olarak kullanılan anket formundan elde edilen bilgiler ile sınırlıdır.

BÖLÜM 2

İLGİLİ LİTERATÜR VE ARAŞTIRMALAR

2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Eğitim, birey ve toplumun sosyal ve ekonomik gelişmede değişmelere uyabilmesini sağlayan bir süreçtir. Özellikle çağımızda teknolojik gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyeleri de yükseldikçe, eğitimin geleneksel olan belirli sürelerle ve programlarla sınırlandırılması zorlaşmaktadır. Bireyin sürekli olarak bu değişikliklere ve iş ortamına kendini uydurması için yaşamını eğitim süreci içinde geçirmesi gerekmektedir (Taymaz, 1984: 65).

Bir kurumda belirli bir göreve atanan birey işe başladığı günden ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyar. Yaşam boyu eğitim, eğitimin süreklilik ve çok boyutluluk özelliklerinin bileşiminden ortaya çıkmıştır.

Hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1992: 3).

Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır (Yalın, 2001).

Hizmet içi eğitim; kişinin hizmette bulunduğu süre içinde aldığı eğitimidir (Küçükahmet, 2001: 3).

Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Türk Dil Kurumu, 1974: 86).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri, Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinde; "Personeli hizmet içi eğitim ile yetiştirmek amacıyla düzenlenen kurs, seminer gibi faaliyetleri ifade eder." şeklinde tanımlanmaktadır (M.E.B., 1995).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 48'inci maddesinde öğretmenlerin hizmet içi yetiştirilmesi konusunda şu ifadelere yer verilmektedir: Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir.

Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır; bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumun belge veya diploması verilir.

Milli Eğitim Bakanlığınca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmelikle düzenlenir (M.E.B., 1973).

Hizmet içi eğitim yolu ile bireye özellikle işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılır. Mesleki eğitimin temel görüşü, çoğunlukla bireyi faydalı bir işe hazırlamak sözü ile ifade edilebilir. Bu görüş, mesleki eğitimden yararlanmış olan bireyin, yararlanmamış olana kıyasla daha iyi bir ekonomik geleceğe ulaşabileceğinin dolaylı bir ifadesidir (Taymaz, 1992: 4).

2.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artış göstermektedir. Bunlardan en önemlileri teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde ve ötesinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir.

Hizmet içi eğitimin gerekliği aşağıda beş madde ile özetlenebilir:

1- Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle birçok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarısı sağlanır.

2- Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinme duyar.

3- Toplumun, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

4- Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetiştirmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.

5- Çok pahalı olan makine ve cihazların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle okulda tam olarak sağlanamaz. Ayrıca üretim veya hizmet alanı tek ya da az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar örgün eğitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir (Taymaz, 1992: 6-7).

Günümüzde her gün yeni buluşlara imza atılmaktadır. Böylesine hızlı değişen dünyamızda gelişmeleri takip edebilmek eskisine oranla daha büyük önem kazanmıştır. Bu gelişmeleri özellikle öğretmenlerin yakından takip edebilmesi ise daha önemlidir. İletişim imkanlarının verdiği bilgiye ulaşma kolaylığı sayesinde insanlar sürekli bilgi akışıyla karşılaşmakta ve bilgi dağarcıklarını zenginleştirme imkanı bulmaktadır (Özsoy, 2003: 68-69).

Mesleğe girdiği andan başlayarak öğrenimi sırasında edindiği bilgilerin uygulamada yetersiz olduğunu ya da çalıştığı alanla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını veya öğrenimi sırasında edindiği bilgi ve becerilerin meslek yaşamında hızla değiştiğini gören kişi yaşam boyu, sürekli bir eğitime gereksinim duyacaktır (Özyürek, 1981: 11).

Saban (2000), öğretmenlerin hizmet içi eğitime olan gereksinimlerini başlıca üç yaklaşımla açıklamaktadır. (I) profesyonel öğretmen yaklaşımı, (II) değişimsel yaklaşım ve (III) gelişimsel yaklaşım.

I. Profesyonel Öğretmen Yaklaşımı: Öğretmenler topluma faydalı olacak ve aynı zamanda topluma yön verecek bireyleri yetiştirmek görevini üstlenen eğitim sistemimizin en önemli üyeleridir. Öğretmenler bu son derece önemli görevi topluma bilinçli, yaratıcı, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin, ahlâk ve duygu bakımından

dengele yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirir. Bu durum ise onların ancak bir profesyonel öğretmen kimliği kazanmaları ile mümkündür.

II. Değişimsel Yaklaşım: Hizmet içi eğitimde değişimsel yaklaşım çeşitli alanlarda meydana gelen değişme ve gelişmeleri esas alır. Bundan dolayı da, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksikliklerin hizmet içi eğitimle karşılanması yoluna başvurulması gerekir.

III. Gelişimsel Yaklaşım: Hizmet içi eğitimde gelişimsel yaklaşım öğretmenlik mesleğini evreler halinde inceler. Buna göre, öğretmenler mesleki hayatlarında çeşitli evrelerden geçerler ve her bir evrede de farklı ilgi ve ihtiyaçlara sahiptirler. Yani, bir birey öğretmenlik hayatına başladığı andan itibaren onun ilgisi, merakı ve endişeleri belirli zamanlarda belirli noktalarda yoğunlaşır ve bu gibi yoğunlaşmalar da farklı hizmet içi eğitim modellerinin uygulanmasını gerekli kılar.

Eğitimin geliştirilmesinde öğretmenin rolü günümüzde herkes tarafından bilinmektedir. Bir toplumun kalkınması için öncelikle yetişmiş insan gücüne ihtiyaç vardır. Yetişmiş insan gücü ise iyi okullarda mümkündür. Bir okulun iyi olabilmesi de, yani öğrencilerinin iyi yetiştirilmesi de öğretmenler tarafından verilen eğitimin kalitesine bağlıdır. Öğretmenin verdiği eğitimin kaliteli olabilmesi için de öğretmenin bizzat kendisinin iyi yetiştirilmiş olması gerekir. Öğretmenin iyi olması ise onun hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmesi, hem de hizmet içinde kendisini geliştirecek olanaklardan yararlanmasını sağlamakla olasıdır. Bunun için de öğretmene her yönden destek olunmalıdır ki, öğretmen kendisini hem kişisel olarak hem de mesleki açıdan geliştirebilsin (Seferoğlu, 2001).

2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları

Hizmet içi eğitimin planlamasına başlamadan önce genel amaçların saptanması gerekir. Genel amaçlar, hizmet içi eğitimin yapılacağı kurumun politikasına ve amaçlarına uygun olarak bir sistem bütünlüğünü koruyacak, kendi içinde tutarlı ve temel gereksinimleri karşılayacak şekilde saptanır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları sınırlı olmamakla birlikte aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır.

- 1- Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak.
- 2- Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak.
- 3-Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak.
- 4-Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak.
- 5- Gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak üretim metotlarını geliştirmek.
- 6- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak.
- 7- Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek.
- 8- Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikayetleri azaltmak.
- 9-Personeli tanımak, kaliteli işgücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak.
- 10-Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak.
- 11-Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yükseltmek.
- 12-Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak.
- 13-Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak.
- 14-Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkanını sağlamak.
- 15-Personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak (Taymaz, 1992: 5-6).

2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Mesleki gelişimin en önemli nedenlerinden bir tanesi olan değişim sadece sürekli ve zor değil aynı zamanda da gerekli bir süreçtir. Canlılar için değişim olmadan var olmak ve gelişmek mümkün değildir. Dolayısıyla, mesleki yaşamda da daha iyiye (veya kötüye) değişim ve gelişim birbirleri ile iç içe geçmiş iki olgudur. Değişimin zor olmasının nedeni kesinlik taşınamaması ve riskli olmasıdır. Alıştığımız şekilde öğretmekten ve öğrenmekten vazgeçip yeni yöntemler denemek bilinmeye

doğru bir ‘tehlikeli’ bir yolculuktur. Ancak birey kendisi değişmeden, gelişmesi ve değişen çevreye uyması mümkün değildir.

Öğretmenlerin de çalışma ortamları için değişiklikler planlamaları zor ama gerekli bir uygulamadır. Bu değişiklikler veya yeniliklerde kurumların, eğitim sisteminin, idari mekanizmaların, politik ve kültürel hayatın etkileri vardır ancak mesleki gelişimin, deneyimleri ve çalışma ortamlarını yenilemenin kaynağı öğretmenin kendisidir (Atay, 2003: 110).

Öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini yenilemeleri, alanıyla ilgili bilgi birikimini kazanabilmeleri, yeni teknolojik araçlardan eğitim sürecinde yararlanabilmeleri, çağdaş eğitim anlayışlarını izleme ve yeni anlayışlar kazanabilmelerinde, yeni çağdaş öğretim yöntem ve tekniklerini kullanabilmeleri ve öğrencilerin ruh sağlığını koruyarak ve onların potansiyellerini üst düzeyde kullanabilmelerinin yolunu açarak öğretim yapabilmeleri vb. amacıyla sürekli eğitime gereksinim vardır (Yıldırım, 2001: 104)

Belli bir göreve atanan kişiler, işe başladıkları günden emekli oluncaya kadar mesleklerinin gerisinde kalmamak ve etkin bir hizmet sağlamak için sürekli eğitim görmek zorundadırlar. Kişilerin göreve başladıkları andan emekli oluncaya kadar geçen zaman içinde, sürekli bir biçimde eğitilmeleri “Hizmet içi eğitim” kapsamına girmektedir. Her meslekteki kişiler sürekli bir biçimde hizmet içi eğitim gereksinimi duyarlar (Özyürek, 1981: 12-13).

Sürekli gelişmeyi sağlamak için eğitim sistemimiz de sürekli gelişmek zorundadır. Hem toplumumuzdaki gelişmeyi, hem de eğitim sistemimizin kendi içindeki sürekli gelişmeyi sağlayacak temel unsurlardan en önemlisi “öğretmen”dir. Öğretmenin bu denli ağır bir görevi yerine getirmesi ancak kendini devamlı yenilemesi, yani hizmet içi eğitim etkinliklerine katılması ile olanaklıdır (Özyürek, 1981: 49).

2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere hazırlanan, kurum içi ve kurum dışı, iş başı ve iş dışı hizmet içi eğitim programları uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre aşağıdaki şekilde sınıflandırılabilir.

a- Oryantasyon Eğitimi: Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön tanıtma, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitimi adlarından biri verilir.

b- Temel Eğitim: Bir kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarılma, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Bir çok işletmede temel eğitim programları oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanır. Böylece bireye hem kurumu ve işi tanıtılır, hem de istenilen yeterlilik kazandırılır.

c- Geliştirme Eğitimi: Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını artırmak, duyarlık kazanmasını sağlamak üzere de programlanır. Bu tür programlara tekamül, yeniliklere uyarılma, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler verilir.

ç- Tamamlama Eğitimi: Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlikleri kazanması için uygulanan programlardır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesini sağlamayı amaçlamayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir.

d- Yükseltme Eğitimi: Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programdır. Gelecekteki personel ihtiyacını karşılamayı amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür programlara personelin

yetiştirildiği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilebilir.

e- Özel Alan Eğitimi: Personeli özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan programlardır. Kurum içinde özel ihtisas kazandırmak veya yabancı dil öğretmek amacı ile hazırlandığı gibi diğer kurumlar tarafından yürütülen personelin katılması sağlanan yurt içinde veya dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümüdür. İlk yardım, iş güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları bu programlara birer örnektir (Taymaz, 1992: 8-9).

2.1.5. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıda yazılı özellikler göz önünde bulundurulur.

1- Hizmet içi eğitim amaçları saptanırken, plan ve programlar hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde bulundurulur ve buna uygun olmasına önem verilir.

2- Hizmet içi eğitime katılan personel yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurulur küçük ve homojen gruplar oluştururlar.

3- Hizmet içi eğitim programları, kurumun ve katılan personelin ihtiyaçlarını, sorunlarını ve beklentilerini karşılayacak şekilde, personelin yeterlilikleri ve durumları göz önünde bulundurulur hazırlanır ve geliştirilir.

4- Kurumda her alan ve kademedede çalışan personelin yetiştirilmesi için, kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri eğitim gerekliliğine ve yararına inandıracak şekilde hazırlanır ve uygulanır.

5- Hazırlanan programlar iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliğini meydana getirecek veya yeni davranışlar kazandıracak şekilde, kurum içinde veya dışında, iş başında veya uygun yerde, gerekli ortam ve araçlar sağlanarak uygulanır (Taymaz, 1992: 1).

Hizmet içi eğitim programları işbirliği içermeli, öğretmenin gelişimi tek başına yapılan bir uygulama olarak görülmemeli, öğretmene meslektaşları veya alanla ilgili kişiler ile uygulamalarını ve inançlarını konuşup tartışabilecekleri işbirlikçi diyaloglar ve destekleyici ilişkiler için fırsatlar verilmelidir. Kısacası, verimli hizmet içi eğitim programları öğretmenlerin hem ‘yetişme’, hem de ‘gelişme’ gereksinimlerine yönelik olmalıdır (Atay, 2003: 106).

2.1.6. Hizmet İçi Eğitimde İlkeler

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde aşağıda maddeler halinde yazılan ilkelerin göz önünde bulunması gerekir.

1- Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.

2- Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin eğitim ihtiyacı, yetenekleri ve yeterlikleri, öğrenim durumları, özgeçmişleri dikkate alınır.

3- Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelerine, sorunlarına ve beklentilerine uygun biçimde geliştirilir.

4- Hizmet içi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.

5- Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde düzenlenir.

6- Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.

7- Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.

8- Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması esnasında ve sonunda ölçme-değerlendirme yapılır. Elde edilen sonuçlar sistemin geliştirilmesi için kullanılır (Taymaz, 1992: 11-12).

2.1.7. Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Yararlar

Z. Bursalıoğlu ve H. Taymaz'a göre, bir kurumda hizmet içi eğitim etkinlikleri personelin eğitim ihtiyacını karşılamak, kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere programlanır ve uygulanır. Eğitimden beklenen yararlar amaçların kapsamında yer alır. Kurumlarda hizmet içi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından mesleki eğitim niteliği taşır. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarına çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür ve değerlendirme de aynı yaklaşımla yapılır. Eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için kurum ve birey ihtiyaç ve beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekir. Bu nedenle eğitim programının sonunda kurum ve bireylerin aşağıdaki yararları sağlamaları beklenir (Aktaran: Taymaz, 1992: 13-14).

a- Kurumsal Yararlar

1. Ürünün miktarı artar.
2. Ürünün maliyeti azalır.
3. Ürünün kalitesi yükselir.
4. Üretim zamanında yapılır.
5. Verimlilik artışı sağlanır.
6. Sağlanan kazanç artar.
7. İş güvenliği sağlanır.
8. Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır.
9. Üretimde zayıtlar azalır.
10. Makine ve araçlar az yıpranır.
11. Bakım, onarım giderleri azalır.
12. Kurum kendisini kolaylıkla yeniler.
13. Teknoloji üretilir ve uygulanır.
14. Gelişmelere uyum sağlar.

15. İş kazaları azalır.
16. Meslek hastalıkları önlenir.
17. İş metotları geliştirilir.
18. Kusurlu üretim azalır.
19. Personel şikayetleri azalır.
20. Disiplin sorunları halledilir.
21. Personel tanınır.
22. Anlaşmazlıklar azalır.
22. Kültürünü artırır.
23. İletişim kolaylıkla sağlanır.
24. Sosyal ilişkiler gelişir.
25. İşten ayrılmalar azalır.
26. Kaliteli iş gücü sağlanır.
27. Kadrolama kolaylaşır.
28. Rekabet gücü artar.
29. Kontrol işlem ve yükü azalır.
30. Toplumda saygınlık kazanır.

b- Bireysel Yararlar

1. Güven duygusu gelişir.
2. İşinden memnuniyeti artar.
3. Huzurlu olarak çalışır.
4. Morali yükselir.
5. Geleceğe güvenle bakar.
6. Daha fazla kazanç sağlar.
7. Ortama uyum kolaylaşır.

8. Mutluluk duyar.
9. Yeterlik kazanır.
10. Ufkunu genişletir.
11. Çekingenliği azalır.
12. Yenilikleri izler.
13. İşine yatkınlığı artar.
14. Unvan elde eder.
15. İş kazalarından korunur.
16. Sağlığını korur.
17. Sınama yanılma süresi azalır.
18. Kendini yetiştirir.
19. Yakınması azalır.
20. İşyerine uyum sağlar.
21. Personelin değeri artar.
22. Kolaylıkla anlaşma sağlar.
23. İnsan ilişkileri artar.
24. İşinde devamlı olur.
25. Başarısını artırır.
26. Yükselme imkanı bulur.
27. Bireysel doyum sağlar.
28. Rolünü rahatlıkla oynar.
29. İşinde saygınlık kazanır.
30. Kültürünü artırır.

2.1.8. Hizmet İçi Eğitiminin Sınırlılıkları

C. Tutum'a göre, bir kurumda çalışan personel için yapılan hizmet içi eğitim, kuruma ve bireylere çeşitli yararlar sağlar. Aslında amaç olarak tanımlanan yararların sağlanacağına inanılmazsa kuşkusuz, eğitim külfetine katlanmak gereksizdir. Hizmet içi eğitim, üretimde en önemli faktör olan insan gücünün etkinliğini artırma amacına yönelik olarak yapılır ve bu amaca hizmet eder. Ancak bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların hizmet içi eğitim yolu ile çözümlenebileceğini bireyde meydana getirilen davranış değişikliğinin her yerde devam edebileceğini düşünmek veya beklemek bir bakıma gerçek ile bağdaşmaz. Amacın hayal ürünü olmasını önlemek, ölçülebilirlik ve gerçekleştirilebilirlik ilkesine uygun olmasını sağlamak üzere aşağıdaki sınırlılıkların göz önünde bulundurulmasında yarar vardır (Aktaran: Taymaz, 1992: 14-15-16).

1- Eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlanamaz. Hizmet içi eğitim etkinlikleri personelin yeterliği ile beklenen yeterlik arasında farkı ortadan kaldırmak üzere planlanır. ihtiyaç duyulmadan ve amacı belirlenmeden yapılan eğitimin değerlendirilmesi objektif olarak yapılamaz. Böyle bir durumda değerlendirme yapılmayacağına göre, eğitimin yararlık ve etkinlik derecesi saptanamaz ve hakkında bir yargıya varılamaz.

2- Bireyin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınmaz. Yapılan eğitimde temel amaç kurumsal yararlar sağlamaya yönelik olabilir. Ancak eğitilen bireyin isteklendirilmeden, ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçların karşılanmasını sağlayamayan veya kolaylaştırmayan bir eğitim programının diğer boyutları çok iyi olsa da başarı sağlanamaz. Hizmet içi eğitim programına katılacak olan bireyin "benim bu çalışma sonunda kazancım ne olacaktır?" sorusuna, kendini az da olsa doyurabilecek bir yanıt verebilmesi gerekir.

3- Hizmet içi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz. Eğitim programına katılacak yetişkinlerin öğrenim dereceleri, işteki özgeçmişleri, yaş grupları ve eğitim ihtiyaçları göz önünde tutulmadan hazırlanan programın uygulanması olanaksızdır. Aslında öğrenim kademeli olarak basitten zora, yalından karmaşığa doğru yapılmalıdır. Bu kural dikkate alınmadan yapılan eğitim yararlı olmaz

4- Birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz. Bireyin eğitime karşı istek duyması ve yararına inanması için somut örneklerle, başkalarının ilerlemesine nasıl katkıda bulunduğunu, iş güvenliği ve gelir sağladığını görmesi gerekir.

5- Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz. Hizmet içi eğitim personelinin gizli kalmış yeteneklerini ve potansiyelini geliştirir, ancak yeni bir potansiyel yaratamaz. Bir bakıma personel politikasının yapısal eksikliği ile ilişkili olan bu durumlarda, yetiştirilen personelden beklenen başarı ve iş verimi sağlanamaz.

6- Hizmet içi eğitim kurumda yalnız bir alan ve kademedede yapılmış ise beklenen yarar sağlanamaz. Hizmet içi eğitim çeşitli kademelerde bulunan personelin yapacağı iş veya görevi ile ilgili bilgi ve beceri yanı sıra iletişim, işbirliği ve koordinasyon tekniklerinin de geliştirilmesi beklenir. Bir alan veya kademedede çalışanların yetiştirilmesi, iletişimin sağlanmasına olanak vermez ve bu nedenle de beklenen sonuç alınmaz.

7-Hizmet içi eğitimde görevin gerektirdiği nitelikte öğretici elemanlar görevlendirilememiş ise başarılı öğretim yapılamaz. Eğitim programına katılan yetişkin, zamanın değerlendirilmesini, sarf ettiği çabanın karşılığını almak ister. Öğretici eleman gerekli yeterlikleri kazanmamış ise yetişkinin öğrenme ihtiyaç ve arzusunu karşılayamayacak ve öğrenim istenilen düzeyde olamayacaktır.

