

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İLKOKUL YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MEB HİZMET İÇİ
EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: KEÇİÖREN İLÇESİ
ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mustafa GÜMÜŞ

Danışman
Prof. Dr. Ali TAŞ

Temmuz-2018
KIRIKKALE

T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

İLKOKUL YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN MEB HİZMET İÇİ
EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: KEÇİÖREN
ÖRNEĞİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Mustafa GÜMÜŞ

Danışman
Prof. Dr. Ali TAŞ

Temmuz-2018
KIRIKKALE

KABUL-ONAY

Prof. Dr. Ali TAŞ danışmanlığında Mustafa Gümüş tarafından hazırlanan “İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri: Keçiören İlçesi Örneği” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim dalında [Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

03/07/2018

(İmza)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

.....

[İmza]

[Unvanı, Adı ve Soyadı]

.....

[İmza]

[Unvanı, Adı ve Soyadı]

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(Ünvan, Adı Soyadı)

Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri: Keçiören İlçesi Örneği adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.



TEŞEKKÜR

Tezimin hazırlanması esnasında hiçbir yardımı esirgemeyen ve biz genç araştırmacılara büyük destek olan, bilimsel deneyim ve imkânlarını sonuna kadar bizlerin hizmetine veren, tez yöneticisi hocam, Sayın Prof. Dr. Ali TAŞ'a, tez çalışmalarım esnasında, bilimsel konularda daima yardımını gördüğüm hocam Sayın Prof.Dr. Birsen HEKİMOĞLU'na ve büyük fedakârlıklarla bana destek olan arkadaşım Dr. Ebru Esra MAVİ'ye, tezimin birçok aşamasında yardımlarını ve dualarını üzerimden bir an olsun bile esirgemeyen anneme, babama ve altı yaşındaki biricik oğlum Muhammed Recep GÜMÜŞ'e, çalışma arkadaşım Hümeysra POYRAZ' a ve son olarak birçok konuda olduğu gibi, tezimi hazırlamam esnasında da üzerimden yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Ercan SEYHAN hocama teşekkür ederim.

ÖZ

Gümüş, Mustafa, “İlkokul Yönetici ve Öğretmenlerinin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri: Keçiören İlçesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2018.

Bu çalışmada hizmet içi eğitim konusunda Milli Eğitim Bakanlığı(MEB) ilkokul öğretmen ve yöneticilerinin eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri çerçevesinde bir alan çalışması yapılmış olup elde edilen bulgular ve geliştirilecek önerilerin MEB hizmet içi uygulamalarına, bu hizmetlerin daha etkin ve verimli hale getirilmesi açısından gerek literatüre gerekse MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın ilgili ve yetkili birimlerine veri sağlaması beklenmektedir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki gelişim tasarım sürecinin ilerleyen aşamasında kullanılabilecek hizmet içi mesleki gelişim ihtiyaçları hakkındaki görüşlerini belirlemektir. Çalışmanın örneklemini Ankara ili Keçiören ilçesinde görev yapan 450 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Çalışmanın evrenini ise Keçiören ilçesindeki 54 ilkokulda görev yapan 2376 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Bu çalışmada seçkisel olmayan amaçsal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizi bağımsız örneklemler t-testi ve anova teknikleri kullanılarak yapılmıştır. Bulgulara göre hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşlerin cinsiyete, göreve, öğretmenlerin kıdemine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışmada toplanan veriler neticesinde hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde kıdemleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı, erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla, hizmet içi eğitim uygulamalarında daha fazla sorunla karşılaştıkları v.s. bulgularına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Hizmet içi eğitim, mesleki gelişim, öğretmen eğitimi

ABSTRACT

Gümüş, Mustafa, “The Opinion of Primary School Managers and Teachers related to Ministry of National Education (MEB) in-Service Education Practice: Keçiören District Sample”, Master Thesis, Kırıkkale, 2018.

In this study, an area study regarding in-service education was conducted due to the education practice opinions of the Primary School Managers and Teachers of Ministry of National Education (MEB). It is expected that the obtained findings and suggestions will provide data both to the literature and the competent bodies of MEB in-service Education Department for more efficient and productive ministration.

The aim of this study is to determine the opinions regarding in-service development needs at the oncoming stages of service development designs of teachers. The sample of the study is formed by the 450 teachers and managers from Ankara Province, Keçiören District. The population is composed of 2376 teachers and managers working at total of 54 primary schools in Keçiören District. In this study, curatorial teleological sample method was used. The analysis of data was carried out by unpaired t-test and anova. According to the findings, it was determined that the opinions regarding the needs of in-service education varies due to the gender, position and the experience of the teachers. According to the results of the gained data at the study, findings were achieved that there was a meaningful statistical difference in sub-dimension of the in-service practice efficiency due to the teachers' experience; there was no meaningful statistical difference in sub-dimension of the number of the programs to which teachers attended; when compared to the females, male teachers faced more problems than the females.

Key Words: in-service education, vocational development, teacher education

SİMGELER VE KISALTMALAR

- MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı
TDK : Türk Dil Kurumu
OECD : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü



İÇİNDEKİLER

| | |
|---|------------|
| ÖZ | iii |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | v |
| İÇİNDEKİLER | vi |
| TABLolar | ix |
| GİRİŞ | 11 |
| 1.1. Problem Durumu | 11 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 14 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi | 14 |
| 1.4. Varsayımlar | 16 |
| 1.5. Sınırlılıklar..... | 16 |
| 1.6. Tanımlar..... | 17 |
| BİRİNCİ BÖLÜM | 18 |
| KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 18 |
| 1.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı..... | 18 |
| 1.2. Hizmet İçi Eğitimin İşlevleri | 19 |
| 1.3. Hizmet İçi Eğitimin Amacı..... | 20 |
| 1.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri | 22 |
| 1.5. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri | 23 |
| 1.6. Öğretmen, Yönetici ve Hizmet İçi Eğitim İlişkisi | 26 |
| 1.7. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar | 28 |
| 1.8. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar | 32 |
| BÖLÜM II | 35 |
| YÖNTEM | 35 |
| 2.1. Araştırmanın Modeli | 35 |
| 2.2. Evren ve Örneklem..... | 35 |
| 2.2.1. Demografik Dağılım ve Özet İstatistikler | 35 |
| 2.2.1.1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Bazı | |
| Değişkenlere Göre Dağılımı..... | 35 |
| 2.3. Verilerin Toplanması..... | 36 |
| 2.4. Verilerin Çözümlemesi | 36 |
| BÖLÜM III | 39 |
| BULGULAR VE YORUM | 39 |
| 3.1.1. Öğretmen ve Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Görüşlerine | |
| İlişkin Bulgular | 39 |
| 3.1.2. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun | |
| Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması..... | 40 |

| | |
|--|----|
| 3.1.3. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşına Göre Karşılaştırılması..... | 41 |
| 3.1.4. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması..... | 43 |
| 3.1.5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 45 |
| 3.1.6. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması | 47 |
| 3.1.7. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması | 49 |
| 3.1.8. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması..... | 50 |
| 3.1.9 Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması..... | 51 |
| 3.1.10 Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması | 52 |
| 3.1.11. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması..... | 54 |
| 3.1.12. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması..... | 55 |
| 3.1.13. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması | 57 |
| 3.1.14. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması..... | 60 |
| 3.1.15. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması..... | 63 |
| 3.1.16. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması | 66 |
| 3.1.17. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması..... | 69 |
| 3.1.18. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşına Göre Karşılaştırılması | 71 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.19. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Karşılaştırması | 72 |
| 3.1.20. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması | 74 |
| 3.1.21. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırması | 76 |
| BÖLÜM IV | 78 |
| TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER | 78 |
| KAYNAKÇA | 87 |
| EKLER..... | 95 |
| EK-1 GÜVENİLİRLİK ANALİZİ..... | 95 |
| EK-2 ÖLÇEK..... | 93-97 |
| EK-3 MEB HİZMET İÇİ EĞİTİM YÖNETMELİĞİ | 98 |

TABLULAR

| | |
|---|----|
| Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı | 36 |
| Tablo 2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular..... | 39 |
| Tablo 3. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre t-testi Sonuçları | 40 |
| Tablo 4. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen Branşına Göre Anova Sonuçları..... | 42 |
| Tablo 5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları | 44 |
| Tablo 6. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları..... | 46 |
| Tablo 7. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları ... | 48 |
| Tablo 8. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre T-Testi Sonuçları..... | 49 |
| Tablo 9. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşına Göre Anova Sonuçları | 50 |
| Tablo 10. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları | 51 |
| Tablo 11. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları ... | 53 |
| Tablo 12. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları | 54 |
| Tablo 13. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre T-Testi Sonuçları..... | 56 |
| Tablo 14. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşına Göre Anova Sonuçları | 58 |

| | |
|--|----|
| Tablo 15. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşına Göre Anova Sonuçları | 59 |
| Tablo 16. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları | 61 |
| Tablo 17. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları | 62 |
| Tablo 18. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları..... | 64 |
| Tablo 19. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları Devam | 65 |
| Tablo 20. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları ... | 67 |
| Tablo 21. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları ... | 68 |
| Tablo 22. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları..... | 70 |
| Tablo 23. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşına Göre Anova Sonuçları..... | 71 |
| Tablo 24. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları | 73 |
| Tablo 25. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları ... | 75 |
| Tablo 26. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları | 77 |

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini ortaya çıkaracak olan problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar verilmiş olup, araştırmada kullanılan genel kavram ve terimler tanımlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim ile ülkelerin gelişmişlik düzeyleri arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır (Ayan, 2015: 2). Dolayısıyla ülkelerin refah düzeylerinin artması için eğitim olmazsa olmaz ana unsurdur. Küreselleşmeyle birlikte yaşanan gelişmeler, insan hayatını çok farklı açılardan etkilemektedir. Bu bağlamda sosyal kurumların da işlev ve yapılarını değiştirme zorunluluğu hasıl olmuştur. Eğitim sisteminin küresel alanda yaşanan gelişme ve değişimlere uyum sağlaması dolayısıyla da eğitim alanındaki hizmet anlayışının her daim güncellenmesi kaçınılmaz olmaktadır (Seferoğlu, 2005: 10).

Eğitim sistemleri, devletin beklentilerini ve toplumda bulunan bütün bireylerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve eğitim haklarını sunmayı amaçlamaktadır (Başaran, 2008: 73). Bu doğrultuda eğitim hem toplumsal hem de bireysel ihtiyaçları karşılama işlevi görmektedir. Eğitim, toplumların tarih içerisindeki gelişimini, seyrini ve toplumların bir alt basamaktan bir üst basamaklara yükselmesini sağlayan bir işleve de sahiptir. Bu özellikleri ile eğitim, toplumun bireylerinin çıkar ve problemlerine sahip çıkması, bu problemleri fark etmesi, çözmesi ve örgütlenmesi görevlerini üstlenmektedir. Sürekli yaşanan değişim ve gelişmelerle birlikte bu görevlerin üstlenilmesinde eğitim sistemini oluşturan unsurlara büyük görevler düşmektedir (Geray, 1978: 7).

Eğitim sisteminde birtakım unsurlar bulunmakta ve bu unsurlar değişime ayak uydurmak için kendi paylarına düşeni yerine getirmeye çalışmaktadır. Eğitim sistemindeki en önemli önemli unsurları öğrenciler, öğretmenler ve yöneticiler,

öğretme-öğrenme ortam ve materyalleri şeklinde sıralanabilmektedir (Koyunkaya, 2011: 3).

Bireyler, hayatlarının başlangıcından itibaren, içinde buldukları topluma daha faydalı olmak için bedensel, ruhsal, duygusal ve zihinsel açıdan kendilerini geliştirmeye çalışmakta ve bu amaç doğrultusunda eğitilmektedirler. Bu eğitim sürecinde yukarıda da belirtilen unsurlar içerisinde öğretmenler ve yöneticiler oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Pepeler, Murat ve Akmeççe, 2016: 169). Bu açıklamalar ışığında öğretmeni tanımlayacak olursak; öğretmen öğrenmeyi sağlayan, etkinlikleri yöneten, rehberlik eden ve bu rolde kendine güveni tam olan kişidir ve bu süreci devam ettirirken yöneticiden destek almak durumundadır. Esasen öğretmenin öğrenmeyi sağlamadaki görevleri çok derin ve kapsamlı olmakla birlikte bünyesinde değişik yetiler barındıran biçimsel nitelikte bir süreç olarak da ele alınabilmektedir ve genellikle biçimsel nitelikte öğretmenler okul müdürleri gibi yönetici vasıfları da taşımaktadır (Erden, 1987: 21).

Okulların günümüzde modern çağa ve değişim olgusuna ayak uydurabilmesi için öğretmenlerin ve yöneticilerin verdiği eğitimin kaliteli ve belli bir standartta olması gerekmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerin ve yöneticilerin hem hizmet öncesinde hem de hizmeti sunarken kendisini geliştirmesi çok önemlidir. Eğitimde istenilen sonuçlara ulaşılması için öğretmenler ve yöneticilere kendilerini sürekli geliştirme imkânının sağlanması ve bu doğrultuda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi ayrıca düzenlenen programların da bilimsel bir zeminde ele alınıp devam ettirilmesi gerekmektedir (Seferoğlu, 2005).

Hizmet içi eğitim genel manada tanımlayacak olursak, çalışanların/personelin eğitime yönelik ihtiyaçlarını karşılamak ve kurumun amaç ve vizyonu çerçevesinde verimliliği sağlamak üzere planlanan bir faaliyetler dizisi olarak tanımlanabilir. Kurumlarda verilen hizmet içi eğitim ise, genelde bireye işi ile ilişkili bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktadır. Söz konusu hizmet içi eğitimler ile kişi yaptığı işe ilişkin mesleki bilgi, beceri ve tecrübesini arttırmaktadır (Taymaz, 1992: 23). Öğretmenlere ve okuldaki yöneticilere yönelik hizmet içi eğitim ise, genel olarak eğitimin amacı kapsamına giren öğrencilere kazandırılması planlanan özellikler olan mesleki bilgi, alışkanlık, tutum ve becerilerin öğretmenlere de kazandırılmasını amaçlayan

süreçlerin tamamı şeklinde ifade edilebilmektedir (Budak, 1998: 35). Bu sürecin amacı ise, yönetici ve öğretmenleri gelişen ve değişen eğitim süreci hakkında güncellemek ve bu süre boyunca verimli olmalarını sağlayacak olan davranış, beceri ve bilgi birikiminin kazandırılmasını sağlamaktır (Aytaç, 2000: 67).

Eğitimde gelişim ve değişime ayak uydurulabilmesi için hizmet içi eğitime tabi tutulan ve eğitim sisteminin ana unsurları olarak görülen öğretmen ve yöneticilerin önemi, eğitimdeki rollerinden kaynaklanmaktadır. Bütün öğrenciler üzerinde yönetici ve öğretmenlerinin önemli bir etkisi bulunmakla birlikte ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin okula yeni başlayan çocuklar üzerindeki etkisi daha da etkili ve kalıcı olmaktadır. Çünkü ilköğretim çağında kazanılan alışkanlıklar çocuğu önemli ölçüde etkilemekte ve ilerideki yaşamını şekillendirmesine yardımcı olarak kalıcı izler bırakmaktadır. Bu nedenle bu kademedeki öğretmen ve yöneticilerin doğru seçilmesi ve hizmet içi eğitim ile değişen ve gelişen eğitime ayak uydurmalarının sağlanması hem toplumun çekirdeği çocuklar hem de toplumlar açısından büyük önem taşımaktadır. İlköğretim düzeyinde eğitim veren öğretmenlerin bu husus gözetilerek itina ile seçilmesi çocukların sonraki eğitim ve öğretim düzeyleri açısından önem arz etmektedir (Oktay,1993,24). Bu bilgiler ışığında söylenebilir ki; öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim almaları toplumun gelişim açısından oldukça önemlidir. Ancak fiilen okullarda öğrenci yetiştiren öğretmenler ve yöneticiler burada yaşanan sorunlara bizzat şahit olmakta, eğitim içeriği, yönetim, materyal gibi konularla ilgili problemleri şahsen yaşamaktadırlar. Dolayısıyla eğitimde yaşanan problemleri en iyi gözlemleyen kişiler olarak yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimin içeriği ve metodu konusunda görüşleri, ileride planlanacak olan hizmet içi eğitim programlarının amaca hizmet eden ve tatmin edici olmasını sağlaması bakımından oldukça önemlidir. Hizmet içi eğitim konusunda yapılmış çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Yağız, 2011; Doğan, 2009; Aydınalp, 2008; Alan, 2003), ancak bu çalışmalar direkt olarak öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi görüşlerine değinmemekte, daha çok bu programların içeriği ve etkinliği ile ilgili veri elde ederek okuyucuya sunmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin ve yöneticilerin hizmet içi eğitim ve kendini geliştirmeye yönelik sorunları ile ilgili doğrudan bir çalışma yapılması ve bu sorunların detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir (Şahin, 1996: 14).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, MEB’de görev yapan ilkökul öğretmen ve yöneticilerinin katılmış oldukları hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Alt amaçlar olarak;

Yönetici ve öğretmenlerin “hizmet içi eğitimin gerekliliği”, “hizmet içi eğitim alma isteği”, “hizmet içi eğitimin etkililiği” ve “hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlara” ilişkin görüşleri;

1. Cinsiyetlerine,
2. Görevlerine,
3. Programlara katılma durumlarına,
4. Kıdemlerine,
5. Öğrenim durumlarına göre farklılık göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu betimsel çalışmanın önemi hizmet içi eğitim faaliyetlerinin hali hazırdaki durumunu, öğretmenlerin ve yöneticilerin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesiyle birlikte analiz edilmesine imkân sunmaktır. Araştırma, kamuya açık bir okuldaki mevcut hizmet içi eğitim durumlarıyla ilgili üç soru kategorisini ele alan niteliksel bir analize, öğretmenlerin ve yöneticilerin MEB tarafından verilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesine dayanmaktadır.

Gerek ülkemizde gerekse de yurtdışında genel olarak hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik gerek yeterlilik gerek etkililik ile ilgili çalışmalar yapılmıştır ve yapılmaya da devam etmektedir. Ancak bu çalışmalarda genel olarak yönetici ve öğretmenlerin görüşleri üzerinde durulmamakta veya bu etkiler ölçülürken bilimsel yöntemlerle desteklenmediği için geçerliliği düşük olmaktadır (Yalın, 2001;

O'Sullivan, 2000; Tyler ve Brown, 1999). Bu doğrultuda, bu çalışmanın gerek yerli gerekse de yabancı literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Çalışma ile birlikte özellikle toplumdaki bireylerin eğitimlerinin temellerinin atıldığı ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ortaya konulmuştur. Böylece, diğer çalışma ve değerlendirmelerden farklı olarak hizmet içi eğitim ile ilgili uygulamalara ait görüşler direkt olarak yönetici ve öğretmenlerden alınacak ve Türkiye'de çok etkili olmadığı düşünülen hizmet içi eğitim uygulamalarının etkin hale getirilmesi bağlamında neler yapılması gerektiği sorusunu cevaplamada yeni bir adım atılmasına katkı sağlanması beklenmektedir.

Bu araştırmanın sonuçlarının iki açıdan alana katkı sağlaması beklenmektedir: Bunlardan ilki, daha önce yapılan çalışmalarla karşılaştırma yapılmasını ve böylece çalışmaların sonuçlarının birbiri ile ne ölçüde benzerlik ve farklılıklar gösterdiğinin tespit edilmesine imkân sağlamasıdır. Bu tespit bu alanda çalışanları bir yandan kullanılan yöntemlerin etkinliğini sınamaya, diğer yandan da sonuçlara ilişkin farklılıkların coğrafi, demografik, kültürel, cinsiyet, yaş ve benzeri farklılıklardan kaynaklanıp kaynaklanmadığını anlamaya yönelik çalışmaları teşvik edecektir.

İkincisi önemli nokta ise, doğrudan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine başvurularak bu eğitimlerden hangi bakımlardan tatmin ve tatminsizlik duyduklarını tespit edilerek, tatmin olunmayan noktaların nasıl giderileceğine dolayısıyla hizmet içi eğitimlerin yeniden gözden geçirilerek daha verimli hale getirilmesi için yeni yöntemlerin düşünülerek geliştirilmesine bir ölçüde katkıda bulunmasıdır.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırmanın varsayımları aşağıda sıralandığı gibidir:

1. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler ölçekte yer alan soruları kendi gerçek düşüncelerine ve durumlarına uygun şekilde cevaplandırmışlardır.
2. Araştırmada seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir:

1. 2016-2017 eğitim öğretim yılında Ankara Keçiören ilçe merkezindeki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerle,
2. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi için hazırlanan veri toplama aracıyla sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Araştırmada genel olarak ele alınan ve tanımlanması gerektiği düşünülen tanımlar aşağıda anlamları ile birlikte verilmiştir.

Hizmet İçi Eğitim: Tüzel ve özel kişilerin sahip olduğu işyerleri, kurum ve kuruluşlarda sabit bir ücret ya da maaş ile görev yapmakta olan bireylere, yükümlü oldukları görevlerle alakalı tutum, beceri ve bilgilerin kazandırılması için verilen eğitim şeklinde tanımlanabilmektedir (Öztürk ve Sancak, 2007: 763).

Hizmet İçi Eğitim Programı: Çalışanları hizmet içi eğitim ile yetiştirmek, onları daha iyi hale getirmek için gereken bilgileri sağlamak, tutum ve becerilerini geliştirmek ve davranışlarını istendik yönde değiştirmek amacıyla düzenlenen programlardır (Küçükahmet, 2012: 125).

Seminer: Eğitim sisteminin problemlerini tespit etme, çözüm yolları arama, plan, program ve proje geliştirme, araştırma ve değerlendirme için yapılan ve sonucunda elde edilen bilgilerin tartışılarak gerekli mercilere sunulduğu programlardır (Gençtürk, 2014).

Yönetici: Okullarda görevli müdür ve müdür yardımcılarıdır.

Öğretmen: Okullarda öğrenmeyi sağlayan, etkinlikleri yöneten, öğrencilere rehberlik eden ve bu rolde kendine güveni tam olan bireylerdir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde genel olarak çalışmada kullanılan kavramlar açıklanmaktadır. Bu bağlamda hizmet içi eğitimin tanımı, işlev ve amaçları, türleri ve yöntemlerine yer verilmiş bu konular alt başlıklar şeklinde açıklanmıştır.

1.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Hizmet içi eğitim kavramı en genel şekliyle, bir organizasyonun mevcut personeli için alanlarındaki yeni buluş ve gelişimler hakkında bilgi vermek ve onları örgütteki daha üst kademelere hazırlamak için tasarlanan eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Okçabol, 1994). Türk Dil Kurumu'na göre ise, hizmet içi eğitim “çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2017).

Hizmet içi eğitim, “hizmet içi eğitimin üretilen mal ve hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini artırmayı, bireylere gerekli bilgi, beceri davranışları kazandırmayı amaçladığı belirtilerek sektör ayrımı yapılmaksızın tüzel ve özel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilerin eğitimidir” (Tanyeli, 1970: 9). Hizmet içi eğitim, kamu personelinin görevlerine yakınlığını artırmak, etkinliklerini yükseltmek ve ilerleyen günlerdeki görev ve yükümlülükleri için yetiştirmek amacıyla kurumların içinde ve dışında çalışma saatlerinde veya çalışma saatleri dışında uygulanan eğitim etkinlikleridir (Tutum, 1979: 26). Hizmet içi eğitim herhangi bir yerde çalışan bireylerin, işleri nedeni ile gereksinim duydukları yeterliliklere ulaşmaları için aldıkları eğitimidir (Başaran, 1994). Hizmet içi eğitim, “istihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü eğitim-öğretim faaliyetidir” (Aytaç, 2000: 66). Hizmet içi eğitim, sistemlerin verimli bir şekilde işletilmesi ve çalışanların kendilerini geliştirme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yapılan eğitim etkinliği şeklinde tanımlanmaktadır (Demirtaş ve Güneş,

2002). Hizmet içi eğitim, herhangi bir kurum ya da kuruluştta çalışanların kurumsal hedeflere ulaşması için eğitilmesidir (Demirtaş, 2010: 43).

Yukarıda verilen hizmet içi eğitim tanımlarının her biri hizmet içi eğitimi farklı şekillerde tanımlamaktadır ancak her birinde belirli ortak noktalar bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Hizmet içi eğitim, bir kurum ya da kuruluştta görev yapan bireylere yönelik yapılmaktadır.
2. Hizmet içi eğitim, çalışanların tutum, beceri ve bilgilerini hem kendi faydaları hem de kurum için geliştirmek ve değiştirmeyi amaçlamaktadır.
3. Hizmet içi eğitim, yalnızca çalışanların mesleki gelişimlerine yönelik değildir. Ayrıca, çalışanların sosyal ve psikolojik gereksinimlerini de karşılamaya yönelik olarak yapılmaktadır.

1.2. Hizmet İçi Eğitimin İşlevleri

Tüm meslek mensupları, işlerini çağın gereklerine uygun bir şekilde etkin olarak yapabilmek için sürekli eğitim görmek zorundadır ve bu nedenle çalışanların görevleri esnasında yetiştirilmesi için gereken hizmet içi eğitim verilmelidir.