Atay'a göre vurgulanması gereken nokta, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin yalnızca kuramsal bilginin aktarılmadığı, kuramsal bilgiyi tanıma, uygulama bağlamında yorumlama ve başkalarıyla paylaşma fırsatlarının sunulduğu araştırmaya yönelik hizmet içi programlar yoluyla gerçekleşebileceğidir (Atay, 2003: 109).

2.1.9. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları

Eğitimde çağdaşlaşmanın en etkili yolu öğretmene sürekli olarak yenileşme imkanı vermektir. Öğretmen toplumdaki değişimin itici gücüdür. Her değişim bu güç ölçüsünde gerçekleşir. Öğretmenin yeni bilgi ve becerilerle donatılması sağlanmadıkça toplumun çağımızdaki değişime yapısal uyumu mümkün olmaz, fiziki yatırımlar beklenen sonucu vermez.

Hizmet içi eğitimin her öğretmene en azından kendi dalındaki yeni bilgi ve becerileri zamanında aktaracak yeni eğitim teknolojilerinden faydalanma ve bunları derslerinde kullanabilme kolaylıklarını sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Yağcı, 2003: 140).

Eğitim etkinlikleri üç temel aşamadan oluşur. Birinci aşama eğitim ihtiyacının belirlenmesidir. İkinci aşama, eğitim programının geliştirilmesi ve uygulanmasıdır. Üçüncü aşamada ise eğitim programı değerlendirilir (Şencan ve Erdoğan, 2001: 12).

2.1.9.1. Eğitim İhtiyacı Analizi

Eğitim ihtiyacı analizi; örgütsel düzeyde, etkinlikler düzeyinde ve bireysel düzeyde gerçekleştirilir. Örgütsel analizlerde örgütün etkinliğini artırmak için işgücü maliyeti, çıktının miktarı ve kalitesi gibi çeşitli etkinlik ölçütleri göz önüne alınarak, eğitim ihtiyacı duyulan alanlar saptanır. Örgütsel analiz yaparken örgütteki değerler sistemi veya örgüt üyelerinin duygu ve tutumlarını içeren örgüt iklimi de incelenmelidir. Bu incelemeden toplanan veriler, örgütte mevcut davranış kalıplarının sürdürülmesi ya da değiştirilmesine yönelik kullanılabilir (Yüksel, 1998: 182).

Eğitim ihtiyacı analizi, örgütlerde performansla ilgili sorunların iyileştirilmesinde yararlanılan bir yöntemdir. Analizden elde edilen sonuçlar, performansla ilgili sorunların eğitimle düzeltilip düzeltilemeyeceğini belirlemeye yardımcı olur. Böylece, sorun doğru olarak belirlenip gereksiz yere kaynak ve zaman harcanması önlenmiş olur (Şencan ve Erdoğan, 2001: 25).

B. Castetter'e göre, bireysel düzeyde yapılan analiz ise bireyin işindeki etkililiği, başka bir pozisyonda çalıştırılabilirliği, kişisel ya da profesyonel gelişim isteği gibi konuların araştırılmasıdır (Aktaran: Madden, 2003: 10).

Eğitim gereksiniminin saptanması, hizmetlerin yerine getirilmesinde eğitime duyulan ihtiyacın bulunup, ortaya konulması anlamını taşımaktadır. Bu iki esasa göre yapılmaktadır. Birincisi bir görevin, onu yapan personelde bulunmasını gerektiren niteliklerle; bu personelin, sahip olduğu nitelikler arasındaki olumsuz farkın bulunmasıyla belirlenmektedir. İkincisi ise bundan bir derece ileri ve geçerli nitelik

taşıyan “Performansın esas alınması” yoluyla yapılmaktadır. Buna göre bir görevin, onu yerine getiren personelde öngördüğü performans ile bu personelin sahip olduğu performans arasındaki olumsuz fark bulunarak eğitim ihtiyacı saptanmaktadır (Kalkandelen, 1979: 67-68).

Eğitim ihtiyacı analizi bir eğitim programının ilk aşamasını oluşturur ve bu aşamada elde edilecek bilgiler eğitim programının başarıyla uygulanabilmesini sağlar. Eğitim programına kimlerin katılacağı, hangi eğitim yöntemlerinin kullanılacağı gibi pek çok konu, eğitim ihtiyacı analizi aşamasında elde edilecek bilgilerle belirlenir. Bu nedenle, eğitim ihtiyacı analizinin doğru bir şekilde yapılması eğitim programının tamamının başarısını etkileyecektir (Şencan ve Erdoğan, 2001: 25).

Hizmet içi eğitim gereksiniminin saptanması, yapılacak eğitim faaliyetlerinin planlanması ve programlanması için gerekli bilgileri elde etmek üzere yapılan araştırmadır (Taymaz, 1992: 25).

Hizmet içi eğitim gereksiniminin belli olduğu, yani personelin eğitime ihtiyacı olduğu kabul edilen durumlar:

- i. Kuruma yeni personel alındığında,
- ii. Personelin görevini değiştirmesi gerektiğinde,
- iii. Üst kademelere personel hazırlanması gerektiğinde,
- iv. Hizmet içi eğitimin zorunlu olduğunu gösterir durumlarla karşılandığında (Taymaz, 1992: 27).

Eğitim ihtiyacı analizi yapıldıktan sonra, verilecek eğitim programının geliştirilmesi ve uygulanması aşamasına geçilir.

2.1.9.2. Eğitim Programının Geliştirilmesi ve Uygulanması

Hizmet içi eğitim ihtiyacı saptandıktan sonra eğitim programı hazırlanır. Eğitim programı, hizmet içi eğitimin gerçekleşmesine yönelik tüm etkinlikleri kapsayacak şekilde hazırlanır (Çevikbaş, 2002: 47).

Ayrıca eğitim programları hazırlanırken; toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler göz önünde bulundurulması gereken önemli faktörler olmaktadır. Teknolojik değişimin sahip olduğu özellikler eğitimin bir sonuç olmadığını ortaya koymaktadır (Taymaz, 1992: 69).

Hazırlanan hizmet içi eğitim programı, yıllarca değiştirilmeden kullanılmamalıdır. Program, geliştirme sürekliliği olan bir faaliyettir. Analiz, tasarım, aşamaları kurallarına göre yapılırsa program geliştirme sürekli olarak kendisini yeniler (Arslan, 2000: 49).

R. Noe'ye göre, eğitim programlarının geliştirilmesi sırasında öğrenci kitlesinin yetişkinler olduğu mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır. Birçok öğrenme teorisi gençleri ve çocukları eğitmek için geliştirilmiştir. Yetişkinlerin nasıl öğrendiğine dair duyulan ihtiyaçtan ortaya çıkan ve eğitim psikologlarının geliştirdikleri yetişkinlerin öğrenme teorisi, hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesi aşamasında ele alınması gereken bir modeldir. Bu modelin dayandığı varsayımlar şunlardır:

1. Yetişkinler neden öğrendiklerini bilme gereksinimi duyarlar.
2. Yetişkinler kendi kendilerini yönelme ihtiyacı duyarlar.
3. Yetişkinler öğrenme ortamına daha fazla işle ilgili deneyim getirirler.
4. Yetişkinler öğrenme sürecine sorun odaklı bir yaklaşım tarzıyla girerler.
5. Yetişkinler öğrenme sürecine iç dış unsurlar aracılığı ile motive olurlar (Aktaran; Madden, 2003: 11).

Eğitimin eylemsel aşaması olarak da tanımlanan eğitim programlarının uygulanmasının, eğitim yönetimindeki yeri son derece önemlidir. Bir bakıma her türlü araştırmalar tamamlanmış, plan ve çeşitli programlar hazırlanmış ve kaynaklar ayrılmış veya yatırımlar yapılmıştır. Bu aşamada plan ve programlarla öngörülen tüm kaynaklar, belli amaçları gerçekleştirmek ve belli hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirilmektedir. Beklenen sonuçların alınabilmesi, ön çalışmanın gerçekçi ve başarılı olmasına bağlıdır. Bunun yanında çalışmaların modern yöntemlerin gereklerine göre yürütülmesi de önemlidir (Kalkandelen, 1979: 95).

Eğitim programlarını geliştirilmesi ve uygulanması aşamasında aşağıdaki sũreçler izlenebilir.

- **Eğitim Konularının Saptanması**

Planlı eğitim etkinlikleri için ayrılan zamanın sınırlı olması nedeniyle eğitimle kazandırılması mũmkũn özellikler arasında en önemli sayılanlar belirlenmelidir (Demirel, 1999: 106). Burada izlenen amaç doğrudan doğruya yũkselme durumunda olan çalışanın eğitimine dnũk olabileceği gibi, mevcut görevin daha iyi yapılmasına ya da teknik iş görenin bilgi kapasitesini yũkseltmeye yönelik de olabilir (Sabuncuoğlu, 2000: 126).

- **Eğitim Organlarının Belirlenmesi**

Eğitim organlarının belirlenmesinde rgũt politikası rol oynar. Eğitim etkinlikleri, rgũtũn kendi iç organları aracılığı ile gerçekleştirilebileceği gibi, çalışanların rgũt dışında dũzenlenen eğitim programlarına katılması da zendirebilir. Bir diğer seçenek ise, dışarıdan rgũte getirilecek eğitici uzman elemanlardan yararlanılmasıdır (Sabuncuoğlu, 2000: 126).

- **Öğretim Tekniklerinin Seçimi**

Eğitimde kullanılacak öğretme teknik veya tekniklerinin seçiminde rol oynayan etmenlere değinmekte teknik seçimindeki etkinliğin arttırılması bakımından gerek vardır.

- * **Eğitimin Amacı**

Eğitimde teknik seçimini etkileyen ilk etmen, eğitimden beklediğimiz sonuçtur. Bizi bu sonuca eriştirecek tekniğin seçiminde, eğitsel faaliyetten neler beklediğimizi saptamakla işe başlamak gerekmektedir. Bu, bazen yeni bilgiler, bazen beceriler, bazen de yeni davranışlar biçiminde kendini gösterir. Amacımız bunlardan biri veya birden çoğu veya hepsi ile ilgili olabilir. Bu takdirde bu amaç doğrultusunda en etkin teknik veya teknikler kombinasyonunun saptanması gerekmektedir.

*** Eğitime Katılacakların Oluşturduğu Grubun Özelliği**

Eğitileceklerin yaş, öğrenim, tecrübe vb. durumları; cinsiyet, katılma nedenleri (yönetimin isteğine uyarak veya kendi istekleriyle) gibi bireysel farklılıklar göz önünde tutulduğu takdirde en etkin tekniğin seçimi olanak içine alınmış olur.

*** Eğitime Katılanların Sayısı**

Eğitimde en uygun tekniğin seçiminde önemli etmenlerden biri de, eğitim programına katılan personelin sayısıdır. Bilindiği veya hatırlanacağı gibi, Birleşmiş Milletler, eğitim tekniklerinin sınıflandırılmasında eğitim programlarına katılanların sayısını en önemli husus olarak ele almaktadır.

*** Kullanılabilecek Tekniklerin Karşılaştırmalı Maliyetleri**

Eğitim amaçlarından biri de yönetime ucuzluğu (ekonomikliği) getirmektir. Böyle bir amacı olan eğitimin, hiç kuşkusuz kendi içindeki etkinliklerin de ucuzlatılmasında titizlik göstermesi gereklidir. Eğitimin tüm aşamaları için söz konusu olan bu davranış, doğaldır ki, teknik seçiminde de geçerliliğini korumaktadır.

*** Örgütün Olanakları**

Teknik seçiminde, önemli etmenlerden biri de örgütün (kurum veya işletmenin) elinde bulunan ve kullanılmaya uygun nitelikteki olanaklardır. Eğitimcilerin teknik seçimi sırasında bunları göz önünde tutmaları, eğitsel faaliyetin yürütülmesinde beklenmedik aksamaları önleyici, dolayısıyla etkinliği artırıcı olmaktadır. Bir eğitimcinin (eğiticinin) örgütünde bulunmayan aygıt, araç ve gereçleri gerektiren bir tekniği seçmesi halinde, beklenen başarı düzeyinin düşmesi mümkündür. Örneğin, karartma düzeninin bulunmadığı bir eğitim salonunda film gösterilerek eğitim yapılmasının öngörülmesi, alınacak sonuçtaki başarıyı olumsuz yönde etkileyici olacaktır.

*** Eğitimcilerin (eğitici, öğretim üyesi vb.) Yöntemler Karşısındaki Durumları**

Halk dilindeki “her yiğidin bir yoğurt yiyişi vardır.” sözünün paralelinde her eğitimcinin de en çok başarı ile kullandığı öğretim teknikleri vardır, demek mümkündür. Eğitimciler, kendi yetenek ve eğilimlerini de göz önünde tutmak

suretiyle, öğretme tekniklerini seçtikleri takdirde, öğretmede etkinliklerini sürdürebilir ve giderek daha başka tekniklere veya teknikler kombinasyonuna yönelebilirler. Her eğiticinin, bu teknikleri zaman zaman gözden geçirmesi ve kullanageldiği tekniklerde de değişiklikler yapması gerekmektedir. (Kalkandelen, 1979: 121-122)

- **Eğitim Ortamının Seçimi**

R. Noe'ye göre, burada öncelikle söz konusu olan iş dışı ve iş başı eğitim tekniklerinden hangisinin kullanılacağına karar vermektir. Eğer iş dışında eğitim yapılacaksa; eğitim ortamının konforlu, kolay erişilebilir, sessiz ve dikkat dağıtıcı unsurlardan uzak olmasına özen göstermek gerekmektedir. Bunların yanında, eğitim ortamında eğitilenlerin rahatça dolaşabilecekleri kadar yeterli boş alan bulunmalıdır. Ortam eğitilenlerin birbirlerini, eğiticiyi ve görsel araçları (tepegöz, video, slayt vb.) rahatlıkla görebilecekleri bir şekilde düzenlenmiş olmalıdır (Aktaran: Madden, 2003: 12-13).

Genellikle eğitsel faaliyet için seçilen yer, ulaştırma olanakları bakımından sorun yaratmamalı; dikkatleri üzerine çekecek veya konudan ayıracak etmenlerden, örneğin; gürültü, geliş-geçiş, ilgi çekici tablolardan soyutlanmalı; oturacak yerler rahatsızlık vermeyecek kadar uygun, uyku getirmeyecek kadar da az rahat olmalıdır. Programın uygulanacağı yerin genişliği, katılanların sayısı ile uyumlu olmalıdır. Örneğin, 15 kişilik bir seminer için 250 kişilik bir salon uyumluluk göstermez (Kalkandelen, 1979: 91).

Hizmet içi eğitimin türü, programın özellik ve ilkeleri, kurumun olanakları dikkate alınarak yer seçilmelidir. Personele yalnız bilişsel alanla ilgili davranış değişikliğini amaçlayan öğretim yapılacaksa, dersane düzeyinde yer gerekecektir. Böyle bir yerde oturma yerlerinin rahatlığı sağlayacak şekilde, genellikle kolçaklı sandalye tipi veya masa sandalye tertibi uygun olur. Bilgi kazandırmak üzere yapılan öğretimde karşılıklı konuşmaya önem verilir. Konunun özelliğine göre yardımcı ders araçları da kullanılabilir. Bu nedenle, seçilecek yerin grafik, çeşitli şekiller, teyp, film gibi araçları da kullanmaya elverişli olması gerekir. Ayrıca ısıtma, havalandırma ve aydınlatmanın iyi olması, eğitimde başarıyı etkiler (Taymaz, 1992: 110-111).

- **Eğitilecek Kişilerin Seçimi**

Eğitim programlarının yapılışında önemli bir öge de, bunlara katılacak personelin nitelik ve niceliğiyle ilgilidir. Eğitim ihtiyaçlarının saptanan sonuçlarına bakarak, ihtiyaçlardan aynı niteliktekileri sınıflamak suretiyle hangi türlerde eğitsel faaliyete ihtiyaç bulunduğunu ortaya koymak mümkün olacaktır. İkinci aşamada, her tür eğitsel faaliyete katılması öngörülen personel sayısının saptanması söz konusudur. Bundan sonra ise, her eğitsel faaliyet için standart katılma sayılarını göz önünde tutarak kaç eğitsel programla, bu ihtiyaçların giderilebileceğinin kararlaştırılması yer alır.

Eğitim ihtiyaçlarının saptanması sırasında eğitime ihtiyacı olduğuna karar verilen personelin, işlerin aksamaması için her türlü önlemin göz önünde tutulması yoluyla usal bir sıraya göre programlara çağrılması gerekir (Kalkandelen, 1979: 89).

Eğitime katılacak çalışanlar belirlenirken, daha önce çeşitli bölümlerden gelen eğitim istekleri ve eğitim gereksinmesi çalışmaları göz önünde bulundurulur. Burada kimlere öncelik verileceği konusunda yaş, okul, eğitim düzeyi, mesleki bilgi düzeyi, yükselme yeteneği ve yaptığı işin doğasına göre bir değerlendirme ve sıralama yapılır (Sabuncuoğlu, 2000:126).

- **Öğretici Personelin Seçimi**

Eğitim programlarının en etkin öğelerinden biri de programdaki konuları işleyecek olan eğiticiler veya eğitmenlerdir.

Programların başarısını sağlamak ve başarı düzeyini yükseltmek için konuları kuramsal ve uygulamalı yönleriyle bilen eğiticileri bulmak gerekir. Her konunun işlenmesi sonunda ilgili eğiticiyi ve programın bitiminde de tüm eğiticileri karşılaştırmalı olarak değerlendirmek, daha sonraki programlar için uygun nitelikte eğiticileri saptamak bakımından çok yararlıdır. Sürekli olarak kendini yenileyen bir eğitici, aranan kişidir (Kalkandelen, 1979: 92).

Öğreticiler, hizmet içi eğitimi başarıya ulaşmasını sağlayacak en önemli etkenlerden biridir. Seçilen öğreticinin konuya hakim olması, yetişkin psikolojisini anlaması ve onlarla iletişim kurabilmesi gereklidir

Öğreticilerin sahip olması gereken bazı özellikler vardır. Örneğin; teknik yeterlilik, formasyon, psikolojik yeterlilik, sosyal yeterlilik, liderlik, mesleki yeterlilik (Arslan, 2000: 50).

- **Eğitim Zamanı ve Süresinin Saptanması**

Yıllık eğitim programlarının hazırlanmasında kararlaştırılması gereken önemli konulardan biri de eğitim zaman ve sürelerinin belirlenmesidir. Eğitim uygulanan grubun niteliğine göre, eğitimin hangi aylarda, haftalarda, günlerde ve saatler arasında yapılacağı ve yılda kaç saat eğitim alınacağı önceden belirlenmelidir. Eğitimin örgüt için bir gider kaynağı olduğu düşünülürse, eğitim programlarının verimlilik ilkesi doğrultusunda mümkün olduğu kadar kısa olmasına özen gösterilmelidir (Sabuncuoğlu, 2000: 126).

Eğitimin yapılacağı zaman belirlenirken öncelikle örgütteki işlerin aksamayacağı bir zaman seçilmelidir. Bunun yanında eğitime katılacak kişilerin motivasyonlarını artıracak bir zaman eğitim için uygun olacaktır. Çalışanların istekli bir biçimde katılımını sağlayarak eğitimden verim alınabilmesi için, üretim ve hizmet programları elveriyor ise, örgütün çalışma saatleri içinde ve günün en uygun saatleri eğitim için seçilmelidir (Şencan ve Erdoğan, 2001: 142).

Programı uygulama zamanının, gerek hizmetlerin, gerekse personelin durumlarına göre saptanması gerekmektedir. Eğitsel faaliyetin, mümkün olduğu takdirde işlerin hafif olduğu zamanlarda yapılması uygundur (Kalkandelen, 1979: 91, 92).

2.1.9.3. Eğitim Programının Değerlendirilmesi

Eğitim sürecinin son durağı değerlendirmedir. Burası bir bakıma planlama ve programlama sonunda uygulanan bir eğitsel faaliyetin, kendisini izleyecek yeni faaliyetlerin geliştirilmesine rehberlik etmesi amacıyla belirli teknikler kullanılarak eleştirilmesidir. Bu işlem iki yönden önemlidir.

Birincisi, alınan hizmet için araç olması yani kendini izleyecek benzer faaliyetlerin daha başarılı olarak düzenlenip, uygulanmasına yardımcı olmasıdır. İkincisi ise, eğitsel faaliyetler ile bu faaliyetler sonucu gerçekleştirilecek uygunluk derecesinin saptanmasına yardımcı olmasıdır (Kalkandelen, 1979: 98).

Değerlendirme, planlı faaliyetin sonunda önceden saptanmış olan amaçlara ulaşma derecesi hakkında bir hükme varmaktır. Değerlendirme yalnızca eğitim sırasında veya eğitim sonunda yapılması gereken bir işlem olmayıp her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir etkinliktir (Taymaz, 1992: 155).