Bu bağlamda hizmet içi eğitimin işlevleri şu şekilde sıralanabilmektedir (Başaran, 1985: 186; Aydın, 1993: 88; Açıkalin, 1999: 73):

1. Hizmet öncesi eğitim döneminde tam olarak kazanılmayan bilgi ve becerileri tamamlamak,
2. Zamanla meydana gelen mesleki ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmeleri için bireyleri eğitmek,
3. Çalışanların mesleklerini günün koşullarına uygun şekilde yapabilmelerini sağlamak,
4. Çalışanlara yalnız işiyle ilgili değil, kişisel olarak da gelişim desteği vermek,

5. Bireylerin değerler dizisini değiştirerek kalıcı eğitim etkinlikleri sunmak,
6. Eęitim ile birlikte birey ya da bireylerin duygu, dūřune ve deęerlerini de deęiřtirmek,
7. Psikolojik, sosyal, kūltūrel yōnden çalıřanları geliřtirerek iřteki verim ve etkinliklerini artırmak,
8. Būtūn bunlar sayesinde iř doyumunu artırarak çalıřanların moral ve motivasyonlarını yūkseltmek.

Özetle hizmet içi eğitim, kişilerin mesleğe girişlerinden başlayarak emekli olana kadar mesleği ile alakalı tutum, beceri ve bilgileri kazanması ve meydana gelen değişiklere uyum sağlamasına yōnelik etkinliklerinin tamamını kapsamakta dolayısıyla çalışanların morallerini yūkselterek iř tatmini ve motivasyonlarını artırmaktadır.

1.3. Hizmet İçi Eğitimin Amacı

Hizmet içi eęitimde genel olarak, hizmet ya da ūründe emek etkenine dūřen payın etkinlięini artırmak için bireylerin ihtiyaç duyduęu tutum, beceri ve bilginin kazandırılması amaçlanmaktadır (Tanyeli, 1970: 9). Hizmet içi eęitimin temel amaçları řu řekilde de sıralanabilmektedir (Sergiovanni ve Carver, 1973):

1. Çalışanların yeni değişim ve gelişmelere ayak uydurmalarını sağlayacak bilgi ve becerileri sunmak,
2. Mesleki kabiliyetlerini geliştirmeleri için çalışanlara fırsatlar sunmak,
3. Çalıřanların gūdū, davranıř, tutum, dūřune ve duygularını deęiřtirmek.

Hizmet içi eęitim, çalıřanlara gōrevleriyle alakalı kabiliyet ve becerilerini geliřtirmeye yarayacak beceri ve bilgilerin en gūncel hallerini sūrekli bir program ile verme fırsatı tanımaktadır. Çalıřanların hizmet ūncesi eęitim yetersizliklerinin giderilmesinde, sūrekli olması gereken eęitimin beklentilerinin karřılanmasında, sūreklilik iřlevinin kazandırılmasında, farklı kořulların getirdięi deęiřikliklere ayak

uydurulmasında, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin çalışana kazandırılmasında oldukça önemlidir.

Hizmet içi eğitimin amaçları sektörden sektöre, hatta kurumdan kuruma farklılık göstermektedir. MEB'e bağlı olan hizmet içi eğitimlerde genel olarak amaçlar şu şekilde sıralanabilmektedir (MEB, 1988: 35):

1. Çalışanların mesleklere uyumunu sağlamak ve verimliliği artırmak,
2. Çalışanları bir sonraki görevlerine hazırlamak ve şimdikinden fazla sorumluluk görevini almaya yönlendirmek,
3. Çalışanlarını isteklendirme ve kendilerine güvenlerini yükseltmek,
4. Çalışanların tutumlarına pozitif bir yön vermek,
5. Çalışanların yetenek ve istidatlarını geliştirmek,
6. Kuruma somut faydalar sağlamak,
7. Hizmet öncesi eğitim ile işe başlayan çalışanların kuruma ayak uydurmasını sağlamak,
8. Mesleki yeterlilik bakımından hizmet öncesinde alınan eğitimden kaynaklı yetersizlikleri ortadan kaldırmak,
9. Çalışanların mesleki anlayış ve yeterliliklerini artırmak,
10. Kabiliyetli ve istekli çalışanların, mesleklerinde yükselmesini sağlamak,
11. Farklı eğitim dalları için yan geçişleri yapacak eğitimleri tamamlamak,
12. Eğitime ait temel prensip ve yöntemleri uygulamada farklılığı önlemek,
13. Eğitim sisteminin değişip gelişmesinde yardımcı olmak.

Özetle, hizmet içi eğitimin amacı Milli Eğitim Bakanlığı bağlamında bilimin, teknolojinin ve ekonominin gelişmesi ile her geçen gün yenilenen değişiklikleri öğretmen ve yöneticilere sunarak bu çalışanlara "Türk Milli Eğitim Sistemi'nin", okulların, derslerin hedeflerini bir bütün şeklinde öğretme ve yorumlamada ortak bir görüş kazandırmak ve uygulamadaki farklılıkların önüne geçmektir.

1.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim, ilgili kurum ve kuruluşların amaçlarına, çalıştırdığı personel sayısına, büyüklüğüne, çalışanlardan beklentilerine, hizmet içi eğitim için ayırdığı kaynak ve imkânlarla ve çalışanların bu eğitime hazır bulunuşluklarına göre değişiklik gösterebilmektedir.

Hizmet içi eğitim çeşitli şekillerde sınıflandırılmakta olup, şu şekilde sıralanabilmektedir (Taymaz, 1981: 62-63):

1. Uygulandığı yere göre
 - a. İş başı hizmet içi eğitim
 - b. İş dışı hizmet içi eğitim
2. Amaçlarına göre
 - a. Yükseltme eğitimi
 - b. Değiştirme eğitimi
 - c. Geliştirme eğitimi
 - d. Uyarlama eğitimi
3. İstihdam durumuna göre
 - a. Kuruma yeni giren personel için hazırlanan hizmet içi eğitim
 - i. Yönlendirme eğitimi, uygulama eğitimi, temel eğitim, alıştırma eğitimi, işe yöneltme eğitimi, alıştırma eğitimi, adaylık eğitimi
 - b. Çalışmakta olan personel için hazırlanan hizmet içi eğitim
 - i. Bilgi tazeleme eğitimi, değişikliklere uyarlama eğitimi, meslekte geliştirme eğitimi, tekrarlama eğitimi, yeniden eğitim, yeniliklere uyarlama eğitimi, verimliliği artırma eğitimi
 - c. Görev değişikliği yapacak olan personel için hizmet içi eğitim
 - i. Meslek eğitimi, ileri eğitim, ihtisas eğitimi
 - d. Üst kademelere yükseltilecek personel için hizmet içi eğitim
 - i. Müfettişler ve denetçiler eğitimi, orta kademe yöneticiler eğitimi, ilk kademe yöneticiler eğitimi

- e. Özel ihtisas veya yabancı dil öğrenimi görecek personel için hizmet içi eğitim
 - i. Yabancı dil program ve kursları ile hem yurt içi hem de dışında özel eğitimler

Bu sınıflandırmanın yanı sıra Kalkandelen (1979: 39-44) hizmet içi eğitim türlerini üst derece görevlere hazırlama eğitimi, bilgi tazeleme eğitimi, değişikliklere uyarlama eğitimi, alıştırma eğitimi, çevre ve kadro gereklerine uyarlama eğitimi şeklinde sınıflandırmaktadır.

Bu çalışmada ele alınan hizmet içi eğitim ise, Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim uygulamalarıdır. Milli Eğitim Bakanlığına göre hizmet içi eğitim, alan değiştirme eğitimi, yükseltme eğitimi, geliştirme eğitimi ve stajyerlik eğitimi şeklinde sınıflandırılmaktadır. Buna göre kurumlar arasında personel değişikliği için yeni alana personel yetiştirilen hizmet içi eğitim alan değiştirme eğitimi, kurum içerisinde üst kademelere çıkacak olan bireylere yapılan hizmet içi eğitim, yükseltme eğitimi, mesleğe asaleten atanmış bireylere yapılan ve eksiklikleri gideren eğitime geliştirme eğitimi ve yeni göreve başlamış bireylere uygulanan eğitime ise stajyerlik eğitimi adı verilmektedir (MEB; 1988: 49).

1.5. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Hizmet içi eğitimde bireylere daha iyi hizmet verilebilmesi için çalışanlara gereken bilgi, beceri ve tutum verilmektedir. Bunun yapılması için hangi yöntemlerin kullanılacağı da oldukça önemlidir. Çünkü seçilen yönteme göre program başarılı ya da başarısız olabilmektedir. Seçilen yöntemin ihtiyaca cevap verecek, amaca hizmet edecek ve uluslararası eğitim standartlarına ulaşılmasını sağlayacak nitelikte olması gerekmektedir. Yöntemin, aynı zamanda içinde bulunulan koşullara da uygulanabilir olması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim yöntemleri genel olarak iki kategoriye ayrılabilir:

(a) Okul sonrası eğitim oturumları, yaz atölyeleri, konferanslar, istişareler veya mezuniyet kursları da dâhil olmak üzere hizmet içi eğitim programlarının geleneksel sitesi,

(b) Meslektaşların ziyaretleri, çevrimiçi mesleki gelişim araçları, öğretmen merkezleri, kritik arkadaşlar olarak sınıflandırılabilir (Ball ve Cohen, 1996; Fishman, Marx, Best ve Tal, 2003; Lieberman, 1996).

Başka bir bakış açısına göre Lieberman (1996) öğretmen gelişimi için yapılacak etkinlikleri ikiye ayırmaktadır;

(a) Sınıf öğretmenliği bazında sunulan hizmet içi eğitim programları ve bu programların etkinliği,

(b) Öğretmen geliştirme faaliyetlerinin öğrenci merkezli pedagojiyle olan bağları olan doğrudan öğretim olarak tanımlanabilen daha resmi bir doğada verilen hizmet içi etkinlikler.

Program türlerinin bu iki sınıflandırması, hizmet içi eğitim programlarının olası süreleri, çizelgesi ve öğretim yöntemleri hakkında ipucu vermektedir. Bu bağlamda, hizmet içi öğretmen eğitiminin baskın modu halen eski öğretmen eğitimidir. Eğitim programlarının modellenmesinde kullanılan form türleri ne olursa olsun, araştırmacılar nitelikli bir modelin belli yönlerini tespit etmişlerdir.

Vukelich ve Wrenn (1999) etkili, hizmet içi eğitim programlarının öğretmen ihtiyaçlarına odaklanması gerektiğini belirtmektedir. Buna göre ihtiyaçlara ilişkin koşullar şu şekildedir:

1. Sürdürülebilir olmak,
2. Öğretmenleri etkin bir şekilde davet etmek,
3. Öğretmenlere katılım için davette bulunmak,
4. Öğretmenlere işbirlikçi ilişkiler kurmaları için yardımcı olmak,

5. Öğretmenleri öğretimlerine yansıtmaya motive etmek.

Bu bağlamda hizmet içi eğitim programlarının öğretmen ihtiyaçlarına odaklanmasına ilişkin koşullar, sürdürülebilir olmaları, öğretmenleri etkin şekilde davet etmesi ve katılımında bulunmalarını sağlaması, işbirlikçi ilişkiler kurmaları için öğretmenlere yardımcı olma ve öğretimlerine bu öğrendiklerini yansıtmaya motive etme şeklinde sıralanabilmektedir.

Bu koşullara ek olarak yüksek kaliteli mesleki gelişim programlarının 6 önemli unsuru olduğu söylenebilmektedir. Bu unsurlar (Desimone, Porter, Garet, Yoon ve Birman, 2002):

1. Mesleki gelişim türü
2. Süre
3. Toplu katılım
4. Aktif öğrenme
5. Tutarlılık
6. İçerik odaklı olma şeklinde sınıflandırılabilir.

Little (1988), iş birliğini mümkün kılacak, ortak katılımı gerektirecek, bilgi, beceri ve güven gelişimini destekleyecek, profesyonellik ve meslektaşlıkla uyumlu olmasını sağlayacak etkili bir mesleki gelişim programının benzer özelliklerini ortaya koymaktadır. Buna karşılık, öğretmenler için birçok fırsat sunan toplu katılım ve iş birliği, fikir tartışması, sorunlar, kavramlar ve beceriler hakkında deneyimlerin paylaşılması, müfredat, öğretim, hedefler, yöntemler ve sorunların ortak bir anlayışının geliştirilmesi gibi yöntemler de (Guskey,2003; Loucks-Horsley ve Matsumoto, 1999) hizmet içi öğretmen eğitimine ilgi uyandırmaktadır.

Ball ve Cohen (1996)'a göre, uzun vadeli destek, öğretmenlerin kendi sınıflarında yönlendirilmesi ve meslektaşlarıyla devam eden etkileşimleri etkili bir mesleki gelişim modeli tasarlanmanın temel özelliklerinden bazılarıdır. Öte yandan, Cohen, Raudenbush ve Ball (2003), etkinliğini sağlamak için akademik görevler, öğretim materyalleri, öğretim yöntemleri ve öğrencinin sonucuyla ilgili iyi tanımlanmış ve açıkça belirtilen programlara ihtiyaç olduğuna dikkat çekmektedir.

1.6. Öğretmen, Yönetici ve Hizmet İçi Eğitim İlişkisi

Öğretmen ve yöneticilerin rolü modern eğitim sistemi yaklaşımıyla değişmiş, farklı bir görünüm kazanmıştır (Ersoy, 1996: 24). Buna göre öğretmenler ve yöneticiler salt bir bilgi kaynağı değil; aynı zamanda öğreten, danışmanlık hizmeti sunan, rehberlik eden, sorun çözebilen, teknoloji ile barışık, topluma örnek olabilecek tutum ve davranışlar sergileyen, öğrenci ile çok yakın sıcak ilişkiler kurabilen, okuldaki tüm teknik imkânlardan faydalanarak öğrencilere aktif bir ortam sunabilen kişiler konumundadırlar (Oktay 1998: 27).

Öğretmen ve yöneticilerin tüm bu sayılan özellikleri bünyesinde taşıyabilmeleri için profesyonel bir hizmet içi eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. Bu durumda hem hizmet içi eğitimin hem de hizmet öncesinde alınan eğitimin uygulamada sorunlara yol açmaması ve bir bütünlük arz etmesi beklenmekte ve böylece başarılı nesiller yetiştirilmesi için bir adım atılmış olmaktadır (Saban, 2000: 309).

Öğretmen ve yöneticilere yönelik hizmet içi eğitimde; eğitimin amaçları doğrultusunda öğrencilere amaçlanan eğitimin sunulması için gereken mesleki eğitim verilmelidir. Öğretmenlere ve yöneticilere bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların kazandırılabilmesi için sürecin en mükemmel şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Öğretmen ve yöneticilere yönelik hizmet içi eğitimin temel amacı küreselleşen yeni dünyada öğretmen, yönetici ve öğrencileri modern eğitim sistemi konusunda bilgilendirmek, öğretmen, yönetici ve öğrencilere gereken bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktır (Aytaç, 2000.67). Bu bağlamda OECD'ye göre öğretmen ve yöneticilere verilen hizmet içi eğitimin bazı hedefleri bulunmaktadır. Bu hedefler aşağıda belirtilmiştir:

1. Okul personelinin iş performansını artırmak/geliştirmek,
2. Öğretmenlerin ve yöneticilerin görev bilincini artırmak,
3. Öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleğe yönelik bilgisini artırmak, onları anlamak ve profesyonel bir zeminde görev yapabilmelerine ilişkin koşullar konusunda bilgi vermek,

4. Öğretmenleri ve yöneticileri kültürel açıdan beslemek, genel eğitimine katkı sunmak,
5. Öğretmen ve yöneticilerin kariyer gelişimi için deneyim ve tecrübe katmak (OECD, 1982).

Özetle; Hizmet içi eğitim temelinde öğretmenlerin ve yöneticilerin etkin bir biçimde çalışmalarını sağlamak ve meslek bilgilerini geliştirmek aynı zamanda kültürel seviyelerini arttırıp kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak yatmaktadır. (Seferoğlu, 2005: 84).

Bunun yanında öğretmenlerin bilimsel bakış açısı kazanmaları için eğitsel ve bireysel yeterliliklerinin artırılması, mesleki doyumun gerçekleşmesi, performanslarının geliştirilmesi, öğretimin genel ve özel amaçlarının geliştirilmesi, kullanılan eğitim-öğretim materyallerinin geliştirilmesi ve öğretim şartlarının/atmosferinin en verimli katkı sunacak şekilde iyileştirilmesi hizmet içi eğitimin temel hedefleri arasında sayılmaktadır (Şen, 2003: 113).

1.7. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Açıkel (1985) “Hizmet İçi Eğitim ve MEB’deki Uygulaması” isimli araştırmasında, hizmet içi eğitimin tanımı, tarihi gelişimi, aşamalarını ele almış ve MEB’deki hizmet içi eğitim etkinliklerinin dökümünü vererek bunları değerlendirmiştir.

Erçetin (1991) tarafından yapılan “Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları” adlı çalışmada 124 kamu ve özel kuruluştaki yapılan araştırmanın sonuçları değerlendirilmiş, hizmet içi eğitim konusunda kamu ve özel sektörün önemli bir kısmında bazı engellerinin olduğu, engellerin yüzde yetmişinin üst yönetici ve eğitim yöneticilerinden kaynaklandığı, bu engellerin etki derecesi ve kaynaklarının kamu ve özel sektörde benzerlik gösterdiği, her iki sektörde de üst yöneticilerin eğitimine ilişkin olumlu bir tutuma sahip oldukları, hizmet içi eğitim engellerini aşmakta ve etkinliğini artırmakta eyleme dönüştürülmemiş olumlu tutumlara sahip oldukları belirlenmiştir.

Şahin (1996), “MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar” isimli araştırmasında, 1992’de hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan ilköğretim kurumlarında görevli öğretmen, yönetici ve müfettişlerinin görüşlerine başvurmuştur. Araştırmaya göre hizmet içi eğitim ile ilgili sorunlar, öğretim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, eğitimcilerin yeterlilikleriyle ilgili sorunlar, eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yönetiminde karşılaşılan sorunlar, kursiyerlerin seçiminde karşılaşılan sorunlar ve eğitim ihtiyacının saptanmasında karşılaşılan sorunlar şeklinde belirlenmiş ve bu sorunlara çözüm önerileri sunulmuştur.

Gürşimsek ve diğerleri (1997) yaptıkları çalışmalarında hizmet içi eğitim yoluyla öğretmenlerin akademik bilgilerinin artırılması, hizmet içi programların ve konuların çeşitlendirilmesi ve zenginleştirilmesi, programların sürekliliğinin sağlanması, binaların ve materyallerin desteklenmesiyle ilgili tartışmış ve bazı sonuçlara varmışlardır.

Eksi (2001), okul müdürlerinin hizmet içi ihtiyaçlarını belirlemeyi ve öncelikle kadın müdürlerin daha sonra da erkek müdürlerin hizmet içi eēitime, ihtiyaç duyma düzeylerini ve farklılıklarını belirlemeyi amaçladığı çalışmasında, müdürlerin kıdem ve farklı okul türlerinde görev yapmaları nedeniyle müdürlerin hizmet içi eēitim ihtiyaçlarında önemli bir farklılık saptamamıştır.

Yalın (2001), "Hizmet içi Eēitim Programlarının Sorunları ve Sınırlamaları" isimli çalışmasında Milli Eēitim Bakanlığı okullarında hizmet içi eēitim faaliyetlerinin sorunlarını saptamayı amaçlamış ve çalışmanın sonunda bu sorunların "kalabalık sınıflar, ders malzemelerinin olmaması, hazırlıksız yetersiz eēitmenler, eēitim faaliyeti için temiz alan olmayışı, gerekli ğretim takımı eksikliği, katılımcı gruplamasının yokluēu, süre yetersizliği ve uygun olmayan yer" olduēunu belirlemişlerdir. Ayrıca çalışmalarında buna paralel olarak, hizmet içi eēitim programlarının geleceēi konusunda şu önerilerde bulunmuştur:

1. Hizmet içi eēitim programları, katılımcıların ihtiyaçları doērultusunda sistematik ve planlı bir şekilde geliştirilmelidir.
2. Katılımcılar, hizmet içi eēitim programları için programın ihtiyaç ve hedeflerine göre seçilmeli ve üretken bir ğretim / öğrenme ortamı saēlamak için düzeylerine göre gruplandırılmalıdır.
3. Hizmet içi eēitim faaliyetleri ve materyalleri, katılımcıların öğretme / öğrenme sürecine aktif katılımını arttırmak ve anlamlı ve amaçlı bir öğrenme saēlamak için tasarlanmalıdır.
4. Programların yeri, eēitim masrafı ile ilgili basit endişeler yerine, maliyet / etki analizi temel alınarak seçilmelidir.
5. Hizmet içi eēitim programının her biri sistematik olarak deēerlendirilmeli ve deēerlendirme doēru ve objektif verilere dayanmalıdır.
6. Öğretmenler hem konusundaki uzmanlıklarını hem de ğretim yöntemleri için bilgi ve becerilerini göz önüne alarak atanmalıdır.

Özer (2004) yaptığı çalışmada öğretmen seçimi bakımından hizmet içi eğitim programlarında bir takım örgütsel sorunların olduğu sonucuna varmış, öğretmenlerin motive edici faktörleri ve okul müdürlerinin öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine yönelik olumsuz tutumlarının söz konusu olduğunu belirtmiştir.

Gönen ve Kocakaya (2005), yaptıkları çalışmada katılımcıların çoğunun hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirtmesine rağmen, katılan hizmet dışı öğretimin miktarı beklenenden az olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuda Millî Eğitim Bakanlığı tarafından verilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin niteliğinin ve niceliğinin yetersiz olduğunu tespit etmişlerdir.

Çatmalı (2006) "Eğitim Geleceği" adlı programda hizmet içi eğitim sorunlarını araştırmış ve sonuçlar, program başlamadan önce ihtiyaç analizi eksikliğinin ve hizmet içi eğitim programının çok kapsamlı olduğunu göstermiştir.

Öztürk (2008) yaptığı çalışmada, acemi öğretmenlerin iş yükü, sosyal statü kimliği, denetçi ve sınıf yönetimi bağlamındaki zorluklarla yüzleşmesi gerektiğini saptamıştır. Ayrıca yaptığı çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyet, öğretim deneyimi, konu alanı, öğretim sertifikası programı, eğitim düzeyi, okul büyüklüğü ve yerleşim alanı gibi değişkenlere göre çeşitlilik göstermesi sonucuna varmıştır.

Ereş ve Üstün (2009) Amasya illerinin merkezinde faaliyet gösteren ilköğretim okullarında 180 öğretmen ile bir araştırma yapmışlar ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan personelin başarı ve performanslarının izlenmesi yolu ile analiz gerçekleştirmişlerdir. Hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi, ilköğretim okullarının öğretmenleri hizmet içi eğitimlerinin gerekliliğini düşünmüşler ancak hizmet içi eğitim uygulamalarının etkili olmadığını öne sürmüşlerdir. Yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Özdemir (2009) yaptığı çalışmada Türkiye'de hizmet içi eğitimin başarılı olmadığını öne sürmüş ve bu başarısızlıkları zayıf planlama ve organizasyon, dersler, sınıfta bilgi kullanımını ya da uygun uygulamayı vurgulamak yerine, bilginin

yaygınlaştırılması üzerine odaklanmama, etkin öğretim tekniklerinin kullanılmaması, belirsiz ders hedeflerinin ağırlıkta olması, personelin sorumluluklarının açık olmaması, modelleme eksikliği, hizmet içi eğitimlerin dikkatle seçilmemesi şeklinde sıralamıştır.

Altun ve Gök (2010), öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya yönelik öğretmen yetiştirme programı üzerinde çalışmışlardır. Araştırmacılar, Ankara'daki 131 öğretmen ile yapılan toplu durum analizini kullanarak, hizmet içi eğitimin önemli özelliklerinin (en önemliden en azından) “eğitim yapıldığında”, “eğitimin yeri”, “eğitim veren”, “eğitim yöntemi” ve “eğitim konusunu” kapsayacak biçimde ele almışlardır. Belirlenen özelliklerin önem sırası, cinsiyet ve öğretme tecrübesine göre değişiklik göstermiştir. Erkek öğretmenler “eğitim zamanını” en önemli unsur olarak belirtirken, kadın öğretmenler "eğitimin bulunduğu yeri" tercih etmişlerdir. Öte yandan, daha az tecrübeli öğretmenler “eğitim zamanına” en fazla önemi verirken, daha tecrübeli öğretmenler “eğitimin bulunduğu yeri” tercih etmişlerdir. Araştırmanın bulguları hem acemi hem de tecrübeli hem eğitim fakültesi hem de öğretim fakültesi dışından mezun olan ve müfredat değişikliğine maruz kalan öğretmenlerin uygun ek desteğe ihtiyaç olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca çalışmanın bulguları doğrultusunda farklı özelliklere sahip öğretmenin hizmet içi eğitim programlarının biçimi hakkında farklı tercihlere sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı (ITD), 2011’de bir SWOT (güçlü, zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler) analizi yapmıştır ve kurumun zayıf yönlerinin “ihtiyaç değerlendirmesi yetersizliği ve takip eksikliği” olduğu sonucuna varmıştır.