Hizmet içi eğitim programlarında değerlendirme ile ilgili aşağıda belirtilen ilkelere uyulmalıdır:

- Eğitim öncesi standartlar bulunmadan eğitim sonrasındaki durumun sayısal ifadesi imkan dışı kalır. Bu nedenle eğitsel etkinliklerin başlaması sırasında eğitileceklerin bilgi, beceri ve davranışlarına ilişkin standart performanslar belirlenmelidir.
- Hizmet içi eğitim yolu ile ulaşılması öngörülen hedef düzeyleri saptanmalıdır.
- Eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinde çeşitli yöntemlerden yararlanılmalıdır.
- Eğitimin sağlayacağı amaçlanmamış sonuçlar da saptanmalıdır. Yani eğitimin program için belirlenen amaçları dışındaki yararları da belirlenmelidir. Çünkü eğitim amaçlanan belirli sonuçlar dışında birçok yarar sağlamaktadır (Kalkandelen, 1979: 104).

Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanması, eksik olan bilgi, beceri, tutumun kazanılması ve belirlenen amaçlara ulaşılabilmesi için eğitim etkinliklerine katılan personelin başarılı olması gerekir. Hizmet içi eğitim programları ile yetiştirilen personelin davranışlarında istendik yönde değişimler sağlanması veya var olanların dışında yeni davranışlar kazanmalarındaki başarıları bir bakıma programın amaçlarına ulaşmasını etkileyecek ve programlar hakkında verilecek kararların bir kanıtı olacaktır. Hizmet içi eğitim programlarına katılanların başarı durumlarını ölçmek ve değerlendirmek üzere yapılan çalışmaları zaman ve amaçlarına göre a) Ön Değerlendirme, b) Ara Değerlendirme, c) Son Değerlendirme, d) İzleme Değerlendirmesi olarak dört türde incelemek mümkündür.

a) Ön Değerlendirme: Hizmet içi eğitimde öğretime başlamadan önce yapılan değerlendirmedir. Bu aşamada yapılan değerlendirme, eğitime katılacakların düzeyleri, bilgi, beceri ve davranışları ile iş yerindeki durumunun ne olduğunu ortaya çıkarmaya yöneliktir.

b) Ara Değerlendirme: Bu değerlendirmenin ana işlevi öğretim sırasında her bir konudaki öğrenme eksiklik ve aksaklıklarını, güçlüklerini belirleme ve bunların giderilmesi için uygun tedbirler alma, öneriler geliştirmedir.

c) Son Değerlendirme: Eğitim programı uygulandıktan sonra, programa katılan bireylerin yetişme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermek üzere yapılır (Taymaz, 1992:156).

d) İzleme Değerlendirmesi: Bu değerlendirme, eğitim programını tamamlayarak görevleri başına dönen bireylerin eğitimde kazandıkları bilgi, beceri ve tutumları görevlerinde kullanma başarılarının, eksiklik duyulan alanların belirlenmesi ve uygun tedbirlerin alınması amacıyla yapılan bir değerlendirme türüdür (Kalkandelen, 1979: 100).

Hizmet içi eğitim etkinliklerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmesi gerekli bir diğer süreç, eğitim programlarındaki başarının değerlendirilmesidir. Başarının değerlendirilmesi eğitim programlarında katılımcılara kazandırılmak istenen davranış değişikliklerinin ne dereceye kadar gerçekleşip gerçekleşmediğini anlamaya yönelik bir süreçtir (İşman ve Eskicumalı,1999: 47).

Bir hizmet içi eğitim programının uygulanmasında başarıyı ölçmek için ve değerlendirmek üzere yazılı, sözlü ve iş veya performans testleri kullanılır. Yapılacak ölçmenin amacına ve sağlanan ortama göre uygun olan test türü seçilir (Taymaz,1992: 159).

2.1.10. Ülkemizde Hizmet İçi Eğitim

Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitim yasalar gereği zorunlu sayılmıştır. Bu konuda temel yasa 14.7.1965 tarihinde kabul edilerek 23.7.1965 tarih ve 12056 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu” olmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nın, III. Kısım 3. bölümündeki adayların yetiştirilmesi başlıklı 55. maddesine

(Değişik: 1.5.19822670/20. md.) göre; “Aday olarak atanan bütün memurların önce ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır.”

“Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır.”

“Eğitim süreleri, programları, değerlendirme esasları hangi kurumların sorumluluğunda yapılacağı ve diğer hususlar Başbakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.” hükmü yer almaktadır.

Yine aynı yasanın adaylık devresi içinde göreve son verme başlığı altındaki 56. maddesine (Değişik: 12.5.1982-2670/21. md.) göre, “Adaylık süresi içinde temel ve hazırlayıcı eğitim ve staj devrelerinin her birinde başarısız olanlarla adaylık üresi içinde hal ve hareketlerinde memuriyetle bağdaşmayacak durumları göreve devamsızlıkları tespit edilenlerin sicil amirlerinin teklif ve atamaya yetkili amirin onayı ile ilişkileri kesilir.”

“İlişkileri kesilenler ile ilgili kurumlarca derhal Devlet Personel Başkanlığına bildirilir.” hükümlerine göre adaylık aşamasında hizmet içi eğitim olarak; temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve staj eğitiminin yasal olarak zorunlu olduğu görülmektedir.

Yine 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın VII. Kısımının 214. maddesindeki Devlet memurlarının yetiştirilmesi-Kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları başlığı altında (Değişik: 31.7.1970-1327/72 md.) “Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanarak yönetmelik dahilinde yürütülür.” hükmüne göre, yeniden eğitim, bilgi tazeleme ve tamamlama eğitimi gibi hizmet içi eğitimlerin de zorunlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun devlet emurlarının yetiştirilmesi başlığı ile ilgili VII. Kısımın:

- a- 215. maddesinde, her kurumda yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli bir eğitim birimi kurulması,

- b- 216. maddesinde, Devlet Personel Dairesinin teklifi ile Bakanlar Kurulu kararnamesiyle kurumlar arası eğitim merkezleri açılması,
- c- 217. maddesinde, Maliye ve Milli Eğitim Bakanlıklarıyla, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı ve ilgili kurumların görüşleri alındıktan sonra Devlet Personel Dairesi tarafından Devlet Memurları Genel Eğitim Planı'nın hazırlanarak Bakanlar Kurulu Kararnamesinin yürürlüğe konması,
- d- 218. maddesinde, devlet memurlarının yabancı memleketlerin hizmetle ilgili kurumlarında veya Yetiştirme-Eğitim Merkezlerinde yetiştirilebileceği, bunun sınıfların kapsadığı hizmetlerin niteliği bakımından, aynı zamanda belirli bir dalda öğrenim ve ihtisas yapması gerektiğinin kurumları ve Devlet Personel Dairesince kararlaştırılmış olanlara aynı kanununun 78. maddesindeki hükümlere göre öğrenim veya ihtisas yapma müsaadesi verilmesi,
- e- 219. maddesinde, kurumların yıllık eğitim programlarına göre yapmakta oldukları eğitim çalışmalarının sonuçlarını, her altı aylık dönemin bitiminden en geç bir ay sonra Devlet Personel Dairesine bir raporla bildirmek zorunda oldukları,
- f- 220. maddesinde, Devlet Personel Dairesinin, kurumları yurtiçi ve yurtdışı eğitim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında yol göstermek, yetiştirme faaliyetlerini koordine etmek ve denetlemekle görevli olduğu,
- g- 221. maddesinde, kurumların devlet memurlarına eleman yetiştirebilecekleri, 222. maddesinde yurt içinde ve yurt dışında okutulacak öğrencilerin yarışma sınavı ile seçileceği, 223. maddesinde öğrenci okutma şartlarının Devlet Planlama Teşkilatının görüşleri alınmak suretiyle Milli Eğitim ve Maliye Bakanlıklarıyla, Devlet Personel Dairesinin birlikte hazırlayacakları yönetmeliklerde belirtilmesi,
- h- 224. maddesinde, yine Devlet Personel Dairesinin görüşü alınarak devlet tarafından yurt içinde ve yurt dışında okutulanların mecburi hizmetleri kesin hükümlere bağlanmıştır. Ayrıca; 160 sayılı Devlet Personel Dairesi

Kurulması Hakkında Kanun, Özlük İşleri Müdürleri veya bu görevi ifa eden personeli 5. madde ile ilgili olarak, nazara alınmasında fayda gördükleri hususları ve daire kararlarını tatbik şekli ile ilgili müşahedeleri hükmü yer almaktadır (Çevikbaş, 2002; 61-62).

Kurumlardaki hizmet içi eğitim faaliyetleri belirli yasalar çerçevesinde olmak zorundadır. “Ülkemizde özellikle kamu kuruluşlarının kuruluşu ve işleyişi ile ilgili olarak çıkartılan kanunlarda hizmet içi eğitimin yapılmasını öngören hükümler de yer almaktadır.

- i. 24.6.1973 tarih, 14574 sayı ve 1739 No’lu Milli Eğitim Kanunu’nun 4. maddesi örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve hizmet içi yetiştirme kurs, seminer ve konferanslarında uzman ve usta öğretmenlerin de geçici olarak görevlendirilebileceği ile ilgilidir. Aynı yasanın 48. maddesi ise öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarıyla üst eğitim görmelerini sağlamaktadır. Bu amaçla yaz ve akşam okulları açılabilir.
- ii. 657 Sayılı Devlet Personel Kanunu, bu yasanın 215., 216., 78. ve 218. maddeleri kamu kuruluşlarının ve kamu görevlilerinin hizmet içi eğitim konusundaki yükümlülük ve haklarıyla ilgilidir.
- iii. 4489 Sayılı Yabancı Memleketlere Gönderilecek Memurlar Hakkında Kanun, kamu ve tüzel kişiliği olan işletmelerin personelinin yurt dışında yetiştirilmesi ile ilgili hususları kapsamaktadır.
- iv. 1 Şubat 1974 tarih, 14786 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik”.
- v. 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, sendikaya bağlı personelin yetiştirilmesinde sendikalara görev vermektedir.
- vi. 3308 sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu, işletmelerde çalışan çırak, kalfa ve ustaların işletmelerde veya eğitim merkezlerinde yetiştirilmesini öngörmekte ve bu konuda işletmelere yükümlülükler getirmektedir (Taymaz, 1992: 16).

Ülkemizde örgütlü hizmet içi eğitime 1960 yılında, Milli Eğitim Bakanlığı'nda "Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu"nun kurulması ile başlanmıştır. 1975 yılında bu büro, "Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı"na dönüştürülmüştür. Hizmet İçi Eğitim Dairesi, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirli yerlerdeki hizmet içi eğitim merkezlerinde (genellikle yaz aylarında) düzenlenen bir veya iki haftalık kurslarla karşılamaya çalışmıştır (Vural, 2006: 126).

Ancak, eğitim amacıyla açılan bu merkezler çoğu zaman tatil geçirme amaçlı sosyal tesisler konumuna gelmiştir. Diğer bir husus da yarım milyonu aşkın personelin hizmet içi eğitiminden sorumlu olan Hizmet İçi Eğitim Dairesi'nin, uygulamada zaman, maddi olanaklar ve mekan yönünden güçlüklerle karşılaşmış ve dolayısıyla da sınırlı sayıda öğretmene hizmet içi eğitim imkanı sağlayabilmiş olmasıdır. 1993 yılında yapılan bir değişiklikle, Milli Eğitim Bakanlığı her ildeki Milli Eğitim Müdürlüğü'ne hizmet içi eğitim planı yapma ve uygulama yetkisini vermiştir, böylece hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yaklaşık üç katı bir artış olmuştur (Vural, 2006: 126-127).

Dikkat edilirse, öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki niceliksel artışa rağmen, bu faaliyetlerin hemen hepsi eğitimde süreklilik ve sistemlilik ilkelerini taşımaz. Ayrıca, geleneksel yapıdaki hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin kendi okulu dışında gerçekleşmektedir. Oysa "hizmet içi eğitimde eğitimin verileceği yer olarak kişinin çalıştığı birim, mümkün değilse ilçe, il, bölge ve ülke düzeyinde bir sıra izlemelidir" (Vural, 2006: 127).

Hizmet içi eğitimi güncel ve zorunlu duruma getiren nedenlerin yanında ülkemizin kendine özgü durumu bu tür eğitimin üzerinde önemle durulmasını gerektirmektedir.

Ülkemizin henüz gelişmekte olan bir ülke olması, birtakım sorunları beraberinde getirmektedir. Sosyal, ekonomik, kültürel ve benzeri sorunların çözümü ve genel refah düzeyinin yükseltilmesinin temel amaç olarak benimsendiği planlı kalkınma döneminde dış dünyadaki gelişmeleri yakından izlemek yetmemektedir. Bu hızlı ilerlemelere ayak uydurabilmek, hızla ilerleyen ülkelere onlardan daha hızlı ilerleyerek erişmek zorunluluğu vardır.

Kalkınma çabaları içinde bulunan ülkemizde, kalkınma sürecinin bir parçası olan eğitim sistemi bireylerin topluma ve ekonomiye uygun sayı ve nitelikte yetiştirilmelerini ve toplumdaki gelişime yapıcı katkıda bulunmalarını sağlamada etkin bir göreve sahiptir. Bireylerin insan ve yurttaş olarak niteliklerinin eğitimin her kademesinde uygulanan eğitim programlarıyla saptanması ve bunun için ülke şartlarına göre, Türk Ulusuna özgü, Atatürk ilkeleriyle uyumlu, laik ve sosyal hukuk devleti nitelikleriyle tutarlı ve kalkınma çabalarına olumlu katkıyı özendirici yönde değerler geliştiren bir eğitim sisteminin kurulması önemlidir (Özyürek, 1981: 47).

Türkiye’de kamu ve özel kesimde hizmet içi eğitimin gereğine inanılmakla birlikte etkililik düzeyi yeterli değildir. Kamu kesiminde hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlanan iş gücü sayısı düşüktür. Bu az sayıda hizmet içi eğitim faaliyetinden yararlanan iş gücünün de, aldıkları eğitimle ilgili olmayan birimlerde istihdamı, ek eğitimin özlük haklarına ve ücretlere yansımaması hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan ilgiyi azaltmaktadır. Özel kesimde ise, hizmet içi eğitim faaliyetleri daha çok üst kademe yöneticilerine yönelik görülmekte, alt ve orta düzey işgörenlere yetersiz ve düzensiz aralıklarla eğitim verilmektedir. İşgörenlerin eğitim ihtiyaçlarını dışarıdan kazanmaları beklenmektedir.

Kamu ve özel kesimde teknik etkinliğin artırılabilmesi için çok sayıda meslek eğitilmiş insan gücü yetiştirmek, istihdam etmek ve sürekli hizmet içi eğitim faaliyetleriyle bu gücün desteklenmesi şarttır (Aytaç, 2000).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, hizmet içi eğitimle ilgili daha önceden yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Gülmez (2004) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi” konulu araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre uygulanmakta olan hizmet içi eğitim programları öğretmenler tarafından ihtiyacı karşılamaktan çok uzak ve yetersiz olarak algılanmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerin, özellikle eğitim ihtiyacının saptanmasında ve hizmet içi eğitim organizasyonlarının hazırlanmasında

yetersiz olmaktadır sonucu da ortaya çıkmaktadır. Uygulanan kurslar tarafından genel olarak verimliliğin beklenen düzeyde gerçekleşmediği tespit edilirken, kurs sonucu edilen bilgi ve becerilerin müfredat programları ile uygun olarak gerçekleştirildiği sonucu ortaya çıkmıştır.

Durmuş (2003) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Ankara İli Örneği)” konulu araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitim etkinlikleri, öğretmenler için uygun zamanda düzenlenmemektedir, bu etkinliklere ayrılan süre yeterli değildir. Bu etkinliklerin düzenleneceği tarih belirlenmeden önce ve etkinlikler uygulandıktan sonra süresinin uygunluğuyla ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamının belirlenmesinden önce ihtiyaç analizi yapılmamaktadır ve bu etkinliklerin kapsamı ihtiyaçları karşılamada yeterli değildir. Bu etkinliklerin uygulanmasından sonra, kapsamının değerlendirilmesi amacıyla öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılan yöntem ve teknikler uygun değildir. Kullanılan öğretim materyalleri yetersizdir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılan personel yeterlidir. Ancak öğretici personel uygun yöntem ve teknikleri kullanmamaktadır, eğitim araçlarını doğru ve etkili kullanmamaktadır ve kursiyerleri konuya motive etmede yetersizdir. Bununla birlikte öğretici personel eğitim için süreyi etkin ve verimli kullanmakta ve öğretici personelin kursiyerlerle iletişimi yeterli olmaktadır. Hizmet içi etkinliklerinin düzenlendiği ortamın fiziksel koşulları yeterli olmamaktadır, ortamdaki eğitim araçları ve araştırma olanakları yeterli bulunmamaktadır. Ayrıca bu etkinlikler için seçilen yerin ulaşımı kolay olmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğretilenler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yardımcı olmaktadır. Bu etkinliklerin uygulanmasından sonra başarı düzeylerini gösteren belgeler verilmektedir. Ancak bu belgeler, öğretmenlerin yeni bir göreve atanmasında/terfisinde/ödüllendirilmesinde etkili olmamaktadır. Bu etkinliklerde elde edilen bilgi ve beceriler, öğretmenlerin hizmet içi eğitime bakışlarını olumlu yönde etkilememektedir. Öğretmenler, gelecekte düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmak istemektedirler.

Hamdan (2003) tarafından yapılan, “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Hakkındaki Görüşleri” konulu araştırmada, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması ile ilgili olarak; araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok katıldıkları faaliyetin mesleki gelişim eğitimi programı olduğu, öğretmenlerin katıldıkları faaliyetlerin temel amacının mesleki verimliliği arttırmak olduğu, öğretmenlerin okula gelen resmi yazı ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar oldukları, faaliyette yer alan konuların yeni bilgilerle eski bilgilerin kombine edilmesinden oluştuğu, öğretmenlerin yarısının faaliyette yer alan konuların birbiriyle ilgili ve tamamlayıcı olduğu görüşünde oldukları sonucuna varılmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanması ile ilgili olarak; araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısına yakınının hizmet içi eğitim enstitülerinde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldıkları, faaliyetin uygulandığı yerin iyi seçilmiş olduğunu düşündükleri, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yarısından fazlasının hafta içi yapıldığı, öğretmenlerin faaliyet için seçilen zaman dilimini uygun buldukları, öğretmenlerin yarısından fazlasının kendi dersinde yoklama aldığı, konuların klasik yöntemlerle sunulduğu, öğretmenlerin konuya hakim kişilerden oluştuğu, öğretmenlerin derslerle ilgili kaynaklara ulaşamadıkları sonucuna varılmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi ile ilgili olarak; araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısına yakınının faaliyet sonunda her dersle ilgili soruların bulunduğu tek bir sınava tabi oldukları, değerlendirme sorularının amacına uygun olduğu, öğretmenlerin yarısından fazlasının faaliyetin sonunda beklentilerinin karşılanmadığı, öğretmenlerin alan bilgisi konularında açılacak faaliyetlere katılmak istedikleri sonucuna varılmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin kılınması ile ilgili olarak; araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin temel amacının öğretmeni ve öğretimi daha verimli hale getirmek olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bakanlık ve üniversiteden oluşacak bir ekip tarafından hazırlanması gerektiği, öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılmalarının daha iyi imkanlar verilerek ve konular daha çekici hale getirilerek olabileceği, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin konaklama olanağı olan bir kurum binasında yapılması gerektiği, öğretmenlerin üniversite öğretim üyelerinden oluşması gerektiği, faaliyet sonunda yapılacak değerlendirmenin bir ön test bir son test şeklinde olması gerektiği, faaliyeti başarı ile bitiren öğretmenlerin bir yan kademe

verilerek ödüllendirilebileceği, faaliyet sonunda başarısız olanların bir sonraki yıl aynı seminere alınması gerektiği görüşünde oldukları sonucuna varılmıştır.

Baskan (2001) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı Ve Beklentileri (Denizli İli Örneği)” konulu araştırmanın sonunda elde edilen bulgular, uygulanan hizmet içi eğitim programlarının ihtiyaca cevap vermekten uzak, yetersiz olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ifadelerine göre, her şeyden önce programlar, hizmet içi eğitimin ideal amaçlarına hizmet etmemektedir. Programlar özellikle, zamanlama, öğretici kadro, öğretim yöntem ve teknikleri, araç-gereç kullanımı, kursiyer seçimi, değerlendirme yönlerinden yetersiz bulunmuştur. Programlar için en uygun zaman yaz tatili ve sabahdan öğlene kadarki zaman dilimi gösterilirken, en uygun yer olarak öğretmenlerin kolay ulaşabileceği, çalışılan il olarak bulunmuştur. Her şeye rağmen yararlı olduğu düşünülen hizmet içi eğitim programları, ihtiyaç duyulan kapsamda olmamakta, konular ihtiyaca yönelik olursa ve kursiyerlerde mevcut olan ve olması gereken beceriler dikkate alınarak, gerçekten ihtiyaç duyanlar olarak belirlenirse, daha yararlı olacağına inanılmaktadır. Programların sonunda değerlendirmenin gerekliliğine inanılmakla beraber, yapılan değerlendirmelerin objektif ve ciddi olmadığı, başarıyı ölçmediği, programların sonunda sertifika verilecekse, objektif değerlendirmeler ışığında, gerçekten hak edenlere verilerek başarının ödüllendirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Madden (2003) tarafından yapılan “Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi (Eskişehir İli)” konulu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitim programları öncesinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin hangi konularda eğitime ihtiyaç duydukları konusunda görüşlerinin alınmadığı ve programların amaçlarının kendilerine bildirilmediği, katıldıkları eğitim programlarının amaçlarının kendilerine işlerindeki verimliliği ya da işlerinde yükselme olasılığını artırmak gibi bir yarar sağlamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Programların içeriklerinin okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş yaşamlarındaki güncel uygulamalar ve karşılaştıkları sorunlarla istenilen ölçüde örtüşmediği, programlarda kullanılan yöntem ve tekniklerin geliştirilmesi gerektiği, programlarının sürelerinin konuları yeterince anlamalarına olanak verecek şekilde ayarlanmasında istenilen başarının sağlanamadığı ve eğitim

programlarında başarının sistematik olarak değerlendirilmediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın eğitim programlarında görev alan öğretim elemanlarının ve programların gerçekleştirildiği eğitim ortamlarının yeterli olduğu, eğitim programlarının zamanının ise katılımcıların görevlerini aksatmayacak şekilde ayarlandığı sonucuna ulaşılmıştır.

Özkara (2003) tarafından yapılan “Hizmet Öncesi Ya da Hizmet İçi Eğitim Yoluyla Öğretmenlik Eğitimi Alan Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması” konulu araştırmada, sınıf öğretmenlerinin planlama ve hazırlık boyutundaki davranışları önemseme dereceleri incelendiğinde, hizmet öncesi eğitim alarak sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin, hizmet içi eğitim yoluyla öğretmenlik eğitimi alan öğretmenlere göre sınıf içi davranışları daha çok önemsedikleri görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin eğitim-öğretim etkinliklerini uygulama, değerlendirme ve rehberlik boyutundaki davranışları önemseme dereceleri incelendiğinde her iki grup arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin planlama ve hazırlık ile değerlendirme boyutundaki davranışları gerçekleştirme dereceleri incelendiğinde hizmet öncesi eğitim alarak sınıf öğretmeni olan öğretmenlerin, hizmet içi eğitim yoluyla öğretmenlik eğitimi alan öğretmenlere göre bu davranışları daha yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin eğitim-öğretim etkinliklerini uygulama ve rehberlik boyutundaki davranışları gerçekleştirme dereceleri incelendiğinde her iki grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak; hizmet öncesi eğitim alarak sınıf öğretmeni olan öğretmenler planlama ve hazırlık boyutundaki davranışları, hizmet içi eğitim yoluyla sınıf öğretmeni olan öğretmenlere göre daha çok önemsemekle birlikte, planlama ve hazırlık ile değerlendirme boyutundaki davranışları daha yüksek düzeyde gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Aydoğan (2002) tarafından yapılan “MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği)” konulu araştırmanın, hizmet içi eğitimin uygulanmasına ilişkin sonuçlarında araştırma kapsamına giren yönetici ve öğretmenlerin, uygulanan hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşleri genelde olumsuz olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca,

hem yöneticiler hem de öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının amaçlarının orta düzeyde yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırma bulguları göstermiştir ki; yöneticiler ve öğretmenler uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinden yeterince memnun değildir. Bireysel boyutla ilgili sonuçlarda ortaya çıkan; yönetici ve öğretmenlerin birbirinden farklı gelişme isteğinde buldukları maddeler şunlardır: Okul bina ve tesislerini verimli kullanma, eğitim ve öğretim problemlerine ilişkin araştırmalar yapma, açık akademik amaç ve hedefler geliştirme, sınıf yönetimi, öğretim modellerini etkili kullanma. Bu beş maddenin hepsinde de yöneticilerin öğretmenlere göre daha fazla gelişme isteğinde buldukları ortaya çıkmıştır. Yöneltil boyutla ilgili sonuçlarda ortaya çıkan; yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla katılım gösterdikleri maddeler şunlardır: Etkili kararlar alma ve uygulama, eğitim yönetimine ilişkin kuram, ilke ve modellerden yararlanma, personeli motive etme. Denetim boyutuna ilişkin sonuçlarda ortaya çıkan; yöneticilerin öğretmenlerden daha fazla katılım gösterdikleri madde şudur: Öğrencileri değerlendirme. Ayrıca araştırma sonucunda hem öğretmenlerin hem de yöneticilerin belirtilen konularda müfettişlerin gelişmesini çok ve pek çok düzeyde gerekli gördüğü ortaya çıkmıştır.

Uçar (2005) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)” konulu araştırma sonucunda ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri, ancak eğitim sistemimizdeki hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulamadıkları görülmüştür. İlköğretim yöneticileri, öğretmenlerle karşılaştırıldığında, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen hizmet içi eğitim uygulamalarını daha gerekli görmüşlerdir. İlköğretim yöneticileri hizmet içi eğitim programlarına öğretmenlerden daha fazla katılma isteği göstermişlerdir. İlköğretim yönetici ve öğretmenleri mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulmamışlardır. İlköğretim yönetici ve öğretmenlerinin mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar konusunda benzer görüşlere sahip oldukları görülmüştür. Mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlarla ilgili ifadelerde yönetici ve öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gözlenmemiştir.

Küçükahmet (1981) tarafından yapılan “Öğretmenlere Yönelik Hizmet Programlarının Etkinliği” konulu araştırma sonucunda öğretmenlerin mevcut uygulamayı yeterince etkin bulmadıkları ortaya çıkmıştır. Programlara katılma biçiminde, öğretici kadronun seçiminde, yatacak, yiyecek, dinlenecek fiziki olanakların sağlanmasında, yöneticinin davranışlarında, içeriğin saptanmasında, öğretim süreçlerinde ve değerlendirme yöntemlerinde yetersizliklerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Arslan (2000) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Sorunları ve Çözümüne Yönelik Bir Model” konulu araştırma sonucunda eğitim gereksiniminin saptanması ve kursiyerlerin seçiminde (eğitimin yönetimi) karşılaşılan sorunlara, katılanlar (% 37.33) sıkça görülür yanıtını vermiştir. (%25.36) sürekli, (%24.03) çok az görülür ve (% 9.71) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Eğitim yöneticileri ile ilgili sorunlara, katılanlar (%41.33) sıkça, (%32.47) çok az, (%16.34) sürekli görülür ve (%7.32) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Hizmetiçi eğitim gereksiniminin saptanmasında karşılaşılan sorunlara, katılanlar (%39.45) sıkça, (%25.94) çok az, (%24.95) sürekli görülür ve (%7.64) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Eğitimcilerin yeterliliği ile ilgili sorunlara, katılanlar (%38.17) çok az, (%37.43) sıkça, (%13.18) sürekli görülür ve (%9.74) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Hizmetiçi eğitim programının hazırlanması ve uygulanmasında karşılaşılan sorunlara, katılanlar (%37.22) sıkça, (%31.78) çok az, (%17.84) sürekli görülür ve (%10.77) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlara, ankete katılanlar (%43.06) sıkça, (%24.45) çok az, (%23.98) sürekli görülür ve (% 6.92) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir. Hizmetiçi kurs programlarının değerlendirilmesi sorunlarına, ankete katılanlar (%38.41) sıkça, (%29.74) sürekli, (%22.7) çok az görülür ve (% 7.04) hiç sorun bulunmadığı yanıtını vermektedir.

Yalın (2001) tarafından yapılan “Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi” konulu araştırmada, programların amaçlarının, eğitim ihtiyaçları ve öğretim faaliyetleri arasında hiç, çok az ya da kısmen tutarlılık olduğu; derslerde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerini program ve konuların amaçlarına “oldukça” ve “kesinlikle” uygun olduğu; konu ve amaçlara yeterince uygun araç ve

gereç kullanılmadığı; katılanlara konularla ilgili ders materyallerinin hiç, çok az ya da kısmen sağlandığı; program öncesinde sahip olunan ya da program sırasında sahip olunan bilgi ve tecrübelerin diğer kursiyerlerle yeterince tartışma ve paylaşma fırsatı verilmediği, derslerde yeterli düzeyde uygulama fırsatı verildiği; öğrenilen bilgi ve becerilerin nerede ve nasıl kullanabileceği ile var olan ya da olabilecek problemlerin çözümünde nasıl kullanabileceğine yönelik yeterli rehberliğin sağlandığı; eğitim faaliyetlerine karşı motivasyonların yeterince sağlandığı; program sürelerinin yeterli olmadığı; program başında programla ilgili giriş yeterliklerinin kesinlikle ölçülmediği; program sırasında ve sonunda başarı durumlarının ölçüldüğünü ve program sonunda programın genel değerlendirmesinin yapıldığı; programda amaçlanan bilgi ve becerileri yeterince kazandığı; programın genel olarak iyi ya da çok iyi kalitede olduğu; programa katılan kursiyerlerin bilgi, beceri ve eğitim ihtiyaçları açısından hiç, çok az ya da kısmen benzerlik bulunduğu; öğretim elemanları ile programa katılanlar arasında iyi bir iletişim kurulduğu; programın fiziki şartlarının veriliş zamanının uygun, programın yapıldığı yerin iyi seçilmiş ve program yöneticilerinin programın işleyişi ile ilgili sorunlarına karşı yeterince ilgili olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Özen (2005) tarafından yapılan “MEB Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programlarında Kalitenin Arttırılmasına İlişkin Görüşleri” konulu araştırma sonucunda Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi personelinin hizmet içi eğitim programlarında kaliteyi hizmet içi eğitim programlarına katılan kursiyer öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi olarak tanımladıkları bulunmuştur. Bununla birlikte, Hizmet İçi Eğitim Dairesi personelinin hizmet içi eğitim programlarının kalitesinin arttırılması için hizmet içi eğitim programları planlanırken kursiyer öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi gerektiğini, hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sırasında işlenen konuların uygulama boyutuna ağırlık verilmesi gerektiğini ve hizmet içi eğitim programlarının bitiminden sonra programa ilişkin olarak bir değerlendirme faaliyetinin yapılmasının gerekliliğini vurguladıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Gültekin ve Çubukçu (2008), “İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri” konulu araştırma sonucunda öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi, gerek kurumsal gerekse bireysel bakımdan kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenler, hizmetiçi eğitimin kurumsal yararlarıyla ilgili maddelerden “üretilen hizmetin niteliğini artırır”, “hizmette verimliliği artırır” ve “yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırır” maddelerine tamamen katılmaktadırlar. Öğretmenler, “kurumun kendisini yenilemesini kolaylaştırır”, “çalışanların yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyumuna yardım eder”, “kurumda iletişim ve etkileşimi artırır”, “kurumun toplumdaki saygınlığını artırır”, “kurumdaki üst kademe ve alanlara personel hazırlar”, “personelin işinden ve başkasından şikayetlerini en aza indirir”, “personel arasındaki anlaşmazlık ve disiplin olaylarını azaltır” ve “kurumun bakım, onarım ve amortisman giderlerini azaltır” maddelerine ise katıldıklarını ifade etmektedirler. Öğretmenler, hizmet içi eğitimin bireysel yararlarına ilişkin olarak “öğretmenin işinde güven duygusunu artırır” maddesine tamamen katılmaktadırlar. Bunun yanında, öğretmenler sırasıyla “öğretmenin moralini yükselterek iş verimini artırır”, “yeni öğrenmeler yoluyla mesleki doyum sağlar” “öğretmenin işinde sınama yanılma süresini kısaltır”, “öğretmenin işindeki istekliliğini ve motivasyonunu artırır”, “öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimin gelişmesine yardımcı olur” “öğretmene kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeterliği kazandırır”, “hizmet ettiği kurumda yükselme olanağı sağlar”, “öğretmenin işindeki memnuniyetsizliğini azaltır”, “öğretmene kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırır” ve “iş arkadaşları arasındaki uyuşmazlıkları azaltır” maddelerine ise katıldıklarını belirtmektedirler.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanmasına ve analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma tarama modeli kullanılarak yapılan nitel bir araştırmadır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1991: 77).

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini 2007-2008 eğitim-öğretim yılında Konya ili Karapınar ilçesi merkezinde bulunan 14 ilköğretim okulunda görev yapan 119 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklemi her okuldaki gönüllü olarak anketleri cevaplayan 75 öğretmen oluşturmuştur.

3.2.1. Anketler İçin Kişisel Bilgiler

3.2.1.1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyetleri ile İlgili Bilgiler

Sınıf öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre dağılımları tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Sınıf Öğretmenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	29	39
Erkek	46	61
Toplam	75	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 29’u kadın (%39), 46’sı (%61) erkek olduklarını ifade etmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin sayısının kadın öğretmenlere göre daha fazla olduğu görülmektedir.

3.2.1.2. Araştırmaya Katılanların Kıdemleri ile İlgili Bilgiler

Sınıf öğretmenlerinin kıdemlerine göre dağılımları tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Sınıf Öğretmenlerinin Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	n	%
1-5 yıl	8	11
6-10 yıl	34	45
11-15 yıl	23	31
16-20 yıl	4	5
20 yıl ve üzeri	6	8
Toplam	75	100

Araştırmaya, 1-5 yıl mesleki kıdemi olan 8 (%11), 6-10 yıl mesleki kıdemi olan 34 (%45), 11-15 yıl mesleki kıdemi olan 23 (%31), 16-20 yıl mesleki kıdemi olan 4 (%5), 20 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan 6 (%8) sınıf öğretmeni katılmıştır.

Tablo 2’ye göre araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdemlerine göre dağılımları incelendiğinde, özellikle 6-10 yıl görev yapmış öğretmenlerin araştırmada diğer gruplara nazaran daha fazla oldukları belirlenmiştir.

3.2.1.3. Araştırmaya Katılanların Öğrenim Durumları ile İlgili Bilgiler

Sınıf öğretmenlerinin katılanların öğrenim durumlarına göre dağılımları tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3: Sınıf Öğretmenlerinin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	n	%
Eğitim Enstitüsü	2	3
Eğitim Yüksek Okulu	6	8
Eğitim Fakültesi	48	64
Diğer	19	25
Toplam	75	100

Tablo 3’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenlerin 2’si (%3) Eğitim Enstitüsü, 6’sı (%8) Eğitim Yüksek Okulu, 48’i (% 64) Eğitim Fakültesi, 19’u (%25) diğer fakülte mezunlarından oluşmaktadır.

Tablo 3’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları incelendiğinde, öğretmenlerin büyük bir bölümünün (%64) Eğitim Fakültesi mezunu oldukları belirlenmiştir.

3.2.1.4. Araştırmaya Katılanların Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısı ile İlgili Bilgiler

Sınıf öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre dağılımları tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4: Sınıf Öğretmenlerinin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Sayısına Göre Dağılımı

Hizmet İçi Eğitim Sayısı	n	%
1-2 kez	19	25,33
3-5 kez	24	32
5’ten fazla	25	33,33
Hiç katılmadım	7	9,33
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin 19’u (%25,33) 1-2 kez, 24’ü (%32) 3-5 kez, 25’i (%33,33) 5’ten fazla hizmet içi eğitime katılmışlardır. Öğretmenlerin 7’si (%9,33) hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4’e göre öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim sayısı incelendiğinde, özellikle “Hiç katılmadım” diyen öğretmenlerin diğer gruplara nazaran daha az oldukları belirlenmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu araştırmada veriler araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu ile elde edilmiştir.

Veri toplama anketi geliştirilirken önce ilgili literatür taranarak bilgi toplanmıştır. Hizmet içi eğitime katılmış üç öğretmenle görüşülerek hizmet içi eğitimle ilgili görüşleri alınmıştır. Anket formu ile ilgili uzman görüşü alınmış, gerekli düzeltme ve geliştirmeler yapılarak anket formu hazırlanmıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, kişisel niteliklerle ilgili 4 tane soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimle ilgili görüşlerini saptamak amacıyla 5 tane açık uçlu soruya yer verilmiştir.

Anketler toplam 119 adet olarak hazırlanmış ve araştırmacı tarafından okullara iletilmiştir. Gönderilen 119 anketten 75 tanesi öğretmenler tarafından cevaplanarak geri dönmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmada verilerin analizinde bir nitel araştırma tekniği olan “betimsel analiz” yöntemi ile nicel araştırma tekniklerinden olan yüzde (%) ve frekans (n) kullanılmıştır. Veriler analiz edilirken her bir anket formuna 1’den 75’e kadar numaralar verilmiştir.

Betimsel Analiz: Bu yaklaşıma göre, elde edilen veriler, daha önceden belirlenen temalara göre özetlenir ve yorumlanır. Veriler araştırma sorularının ortaya koyduğu temalara göre düzenlenebileceği gibi, görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorular ya da boyutlar dikkate alınarak da sunulabilir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 224).

BÖLÜM 4

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmanın amacına dayalı olarak sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin sırasıyla; gerekliliğine, katılma istekliliğine, uygulamaya katkısına, yapıldığı yer ve zamana ve daha yararlı, etkin kılınmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ele alınmıştır.

4.1. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 5: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	n	%
Gerekli	70	93
Kısmen Gerekli	2	3
Gereksiz	2	3
Yorumsuz (Boş)	1	1
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerine hizmet içi eğitimin gerekli olup olmadığı ve hizmet içi eğitimi gerekli ve gereksiz kılan sebeplerin neler olduğu sorulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin % 93'ü gerekli, % 3'ü kısmen gerekli, % 3'ü ise gereksiz yanıtını vermiştir.

Bu durumda sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin gerekli olduğu düşüncesinde oldukları söylenebilir.

4.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 93'ü hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenlerle ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 6: Hizmet İçi Eğitimin Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Gerekli (Nedenler)	n	%
1. Yeniliklerden haberdar olma (Bilim, teknoloji, toplumsal...vb.).	28	40
2. Mesleki gelişim.	19	27
3. Müfredat değişiklikleri.	15	21
4. Eğitim-öğretimdeki güncel uygulamaları öğrenme.	7	10
5. Bilgi paylaşımı.	5	7
6. Bilgilerin tazelenmesi ve birikimi.	5	7
7. Eğitim-öğretimdeki verimin artırılması.	4	6
8. Öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçları.	4	6
9. Öğrenci-öğretmen, sınıf etkileşimi.	3	4
10. Yöntem ve tekniklerden haberdar olma.	3	4
11. Değişen yönetmelikleri takip etmek.	3	4
12. Eksikliklerin giderilmesi.	2	3
13. Mesleğe başlanınca karşılaşılan sorunların çözümü.	2	3
14. Tereddüt edilen hususların giderilmesi.	2	3
15. Başarısızlık.	1	1

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tabloya göre; öğretmenlerin büyük bir kısmı (%40) hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenin özellikle “Yeniliklerden haberdar olma.” olduğunu belirtmişlerdir. En yüksek oranla bu neden, öğretmenler için hizmet içi eğitimi gerekli kılan en önemli neden durumundadır.

Ardından hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan ve %27’si tarafından ifade edilen “Mesleki gelişim.” ifadesi gelmektedir.

Hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Müfredat değişiklikleri.” ifadesinin öğretmenlerin %21’i tarafından ifade edildiği görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekli olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Eğitim-öğretimdeki güncel uygulamaları öğrenme.” ifadesi öğretmenlerin %10’u tarafından ifade edilerek hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler arasında dördüncü sırada yer almaktadır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekli olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Bilgi paylaşımı.” ifadesini öğretmenlerin %7’sinin belirttiği görülmektedir.

“Bilgilerin tazelenmesi ve birikimi.” ifadesi de öğretmenlerin %7’si tarafından hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler arasında belirtilmektedir.

“Eğitim-öğretimdeki veriminin artırılması.” ifadesi hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler arasında öğretmenlerin %6’sı tarafından ifade edilmektedir.

Bunları yine öğretmenlerin %6’sı tarafından belirtilen “Öğretmen ve öğrencilerin ihtiyaçları.” ifadesi takip etmektedir.

“Öğrenci-öğretmen, sınıf etkileşimi.” öğretmenlerin %4’ü tarafından hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler arasında sıralanmaktadır.

Hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Yöntem ve tekniklerden haberdar olma.” ifadesini öğretmenlerin %4’ünün belirttiği görülmektedir.

“Değişen yönetmelikleri takip etmek.” ifadesi de öğretmenlerin %4’ü tarafından belirtilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekli olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Eksikliklerin giderilmesi.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %3’tür.

“Mesleğe başlanınca karşılaşılan sorunların çözümü.” ifadesini öğretmenlerin %3’ünün ifade ettiği görülmektedir.

“Tereddüt edilen hususların giderilmesi.” ifadesini de yine öğretmenlerin %3’ünün belirttiği görülmektedir.