Sonuç olarak Hizmet İçi Uygulamalarına yönelik yurt içi literatürü taradığımızda hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin sorunların genellikle yönetici kaynaklı olduğu, söz konusu sorunların gerek kamu gerek özel sektörde benzerlikler gösterdiği, öğretim programlarının hazırlanmasında bir takım eksiklikler olduğu, süresel, mekânsal, eğitimci yeterlilikleri ile ilgili sorunların yaşandığı, özellikle kursiyer seçiminde adaletsizlik olduğu, yaşanan sorunlarda bölgesel farklılıklar ve cinsiyet faktörünün öne çıktığı, programlar öncesi ihtiyaç analizlerinin ve program

sonrası gerekli takibinin yapılmadığı dolayısıyla programların amacına hizmet edemediği sonuçlarına ulaşmıştır. Ayrıca yapılan yurt içi çalışmaları incelediğimizde hizmet içi eğitim tasarımı ve yöntemleri için çeşitli yaklaşımlar ve teoriler bulunduğu ve Türk hizmet içi eğitim uygulamalarının halen birçok önemli özelliği içermediği ve bu konudaki çalışmaların yetersiz kaldığı görülmüştür. Yapılan bu çalışmalar ışığında hizmet içi eğitim uygulamalarına yön vermek etkili ve verimli olacaktır.

1.8. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Garton ve Chung (1997) tarafından Missouri'de yapılan araştırmada, öğretmenlerin yerel / devlet yöneticileri için raporlar hazırladıkları, öğrencileri motive edip, etkili bir halkla ilişkiler programı geliştirdikleri, yeterlik ödülü başvurularını hazırladıkları, bilimsel materyalleri müfredatta birleştirdikleri, yerel bir danışma komitesinden yararlanacakları, sınıfta bilgisayar ortamında öğretme, öğrencileri denetleme ve deneylerle öğretim imkanına sahip olunacağı belirtilmiştir.

Botello ve Glasman (1999), Okul gelişimi için öğretmen hizmet içi eğitim boyutlarını inceledikleri çalışmada ilköğretim okul müdürlerinin öğretmen hizmet içi etkinliklerindeki rolü ile yöneticilerin hizmet içi eğitimde ne gibi ilkeler edinmiş olduklarını ve dersanelerde öğretmen takip faaliyetleri ile ilgili olarak ilkelerin neler olduğunu saptamış ve görüşme ve gözlem tekniklerini kullanarak, okul gelişimine yönelik başarılı çabaları yansıtan ilişkileri ortaya koymuşlardır.

San (1999) yaptığı çalışmada birinci, ikinci ve üçüncü sınıf Japon başlangıç öğretmenlerinin ilköğretim ile ortaöğretim öğretmenleri ile ilgili algılarını araştırmıştır. Hiroşima eyaletinin ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinden 657'sinin tamamına, ilk eğitimlerinin öğretim bilgi, beceri ve tutumlarını ne ölçüde geliştirdikleri sorulmuştur. 304 öğretmenden yanıt alınan çalışmada ortalama derecelendirme analizi yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda daha yüksek puanların hem mesleki deneyimin niteliği hem de uzunluğu ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Birman (2000), federal hükümet desteğiyle bir mesleki gelişim programına katılan 1000'den fazla öğretmene ölçek uyguladıktan sonra, çalışma grupları, öğretmen ağı, araştırma projesi ve öğretmen kaynakları merkezi gibi yeni reform türünde hizmet içi eğitim etkinliklerinin daha etkin olduklarını keşfetmişlerdir. Ayrıca çalışmada daha odaklı, tutarlı ve aktif öğrenmeyi kolaylaştırmak amacıyla hizmet içi etkinliklerinin artırılması gerektiği de ifade edilmiştir.

Bliss ve Bliss (2003), ilköğretim öğretmen adaylarının eğitim teknolojisi için özel olarak tasarlanmış mesleki gelişim düzeyini ve mesleki gelişim derecesini değerlendirmek ve mesleki gelişim girişimlerinin okul bölgelerindeki etkinliği ile ilgili ilköğretim öğretmenlerinin algılarını ölçmek için yaptıkları çalışmada, Oklahoma'da bulunan 20 ilköğretim öğretmeni üzerinde analiz yapmışlardır. Verilerin analizine dayanılarak, öğretmenlerin %68'i okullarını etkili profesyonel gelişim programlarını desteklediğini ve uyguladığını kabul ettikleri bu çalışmada ayrıca Öğretmenlerin %75'inden fazlası mesleki gelişimin artık okul yılının belirli bir gününde gerçekleşen bir olay olarak görülemeyeceğini kabul etmişlerdir. Bununla birlikte, öğretmenlerin %70'i okul yılı boyunca eğitimli teknolojik mesleki gelişim faaliyetlerinde 5 saat veya daha azını geçirdiklerini öne sürmüş ve ilköğretim öğretmenlerinin yalnızca üçte biri (%33), eğitim teknolojisinin uyumunu kendi okul bölgelerinde idari bir öncelik olduğunu kabul etmiştir.

Fok, Chan, Sin, Hg ve Yeung (2005) yaptıkları çalışmada Hong Kong'da hizmet içi eğitimi incelemiş ve öğretmenlerin yenilikçi öğretim teknikleri, okul tabanlı müfredat geliştirme, benlik geliştirme, program adaptasyonu konularında hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna varmıştır.

Saiti ve Saitis, öğretmenlerin mesleki gelişiminde 'tam gün eğitim –öğretim veren' okullarda çalışan öğretmenlerin eğitim etkinliğinin öğretmen algılarını ve eğitim politikası üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yaptıkları araştırmalarında, deneysel bir araştırmadan yola çıkılarak, hizmet içi öğretmen yetiştirme konusundaki son eğitim reformlarının, öğretmenlerin ilerlemesine ve dolayısıyla tam günlük okullarda öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını karşılamadaki etkisini araştırmışlardır. Bunun sonucunda Yunan okul idaresinin sunduğu teşvik ve motivasyon eksikliğinin, Yunan okul öğretmenlerinin hizmet içi eğitimde bulunamamasına bağlı olduğunu ve

sonucun buna bađlı olarak, uygun bilgi ve dűşűnme becerisine sahip olmayan ilave műfredat etkinliđi sunan tam gűnlűk okullarda űđretmenler için olumlu olmadıđını belirtmiřlerdir. Bu nedenle, Yunanistan'daki űđretmenlerin hizmet içi eđitiminin Milli Eđitim Bakanlıđı tarafından dikkatli bir řekilde yeniden gűzden geçirilmesini gerektiđini belirterek, tűm okullarda (her tűrde), okul ortamında dođal olarak oluřan sosyal, teknolojik ve akademik deđiřikliklere daha kolay uyum sađlayan, eđitimi űđretim elemanları ve űđretmenlerin gerekliliđini vurgulamıřlardır.

Karagiorgi ve Symeou (2007) yaptıkları çalıřmada Gűney Kıbrıs'taki űđretmenlerin űncelikle űđrenci hazırbulunuřluđu, bilgisayar ve bilgi teknikleri, űđretimde yeni teknikler ve yűntemler, eđitim reformları ve mevcut eđitim programlarıyla ilgili eđitimiye ihtiyaç duyduđunu belirtmiřtir.

Sonuç olarak hizmet içi eđitim uygulamalarına yűnelik yurt dıřı çalıřmaları incelediđimizde; mesleki geliřimin bir sonuç deđil bir sűre olduđu, profesyonel geliřim programlarının ve eđitim teknolojilerinin yűnetici ve űđretmenlerce desteklendiđi, űđretmen ve yűneticilerin eđitim ihtiyaçlarının yenilikçi űđretim teknikleri, benlik ve kiřisel deneyim geliřtirme, okul tabanlı műfredat geliřtirme, adaptasyon sűreci olduđu, mesleki deneyimin uzun bir sűrece yayıldıđı gűrűř ve sonuçlarına ulařılmıřtır. Yapılan çalıřmalarda okul idaresinin hizmet içi eđitim uygulamalarına yűnelik teřvik ve motivasyon eksikliđi, cođrafi ve bűlgesel farklılıklar nedeniyle ,gűncel bilimsel ve teknolojik geliřmelerin yakından takip edilmesi ile eđitim programlarının gűncellenmesi gerektiđi de űne çıkan unsurlar olarak dikkat çekmektedir.

Hizmet içi eđitim uygulamalarına yűnelik yurt dıřı literatűrű genel hatları ile incelediđimizde hizmet içi eđitim tasarımı, yűntemleri ve uygulamaları bađlamında çeřitli yaklařımlar ve teoriler bulunmakla birlikte, yurtdıřında uygulanan hizmet içi eđitim uygulamaları halen birçok űnemli űzelliđi içermemiř ve bu konuda yapılan çalıřmalar yetersiz kalmıřtır. Gerek deđiřim, gerek bilimsel ve gerekse de teknolojik geliřmelerin ıřıđında űzellikle hizmet içi eđitim uygulamalarına iliřkin çalıřmalar çeřitlendirilmeli, hızlandırılmalı ve sahaya inilerek problemin ana kaynađı çok yűnlű arařtırılmalıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde çalışmada kullanılan yönteme ait bilgiler verilmiştir. Çalışmanın yöntemi başlığı altında araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, verilerin toplanma yöntemi, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması üzerinde durulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilkokullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin farklılıklarını belirlemeye yönelik olduğundan betimsel tarama modeline uygundur. Çalışmada Keçiören İlçesinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşlerini belirlemek ve bu görüşleri analiz etmek amaçlanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Türkiye’de Ankara’nın Keçiören İlçe merkezinde 2016-2017 eğitim öğretim yılında 54 ilkokulda aktif olarak görev yapan 2376 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise 2016-2017 eğitim öğretim yılında Keçiören İlçe merkezindeki 18 ilkokulda aktif olarak görev yapan 450 öğretmen ve yönetici oluşturmaktadır. Bu çalışmada amaca yönelik seçkisiz olmayan örnekleme yöntemi kullanılmış olup; her bir katılımcının aynı olasılıkla çalışmaya dâhil olması amaçlanmıştır.

2.2.1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet, branş, eğitim durumu, kıdem ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Bazı Değişkenlere Göre Dağılımı

| Değişken | | 1 | 2 | 3 | 4 | Toplam |
|---------------------------|---|-----|-----|-----|-----|--------|
| Cinsiyet | n | 200 | 250 | | | 450 |
| | % | 44% | 56% | | | 100 |
| Görev | n | 110 | 199 | 141 | | 450 |
| | % | 24% | 44% | 31% | | 100 |
| Kıdem | n | 189 | 110 | 61 | 90 | 450 |
| | % | 42% | 24% | 14% | 20% | 100 |
| Eğitim | n | 71 | 182 | 107 | 90 | 450 |
| | % | 16% | 40% | 24% | 20% | 100 |
| Programa Katılıma Sıklığı | n | 194 | 141 | 115 | | 450 |
| | % | 43% | 31% | 26% | | 100 |

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırma örneklemini %56’sını (n = 250) erkek, %44’ünü (n = 200) kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Katılımcıların %21’i yönetici, %44’ünü sınıf öğretmenleri ve %31’i branş öğretmenleridir. Kişilerin %42’si 1-5 yıl arası, %24’ü 6-10 yıl arası, %14’ü 11-20 yıl

arası (n=61), %20'si 21 yıl ve üzeri süre ile görev yapmaktadır. %40'ı eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin, %24'ü fen ve edebiyat fakültesi, %16'sı eğitim enstitüsü/eğitim yüksekokulu mezunudur. Öğretmenlerin %43'ü 1-5 defa, %31'i 6-10 defa, %26'sı 11 ve üzeri kez programlara katılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak gerekli izinler dâhilinde Uçar'ın 2005 yılında yaptığı çalışma olan “ İlköğretim Okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Uygulamalarına İlişkin görüşleri (Van İli Örneği) ” isimli tezinde kullandığı MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Yrd. Doç. Dr. Rezzan Uçar'dan mail ortamında izin alınarak uygulanan ölçek, araştırma ile ilgili gerekli literatürün incelenip taranması, ilgili literatürdeki benzer ve farklı yönlerin bulunması ile uzman görüşlerinden yararlanılarak hazırlanmıştır. Ölçek hazırlanırken ilk aşamada ölçek 40 madde olarak tasarlanmış fakat gerekli geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinden sonra ölçek 26 madde olarak düzenlenmiştir. Gerekli yasal izinlerin alınması sırasında ölçeğin madde sayısı Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yapılan kontrollerde 23 maddeye düşürülmüştür. Dolayısıyla ölçek 23 madde halinde Keçiören ilçe merkezinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere uygulanmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik sorular bulunmaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde bulunan soru gruplarının geçerlilik ve güvenilirliği cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak ölçülmüştür.