Bunların dışında, “Başarısızlık” nedeni öğretmenlerin %1’i tarafından hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler arasında en az oranda belirtilmiştir.

Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu düşündükleri; yeniliklerden haberdar olma, mesleki gelişim ve müfredattaki değişiklikler konusundaki gerekliliğini vurguladıkları görülmektedir.

Bu duruma göre; öğretmenlerin hizmet içi eğitimin faydasına inandıkları ve özellikle yeniliklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetlerini önemsedikleri ortaya çıkmaktadır.

Baskan (2001), yaptığı bir araştırmada benzer sonuçlar sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; öğretmenler hizmet içi eğitimden öncelikle, mesleki alanda kendilerini geliştirmesini, yeniliklerden haberdar etmesini, bilgilerini artırmasını, sistemin gelişmesinde etkili olmasını, olumsuz davranışları olumluları ile değiştirmesini beklemektedir.

Uçar (2005), yaptığı bir araştırmada benzer sonuçlar sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; eğitim çalışmalarının, yaşanan ekonomik, teknolojik, sosyal ve kültürel değişimlere paralel olarak değişen eğitim sistemine uyumlarının hizmet içi eğitim ile sağlanabileceğini düşündükleri ve eğitimde verimin artırılması için hizmet içi eğitimi gerekli gördükleri anlaşılmaktadır.

Hamdan (2003), yaptığı bir araştırmada benzer sonuçlar sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısının bilimdeki ve teknolojideki değişiklikleri takip etmek amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmış oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Bunu öğretim süreçlerindeki değişiklikleri takip etmek izlemektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Gereklidir. İnsanların her alanda yeniliklerden haberi olmalıdır. Ayrıca bilgi paylaşımı da başarıyı artırır (Öğretmen-1).

-Hizmet içi eğitim bence gereklidir. Özellikle son yıllardaki müfredat değişikliği bunu gerekli kılmıştır (Öğretmen-2).

-Gereklidir. Çünkü hizmet içi eğitim sayesinde eksikliklerimiz giderilebilir (Öğretmen-3).

-Gereklidir. Eğitim-öğretimde yapılan yenilikler ve değişikliklerden öğretmenlerin haberdar olması için hizmet içi eğitim uygun şartlarda ve verimli olursa faydalı ve gereklidir (Öğretmen-13).

-Gereklidir. Çünkü, değişen ve gelişen toplumlarda, insanların da ihtiyaç ve ilgileri değişmektedir. Bizler de hammaddeyi insan kabul edersek bunun işlenmesi için eğitenlerin de gelişmesi ve değişmesi lazımdır (Öğretmen-14).

-Gereklidir. Bilgide sınır yoktur, bu nedenle hizmet içi eğitim yapılmalıdır. İçinde bulunduğum öğretmen camiamızın daha donanımlı olması beni çok mutlu eder (Öğretmen-17).

-Evet gereklidir. Yenilik ve gelişmelerden haberdar olmak, bilgi üstüne bilgi koymak, alışılmışın dışına çıkmak için (Öğretmen-19).

-Gereklidir. Çünkü özellikle görevinin ilk yılları bir şeyden pek haberi olmayan öğretmenin bilgilendirilmesi açısından çok önemlidir (Öğretmen-26).

-Gereklidir. Çünkü sürekli değişen program ve yönetmelikleri yakından takip edebilmek için (Öğretmen-64).

4.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Kısmen Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 3'ü hizmet içi eğitimin kısmen gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin kısmen gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin hizmet içi eğitimi kısmen gerekli kılan nedenlerle ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 7: Hizmet İçi Eğitimin Kısmen Gerekli Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Kısmen Gerekli (Nedenler)	n	%
1. Yeniliklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri gereklidir.	1	50
2. Yöntem ve tekniklerden bahsedildiği hizmet içi eğitim faaliyetleri gereklidir.	1	50

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 3 'ü (n=2) hizmet içi eğitimin kısmen gerekli olduğunu belirtmişti. Tablo 7 incelendiğinde hizmet içi eğitimin kısmen gerekli olduğunu belirten öğretmenlerin % 50'si tarafından ifade edilen "Yeniliklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri gereklidir." ifadesi hizmet içi eğitimi kısmen gerekli kılan nedenler arasında sıralanmaktadır.

Ayrıca "Yöntem ve tekniklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri gereklidir." ifadesi de öğretmenlerin %50'si tarafından ifade edilerek hizmet içi eğitimi kısmen gerekli kılan nedenler arasında belirtilmiştir.

Bu bulgular ışığında; öğretmenlerin çok az bir kısmının hizmet içi eğitimi kısmen gerekli gördükleri ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitimi kısmen gerekli

olduğunu düşünen öğretmenler de yenilikler ile yöntem ve tekniklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gerekli olduğunu belirterek hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu savunan öğretmenlerle aynı nedenleri ifade etmektedirler.

Bu duruma göre hizmet içi eğitimin kısmen gerekli olduğunu düşünen öğretmenlerin de yeniliklerin anlatıldığı hizmet içi eğitim faaliyetlerini önemsedikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi kısmen gerekli kılan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

Hepsi olmasa da bazı eğitimlerin gerekli olduğuna inanıyorum. Yeniliklerin anlatılması, yöntem ve tekniklerden bahsedilmesi konusunda faydalı olmaktadır (Öğretmen-12).

-Hizmet içi eğitim kursları bazen gerekli olabilir (Öğretmen-53).

4.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Gereksiz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 3'ü hizmet içi eğitimin gereksiz olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin gereksiz olduğunu belirten öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gereksiz kılan nedenlerle ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 8: Hizmet İçi Eğitimin Gereksiz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Gereksiz (Nedenler)	n	%
1. Boşa harcanan zaman.	1	50
2. Bilinen şeylerin tekrarı.	1	50
3. Maddi zarar.	1	50
4. İnternette her bilgi var.	1	50

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin % 3 'ü (n=2) hizmet içi eğitimin gereksiz olduğunu belirtmişti. Tablo 8 incelendiğinde, hizmet içi eğitimin gereksiz olduğunu belirten öğretmenlerin %50'si tarafından ifade edilen "Boşa harcanan zaman", hizmet içi eğitimi gereksiz kılan nedenler arasında yer almaktadır.

"Bilinen şeylerin tekrarı", ifadesini öğretmenlerin %50'si belirtmektedir.

Bunları öğretmenlerin yine %50'si tarafından belirtilen “Maddi zarar.” ifadesi takip etmektedir.

“İnternette her bilgi var.” ifadesi de öğretmenlerin %50'si tarafından ifade edilerek hizmet içi eğitimi gereksiz kılan nedenler arasında sıralanmaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin çok az bir kısmının hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve faydasına inanmadıkları düşünülebilir. Hizmet içi eğitimin gereksiz olduğu çok az öğretmen tarafından ifade edilse de yaşanan bazı durumlar öğretmenleri bu düşüncelere yöneltmiş olabilir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap veren ve onları zor durumda bırakmayan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha yararlı olabileceği söylenebilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimi gereksiz kılan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Bence gereksizdir. Bu boşa harcanan bir zamandır (Öğretmen-8).

-Bildiğimiz şeylerin öğretilmesi, aynı şeylerin tekrarı eğitimi gereksiz kılıyor. İnternette her bilgiye ulaşılabilir. Maddi olarak da zarara uğruyorsun. Bunun da geri dönüşümü olmuyor (Öğretmen-18).

4.2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin Görüşleri (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki) ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma istekliliğine ilişkin (gönüllü katılıp/katılmama hakkındaki) görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 9: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki) Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliği	n	%
Gönüllü	29	39
Kısmen Gönüllü	19	25
Gönülsüz	27	36
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerine hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönüllü mü, gönülsüz mü olduğu ve gönüllü/gönülsüz katılımın sebeplerinin neler olduğu sorulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin % 39'u gönüllü, % 25'i kısmen gönüllü, % 36'sı ise gönülsüz yanıtını vermiştir.

Tabloya göre; sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olduğu düşüncesinde oldukları söylenebilir.

4.2.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 39'u hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönüllü olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönüllü olduğunu belirten 29 öğretmenden sadece 12 tanesi bunun nedenleri ile ilgili görüş belirtmiştir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönüllü olmasının nedenleri ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 10: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Gönüllü (Nedenler)	n	%
1. Kişisel başvuru (İLSİS).	4	14
2. Kendini yetiştirme, donanımlı olma.	3	10
3. Kişinin ilgi alanlarına uygunluk.	2	7
4. İkametleri ilçe içinde olanlar.	1	3
5. Başka yerleri gezip görmenin diğer yolu.	1	3
6. Özellikle 2006'dan sonraki müfredat değişiklikleri.	1	3

Tablodan anlaşılacağı gibi, hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olduğunu belirten öğretmenler tarafından “Kişisel başvuru (İLSİS).” ifadesi en yüksek oranla (%14) ifade edilmiştir.

Hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Kendini yetiştirme ve donanımlı olma.” ifadesi öğretmenlerin %10'u tarafından ifade edilerek ikinci sırada yer almıştır.

Üçüncü sırada ifade edilen neden, “Kişinin ilgi alanlarına uygunluk.” olmuştur (%7).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “İkametleri il içinde olanlar.” ifadesini öğretmenlerin %3’ünün belirttiği görülmektedir.

“Başka yerleri gezip görmenin diğer yolu.” ifadesi hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin %3’ü tarafından ifade edilmiştir.

Hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Özellikle 2006’dan sonraki müfredat değişiklikleri.” ifadesini öğretmenlerin %3’ü ifade etmektedir.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin özellikle son zamanlarda Milli Eğitim Bakanlığı’nın İLSİS modülünden yaptıkları kişisel başvurular hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü katılımın önemli nedenidir. Buradan Milli Eğitim Bakanlığı’nın son zamanlarda, katılmayı istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetlerini öğretmenlerin kendi tercihlerine bıraktığı sonucuna ulaşılabılır. Bu durumun da öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü katılımını artırdığı söylenebilir. Ayrıca mesleki gelişim isteğinin de öğretmenleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü katılımını sağladığı ortaya çıkmaktadır.

Hamdan (2003) yaptığı bir araştırmada benzer sonuçlar sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerine daha çok mesleğiyle ilgili yeni bilgileri öğrenmek için katılmak istemektedirler.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönüllü olmasını sağlayan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenin başvurusuna göre olmaktadır. İsteyen belirtilen konuda, zaman ve yerdeki kursları tercih etmektedir (Öğretmen-4).

-Gelişime yönelik her türlü faaliyete öğretmenler gönüllü olarak katılır. Sonuçta hem kendimiz geliştireceğiz. Bu gelişim ile öğrencilerimi daha iyi yetiştireceğiz. İyi donanımlı bir öğretmenin yetiştireceği öğrenciler de çok başarılı olur diye düşünüyorum (Öğretmen-9).

-Önceki zamanlarda gönüllülük esası yoktu ve faaliyetler eziyetten öteye gitmiyordu. Ama şimdi İLSİS sayfasından herkes gönüllü olarak başvuru yapıyor (Öğretmen-14).

-Gönüllü olarak katılmasalar müracaat etmezler. Kişisel başvuru yapılarak katılmaktalar. Eğitim faaliyetlerine katılım gönüllü olmazsa verim elde edilemez (Öğretmen-22).

-Gönüllü olarak katıldıklarını düşünüyorum. Özellikle 2006'dan sonra (Öğretmen-33).

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katıldıklarını düşünüyorum. İstenmediği zaman zaten çıkmıyor (Öğretmen-29).

-Evet. Öğretmenlerin bazı konularda bilgilenebilmek istemeleri (Öğretmen-32).

-Gönüllü olarak katıldığımı düşünüyorum. Kendilerini yetiştirmek açısından yararlı olduğunu düşünüyorlar (Öğretmen-42).

-Evet. Özellikle ikametleri ilçe içinde olan öğretmenler gönüllü olarak katılıyor (Öğretmen-47).

4.2.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Kısmen Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 25'i hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın kısmen gönüllü olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın kısmen gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin bunun nedenleri ile ilgili görüşleri tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Kısmen Gönüllü Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Kısmen Gönüllü (Nedenler)	n	%
1. Zorunluluk olursa katılım gönülsüz.	7	37
2. Sunumda görevli kişiler yetersiz olursa katılım gönülsüz.	3	16
3. İlgi alanı ise katılım gönüllü.	2	11
4. Yeni sistemde puan olarak görüldüğü için katılım gönüllü.	2	11
5. Katılan kişinin durumuna göre (ailevi,vb.) katılım gönüllü veya gönülsüz.	2	11
6. İLSİS sayfasından başvuru yapılmıca katılım gönüllü.	2	11
7. Kendilerini yetiştirmek isteyenlerin katılımı gönüllü.	1	5
8. Fayda sağlayacağı düşünülürse katılım gönüllü.	1	5
9. Bilinenler tekrar edilince katılım gönülsüz.	1	5
10. Belirli yerlerde verilince, talep yoğunluğundan sıra gelmiyor.	1	5

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo incelendiğinde; “Zorunluluk olursa katılım gönülsüz.” ifadesinin öğretmenlerin %37’si tarafından ifade edilerek en fazla belirtildiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Sunumda görevli kişiler yetersiz olursa katılım gönülsüz.” ifadesini öğretmenlerin %16’sının belirttiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “İlgi alanı ise katılım gönüllü.” ifadesinin öğretmenlerin %11’i tarafından ifade edildiği gözlenmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Yeni sistemde puan olarak görüldüğü için katılım gönüllü.” ifadesini öğretmenlerin %11’inin belirttiği görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Katılan kişinin durumuna göre (ailevi...vb.) katılım gönüllü veya gönülsüz.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %11’dir.

Bunları yine öğretmenlerin %11’i tarafından belirtilen “İLSİS sayfasından başvuru yapılırken katılım gönüllü.” ifadesi takip etmektedir.

Bunların dışında, öğretmenleri çok azı tarafından ifade edilen görüşleri de yer verilmiştir. “Kendilerini yetiştirmek isteyenlerin katılımı gönüllü.” ifadesi öğretmenlerin %5’i tarafından belirtilmektedir.

“Fayda sağlayacağı düşünülürse katılım gönüllü.” ifadesi hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin %5’i tarafından ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Bilinenler tekrar edilince katılım gönülsüz.” ifadesini de yine öğretmenlerin %5’inin belirttiği görülmektedir.

“Belirli yerlerde verilince, talep yoğunluğundan sıra gelmiyor.” ifadesi hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin %5’i tarafından ifade edilmektedir.

Bu bulgulara göre; hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olduğunu belirten öğretmenlerin sıraladığı nedenler kesin bir dille gönüllü/gönülsüz ayrımını yapan öğretmenlerin ifade ettikleri nedenlerle benzerlik göstermektedir. Özellikle, faaliyetlerin zorunlu olmasının gönülsüz katılıma sebep olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca “Yeni sistemde puan olarak görüldüğü için katılım gönüllü.” ifadesi de öğretmenlerin görüşleri arasında yer almaktadır. Buradan yola çıkarak son zamanlarda ortaya çıkan “uzman öğretmenlik” kavramının da öğretmenleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönlendirdiği söylenebilir. Çünkü hizmet içi eğitim faaliyetleri uzman öğretmenlik için puan getirmektedir. Ancak bu durum olumsuzluk yaratabilir. Sadece puan getireceği düşüncesiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak bu faaliyetlerden verim alınmaması sonucunu ortaya çıkarabilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın kısmen gönüllü olmasına sebep olan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Hizmet içi eğitime gönüllü olarak katılanlar da var, gönülsüz olarak da. Gönüllü olarak katılımda kişinin ilgi alanları ile ilgili kurslar ve seminerler etkili. Ancak yeni sistemde hizmet içi eğitim kurs ve seminerleri uzmanlıktaki puan olarak görülüyor (Öğretmen-1).

-Gönüllü katılanlar da var, gönülsüz katılanlar da var. Katılan kişinin durumunun uygunluğundan olabilir (Öğretmen-5).

-İlgilenen öğretmenler gönüllü katılsa da bazı seminerlere zorunluluk olduğu için gönülsüz katılım da söz konusudur (Öğretmen-13).

-İLSİS modülünde katılıp katılmama tercihinin bana bırakıldığı seminerlere gönüllü katılım. Fakat İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından zorunlu olarak katılınması istenen faaliyetlere kimse gönüllü katılmaz (Öğretmen-24).

-Ailevi duruma göre bazen gönüllü, bazen gönülsüz olabiliyor. Eşlerin ikisi de çalışıyorsa, bakılacak çocukları varsa hizmet içi eğitim sırasında sorunlar çıkıyor (Öğretmen-27).

-Hizmet içi eğitim faaliyet alanları eğitimcilerden ziyade bürokratlar tarafından belirlendiği için bazen katılımcıların gönülsüz olması da kaçınılmaz olabiliyor (Öğretmen-38).

-Bazen. Çünkü hizmet içi kurslar ülkemizin nadide köşelerinde veriliyor ise talep yoğunluğundan biz sınıf öğretmenlerine fırsat verilmiyor. Bulduğumuz yerlerdeki seminer çalışmaları ise az bilenlerin hiç bilmeyenlere bir şeyler anlatmasından başka bir şey değil (Öğretmen-45).

-Eğer hizmet içi eğitim bildiğim konularda ise istekle katılmam, fayda sağlayacağını düşünürsem istekle katılırım (Öğretmen-55).

-Ulaşım ve geceleme sorunları olmazsa elbette gönüllü katılır (Öğretmen-73).

4.2.3. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönülsüz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 36'sı hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönülsüz olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönülsüz olduğunu belirten öğretmenlerin bunun nedenleri ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 12: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Gönülsüz Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Gönülsüz (Nedenler)	n	%
1. Zamanlamanın uygun olmaması.	10	37
2. Sunumda görevli kişilerin, anlatanların yetersizliği.	5	19
3. Angarya olarak görülmesi.	5	19
4. Zorunlu olması.	5	19
5. Yer sorunu (ulaşım, geceleme vs.).	5	19
6. Verimli olmaması (formalite olması).	3	11
7. İhtiyaca yönelik olmaması.	2	7
8. Ailevi durumlar (özel nedenler, eşlerin çalışması çocuk vs.)	1	4
9. Bilinen konuların tekrarı.	1	4
10. Büyükşehirlerde daha planlı, küçük yerlerde plansız olması.	1	4
11. Programın zorlayıcı olması.	1	4

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo 12'ye göre; öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu tarafından (%37), "Zamanlamanın uygun olmaması." ifadesinin hizmet içi eğitime gönülsüz katılımın en önemli nedeni olarak ifade edildiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Sunumda görevli kişilerin, anlatanların yetersizliği.” ifadesinin öğretmenlerin %19’u tarafından ifade edildiği gözlenmektedir.

Hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Angarya olarak görülmesi.” ifadesini öğretmenlerin %19’unun belirttiği görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Zorunlu olması.” ifadesini ifade eden öğretmenlerin oranı %19’dur.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Yer sorunu (ulaşım, geceleme vs.)” ifadesini de yine öğretmenlerin %19’unun belirttiği görülmektedir.

“Verimli olmaması (formalite olması)” ifadesi hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olmasının nedenleri arasında öğretmenlerin %11’i tarafından ifade edilmektedir.

Hemen ardından, öğretmenlerin %7’si tarafından belirtilen “İhtiyaca yönelik olmaması.” ifadesi gelmektedir.

“Ailevi durumlar (özel nedenler, eşlerin çalışması çocuk vs.)” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %4’tür.

“Bilinen konuların tekrarı.” ifadesini öğretmenlerin %4’ünün ifade ettiği görülmektedir.

Ayrıca “Büyükşehirlerde daha planlı, küçük yerlerde plansız olması.” ifadesinin öğretmenlerin %4’ü tarafından ifade edildiği gözlenmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Programın zorlayıcı olması.” görüşünü de yine öğretmenlerin %4’ünün belirttiği görülmektedir.

Bu bulgular ışığında; hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olmasının en önemli nedenleri olarak, zamanlamanın uygun olmaması, sunumda görevli kişilerin

yetersiz olması, angarya olarak görülmesi, katılımın zorunlu olması ve yerin uygun olmamasını gösterebiliriz.

Bu sonuçlara göre; zamanlama uygun olursa, öğretici kişiler gerekli niteliklere sahip olumlu kişiler olursa, katılım öğretmenlerin isteğine bırakılırsa, faaliyetlerin yapılacağı yer uygun olursa, hizmet içi eğitimin angarya olarak görülmemesini sağlayıcı çalışmalar yapılıp öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaya özendirilirse, öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılacağını söylemek mümkündür.

Baskan (2001), yaptığı bir araştırmada benzer sonuçlar sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; hizmet içi eğitim programlarından kaçış yolları aramanın, katılmak istememenin en önemli nedenleri olarak, ihtiyaca yönelik olmaması, yer ve zamanın uygunsuzluğu, programların sıkıcı, öğretici kadronun yetersiz olması ve katılımın zorunlu olması gösterilebilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımın gönülsüz olmasına sebep olan nedenlerle ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Bence tüm öğretmenler bu seminerlere angarya olarak bakmakta, severek ve isteyerek gitmemektedir (Öğretmen-8).

-Gönüllü katılım oranı düşük. Anlatıcıların sıradan ve anlatım kabiliyetleri düşük olunca faaliyet de hedefinden uzak oluyor (Öğretmen-10).

-Emrivaki olduğu için gönüllülük temel oluşturmuyor (Öğretmen-18).

-Çoğunluğu gönülsüz. Temel nedeni hizmet içi eğitim zamanlaması, program zorlayıcı (Öğretmen-21).

-Öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılmıyorlar. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sadece formaliteden ibaret olduğunu, çok fazla etkin bir şekilde verilmediğini düşünüyorum (Öğretmen-23).

-Gönüllü katılmıyorlar. Hizmeti verenlerin yetersiz olduğu, zamansız olduğu, gereksiz olduğu düşünceleri var (Öğretmen-41).

-Birçoğuna gönüllü katılmıyorlar. Daha önce bir büyükşehirde görev yaptım. Orada katıldığım çalışmalar daha planlı, amaçlı ve doluydu. Herkes katılmak

istiyordu. Burada hazırlanan çalışmalar, zamanlamaları daha alelacele ve katıldığımız çalışmalar bizlere farklı bir şey kazandırmıyor (Öğretmen-56).

-Hayır. Çünkü öğretmenleri sıkıntıya sokan zaman aralıklarında yapıldığı için (Öğretmen-64).

-Öğretmenler hizmet içi eğitime gönüllü olarak katılmıyorlar. Hizmet içi eğitim için gidilen yerlerin bu iş için uygun olması gerekir. Okulumuzda olması daha iyi olur (Öğretmen-69).

4.3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 13: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı ile İlgili Görüşleri

Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı	n	%
Var	42	56
Kısmen var	20	27
Yok	12	16
Yorumsuz (Boş)	1	1
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerine hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı ile ilgili görüşleri sorulmuştur. Sınıf öğretmenlerinin % 56'sı katkısı var, % 27'si kısmen katkısı var (bazı olumsuzluklar kaldırılırsa), % 16'sı ise katkısı yok cevabını vermiştir. %1'i ise yorumsuz kalmıştır.

Tablo incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğu düşüncesinde oldukları söylenebilir.

4.3.1. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %56'sı hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu belirten sınıf öğretmenlerinin bunun nedenleri ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 14: Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Var	n	%
1. Mesleki ve kişisel gelişime.	19	45
3. Yeni müfredat programlarını uygulamaya.	18	43
3. Öğrenci-öğretmen etkileşimini artırmaya.	12	29
4. Eğitim-öğretimdeki güncel uygulamalara, yenilik ve gelişmelere uyum sağlamaya.	10	24
5. Bilgi paylaşımına.	8	19
6. Öğretmenlerin ufkunu açıyor, silkinış sağlıyor.	3	7
7. Öğretmenler arası etkileşime.	2	5
8. Uygulamaya hazır olmaya.	2	5
9. Farklı ülkelerdeki eğitim-öğretim örneklerini görmeye.	1	2
10. Bilinen şeylerin farklı bir uygulamasını görmeye.	1	2
11. Ders çıkarmak öğretmenin çabasına bağlı.	1	2
12. Yaygınlaştırılmalı.	1	2

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo incelendiğinde; hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı konusunda “Mesleki ve kişisel gelişime.” ifadesinin öğretmenlerin %45’i tarafından ifade edilerek en fazla belirtildiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Yeni müfredat programlarını uygulamaya.” görüşünün öğretmenlerin %43’ü tarafından ifade edildiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu belirten öğretmenlerin görüşleri arasında yer alan, “Öğrenci-öğretmen etkileşimini artırmaya.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %29’dur.

Hizmet içi eğitimin “Eğitim-öğretimdeki güncel uygulamalara, yenilik ve gelişmelere uyum sağlamaya.” katkısı olduğu ifadesini öğretmenlerin %24’ü belirtmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Bilgi paylaşımına.” ifadesini öğretmenlerin %19’unun belirttiği görülmektedir.

Bunları öğretmenlerin %7’si tarafından ifade edilen “Öğretmenlerin ufkunu açıyor, silkinış sağlıyor.” ifadesi izlemektedir.

“Öğretmenler arası etkileşime.” katkısı olduğunu düşünen öğretmenlerin oranı %5’tir.

Öğretmenlerin %5'i de hizmet içi eğitimin “Uygulamaya hazır olmaya.” katkısı olduğu görüşünü ifade etmektedirler.

Bunların yanında, öğretmenlerin çok azı tarafından ifade edilen görüşleri de yer verilmiştir. “Farklı ülkelerdeki eğitim-öğretim örneklerini görmeye.” ifadesi öğretmenlerin %2'si tarafından belirtilmiştir.

“Bilinen şeylerin farklı bir uygulanışını görmeye.” ifadesi öğretmenlerin %2'si tarafından belirtilerek hizmet içi eğitimin uygulamaya katkıları arasında yer almaktadır.

“Ders çıkarmak öğretmenin çabasına bağlı.” ifadesi öğretmenlerin %2'si tarafından belirtilmektedir.

“Yaygınlaştırılmalı.” ifadesi de öğretmenlerin %2'si tarafından hizmet içi eğitimin uygulamaya katkıları arasında yer almaktadır.

Elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin büyük çoğunluğunun, hizmet içi eğitimin özellikle “Kişisel ve mesleki gelişim” ile “Yeni müfredat programlarını uygulamaya” katkısının olduğunu vurguladıkları görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin, hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğuna inandıkları söylenebilir.

Bu duruma göre; hizmet içi eğitim öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Özellikle 2005-2006 eğitim-öğretim yılında yapılan ve uygulamaya konulan müfredat değişikliklerini öğrenip bunları uygulamaya da önemli katkısı var, diyebiliriz.

Durmuş (2003), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; hizmet içi eğitim etkinliğinde öğretilenler öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yardımcı olmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinde kazanılan bilgi ve beceriler hala kullanılmaktadır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu ifade eden görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Bilgi paylaştıkça artacağından hizmet içi eğitimde bilgilerimiz artıyor ve uygulamada güzellikler ortaya çıkıyor. Ufak ipuçları, değişik taktiklerin paylaşılması eğitimde kaliteyi artırıyor (Öğretmen-1).

-Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı vardır. Öğretmen-öğrenci etkileşimini artırır (Öğretmen-3).

-Evet, kesinlikle katkı sağlıyor. Örnekler ve açıklamalar kafalardaki soru işaretlerini siliyor (Öğretmen-6).

-Mesleki gelişime, yeni müfredat programlarını nasıl uygulanacağı, öğrenci-öğretmen etkileşimine, eğitim-öğretimdeki güncel uygulamaların nasıl yapılacağı hakkında bilgi kazanmamızı sağlıyor. Bir de bu eğitime katılan öğretmenler arasındaki etkileşimi de sağlıyor (Öğretmen-7).

-Müfredattaki değişikliklerden haberdar olma açısından, müfredatların uygulanması ile ilgili uygulama örneklerini görme açısından, öğretmenlerin ufkunu açması bakımından, farklı ülkelerdeki eğitim-öğretim örneklerini görme açısından katkı sağlıyor (Öğretmen-17).

-Hizmet içi eğitim yaygınlaştırılmalıdır. Çünkü mesleki gelişime, kişisel gelişime, müfredat programlarını uygulamaya, etkileşimi artırmaya vb. katkı sağlamaktadır. Katkısı yadsınamaz (Öğretmen-22).

-Özellikle yeni müfredatın uygulanmasında çok zorluklar yaşanıyor. Özellikle zaman açısından. Fikir alışverişi ile uygulamalardaki pratik yönler ortaya çıkabilir. Öğretmenin mesleki gelişimine de katkı sağlayacağını düşünüyorum (Öğretmen-30).

-Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu düşünüyorum. Eğitimdeki değişiklikleri öğrenmiş oluyoruz (Öğretmen-32).

-Hizmet içi eğitim uygulamaya hazır olmayı ve uygulama kolaylığı açısından yarar sağlar (Öğretmen-43).

4.3.2. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Kısmen Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin % 27'si hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğunu ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin

uygulamaya kısmen katkısı olduğunu belirten öğretmenlerin bunun nedenleri ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 15: Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Kısmen Katkısı Olduğunu İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Kısmen Katkısı Var	n	%
1. Hizmet içi eğitim veren kişilerin akademik seviyeleri yüksek, anlatımları etkili olursa.	7	35
2. Uygulamaya yönelik olursa.	3	15
3. Kaliteli eğitim verilirse.	3	15
4. Gönüllü alınırsa.	3	15
5. Düzenli, sık ve yeterli yapılırsa.	2	10
6. Amacına uygun yapılırsa.	2	10
7. İhtiyaçtan dolayı yapılırsa.	1	5
8. Bölgesel ve okuldaki farklılıklar göz önüne alınırsa.	1	5
9. Zaman ve mekan iyi ayarlanırsa.	1	5
10. Yeni müfredata alt yapısı iyice oturmadan geçildi.	1	5

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo incelendiğinde hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğunu belirten öğretmenler hizmet içi eğitimde karşılaşılan bazı sorunları ifade etmişlerdir. Bu sorunların ortadan kaldırılması halinde hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısının artacağı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğunu ifade eden sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında yer alan, “Hizmet içi eğitim veren kişilerin akademik seviyeleri yüksek, anlatımları etkili olursa.” ifadesi öğretmenlerin %35’i tarafından belirtilerek bu durumun hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını engelleyen önemli bir etken olarak görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğu hakkındaki görüşleri arasında sıralanan, “Uygulamaya yönelik olursa.” ifadesini öğretmenlerin %15’inin belirttiği görülmektedir.

“Kaliteli eğitim verilirse.” ifadesi öğretmenlerin %15’i tarafından belirtilerek hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısını sağlayan nedenler arasında yer almaktadır.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğunu ifade eden sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında yer alan, “Gönüllü alınırsa.” ifadesi de öğretmenlerin %15’i tarafından belirtilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğu hakkındaki görüşleri arasında yer verdikleri, “Düzenli, sık ve yeterli yapılırsa.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %10’dur.

Öğretmenlerin %10’unun belirttiği “Amacına uygun yapılırsa.” ifadesinin de hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısını sağlayan nedenler arasında olduğu görülmektedir.

Bunların yanında öğretmenler tarafından dile getirilen aşağıdaki ifadeler de hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısını sağlayan nedenler arasında sıralanmıştır.

“İhtiyaçtan dolayı yapılırsa.” ifadesini öğretmenlerin %5’i belirtmektedir.

“Bölgesel ve okuldaki farklılıklar göz önüne alınır.” ifadesi öğretmenlerin %5’i tarafından belirtilerek hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısını sağlayan nedenler arasında yer almaktadır.

“Zaman ve mekan iyi ayarlanırsa.” ifadesini de öğretmenlerin %5’inin ifade ettiği görülmektedir.

Ayrıca bir öğretmen de “Yeni müfredata alt yapısı iyice oturmadan geçildi.” ifadesiyle hizmet içi eğitimin bu konuda yetersiz kaldığını belirtmektedir.

Veriler incelendiğinde hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını sınırlı tutan en önemli sorunun hizmet içi eğitimi veren kişilerin yetersiz olması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet içi eğitimin uygulanmasında öğretici personelin öğretmenlerle iletişiminin etkili ve yeterli olmadığı sonucuna ulaşabiliriz.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulamaya yönelik olmaması, kaliteli eğitim verilmemesi ve gönüllü alınmaması da hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını olumsuz etkileyen nedenler arasında sıralanmıştır. Bunların daha çok bir öneri niteliğinde olup öğretmenlerin hizmet içi eğitimden beklentilerini anlattığını söyleyebiliriz.

Bu duruma göre; öğretmenlerin katıldıkları bazı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkileyici olmadığı veya yeterli olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Özellikle hizmet içi eğitimi veren kişilerin, öğretmenlerin hizmet içi eğitim hakkında

olumsuz düşünceye sahip olmalarına neden olduğu söylenebilir. Bu nedenle hizmet içinde görev alacak personel konularla ilgili alandan seçilirse ve anlatımlar etkili olursa hizmet içi eğitimin verimi artırılabilir.

Baskan (2001), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin %23'ü katıldıkları hizmet içi eğitim programlarındaki öğretici kadroyu yetersiz bulduğunu, %63.8'i kısmen yeterli bulduğunu ve sadece %13.2'si yeterli bulduğunu belirtmiştir. Bu öğretmenler için bir hizmet içi eğitim programında görev alacak öğretici kadronun en önemli özelliği, konulara tam hakim olmalı şeklinde belirtmiştir. Sırayla, öğretmenlerle iyi bir etkileşim içinde bulunması, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları, tecrübeleri ve çalışma ortamlarının farkında olması, çağdaş eğitim-öğretim tekniklerinden haberdar olması, alanında uzman olması, öğretici kadronun sahip olması gereken diğer önemli özellikleridir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya kısmen katkısı olduğunu ifade eden görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Hizmet içi eğitimler içerik olarak zenginleştirilmeli. Öğretmenin kullanımına yönelik pratiklik verecek tarzda olmalı. Sadece teorik bilgilendirme sıkıcı ve faydalı olmadığı düşüncesindeyim (Öğretmen-4).

-Verilen eğitimin kalitesine göre öğretmenlerde olumlu yönde etkileniyorlar. Katkı sağlayabilmesi için hizmet içi eğitimi sunan kişilerin akademik seviyelerinin yüksek olması ve etkili anlatım katılımı artırır (Öğretmen-12).

-Alanında hem bilgili hem de bilgiyi karşıdaki insanlara aktaran bir kişi varsa katkı sağlıyor. Hizmet içi eğitimi veren kişi kendini ispatlama yoluna giderse her şey bomboş (Öğretmen-14).

-Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olabilir. Ancak faaliyetlerin daha düzenli ve istekli öğretmenlere verilmesi kaydıyla (Öğretmen-20).

-Gönüllü alınan eğitim faydalı olur, katkı sağlar (Öğretmen-21).

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri daha etkili ve uygulamalı verildiği takdirde daha iyi olacaktır (Öğretmen-23).

-Zaman, mekan ve anlatan kişiye göre değişiyor. Alanında uzman bir hoca anlatıyorsa faydalı oluyor (Öğretmen-33).

4.3.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olmadığını İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Sınıf öğretmenlerinin %16'sı hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığını ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığını belirten öğretmenlerin bunun nedenleri ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 16: Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Olmadığını İfade Eden Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısı Yok	n	%
1. Seminerler verimsiz, yetersiz ve yasak savmak amacıyla yapılıyor.	4	33
2. Uygulamaya yönelik değil. (Sözlü anlatım var.)	4	33
3. Bir müddet uygulanabilir olsa da sonra etkisini kaybediyor.	2	17
4. Semineri verenler yetersiz.	2	17
5. Eğitim fakültesi mezunu olan bir öğretmen bu konuları zaten görüyor. KPSS’de bunu pekiştiriyor.	1	8
6. İlçemizde yeterli derecede düzenlenmiyor.	1	8
7. Okul koşulları göz önüne alınmıyor.	1	8

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo incelendiğinde, hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığını savunan öğretmenlerin %33’ü “Seminerler verimsiz, yetersiz ve yasak savmak amacıyla yapılıyor.” görüşünü belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenlerin %33’ü tarafından ifade edilen “Uygulamaya yönelik değil. (Sözlü anlatım var.)” görüşü de nedenler arasında yer almaktadır. Dile getirilen her iki görüş de hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını engelleyen önemli nedenler olarak görülmektedir.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığını ifade eden sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında yer alan, “Bir müddet uygulanabilir olsa da sonra etkisini kaybediyor.” ifadesi öğretmenlerin %17’si tarafından belirtilmektedir.

Öğretmenlerin %17’sinin belirttiği “Semineri verenler yetersiz.” ifadesinin de hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını engelleyen nedenler arasında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığı hakkındaki görüşleri arasında yer verdikleri, “Eğitim fakültesi mezunu olan bir öğretmen bu konuları zaten görüyor. KPSS’de bunu pekiştiriyor.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %8’dir.

“İlçemizde yeterli derecede düzenlenmiyor.” ifadesini öğretmenlerin %8’i belirtmektedir.

“Okul koşulları göz önüne alınmıyor.” ifadesi de öğretmenlerin %8’i tarafından belirtilerek hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını engelleyen nedenler arasında yer almaktadır.

Bu sonuçlara göre; öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimsiz, yetersiz olmasının, yasak savmak amacıyla yapılmasının ve uygulamaya dönük olmamasının hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısını olumsuz etkilediğini özellikle vurguladıkları görülmektedir.

Bu duruma göre; yasak savmak amacıyla yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz ve verimsiz olduğunu, sadece sözlü anlatımın olduğu, uygulamaya önem verilmeyen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin de uygulamaya herhangi bir katkısının olmadığını, bunun da öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilgisini azalttığını söyleyebiliriz.

Eğitim eksiklikleri ve öğretmenlerin ihtiyaçları belirlenerek hazırlanan, yeterli eğitici personel seçilerek öğretmenlere edindikleri bilgi ve becerileri uygulama olanağı verilerek kalıcı öğrenmeler sağlayan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili ve başarılı olacağını söylemek mümkündür.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olmadığını ifade eden görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Eğitim fakültesi mezunu olan bir öğretmen bu konuları zaten üniversitede görüyor. Ayrıca KPSS’de bunu pekiştiriyor (Öğretmen-8).

-Hayır sağlamıyor. Bir müddet uygulanabilirliği olsa da daha sonra bu etkisini kaybediyor. Unutma olasılığı fazla (Öğretmen-18).

-İlçemizde yeterli derece düzenlenmediği için tam anlamıyla bir sonuç çıkarmak imkansız (Öğretmen-19).

-Uygulamaya katkısı yok. Bence herkes yine bildiği eğitimi veriyor (Öğretmen-34).

-Hiçbir katkı sağlamıyor. Birkaç defa yeni müfredat tanıtımına katıldım. Fakat semineri veren kişiler yenilensin. Sorularımıza cevap veremedikleri hatta onların da bu müfredatı benimsemedikleri görüldü (Öğretmen-37).

-Ben her şeyi yaparak yaşayarak öğrendim. Hizmet içi eğitimle değil (Öğretmen-61).

-Uygulamaya bir katkısı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü sözlü anlatım tarzları ve okul koşulları göz önüne alınmıyor (Öğretmen-65).

-Uygulamaya bir katkısı yoktur. Daha çok yaparak ve yaşayarak yapılan çalışmalar daha etkili olmaktadır (Öğretmen-67).

4.4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ve Zamana İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerine hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yer ve zamanla ilgili görüşleri sorulmuştur.

4.4.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yer ile ilgili öğretmenlerin görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer	n	%
Uygun	6	8
Kısmen Uygun	3	4
Uygun Değil	46	61
Yorumsuz (Boş)	20	27
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yer ile ilgili olarak %61'i uygun değil derken, %8'i uygun, %4'ü de kısmen uygun demiştir. %27'si ise yorumsuz kalmıştır.

Tablo incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin yapıldığı yer hakkında olumsuz düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yerin uygun olmadığını belirten öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 18: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Yer ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Yer	n	%
1. Uygun ortamlarda yapılmalı. (kalabalık, soğuk olmamalı...vb.)	19	41
2. Görev yapılan yerlerde yapılmalı.	13	28
3. Sadece ilde değil, ilçelerde de yapılmalı. (mahalli de olmalı.)	8	17
4. Ulaşım sıkıntısı olmamalı.	3	7
5. Çalışılan bölge dışında yapılarak yeni yerlerin tanınmasına fırsat verilmeli.	2	4
6. Tarihi/turistik yerlerde yapılmalı.	1	2
7. Merkezi seminerlerde öğretmenlerin masrafı giderilmeli.	1	2
8. Kıyafet serbest olmalı. (Sohbete, çaya gidiyor gibi gidilmeli.)	1	2
9. Yapılacak yer anketlerle öğretmenlere seçtirilmeli.	1	2
10. Sahil kenarlarındaki hizmet içi eğitim faaliyetleri genellikle tatil amaçlı ve torpilli kişilere uygulanıyor.	1	2
11. Bayan ve evli kişiler için zor oluyor.	1	2

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin büyük çoğunluğunun (%41) “Uygun ortamlarda yapılmalı. (kalabalık, soğuk...)” ifadesini belirttikleri görülmektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında yer alan, “Görev yapılan yerlerde yapılmalı.” ifadesi öğretmenlerin %28’i tarafından ifade edilmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşleri arasında yer verdikleri, “Sadece ilde değil, ilçelerde de yapılmalı. (mahalli de olmalı.)” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %17’dir.

Bunları öğretmenlerin %7’si tarafından belirtilen “Ulaşım sıkıntısı olmamalı.” ifadesi takip etmektedir.