Buna göre ikinci bölümde bulunan soru gruplarının iç tutarlılık katsayısı $\alpha=0.862$ olup ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğu anlamına gelmektedir. İç tutarlılık katsayıları Ek-1'de sunulmuştur.

2.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 21 paket programı aracılığıyla istatistikî test ve analizler uygulanarak çözümlenmiştir. Çözümlenen veriler söz konusu istatistiksel test ve analizlerin bilimsel gerekleri doğrultusunda değerlendirilerek raporlanmıştır.

Bağımsız Örneklemeler T-Testi: İki aritmetik ortalama arasındaki farkın manidarlığını test etmede kullanılan parametrik bir analizdir. Bu çalışmada da veriler bağımsız örneklemeler t testi ile analiz edilmiştir.

Tek Yönlü Varyans Analizi: İki ya da daha fazla ortalama arasında fark olup olmadığı ile ilgili önermeyi test etmek amacıyla kullanılan parametrik bir testtir. Çalışmamızda tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır.

Tek Yönlü Varyans Analizi t testi ile yalnız iki grup arasındaki benzerlik ve farklılıkları incelemek mümkündür. Yani alan dardır. Fakat genellikle çoğu araştırmada iki ve ikiden fazla kümenin incelenmesi de gerekebilir. Dolayısıyla iki veya ikiden fazla grubun karşılıklı olarak aynı anda incelenmesinin gerektiği hallerde t testi tek başına amaca uygun sonuç vermeyebilir. Böyle durumlar ve sorunsallar için yeni ve amaca yönelik farklı analiz metotları geliştirilmiştir. Bilimsel çalışmalarda çok sayıdaki kümelerin herhangi bir zaman diliminde farklılık ve benzerliklerini saptamak amacıyla geliştirilen testler arasında en sık başvuru alan ve etkili olan yöntem tek yönlü varyans analizidir. Tek yönlü varyans analizinin olmazsa olmaz en önemli şartı her kümenin ya da grubun evrenden tesadüfi olarak belirlenmiş örneklem olmasıdır (Kalaycı, 2010).

BÖLÜM III

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerini çözümlmek amacıyla yapılan istatistiki işlemlere ve bu işlemler sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

3.1.1. Öğretmen ve Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim ile ilgili görüşlerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen ve Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

| | n | \bar{x} | ss | Min | Maks |
|---|-----|-----------|----|-----|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | 450 | 4 | 1 | 1 | 5 |
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | 450 | 3 | 1 | 1 | 5 |
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | 450 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | 450 | 3 | 2 | 0 | 5 |

Kişilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliiği konusundaki ortalaması 4'tür. Buna göre hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekli olduğu düşünülmektedir. Kişilerin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği konusundaki ortalaması 3'tür. Buna göre hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği orta düzeydedir. Kişilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği konusundaki ortalaması 2'dir. Buna göre hizmet içi eğitim uygulamalarının etkili olmadığı düşünülmektedir. Kişilerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar konusundaki ortalaması 3'tür. Buna göre hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar orta düzeydedir.

3.1.2. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre T-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | t | p |
|---|----------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | Kadın | 2.15 | 0.03 |
| | Erkek | | |
| Bir kurum personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | Kadın | 2.49 | 0.01 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | Kadın | 2.34 | 0.01 |
| | Erkek | | |
| Hizmet için eğitim çağımızın bir gereğidir. | Kadın | 1.64 | 0.10 |
| | Erkek | | |
| Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | Kadın | 2.54 | 0.01 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | Kadın | 1.71 | 0.08 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | Kadın | 1.80 | 0.07 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | Kadın | 0.81 | 0.41 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırır. | Kadın | 1.23 | 0.21 |
| | Erkek | | |

Tablo 3’de hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutunun öğretmenlerde cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görölmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü ($\bar{x}=4$) erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden ($\bar{x}=3.8$) daha olumludur.

3.1.3. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılmaları

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutu ile okuldaki branşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşlarına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Görev | F | p |
|---|-----------------|-------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | Yönetici | 13.17 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Bir kurum personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | Yönetici | 6.62 | 0.001 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | Yönetici | 6.02 | 0.003 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet için eğitim çağımızın bir gereğidir. | Yönetici | 12.19 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | Yönetici | 8.19 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | Yönetici | 7.88 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | Yönetici | 8.27 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | Yönetici | 17.74 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırır. | Yönetici | 14.45 | 0.000 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |

Tablo 4’de hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin okuldaki görevleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutunun öğretmenlerde okuldaki görevleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

3.1.4. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutu ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 5' de verilmiştir.

Tablo 5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Kıdem | F | p |
|---|-----------------|------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | 1-5 yıl | 5.20 | 0.002 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Bir kurum personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | 1-5 yıl | 4.01 | 0.008 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | 1-5 yıl | 3.09 | 0.02 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet için eğitim çağımızın bir gereğidir. | 1-5 yıl | 4.94 | 0.002 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | 1-5 yıl | 2.83 | 0.03 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | 1-5 yıl | 2.87 | 0.03 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | 1-5 yıl | 3.23 | 0.02 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | 1-5 yıl | 5.27 | 0.001 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırır. | 1-5 yıl | 4.68 | 0.003 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |

Tablo 5’de hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutunun öğretmenlerde kıdemleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü, 6-10 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

3.1.5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Eğitim | F | p |
|---|--------------------------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 1.28 | 0.28 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Bir kurum personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.78 | 0.50 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.44 | 0.72 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet için eğitim çağımızın bir gereğidir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 1.58 | 0.19 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.47 | 0.69 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.87 | 0.45 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.99 | 0.39 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.42 | 0.06 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 1.95 | 0.12 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |

Tablo 6’da hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumları yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutunun öğretmenlerde eğitim durumları yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görölmektedir ($p > 0.05$).

3.1.6. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutu ile katıldıkları program sayısı arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Program Sayısı | F | p |
|---|------------------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Gerekliliği | 1-5 defa | 1.21 | 0.29 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Bir kurum personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | 1-5 defa | 0.83 | 0.43 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | 1-5 defa | 0.92 | 0.39 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet için eğitim çağımızın bir gereğidir. | 1-5 defa | 1.13 | 0.32 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | 1-5 defa | 0.63 | 0.52 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | 1-5 defa | 0.49 | 0.61 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | 1-5 defa | 1.06 | 0.34 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | 1-5 defa | 1.05 | 0.34 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkinliğini ve verimliliğini artırır. | 1-5 defa | 1.14 | 0.32 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |

Tablo 7’de hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği alt boyutunun öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

3.1.7. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 8’ de verilmiştir.

Tablo 8. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | t | p |
|--|----------|-------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | Kadın | -2.61 | 0.009 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım. | Kadın | -0.82 | 0.41 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine beli alanımda geliştireceğine inandığım için katılım. | Kadın | -2.69 | 0.007 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılım. | Kadın | -2.47 | 0.01 |
| | Erkek | | |

Tablo 8’de hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutunun öğretmenlerde cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği ($\bar{x}=3.4$) kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliğinden ($\bar{x}=3.2$) daha fazladır.

3.1.8. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branş Bazında Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutu ile okuldaki branşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo 9. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşlarına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Görev | F | p |
|---|-----------------|-------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | Yönetici | 14.74 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum. | Yönetici | 2.64 | 0.07 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine belli alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum. | Yönetici | 2.87 | 0.05 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum. | Yönetici | 34.55 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |

Tablo 9’da hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin okuldaki görevleri yönünden anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutunun öğretmenlerde okuldaki görevleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliğinden daha fazladır.

3.1.9 Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdem Bazında Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutu ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Kıdem | F | p |
|--|-----------------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | 1-5 yıl | 2.69 | 0.04 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum. | 1-5 yıl | 0.64 | 0.59 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine belli alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum. | 1-5 yıl | 1.39 | 0.24 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum. | 1-5 yıl | 7.60 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |

Tablo 10’da hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutunun öğretmenlerde kıdemleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 11-20 yıl çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliğinden daha fazladır.

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliğinden daha fazladır.

3.1.10 Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumu Bazında Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 11’ de verilmiştir.

Tablo 11. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Eğitim | F | p |
|--|--------------------------|------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.84 | 0.46 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.78 | 0.50 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine belli alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 0.22 | 0.88 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 3.86 | 0.009 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |

Tablo 11’de hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumları yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutunun öğretmenlerde eğitim durumları yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

3.1.11. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutu ile katıldıkları program sayısı arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 12. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Program Sayısı | F | p |
|---|------------------|------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Katılma İstekliliği | 1-5 defa | 3.30 | 0.03 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım. | 1-5 defa | 0.45 | 0.63 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine belli alanımda geliştireceğine inandığım için katılım. | 1-5 defa | 2.30 | 0.10 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılım. | 1-5 defa | 4.92 | 0.008 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |

Tablo 12’de hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği alt boyutunun öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 6-10 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin ve üzeri hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliğinden daha fazladır.

3.1.12. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 13. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre T-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | t | p |
|---|----------|-------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | Kadın | -2.80 | 0.005 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanda yapılmaktadır. | Kadın | -2.48 | 0.01 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | Kadın | -2.16 | 0.03 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | Kadın | -3.09 | 0.002 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiğini için uygun sayıda tutulmaktadır. | Kadın | -3.32 | 0.001 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | Kadın | -1.89 | 0.05 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | Kadın | -2.32 | 0.02 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir. | Kadın | -3.05 | 0.002 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadırlar. | Kadın | -2.72 | 0.007 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | Kadın | -0.93 | 0.35 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadırlar. | Kadın | -0.71 | 0.47 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadırlar. | Kadın | -1.31 | 0.18 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadırlar. | Kadın | 1.10 | 0.26 |
| | Erkek | | |

Tablo 13’de hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü ($\bar{x}=2.4$) kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden ($\bar{x}=2.2$) daha olumludur.

3.1.13. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşları Bazında Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutu ile okuldaki branşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 14’ de verilmiştir.

Tablo 14. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşlarına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Görev | F | p |
|---|-----------------|-------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | Yönetici | 15.20 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanda yapılmaktadır | Yönetici | 14.02 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | Yönetici | 9.09 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | Yönetici | 20.27 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiğini için uygun sayıda tutulmaktadır. | Yönetici | 16.88 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | Yönetici | 14,24 | 0,00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | Yönetici | 11.49 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |

Tablo 15. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Branşları Bazında Anova Sonuçları Devam

| Ölçek | Görev | F | p |
|---|-----------------|------|-------|
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem- tekniklerle işlenmektedir. | Yönetici | 7.81 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadırlar. | Yönetici | 9.59 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | Yönetici | 0.28 | 0.75 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadırlar. | Yönetici | 5.46 | 0.005 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadırlar. | Yönetici | 0.62 | 0.53 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadırlar. | Yönetici | 6.62 | 0.001 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |

Tablo 14’de hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin okuldaki görevleri

yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde okuldaki görevleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

3.1.15. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutu ile kıdemleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Kıdem | F | p |
|---|-----------------|--------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | 1-5 yıl | 26.01 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanda yapılmaktadır. | 1-5 yıl | 28.55 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | 1-5 yıl | 12.17 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | 1-5 yıl | 42.003 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiğini için uygun sayıda tutulmaktadır. | 1-5 yıl | 25.31 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | 1-5 yıl | 13.11 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | 1-5 yıl | 16.07 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |

Tablo 17. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemlerine Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Kıdem | F | p |
|---|-----------------|-------|-------|
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir. | 1-5 yıl | 21.37 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadırlar. | 1-5 yıl | 15.41 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | 1-5 yıl | 1.42 | 0.23 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadırlar. | 1-5 yıl | 2.14 | 0.09 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadırlar. | 1-5 yıl | 2.53 | 0.05 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadırlar. | 1-5 yıl | 3.90 | 0.009 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |

Tablo 16’da hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde kıdemleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, 1-6 yıl arası çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

3.1.16. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak

farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 18’ de verilmiştir.

Tablo 18. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Eğitim | F | p |
|---|--------------------------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 4.72 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanda yapılmaktadır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 5.34 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.92 | 0.03 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 5.74 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiğini için uygun sayıda tutulmaktadır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 4.17 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.95 | 0.03 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 3.77 | 0.01 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |

Tablo 19. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Anova Sonuçları Devam

| Ölçek | Eğitim | F | p |
|---|--------------------------|------|------|
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 3.01 | 0.03 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadırlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 1.63 | 0.18 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 1.57 | 0.19 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadırlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.32 | 0.07 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadırlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.53 | 0.05 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadırlar. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 2.42 | 0.06 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |

Tablo 19’da hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumları

yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde eğitim durumları yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

Buna göre fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşü, eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşünden daha olumludur.