Öğretmenlerin %4’ünün belirttiği “Çalışılan bölge dışında yapılarak yeni yerlerin tanınmasına fırsat verilmeli.” ifadesinin de öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşleri arasında olduğu görülmektedir.

“Tarihi/turistik yerlerde yapılmalı.” ifadesi öğretmenlerin %2’si tarafından belirtilerek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşleri arasında yer almaktadır.

“Merkezi seminerlerde öğretmenlerin masrafı giderilmeli.” ifadesi öğretmenlerin %2’si tarafından belirtilmektedir.

“Kıyafet serbest olmalı. (Sohbete, çaya gidiyor gibi gidilmeli.)” ifadesini öğretmenlerin %2’si belirtmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşleri arasında sıralanan, “Yapılacak yer anketlerle öğretmenlere seçtirilmeli.”, “Sahil kenarlarındaki hizmet içi eğitim faaliyetleri genellikle tatil amaçlı ve torpilli kişilere uygulanıyor.” ve “Bayan ve evli kişiler için zor oluyor.” ifadelerinden her birini öğretmenlerin %2’sinin belirttiği görülmektedir.

Elde edilen sonuçlara göre; hizmet içi eğitimin yapıldığı yerlerin hem ulaşımının hem de fiziki şartlarının yetersiz olduğu söylenebilir. Ortamın soğuk olması ve katılımcıların sayısının çok fazla olması hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimini engellemektedir. Öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetleri için seçilen yerin ulaşımı konusunda sorun yaşadıklarını belirtmektedirler. Faaliyetlerin rahat edebilecekleri ve kolay ulaşabilecekleri yerlerde düzenlenmesini istemektedirler. Özellikle görev yapılan yerlerde yapılmasını beklemektedirler. Ayrıca faaliyetlerin sadece ilde değil, ilçelerde de yapılmasını istemektedirler.

Öğretmenlerin rahat ulaşabilecekleri, amaçlarına uygun olarak gerekli araç ve gereçlerin olduğu yerlerde planlı bir şekilde yapılacak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha faydalı olacağını söylemek mümkündür.

Baskan (2001), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; öğretmenlerin %52.7’si hizmet içi eğitim programlarının fiziki şartlarını kısmen yeterli bulmaktadır. Programların uygulandığı yer için ise, %53’ü bazen uygun demiştir. Hizmet içi eğitim fiziki şartlarının yetersiz olduğu söylenebilir. Öğretmenler programların çalıştıkları ilde olmasını öncelikle istemektedirler (%42.7). Öğretmenlerin %35.9’u çalıştığı okulda düzenlenmesini istemektedir. Uygulama yeri olarak seçilecek yerlerin öğretmenlerin görüş ve istekler alınarak belirlendiğinde katılanların imkanları dahilinde ulaşabilecekleri yerler seçildiğinde, hizmet içi eğitim zorunlu bir etkinlikten çıkarılıp, istekli katılımın sağlandığı, katılanların orada bulunmaktan zevk aldığı bir etkinlik haline getirilebileceğini de söylemek mümkündür.

Gülmez (2004), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; öğretmenler eğitim merkezinin genel olarak fiziki yapısını yetersiz olarak değerlendirmektedirler. Bu eğitim merkezlerinin yetişkin eğitimine uygun olmadığı, fiziksel donanımının yetersiz olduğu araştırmaya katılan öğretmenlerin (%70-%80) genel bir görüşüdür.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği yer ile ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-İlçe merkezlerinde de yapılmalı (Öğretmen-6).

-Öğretmenlerin görev yaptığı yerde olması gerekli (Öğretmen-9).

-Şimdiye kadarki katıldığım seminerlerden sonra genelde hasta oldum. Çünkü ortam ısıtılmıyor (Öğretmen-11).

-Bu faaliyetler Karapınar'da olmayıp Ereğli ve Konya'ya gitmek zorunda kalıyoruz. Ulaşım sıkıntısı insanı mahvediyor (Öğretmen-18).

-Tarihi ve turistik yerlerde, tatil dönemlerinde yapılmalıdır. Çünkü ortamın rahat olması gerekir (Öğretmen-22).

-Yer, bayan ve evli kişiler için zor oluyor (Öğretmen-50).

-İlçemizde bunun eksikliğini sık sık hissediyoruz. Çünkü ihtiyaca cevap verecek büyük ve uygun; toplantılar için mesela slayt gösterileri için müsait bir salon bulunmaktadır (Öğretmen-62).

-Hizmet içi eğitim zoraki değil, yeri anketlerle öğretmenlere seçtirilmeli (Öğretmen-64).

-Çalıştığımız bölgenin dışında yapılması yeni yerler tanımak için faydalı olabilir (Öğretmen-74).

4.4.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zaman ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zaman ile ilgili öğretmenlerin görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 19: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zaman ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zaman	n	%
Uygun	4	5
Kısmen Uygun	4	5
Uygun Değil	47	63
Yorumsuz (Boş)	20	27
Toplam	75	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zaman ile ilgili olarak %63'ü uygun değil derken, %5'i uygun, %5'i de kısmen uygun demiştir. %27'si ise yorumsuz kalmıştır.

Tablo incelendiğinde, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin yapıldığı zaman hakkında olumsuz düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zamanın uygun olmadığını belirten öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği zaman ile ilgili görüşlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 20: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Zaman ile İlgili Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılabileceği Zaman	n	%
1. Tatillerde yapılmalı (Yaz tatili, hafta sonları, 1. yarıyıl tatili).	14	30
2. Eğitim-öğretimi aksatmamalı.	8	17
3. Seminer çalışmaları döneminde yapılmalı.	6	13
4. Yorgun olunan zamanda verimsiz oluyor. (Katılımcılar düşünülmeli.)	5	11
5. Sene başında verilmeli.	4	9
6. Öğretmenin özel hayatını etkilememeli.	3	6
7. Hafta içi yapılmalı.	2	4
8. Kısa olmalı.	2	4
9. Zaman önceden haber verilmeli.	1	2
10. Yeni başlayan öğretmenlere dersini aksatmayacak zaman dilimlerinde verilmeli.	1	2
11. Ulaşımın kolay olduğu bir zamanda verilmeli.	1	2
12. Zaman anketlerle öğretmenlere seçtirilmeli.	1	2
13. Hafta sonu yerine akşam saatlerinde yapılmalı.	1	2
14. Daha iyi zaman aralıklarında yapılmalı.	1	2

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo 20'ye göre; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği zaman ile ilgili sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında yer alan, "Tatillerde yapılmalı (Yaz tatili, hafta sonları, 1. yarıyıl tatili)." ifadesi öğretmenlerin %30'u tarafından belirtilmektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği zaman ile ilgili görüşler arasında yer alan, “Eğitim-öğretimi aksatmamalı.” ifadesini öğretmenlerin %17’sinin belirttiği görülmektedir.

“Seminer çalışmaları döneminde yapılmalı.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %13’tür.

“Yorgun olunan zamanda verimsiz oluyor. (Katılımcılar düşünülmeli.)” ifadesi öğretmenlerin %11’i tarafından ifade edilmektedir.

Bunları, öğretmenlerin %9’u tarafından belirtilen “Sene başında verilmeli.” ifadesi takip etmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği zaman ile ilgili görüşler arasında sıralanan, “Öğretmenin özel hayatını etkilememeli.” ifadesini öğretmenlerin %6’sının ifade ettiği görülmektedir.

“Hafta içi yapılmalı.” görüşünü öğretmenlerin %4’ü belirtmektedir. “Kısa olmalı.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı da %4’tür.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabileceği zaman ile ilgili görüşler arasında yer alan, “Zaman önceden haber verilmeli”, “Yeni başlayan öğretmenlere dersini aksatmayacak zaman dilimlerinde verilmeli.”, “Ulaşımın kolay olduğu bir zamanda verilmeli.”, “Zaman anketlerle öğretmenlere seçtirilmeli.”, “Hafta sonu yerine akşam saatlerinde yapılmalı.” ve “Daha iyi zaman aralıklarında yapılmalı.” ifadelerinin her birini öğretmenlerin %2’si belirtmektedir.

Sonuç olarak öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetleri için en uygun zaman olarak tatilleri tercih etmektedirler. Ayrıca “Eğitim-öğretimi aksatmamalı.” görüşünün çok ifade edilmesi öğretmenlerin tatil zamanlarını tercih etmesinin nedenleri arasında belirtilebilir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, eğitim yılı içerisinde genelde uygun zamanlarda yapılmadığını söyleyebiliriz. Öğretmenler için de uygun zamanda düzenlenmediğini söylemek mümkündür.

Baskan (2001), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; hizmet içi eğitim programlarının süresi yeterli olmamaktadır. Programların uygulanması için seçilen zamanı öğretmenler kısmen uygun bulmaktadır. Programlar için en uygun zaman ise yaz tatili olarak gösterilmiştir.

Hamdan (2003), yaptığı bir araştırmada benzer sayılabilecek bulgulara ulaşmıştır. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin üçte biri (%35,7) bu tür faaliyetlerin yaz tatilinde yapılması gerektiği görüşündedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılabilceği zaman ile ilgili görüşlerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zaman özellikle çok önemli. Çünkü yorgun olduğumuz bir zamanda yapılan faaliyetin çok fazla verimli geçeceğini düşünmüyorum (Öğretmen-2).

-Zamanlaması ve yeri öğretmenin aile yaşantısını olumsuz etkilememeli (Öğretmen-4).

-Hafta içi yapılmasını tercih ederiz (Öğretmen-6).

-Eğitim-öğretimi aksatmayan zamanlarda yapılması daha uygun olur (Öğretmen-9).

-Özellikle yeni başlayan öğretmenlerin dersini aksatmayacak zaman dilimleri seçilmeli (Öğretmen-26).

-Tatil zamanları yapılması uygun olur (Öğretmen-41).

-Zaman olarak sene başı ve sene sonu seminer dönemlerinde ya da tatil zamanlarında yapılması daha uygun olur (Öğretmen-46).

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin uygun olduğu rahatça katılabileceği zamanlarda yapılmalıdır (Öğretmen-55).

-Zaman bizler için sıkıntılı oluyor. Okullar açılmadan ya da öğrenciler okula gelmeden yapılırsa daha faydalı olur (Öğretmen-59).

4.5. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı Kılınmasına İlişkin Görüşleri ile İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerilerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 21: Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı Kılınması ile İlgili Görüşleri

ÖNERİLER	n	%
1. Kursu veren kişiler yeterli olmalı.	18	24
2. Yer iyi ayarlanmalı.	17	23
3. Zaman iyi ayarlanmalı.	16	21
4. İhtiyaca yönelik ve güncel olmalı.	7	9
5. Uygulamada kullanılacak bilgiler verilmeli.	6	8
6. İlgi çekici, akıcı ve etkili olmalı.	6	8
7. Dinleyici katılımına özen gösterilmeli.	6	8
8. Gönüllülük esas alınmalı.	6	8
9. Bütün öğretmenlere katılma fırsatı verilmeli.	6	8
10. Zaman ve yer öğretmenin bulunduğu yere göre ayarlanmalı.	5	7
11. Daha sık yapılmalı.	4	5
12. Görsel olmalı.	4	5
13. Amacına uygun, ciddi yapılmalı.	4	5
14. Öğretmenler önceden bilgilendirilmeli.	3	4
15. Öğretmenlerin görüşü alınmalı.	3	4
16. Çok uzun eğitim verilmemeli. (2 haftayı geçmemeli.)	3	4
17. Ders yılı başlangıcında yapılmalı.	3	4
18. İl, ilçe ve köyleri kapsamalı.	3	4
19. Hizmet içi eğitimin gerekliliği öğretmenlere benimsetilmeli.	2	3
20. Yaz tatilinde yapılmalı.	2	3
21. Sadece gönüllülük esas olmamalı.	2	3
22. Uzun süreli ve zamana yayılarak yapılmalı.	2	3
23. Gidenlerin kademesi yükseltilmeli.	1	1
24. Sertifika verilmeli.	1	1
25. Sürekli aynı şeylerin tekrarı yapılmamalı.	1	1
26. Yabancı uzmanlar da Türkiye'ye getirilip yardımları alınmalı.	1	1
27. Bilgisayar kullanımının yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalar yapılmalı.	1	1
28. Yeni ve eski programların farklılıklarını anlatan, yeni programın amaç ve sonuçlarını anlatan çalışmalar yapılmalı.	1	1
29. Faaliyet sonrası konuyla ilgili ek kaynak ve materyal verilmeli.	1	1
30. Müfettişler bu seminerleri vermemeli.	1	1
31. Her okuldan öğretmenler belirlenerek belli kurslara tabi tutulmalı.	1	1
32. Sadece öğretmenlere değil, eğitim-öğretim ile doğrudan ilgili herkese verilmeli.	1	1
33. Angarya olarak görülmemeli.	1	1
34. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlere değişik sınıflarda staj yaptırılmalı.	1	1
35. Seminer dönemlerinde düzenlenmeli.	1	1
36. Seminerlere ailece katılma imkanı verilmeli.	1	1
37. Eğitim-öğretim aksamamalı.	1	1
38. Yararlı olmalı.	1	1
39. Tatile denk gelmemeli.	1	1
40. Konaklama il içinde karşılanmalı.	1	1

(Not: Bir öğretmen birden fazla görüş belirtmiştir.)

Tablo 21'e göre öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileri arasında yer alan, "Kursu veren kişiler yeterli olmalı." ifadesinin öğretmenlerin %24'ü tarafından belirtildiği görülmektedir. Bu ifade öğretmenler tarafından en fazla belirtilen öneridir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileri arasında yer alan, “Yer iyi ayarlanmalı.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %23’tür.

“Zaman iyi ayarlanmalı.” ifadesi öğretmenlerin %21’i tarafından belirtilerek öneriler arasında üçüncü sırada yer almaktadır.

Bunları öğretmenlerin %9’unun ifade ettiği “İhtiyaca yönelik ve güncel olmalı.” ifadesi takip etmektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili öneriler arasında sıralanan, “Uygulamada kullanılabilir bilgiler verilmeli.” ifadesini öğretmenlerin %8’i belirtmektedir.

“İlgi çekici, akıcı ve etkili olmalı.” ifadesi öğretmenlerin %8’i tarafından ifade edilmektedir.

“Dinleyici katılımına özen gösterilmeli.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı %8’dir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileri arasında yer alan, “Gönüllülük esas alınmalı.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı da %8’dir.

Yine öğretmenlerin %8’inin belirttiği “Bütün öğretmenlere katılma fırsatı verilmeli.” ifadesi de öneriler arasında yer almaktadır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili öneriler arasında yer alan, “Zaman ve yer öğretmenin çalıştığı yere göre ayarlanmalı.” ifadesinin öğretmenlerin %7’si tarafından belirtildiği görülmektedir.

“Daha sık yapılmalı.” ifadesini öğretmenlerin %5’i belirtmektedir.

“Görsel olmalı.” ifadesini belirten öğretmenlerin oranı da %5’tir.

“Amacına uygun, ciddi yapılmalı.” ifadesinin de öğretmenlerin %5’i tarafından belirtildiği görülmektedir.

“Öğretmenler önceden bilgilendirilmeli.”, “Öğretmenlerin görüşü alınmalı.”, “Çok uzun eğitim verilmemeli (2 haftayı geçmemeli).”, “Ders yılı başlangıcında yapılmalı.” ve “İl, ilçe ve köyleri kapsamalı.” ifadelerinin her biri öğretmenlerin %4’ü tarafından belirtilerek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili öneriler arasında sıralanmaktadır.

“Hizmet içi eğitimin gerekliliği öğretmenlere benimsetilmeli.”, “Yaz tatilinde yapılmalı.”, “Sadece gönüllülük esas olmamalı.” ve “Uzun süreli ve zamana yayılarak yapılmalı.” ifadelerinin her birini belirten öğretmenlerin oranı %3’tür.

Bunların dışında, her biri sadece öğretmenlerin %1’i tarafından ifade edilen öneriler de tabloda yer almaktadır.

Bunlar; “Gidenlerin kademesi yükseltilmeli.”, “Sertifika verilmeli.”, “Sürekli aynı şeylerin tekrarı yapılmamalı.”, “Yabancı uzmanlar da Türkiye’ye getirilip yardımları alınmalı.”, “Bilgisayar kullanımının yaygınlaştırılması ile ilgili çalışmalar yapılmalı.”, “Yeni ve eski programların farklılıklarını anlatan, yeni programın amaç ve sonuçlarını anlatan çalışmalar yapılmalı.”, “Faaliyet sonrası konuyla ilgili ek kaynak ve materyal verilmeli.”, “Müfettişler bu seminerleri vermemeli.”, “Her okuldan öğretmenler belirlenerek belli kurslara tabi tutulmalı.”, “Sadece öğretmenlere değil, eğitim-öğretim ile doğrudan ilgili herkese verilmeli.”, “Angarya olarak görülmemeli.”, “Mesleğe yeni başlayan öğretmenlere değişik sınıflarda staj yaptırılmalı.”, “Seminer dönemlerinde düzenlenmeli.”, “Seminerlere ailece katılma imkanı verilmeli.”, “Eğitim-öğretim aksamamalı.”, “Yararlı olmalı.”, “Tatile denk gelmemeli.” ve “Konaklama il içinde karşılanmalı.” önerileridir.

Veriler incelendiğinde, öğretmenlerin en fazla hizmet içi eğitimi veren kişiler ile hizmet içi eğitimin yapıldığı yer ve zaman üzerinde durdukları ve konular hakkında daha çok önerilerde bulunduğu görülmektedir.

Ayrıca hizmet içi eğitim faaliyetlerinin ihtiyaca yönelik, güncel, uygulamaya dönük, ilgi çekici, akıcı ve etkili olması gerektiği de öğretmenlerin önerileri arasında yer almaktadır.

Öğretmenlerin ifade ettikleri diğer önemli konular ise hizmet içi eğitimde gönüllülüğün esas alınması, dinleyici katılımına özen gösterilmesi ve bütün öğretmenlere katılma fırsatı verilmesidir.

Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerilerinde dikkati çeken üç husus vardır. Öğretmenler hizmet içi eğitimin yapıldığı yer ve zaman ile hizmet içi eğitimi veren kişiler konusunda sorun yaşamaktadırlar. Bu da hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenirken öğretmenlerin görüşlerinin alınmıyor olmasından ve faaliyetlerin tam olarak planlı bir şekilde yürütülememesinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin

görüş ve önerileri dikkate alınarak hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanıp uygulamaya konulursa faaliyetler daha verimli olabilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerilerine şu ifadeler örnek verilebilir.

-Kursu veren kişilerin hazırlıklı olması gerekir. Motivasyonu anlatan bir kurs hocasının kurstakileri motive edememesi gibi komiklikler ortaya çıkıyor. Kurslar amacına uygun ve ciddi yapılmalı. Kaliteli kişiler kurs vermeli (Öğretmen-1).

-Hizmet içi eğiti faaliyetleri daha sık yapılmalı ve il, ilçe ve köyleri kapsamalı (Öğretmen-3).

-Pratiğe yönelik konular anlatılsın. Dinleyici katılımı olmasına özen gösterilsin (Öğretmen-6).

-Yapılacak etkinliğin güncel olması, ihtiyaca yönelik olması ve veren kişinin yeterli olması verimliliği artırır (Öğretmen-11).

-Uygulanabilir olması. Gönüllülük. Alanda yeterlilik (Öğretmen-14).

-Daha cazip hale getirilebilir. Gidenlerin kademesi yükseltilebilir (Öğretmen-18).

-Öğretmenlerin görüşleri alınabilir. Talep gören konular üzerine hizmet içi eğitim düzenlenebilir (Öğretmen-19).

-Her öğretmenin mutlaka hizmet içi eğitimden yararlanması sağlanmalıdır (Öğretmen-51).

-Uzun süreli ve zamana yayılarak ferah ve ılımlı bir ortamda yapılması gerektiğini düşünüyorum (Öğretmen-65).

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar ve buna bağlı olarak getirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

5.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliğine İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

a) Hizmet içi eğitim gereklidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %93'ü hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirtirken, 3'ü kısmen gerekli, %3'ü gereksiz olduğunu belirtmiştir.

b) Öğretmenler için hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenlerden en önemlileri şunlardır:

- Hizmet içi eğitim, yeniliklerden haberdar olmak için gereklidir.
- Hizmet içi eğitim, mesleki gelişim için gereklidir.
- Hizmet içi eğitim, müfredat değişikliklerine uyum sağlamak için gereklidir.

Bunları takip eden diğer önemli nedenler sırayla şunlardır:

-Hizmet içi eğitim, eğitim-öğretimdeki güncel uygulamaları öğrenmek için gereklidir.

- Hizmet içi eğitim, bilgi paylaşımı için gereklidir.
- Hizmet içi eğitim, bilgilerin tazelenmesi ve birikimi için gereklidir.
- Hizmet içi eğitim, eğitim-öğretim veriminin artırılması için gereklidir.
- Hizmet içi eğitim, öğrenci-öğretmen ihtiyaçlarını karşılamak için gereklidir.

Hizmet içi eğitimin gerekliliğiyle ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri olumludur. Hizmet içi eğitim, özellikle öğretmenlerin yeniliklerden haberdar olmaları için gereklidir.

5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma İstekliliğine İlişkin Görüşlerle (Gönüllü Katılıp/Katılmama Hakkındaki İlgili Sonuçlar

a) Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39'u faaliyetlere gönüllü olarak katıldığını, %36'sı gönülsüz olarak katıldığını, %25'i de kısmen gönüllü olarak katıldığını ifade etmiştir.

b) Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak isteme nedenlerinden en önemlileri şu şekilde sıralanmaktadır:

-Milli Eğitim Bakanlığı'nın İLSİS modülünden öğretmenler katılmak istedikleri faaliyetlere kişisel başvuru yaparlarsa katılım gönüllü olmaktadır.

-Öğretmenler kendini yetiştirmeyi ve donanımlı olmayı isterlerse katılım gönüllü olmaktadır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin ilgi alanlarına uygun olursa katılım gönüllü olmaktadır.

Bunları takip eden diğer önemli nedenler ise şunlardır:

-İkametleri hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yerde olursa katılım gönüllü olmaktadır.

-Öğretmenler başka yerleri gezip görmeyi isterlerse katılım gönüllü olmaktadır.

-Öğretmenler özellikle 2006'dan sonra uygulanan yeni müfredat programları hakkında yeteri bilgi ve beceriye sahip olmayı isterlerse katılım gönüllü olmaktadır.

c) Öğretmenler için faaliyetlere katılmak istememe nedenlerinden en önemlileri şu şekilde sıralanmaktadır:

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin zamanlaması uygun olmazsa katılım gönülsüz olmaktadır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde sunumda görevli kişiler yetersiz olursa katılım gönülsüz olmaktadır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri angarya olarak görülürse katılım gönülsüz olmaktadır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yer sorunu olursa katılım gönülsüz olmaktadır.

Bunların dışında diğer önemli nedenler sırayla şöyledir:

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri verimli olmazsa katılım gönülsüz olmaktadır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri ihtiyaca yönelik olmazsa katılım gönülsüz olmaktadır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım bazen gönülsüz olmakla birlikte genelde gönüllü olarak gerçekleşmektedir. Katılımın gönüllü olmasının en önemli nedeni olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın İLSİS modülünden öğretmenlerin katılmak istedikleri faaliyetlere kişisel başvuru yapabilmeleri gösterilmiştir.

5.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Uygulamaya Katkısına İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

a) Araştırmaya katılan öğretmenlerin %56'sı hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı olduğunu ifade ederken; %27'si kısmen katkısı olduğunu, %16'sı ise katkısı olmadığını belirtmiştir.

b) Öğretmenler için hizmet içi eğitimin uygulamaya katkıları arasında en önemlileri şunlardır:

-Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, yeni müfredat programlarını uygulamaya katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, öğrenci-öğretmen etkileşimine katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, eğitim-öğretimdeki güncel uygulamalar ile yenilik ve gelişmelere uyum sağlamaya katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, bilgi paylaşımına katkı sağlamaktadır.

Bunların yanında hizmet içi eğitimin uygulamaya diğer önemli katkıları şunlardır:

-Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin ufkunu açmaya katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, öğretmenler arası etkileşimi artırmaya katkı sağlamaktadır.

-Hizmet içi eğitim, uygulamaya hazır olmaya katkı sağlamaktadır.

Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısıyla ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri olumludur. Hizmet içi eğitim özellikle öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine, yeni müfredat programlarını uygulamaya katkı sağlamaktadır.

5.1.4 Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yer ve Zamana İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

5.1.4.1. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Yere İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

a) Araştırmaya katılan öğretmenlerin %61'i hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yeri uygun bulmazken; %8'i uygun, %3'ü kısmen uygun bulmaktadır.

b) Öğretmenler için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerin sahip olması gereken en önemli özellik, fiziki şartların uygun olması (kalabalık ve soğuk olmamalı...vb.) olarak ortaya çıkmıştır.

c) Öğretmenler için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerin sahip olması gereken diğer önemli özellikler şunlardır:

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yer görev yapılan yerlere yakın olmalıdır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerin ulaşım sıkıntısı olmamalıdır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri sadece illerde değil ilçelerde de yapılmalıdır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yerle ilgili öğretmen görüşleri olumsuzdur ve faaliyetlerin yapıldığı yerlerin özellikleri yetersizdir. Faaliyetler için en uygun yer öğretmenlerin kolay ulaşabileceği görev yapılan bölge olarak gösterilmiştir.

5.1.4.2. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapıldığı Zamana İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

a) Araştırmaya katılan öğretmenlerin %60'ı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zamanı uygun bulmazken; %8'i kısmen uygun, %5'i uygun bulmaktadır.

b) Öğretmenler için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı zamanın sahip olması gereken en önemli özellik, faaliyetlerin tatillerde yapılması olarak belirtilmiştir.

c) Öğretmenler için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı zamanın sahip olması gereken diğer önemli özellikler şöyle sıralanmaktadır:

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri eğitim-öğretimi aksatmayacak zamanlarda yapılmalıdır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri seminer çalışmaları döneminde yapılmalıdır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri, katılımcıların da görüşleri alınarak onlar için de uygun olan zamanlarda yapılmalıdır.

-Hizmet içi eğitim faaliyetleri sene başında yapılmalıdır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı zamanla ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri olumsuzdur ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin zamanlaması uygun değildir. Faaliyetler için en uygun zaman ise tatil dönemleri olarak belirtilmiştir.

5.1.5. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Daha Etkin ve Yararlı Kılınmasına İlişkin Görüşlerle İlgili Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerden alınan öneriler doğrultusunda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olabilmesi için öncelikle;

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alacak öğretici kişiler yeterli olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yer iyi ayarlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı zaman iyi ayarlanmalıdır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı olabilmesi için belirttikleri öneriler arasında yer alan diğer önemli görüşler şunlardır:

- Hizmet içi eğitim faaliyetleri ihtiyaca yönelik ve güncel olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde uygulamada kullanılacak bilgiler verilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri ilgi çekici, akıcı ve etkili olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde dinleyici katılımına özen gösterilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımında gönüllülük esas alınmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine bütün öğretmenlerin katılmasına fırsat verilmelidir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı zaman ve yer öğretmenlerin bulunduğu yere göre ayarlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri daha sık yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri görsel olmalıdır.

5.2. Öneriler

1. Hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler dikkate alınmalıdır. Özellikle öğretmenlerin yeniliklerden haberdar olma istekleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bilim ve teknolojideki gelişmeleri öğretmeyi ve bunlara uyum sağlamayı amaçlayan faaliyetler düzenlenmelidir.

2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin eğitim ve öğretim ihtiyaçları belirlenerek ele alınacak konular ihtiyaca yönelik ve güncel olmalı, faaliyetler planlı bir şekilde geliştirilmelidir. Özellikle 2006'dan sonra uygulanmaya konulan yeni müfredat programlarını açıklayıcı ve bu programları uygulamayı kolaylaştırıcı hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine istekli katılmaları sağlanmalıdır. Bunun için; katılım zorunlu olmamalı, faaliyetler yararlı ve ilgi çekici hale getirilmelidir. Öğretmenlere katılmak istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetlerini seçme şansı verilmelidir.

4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği yerlerin fiziksel koşulları iyileştirilmeli ve öğretmenlerin rahat ulaşabilecekleri yerler tercih edilmelidir.

5. Düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin zamanı uygun olmamaktadır. Faaliyetlerin öğretmenlerden alınan dönütlere göre; imkanlar dahilinde tatillerde düzenlenmesine dikkat edilmelidir.

6. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alacak öğretici personel seçilirken konu alanı uzmanlıklarının yanında iletişim becerilerine de dikkat edilmelidir.

7. Öğretmenleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaya özendirici çalışmalar yapılarak hizmet içi eğitimin gerekliliği öğretmenlere benimsetilmeli ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimi angarya olarak görmeleri engellenmelidir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretmenlerin de aktif olması sağlanmalı ve uygulamada kullanılabilir bilgiler verilmelidir.

8. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden bütün öğretmenlerin yararlanmasına fırsat verilmelidir.

9. Sadece il merkezlerinde yapılan merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine değil, aynı zamanda ilçelerde düzenlenen mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine de gereken önem verilmelidir.

10. Panel, konferans, sempozyum gibi akademik etkinliklere katılan öğretmenlerin hizmet puanıyla ödüllendirilerek bu tür etkinliklere katılımları teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Arslan, Derya (2000). Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Sorunları ve Çözümüne Yönelik Bir Model (Kütahya Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Atay, Derin Yalaza (2003). Öğretmen Eğitiminin Değişen Yüzü (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydoğan, İsmail (2002). MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği). Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aytaç, Tufan (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. Milli Eğitim Dergisi, Temmuz, Ağustos, Eylül 2000 (147). <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/aytac.htm>, Erişim Tarihi: 04.09.2008.
- Baskan, Hafize (2001). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı ve Beklentileri (Denizli İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Başaran, İbrahim Ethem (1975). Eğitime Giriş (1. Baskı). Ankara: Bilim Matbaası.
- Büyükkaragöz, S. Savaş, Muşta, Muammer C., Yılmaz, Hasan ve Pilten, Önder (1998). Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri). Konya: Mikro Yayınları.
- Çelikten, Mustafa, Şanal, Mustafa ve Yeni, Yeliz (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2 (19), 207-237. [http://www.sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_19/11-%20\(207-237.%20syf.\).pdf](http://www.sbe.erciyes.edu.tr/dergi/sayi_19/11-%20(207-237.%20syf.).pdf), Erişim Tarihi: 13.10.2008.

- Çevikbaş, Rafet (2002). Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel; Özcan (1999). Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Durmuş, Emrah (2003). Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Ankara İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ekici, Gülay (2005). Öğretim Yönetimi. (Editör: Emin Karip). Sınıf Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 75-116.
- Ercan, Ahmet Rahmi (2006). Öğrenmeyi Etkileyen Başarıyı Yükselten Öğretmen Davranışları (4. Baskı). Ankara: Ümit Ofset Matbaacılık.
- Erden, Münire (2005), Öğretmenlik Mesleğine Giriş (2. Baskı). İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Ertürk, Selahattin (1972). Eğitimde Program Geliştirme (1. Baskı). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi.
- Eskicumalı, Ahmet (2002). Eğitim, Öğretim ve Öğretmenlik Mesleği. (Editör: Yüksel Özden). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 1-31.
- Gordon, Thomas (2003). Etkili Öğretmenlik Eğitimi. (Çeviren: Emel Aksay). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Gülmez, Sevcan İşler (2004). Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Gültekin, Mehmet ve Çubukçu, Zühal (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri. Kırgızistan – Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (19), 185-201
<http://www.yordam.manas.kg/ekitap/pdf/Manasdergi/sbd/sbd19/sbd-19-16.pdf>,
 Erişim Tarihi: 31.10.2008.

Hamdan, Nesrin (2003). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Hakkındaki Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İlhan, Ayşe Çakır (2004). 21.Yüzyılda Öğretmen Yeterlilikleri. Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Aralık 2004 (58).
http://oyegm.meb.gov.tr/ortasayfa/gn_md_sunuu.htm. Erişim Tarihi: 28.10. 2008.

İşman, Aytekin ve Eskicumalı, Ahmet (1999). Eğitimde Planlama ve Değerlendirme (2. Baskı). Adapazarı: Değişim Yayınları.

Kalkandelen, Hayrettin (1979). İşletmeler, KİT'ler ve Kamu Kuruluşları İçin Hizmet İçi Eğitim El Kitabı. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık.

Karasar, Niyazi (1991). Bilimsel Araştırma Yöntemi (4. Baskı). Ankara: Sanem Matbaacılık.

Küçükahmet, Leyla (2001). Öğretim İlke Ve Yöntemleri (12. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

M.E.B. Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. (1995). T.C. Resmi Gazete, 22252, 8 Nisan 1995.

M.E.B. Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). T.C. Resmi Gazete, 14574, 24 Mayıs 1973.

Madden, Tuğba (2003). Okul Yöneticileri Ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi (Eskişehir İli), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Moon, Bob ve Mayes Ann Shelton (1997). Teaching and Learning In the Secondary School (4. ed.). London: Routledge.

Oğuzkan, A. Ferhan (1982), Öğretmenliğin Üç Yönü (5. Baskı). Ankara: Gül Yayınevi.

Özen, Raşit (2005). MEB Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programlarında Kalitenin Arttırılmasına İlişkin Görüşleri. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Kitabı. 28–30 Eylül. Denizli. Cilt I, 160-165.

Özkara, Didem (2003). Hizmet Öncesi ya da Hizmet İçi Eğitim Yoluyla Öğretmenlik Eğitimi Alan Sınıf Öğretmenlerinin Sınıf İçi Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özsoy, Osman (2003). Etkin Öğretmen, Etkin Öğrenci, Etkin Eğitim (2. Baskı). İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Özyürek, Leyla (1981). Öğretmenlere Yönelik Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Etkinliği. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, No; 102.

Saban, Ahmet (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. Milli Eğitim Dergisi, (145), 25-32. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/145/saban.htm>. Erişim Tarihi: 12.09.2008.

Sabuncuoğlu, Zeyyat (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Seferoğlu, Süleyman Sadi (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri. Milli Eğitim Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2001 (149). <http://www.yayim.meb.gov.tr/dergiler/149/seferoglu.htm-200k>. Erişim Tarihi: 10.09.2008.

Sünbül, Ali Murat (2001). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. (Editör: Özcan Demirel ve Zeki Kaya). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık, 223-247.

Şencan, Hüner ve Erdoğmuş, Nihat (2001). İşletmelerde Eğitim İhtiyacı Analizi. İstanbul: Beta Yayınları. Yayın No: 1077.

Şişman, Mehmet (1999). Öğretmenlik Mesleğine Giriş. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Taymaz, Haydar (1984). Hizmet İçi Eğitim Elemanı Yetiştirme. Eğitim Bilimleri Sempozyumu. 5-6 Nisan 1984. Yayına Hazırlayan: Cahit Kavcar. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları; No: 136, 65-70.

Taymaz, Haydar (1992). Hizmet İçi Eğitim- Kavramlar, İlkeler, Yöntemler (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayınevi.

Türk Dil Kurumu (1974). Türkçe Sözlük (7. Baskı). Ankara: TDK Yayınları.

Uçar, Rezzan (2005), İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.

Vural, Birol (2006). Yetkin-İdeal Vizyoner Öğretmen (3. Baskı). İstanbul: Hayat Yayıncılık.

Yağcı, Esed (2003). Türkiye’de Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi Uygulamaları, Sorunlar ve Öneriler. Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu. 21-23 Mayıs 2003. Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi Sivas. Ankara: Tekışık Yayıncılık, 139-148.

Yalın, Halil İbrahim (2001), Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. Milli Eğitim Dergisi, Mart-Nisan-Mayıs 2001 (150). <http://yayim.meb.gov.tr/yayinlar/150/yalin.htm>, Erişim Tarihi: 05.04. 2007.

Yetim, Azmi ve Göktaş, Zekeriya (Ekim 2004). Öğretmenin Mesleki ve Kişisel Nitelikleri. Kastamonu Eğitim Dergisi, 12 (2), 541-550. <http://www.ksef.gazi.edu.tr/dergi/pdf/Cilt12-No2-2004/Ekim/ayetim.pdf>, Erişim Tarihi: 24.09.2008.

Yıldırım, Ali ve Şimşek, Hasan (2006). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldırım, İbrahim (2001), Kaliteli Öğretmen Yetiştirme ve Hizmetiçi Eğitimin Yeri. Öğretmen Yetiştirme ve Eğitiminde Kalite Paneli. 22 Kasım 2000. Ankara: M.E.B., 103-117.

Yüksel, Öznur (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.

EKLER

EK-1

ANKET İZİN DİLEKÇESİ



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



SAYI:B. 30.2.SEL. 0. E1. 00.00/ 360-12124

18.12.2007

VALİLİK MAKAMINA
KONYA

Enstitümüz Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Ayşe ÜLKER “SINIF ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (KONYA/KARAPINAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)” konulu yüksek lisans tezine veri toplamak amacıyla Karapınar ilçesine bağlı ilköğretim okullarında görev yapan tüm sınıf öğretmenlerine anket çalışması yapmak istemektedir.

Gerekli kolaylığın sağlanması hususunu saygılarımla arz ederim.


Prof.Dr.Tahir AKGEMCI
MÜDÜR

EKİ : 1 adet anket

Adres: Alaaddin Keykubat Kampüsü 42079 KONYA Tel: 0 332 241 05 21-22 Fax: 0 332 241 05 24

EK-2

ÖĞRETMEN ANKETİ

Değerli Meslektaşım,

Bu anketin amacı Konya ili Karapınar ilçesinde görev yapan, sınıf öğretmenlerinin “**Hizmet İçi Eğitime**” ilişkin görüşlerini belirlemektir. Anketten elde edilen bilgiler *Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Konya/Karapınar İlçesi örneği)* konulu tez çalışmasını yürütmek amacıyla kullanılacaktır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. “**Kişisel Bilgiler**” ve “**Hizmet İçi Eğitime İlişkin Sorular**”. Ankete vereceğiniz samimi ve doğru cevaplar araştırma bulgularının gerçeğe uygunluk derecesini yükseltecektir. Ankette yer alan maddelerin her biri ayrı ayrı değerlendirileceğinden, tüm maddelerin cevaplandırılması önemlidir. Vermiş olduğunuz cevaplar yalnız bu araştırma için kullanılacak başka kurum ya da kişilere verilmeyecektir. Ankete adınızı ve soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. **Bundan dolayı lütfen isminizi belirtmeyiniz.**

Değerli zamanınızı ayırdığınız ve gösterdiğiniz ilgi için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Ayşe ÜLKER

Yüksek Lisans Öğrencisi ve Sınıf Öğretmeni

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki sorularda durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz

- a. Kadın () b. Erkek ()

2. Kıdeminiz:

- a. 1-5 yıl() b. 6-10 yıl() c. 11-15 yıl() d. 16-20 yıl() e. 20 ve üzeri ()

3. Bitirdiğiniz Okul:

- a. Eğitim Enstitüsü ()
b. Eğitim Yüksek Okulu ()
c. Eğitim Fakültesi ()
d. Diğer

4. Hizmet içi eğitim faaliyetine kaç kez katıldınız?

- a. 1-2 kez () b. 3-5 kez () c. 5'ten fazla () d. Hiç katılmadım ()

II. BÖLÜM: HİZMET İÇİ EĞİTİME İLİŞKİN SORULAR

1. Hizmet içi eğitim gerekli midir? Gerekli ise hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenler nelerdir? Eğer gereksiz olduğunu düşünüyorsanız bunun nedenleri nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katıldığını düşünüyor musunuz? Eğer öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılmadığını düşünüyorsanız bunun temel nedenleri nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Hizmet içi eğitimin uygulamaya katkısı ile ilgili görüşleriniz nelerdir?

(Mesleki gelişime, kişisel gelişime, yeni müfredat programlarını uygulamaya, öğrenci-öğretmen etkileşimini arttırmaya, eğitim ve öğretimdeki güncel uygulamalara...vb. katkı sağlıyor mu?)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı yer ve zamanla ilgili görüşleriniz nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileriniz nelerdir?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



Özgeçmiş

Adı Soyadı:	AYŞE ÜLKER			
Doğum Yeri:	KONYA			
Doğum Tarihi:	19.11.1984			
Medeni Durumu:	EVLİ			
Öğrenim Durumu				
Derece	Okulun Adı	Program	Yer	Yıl
İlköğretim	MİTHAT PAŞA İLKOKULU		İÇERİ ÇUMRA/KONYA	1995
Ortaöğretim	DOLAPOĞLU ANADOLU LİSESİ		SELÇUKLU/KONYA	1999
Lise	DOLAPOĞLU ANADOLU LİSESİ	TÜRKÇE-MATEMATİK	SELÇUKLU/KONYA	2002
Lisans	S.Ü. EĞİTİM FAKÜLTESİ	SINIF ÖĞRETMENLİĞİ	MERAM/KONYA	2006
Yüksek Lisans				
Becerileri:	MÜZİK, RESİM			
İlgi Alanları:	ÇOCUK PSİKOLOJİSİ, MÜZİK, RESİM			
İş Deneyimi:	SINIF ÖĞRETMENİ (3 YIL)			
Aldığı Ödüller:				
Hakkımda bilgi almak için önerebileceğim şahıslar:	YRD. DOÇ. DR. AYŞE MENTİŞ TAŞ PROF. DR. SALİH YILDIZ			
Tel:	05065324686			
E-Posta:	mfu.fb@mynet.com			
Adres	Hotamış Mehmetçik İlköğretim Okulu Hotamış Kasabası 42405 Karapınar/KONYA			