3.1.17. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutu ile katıldıkları program sayısı arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 20'de verilmiştir.

Tablo 20. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Program Sayısı | F | p |
|---|------------------|-------|-------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği | 1-5 defa | 8.94 | 0.00 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanda yapılmaktadır. | 1-5 defa | 7.81 | 0.00 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | 1-5 defa | 5.99 | 0.003 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | 1-5 defa | 14.71 | 0.000 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiğini için uygun sayıda tutulmaktadır. | 1-5 defa | 7.61 | 0.001 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | 1-5 defa | 4.05 | 0.01 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | 1-5 defa | 9.33 | 0.000 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |

Tablo 21. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Etkililiği Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Program Sayısı | F | p |
|---|------------------|------|-------|
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir. | 1-5 defa | 6.42 | 0.002 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadırlar. | 1-5 defa | 4.10 | 0.01 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | 1-5 defa | 6.21 | 0.00 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadırlar. | 1-5 defa | 5.36 | 0.00 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadırlar. | 1-5 defa | 0.86 | 0.42 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadırlar. | 1-5 defa | 4.01 | 0.01 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |

Tablo 21’de hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin katıldıkları program

sayısı yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği alt boyutunun öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 11 defa ve üzeri kez programa katılan öğretmen ve yöneticilerin ve üzeri hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşleri daha olumludur.

Buna göre 6-10 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 11 defa ve üzeri kez programa katılan öğretmen ve yöneticilerin ve üzeri hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği hakkındaki görüşleri daha olumludur.

3.1.18. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutu ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için bağımsız gruplar t-testi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 22' de verilmiştir.

Tablo 22. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Cinsiyetine Göre T-Testi Sonuçları

| Ölçek | Cinsiyet | t | p |
|---|----------|-------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | Kadın | -5.25 | 0.00 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir. | Kadın | -4.40 | 0.00 |
| | Erkek | | |
| Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir. | Kadın | -4.26 | 0.00 |
| | Erkek | | |
| Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır. | Kadın | -6.05 | 0.00 |
| | Erkek | | |

Tablo 22’de hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin t-testi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar ($\bar{x}=3.5$) kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan ($\bar{x}=2.8$) daha olumsuzdur.

3.1.19. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutu ile okuldaki branşları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 23' de verilmiştir.

Tablo 23. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmenlerin Branşına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Görev | F | p |
|---|-----------------|--------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | Yönetici | 26.61 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir. | Yönetici | 22.008 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir. | Yönetici | 21.83 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |
| Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır. | Yönetici | 27.37 | 0.00 |
| | Sınıf Öğretmeni | | |
| | Branş Öğretmeni | | |

Tablo 23'de hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin okuldaki görevleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde okuldaki görevleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

3.1.20. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kademelerine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutu ile kademeleri arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 24' de verilmiştir.

Tablo 24. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Kıdemine Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Kıdem | F | p |
|---|-----------------|-------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | 1-5 yıl | 34.57 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir. | 1-5 yıl | 24.44 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir. | 1-5 yıl | 23.67 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |
| Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır. | 1-5 yıl | 45.75 | 0.00 |
| | 6-10 yıl | | |
| | 11-20 yıl | | |
| | 21 yıl ve üzeri | | |

Tablo 24’de hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdemleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde kıdemleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, 11-20 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre 6-10 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

3.1.21. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumları Bazında Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutu ile eğitim durumları arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Eğitim | F | p |
|---|--------------------------|-------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 18.76 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 16.92 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 16.28 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |
| Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır. | Eğt.Ens./ Eğt. Yük. Okl. | 15.92 | 0.00 |
| | Eğitim Fakültesi | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | | |
| | Diğer | | |

Tablo 25’de hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin eğitim durumları yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde eğitim durumları yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmektedir ($p < 0.05$).

Buna göre eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre fen edebiyat fakültesi mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

Buna göre diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlar, eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokul mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştığı sorunlardan daha fazladır.

3.1.22. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutu ile katıldıkları program sayısı

arasında istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediğini test etmek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Yapılan analizin bulguları aşağıdaki Tablo 26’da verilmiştir.

Tablo 26. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Alt Boyutunun Öğretmen ve Yöneticilerin Katıldıkları Program Sayısına Göre Anova Sonuçları

| Ölçek | Program Sayısı | F | p |
|---|------------------|------|------|
| Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar | 1-5 defa | 2.19 | 0.11 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir. | 1-5 defa | 1.54 | 0.21 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir. | 1-5 defa | 1.42 | 0.24 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |
| Personele yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır. | 1-5 defa | 3.29 | 0.03 |
| | 6-10 defa | | |
| | 11 defa ve üzeri | | |

Tablo 26’da hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutun ve soru maddelerinin araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tabloya göre, hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar alt boyutunun öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($p > 0.05$).

BÖLÜM IV

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular alanda yapılan benzer araştırmaların sonuçları ışığında tartışılacaktır.

Bu araştırmada ilkökul yönetici ve öğretmenlerin, hizmet içi eğitim uygulamaları hakkındaki görüşleri detaylı olarak incelenmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyete göre hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği ile ilgili düşünceleri arasındaki farklılıklar karşılaştırmalı olarak araştırılmış; kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla anlamlı bir farkla, hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu düşündüğü tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekler nitelikte olan bir araştırmaya örnek olarak Uçar (2005), gerçekleştirdiği benzer bir araştırma sonucunda cinsiyet değişkeni açısından hizmet içi eğitimin gerekliliği boyutunda anlamlı bir değişiklik olduğu tespitinde bulunmuştur. Bir başka çalışmada Eksi(2011) farklı birsonuca ulaşmış;kadın müdürlerin erkek müdürlere oranla hizmet içi eğitim ihtiyaçlarında anlamlı bir farklılık saptamamıştır. Öztürk (2007), yaptığı çalışmada öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyete göre değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Yine Altun ve Gök (2010) çalışmalarında,cinsiyet faktörünün öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim ihtiyaç ve beklentilerinde farklılık gösterdiği sonuçlarına ulaşmışlardır. Bu bağlamda, cinsiyet değişikliğinin neden böyle bir farklılığa sebebiyet verdiği konusunda araştırma yapılması gerektiği sonucuna varılabilir.

Bulgulara göre yönetici, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenleri arasında hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği konusunda anlamlı görüş farklılıkları vardır. Buna göre uygulamaların gerekliliği hakkında yöneticilerin, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden; sınıf öğretmenlerinin ise branş öğretmenlerinden daha olumlu görüşte olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Uçar'ın (2005) yaptığı çalışmada da yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği ile ilgili olarak, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden; sınıf öğretmenlerinin ise branş öğretmenlerinden daha olumlu tutum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir araştırma olan Ereş ve Üstün (2009) çalışmasında, sınıf öğretmenleri ve branş

öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ait görüşlerinde anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu farklılığın ve benzerliğin nereden kaynaklandığını tespit etmemizi sağlayacak daha detaylı araştırma yapılması, nedenler tespit edildikten sonra bu eğitimlere daha az ilgi duyanların ilgilerini artıracak yöntemlerin geliştirilmesi araştırmacılara önerilebilir.

1-5 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşü, 6-10 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği hakkındaki görüşünden daha olumlu olarak bulunmuştur. Araştırma bulgularını destekler nitelikte Öztürk(2007), öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi uygulamalara ilişkin görüşlerinin öğretim deneyimi faktörü bağlamında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yine benzer bir sonuca Altun ve Gök (2010) çalışmasında, öğretmen ve yöneticilerin deneyimleri ile hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinde farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuçlardan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında mesleki kıdemi fazla olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarını daha fazla gerekli gördükleri belirlenmiştir. Bu durum, bu konuda daha fazla araştırma yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Böylece, bu sonuçlardan hangisinin daha yaygın, hangisinin seçilen örneklemin özel koşulları ile ilgili olduğu konusunda daha net bir sonuca varılmış olacaktır. Aynı zamanda, hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği konusunda programa katılma sıklığının neden böyle bir farka sebebiyet verdiği bir başka sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Elde edilen bulgular, yapılan hizmet içi eğitimlerin yeteri kadar tatmin edici olmadığı, her ilave eğitimle bu tatminsizliğin arttığı ve giderek gereksiz görüldüğü yolunda bir kanı oluşturmaktadır. Bu da, bu eğitimlerin daha titiz hazırlanması ve uygulanması gerektiği böylece tatminin artırılarak hizmet içi eğitime daha hevesli katılmalarının sağlanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışmada hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliğinin, öğretmenlerde eğitim durumu ve katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Araştırma bulgularını destekler nitelikte Öztürk (2007) çalışmasında, öğretmen ve yöneticilerin görüşlerinde eğitim durumu ve katılan program sayısına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Diğer bir çalışma olan Altun ve Gök (2010) çalışmalarında tecrübeli öğretmenlerin daha az tecrübeli

öğretmenlere kıyasla farklı cevaplar verdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında hizmet içi eğitim programlarına katılma sayısının hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanma derecesini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı ölçeğin farklı yıllarda ve farklı illerde aynı sonucu vermemesini değişim ve görev yapılan bölge faktörlerine bağlanılabilir.

Çalışma sonuçlarına göre erkek öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılmak konusunda, kadın öğretmenlere kıyasla daha istekli olduğu belirlenmiştir. Çalışmayı destekler nitelikte Öztürk (2007) çalışmasında, hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerde cinsiyet değişkenine göre farklılıklar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Altun ve Gök (2010) çalışmalarında hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerin cinsiyete göre anlamlı değişiklikler gösterdiğini tespit etmişlerdir. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında ise anlamlı fark kadın öğretmenlerin lehinde bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği, branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliğinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Ereş ve Üstün (2010) Amasya ili merkezinde faaliyet gösteren ilköğretim okullarında 184 öğretmen ile yapmış oldukları çalışmalarında sınıf öğretmenleri ve diğer öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliğinin öğretmenlerde okuldaki görevleri yönünden anlamlı bir fark oluşturmadığı saptanmıştır.

Bulgulara göre 1-5 yıl arası çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerden daha fazla olup, genç öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin istekliliğinin daha fazla olduğu söylenebilir. San (1999) Japonya'da Japon başlangıç öğretmenleri ile yaptığı çalışmada yüksek puanların mesleki deneyim niteliği ve meslekte geçen süre ile orantılı olduğunu saptamıştır. Öztürk (2007) çalışmasında öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının öğretim deneyimi ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmalardan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında az kıdem yılına sahip olan öğretmenlerin ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma istekliliği göstermedikleri fakat uzun zaman bu mesleği

yapanların gelişmeleri hizmet içi eğitim programları ile takip etmek konusunda daha istekli oldukları bulunmuştur. Bizim çalışmamız ile Uçar'ın çalışma sonuçları arasındaki farklılığın nereden kaynaklandığını anlamak için bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir.

Çalışmada hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma konusunda istekliliğin, öğretmenlerin eğitim durumu yönünden anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Öztürk (2010) yaptığı çalışmasında eğitim durumunun anlamlı farkla hizmetiçi eğitim uygulamalarına ait görüşleri etkilediğini saptamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında eğitim durumunun hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanma üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma konusunda istekliliğin, öğretmenlerde katıldıkları program sayısı yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturduğu görülmüştür. Programlara 1-5 defa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 6-10 defa programa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliğinden daha fazladır. Öte yandan Altun ve Gök (2010) yaptıkları çalışmalarında mesleki çalışma yılının hizmet içi eğitim uygulamalarına ait görüşlerini doğru orantılı olarak etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Az tecrübeli öğretmenlerin eğitim zamanına en fazla önemi verdiklerini, daha tecrübeli öğretmenlerin ise eğitim yeri konusuna daha fazla önem verdiklerini tespit etmişlerdir. San (1999) yaptığı çalışmanın sonuçları da çalışma verilerini destekler. Bu çalışma sonuçlarını desteklemez nitelikte Uçar'ın (2005) çalışmasında hizmet içi eğitim uygulamalarına katılım sayısı arttıkça öğretmenlerin bu uygulamalarına katılma istekliliğinin de arttığı belirlenmiştir.

Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla, hizmet içi eğitim uygulamalarının olumlu olarak etkili olduğunu düşündükleri tespit edilmiştir. Altun ve Gök (2010) yaptıkları çalışmalarında cinsiyet değişkenine göre farklı cevaplar lındığını ifade etmişlerdir. Öztürk (2007) çalışmasında farklı cinsiyetteki öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamaları hakkında farklı tutumlar izlediklerini tespit etmişlerdir. Bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte Uçar'ın (2005) çalışmasında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkili olduğunu düşündüğü belirlenmiştir. Hizmet içi eğitim

çalışmalarının gerekliliği konusunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha olumlu iken, bu uygulamaların etkililiği konusunda erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden daha olumlu olmaları oldukça ilginçtir. Erkek öğretmenler hizmet içi eğitim çalışmalarını çok da gerekli görmemekte ancak gerçekleşmesi halinde sonucun etkili olduğunu düşünmektedir. Kadın öğretmenlerde ise durum bunun tam tersidir. Bu tutarsızlığın nereden kaynaklandığını tespit etmeye yönelik başka çalışmalar yapılması gerekmektedir.

Bulgulara göre yönetici, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenleri arasında hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği konusunda anlamlı görüş farklılıkları vardır. Buna göre uygulamalarının etkililiği hakkında yöneticilerin, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden; sınıf öğretmenlerinin ise branş öğretmenlerinden daha olumlu görüşte olduğu saptanmıştır. Ereş ve Üstün (2009) çalışmalarında, branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Benzer şekilde Uçar'ın (2005) yaptığı çalışmada da yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği ile ilgili olarak, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden daha olumlu tutum sergilediği; farklı olarak branş öğretmenlerinin ise sınıf öğretmenlerinden daha olumlu tutum sergilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak, her iki örnekte de yönetici konumunda bulunanların üstlenmiş oldukları sorumluluklar nedeniyle eğitim meselesinde yeniliklere ayak uydurma ve öğretmenlerin yeni bilgi ve becerilerle donatılmasını sağlama konusunda sınıf ve branş öğretmenlerinden daha olumlu bir tavır içinde olduğu görülmektedir. Aynı tutumun öğretmenlerde de gelişmesini sağlamak amacıyla öğretmenlere yönetimde belirli ölçüde sorumluluk verilmesi önerilebilir.

Bulgulara göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası süreyle çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkili olduğu düşüncesi, 11-20 yıl arası süreyle çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerden daha fazla olup, genç öğretmenler üzerinde hizmet içi eğitim uygulamalarının daha etkili olduğu söylenebilir. Uzun süredir çalışan ve defalarca hizmet içi eğitimi alan öğretmenlerde zaman içinde bir tatminsizlik ve bıkkınlık ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, kıdemli öğretmenlerin motivasyonlarını yükseltecek etkinliklerin yapılması önerilmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında 21 yıl ve üzeri Kıdemine sahip olan grubun hizmet içi eğitim uygulamalarını diğer gruplara

oranla daha etkili gördüğü bulunmuştur. Öztürk (2007) ile Altun ve Gök (2010) çalışmada öğretim deneyimi bağlamında hizmet içi eğitim ile ilgili görüşler arasında farklılıklar olduğunu saptamışlardır.

Araştırmaya göre eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarını eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunlarına oranla daha etkili gördüğü bulunmuştur. Mezun olunan okulun neden böyle bir fark oluştuğunu anlayabilmek için öğretmenler ve yöneticiler üzerinde daha geniş çaplı araştırmaların yapılması önerilebilir. MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları planlanırken mezun olunan okul faktörünün de dikkate alınması önerilebilir.

Çalışmada programlara 1-5 defa ve 6-10 defa katılan öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalara katılma istekliliği, 11 defa ve üzeri kez programa katılan öğretmenlere kıyasla daha fazla olarak hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekli olduğunu düşünmektedir. Erçetin(1991) çalışmasında meslekte geçirilen yıl faktöründen ziyade yönetici konumunda olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamaları hakkında daha olumlu ve ılımlı tutum sergilediklerini belirlemiştir. Öztürk(2007) çalışmasında çalışma bulgularını destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Uçar'ın (2005) çalışmasında ise programa katılma sayısının hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği ile ilgili görüşleri etkilemediği saptanmıştır. Eğitimlerden elde edilen tatminin düşüklüğü ve motivasyon eksikliği böyle bir sonucu yaratmış olabilir. Bu durum, eğitimlerin verimliliğini artırmak için tedbirler alınması gerektiği yolundaki görüşümüzü desteklemektedir.

Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla, hizmet içi eğitim uygulamalarında daha fazla sorunla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Bu çalışma sonuçlarından farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere kıyasla, hizmet içi eğitim uygulamalarında sorunla karşılaşma durumu daha az olarak bulunmuştur. Bu farklılığın nereden kaynaklandığı araştırılmalıdır.

Buna göre hizmet içi eğitim uygulamalarında yöneticilerin, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden; sınıf öğretmenlerinin ise branş öğretmenlerinden daha fazla sorunla karşılaştığı saptanmıştır. Ereşve Üstün (2007) çalışmalarında branş

öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Uçar'ın (2005) yaptığı çalışmada da yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarında, sınıf öğretmeni ve branş öğretmenlerinden; sınıf öğretmenlerinin ise branş öğretmenlerinden daha fazla sorunla karşılaştığı saptanmıştır. Bu durum, uygulanan hizmet içi eğitim programlarının tüm eğitici gruplarının ihtiyaçlarını giderecek biçimde hazırlanmadığının işareti olabilir. Böyle ise, bu yolda tedbir alınması gerekmektedir. MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'na her yıl swot ve ihtiyaç analizleri yaparak; hizmet içi eğitim plan ve programlarını sonuç değil de süreç odaklı olarak yeniden planlaması ve yapılandırması daha faydalı olacaktır. MEB tarafından verilen Hizmet İçi Eğitim Programları sonrası ölçekler hazırlanarak öğretmen ve yöneticilerden geri dönüt alınmalı, bir sonraki program planlanırken de bu geri dönütlerden faydalanılmalıdır.

Bulgulara göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası süreyle çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında, 11-20 yıl arası süreyle çalışan öğretmenlerin ve üzeri süredir çalışan öğretmenlerden göre daha fazla sorunla karşılaştığı belirlenmiştir. San(1999) çalışmasında hizmet içi eğitim uygulamalarında yaşanan sorunların mesleki deneyim ile orantılı olduğunu saptamıştır. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında kıdemin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunları etkilemediği bulunmuştur. Çalışma süresi ile eğitim uygulamalarında sorunla karşılaşma arasında böyle bir ilişkinin bulunmasının nedenlerini araştırarak daha fazla çalışma yapılmalı, sebepler tespit edildikten sonra bunu ortadan kaldıracak tedbirler alınmalıdır.

Araştırmaya göre eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarında eğitim enstitüsü/ eğitim yüksekokulu mezunlarına oranla daha fazla sorunla karşılaştığı bulunmuştur. Mezun olunan okul ile eğitim uygulamalarında sorunla karşılaşma oranı arasında böyle bir ilişkinin bulunmasının nedenleri araştırılmalıdır. Bu bağlamda farklı eğitim kurumlarından mezun olmak, eğitim konusuna bakış açısını mı etkilemektedir, yoksa okullarda öğretmenlere mezun oldukları eğitim kurumlarına göre mi görev dağılımı yapılmakta, sorumluluk verilmekte veya farklı davranılmaktadır? Bu sorulardan hareketle sorunların kaynağı belirlenmeli ve sorunların çözümlerine yönelik tedbirler alınmalıdır. Bu çalışmadan farklı olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında eğitim

durumunun hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunları etkilemediği bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise katılan program sayısının hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunları etkilemediğidir. Bu çalışmanın bulguları ile benzer olarak Uçar'ın (2005) çalışmasında program sayısının hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunları etkilemediği bulunmuştur.

Çalışmadan elde edilen bulgular genel olarak değerlendirildiğinde birkaç temel noktanın öne çıktığı görülmektedir. Öncelikle, hizmet içi eğitimle ilgili yapılan çeşitli araştırmaların sonuçları zaman zaman büyük farklılıklar gösterebilmektedir. Bu farklılıklar kullanılan araştırma yöntemi ile ilgili olabileceği gibi, örneklem seçimi, örnekleme oluşturan yönetici ve öğretmenlerin coğrafi, kültürel ve benzeri farklılıklara sahip olmasından da kaynaklanabilir. Özellikle OECD 2015 ve 2016 raporlarında ülkemizin PISA başarısında da bölgesel ve bireysel faktörler dikkat çekmiştir. Bu bağlamda Hizmetiçi eğitim uygulamaları planlanırken bölgesel ve bireysel faktörler dikkate alınarak eğitimler öncesinde bölge bazında ihtiyaç analizlerinin yapılması faydalı olacaktır. İkinci olarak, hizmet içi eğitim programlarının günün değişen koşullarına göre sık sık güncellenmediği, bu nedenle bu eğitimlere katılma sıklığı arttıkça katılımcılarda aynı eğitimi almanın getirdiği bir bıkkınlığın ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Aynı içerikle verilen eğitim, zamanla değişen şartlara cevap veremediğinden eğitimciler burada edindikleri bilgilerle sorunları çözemez ve öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap veremez hale gelmektedirler. Bu nedenle, hizmet içi eğitim programlarının değişen ihtiyaçlara cevap verecek şekilde daha sık güncellenmesi gerekmektedir. Üçüncü olarak, hizmet içi eğitimden yararlanma sıklığı arttıkça gönüllülük ve tatminin azalması, yönetici ve öğretmenlerin hangi sıklıkta bu eğitime tabi tutulmasının daha doğru olacağı sorusunun üzerinde düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim uygulamalarında adaletsiz bir dağılım olduğu da alanda yapılan araştırmada belirlenmiştir. Yıl içerisinde her öğretmen ve yöneticiye eşit sayıda hizmet içi eğitim verilmesi verilen hizmet içi eğitim programlarının amacına hizmet etmesi noktasında daha faydalı olacaktır. Dördüncü olarak, yaş ve cinsiyetin hizmet içi eğitim programlarına katılma konusunda isteklilik, program sırasında sorun yaşama, programlardan memnuniyet ve benzeri bakımlardan farklılık oluşturduğu

görülmektedir. Bu konuda yapılan çeşitli araştırmalar incelenerek, hizmet içi eğitim programlarının yaş ve cinsiyet farklılıklarını dikkate alan ve yurt dışında yapılan çalışmalarda dikkate alınarak yeni bir içerik ve biçimde düzenlenmesi düşünülebilir. Beşinci olarak, yönetici, sınıf ğretmeni ve branş öğretmenleri arasında hizmet içi eğitime yönelik tutumların farklılığı da önemle dikkate alınması gereken bir husustur. Yine mezun olunan okulun da bu bakımdan farklılık yarattığı tespit edilmiştir. Bu farklılıkların nereden kaynaklandığının tespit edilerek bundan sonra yapılacak eğitimlerde bunun dikkate alınması önerilebilir. Altıncı olarak, yöneticilerin öğretmenlere göre hemen her bakımdan daha olumlu bir tavır sergiledikleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, tüm öğretmenlere okul yönetiminde belirli sorumluluklar verilerek hem kurum ile bağlarının güçlendirilmesi hem de sorunlar konusunda farkındalık yaratılması, böylece hizmet içi eğitimlere yönelik bakış açılarının daha olumlu hale getirilmesi sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Açıklan, A. (1999). *İnsan Kaynağının Geliştirilmesi*, Ankara: Pegem Yayınları.

Açikel, Ö. (1985). *Hizmet İçi Eğitim ve MEB'deki Uygulaması*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Alan, B. (2003). *Mesleğe Yeni Başlayan Öğretmenlerin Anadolu Üniversitesindeki bir hizmet içi eğitim kursuna yönelik algılamaları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bilkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Altun, A. ve Gök, B. (2010). Determining İn-Service Training Programs' Characteristics Given To Teachers By Conjoint Analysis. *Procedia- Social And Behavioral Sciences*, 2(2), 1709-1714.

Aslan, O. E. (2000). Yerel Yönetimde Hizmet Öncesi Eğitim. *Çağdaş Yerel Yönetimler*, 9(4), 71-85

Aydın, M. (1993). *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara: Pegem.

Aydınalp, B. (2008). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim Hakkındaki Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul

Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69

Ball, D., ve Cohen, D. (1996). Reform By The Book: What İs—Or Might Be—The Role Of Curriculum Materials İn Teacher Learning And İnstructional Reform? *Educational Researcher*, 25(9), 6-8, 14

Başaran İ. E., (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*, Ankara

Başaran, İ. E. (2008). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Ekinoks yayınevi.

Başaran, İ. E. (1985) *Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 129

Birman, B. F. (2000). Designing Professional Development That Works. *Educational Leadership*, 57(8), 28-33.

Bliss, T., Bliss, J. (2003). Attitudinal Responses To Teacher Professional Development For The Effective İntegration Of Educational Technology. *Journal Of In-Service Education*, 29(1), 81-100.

Cohen, D. K., Raudenbush, S. W., & Ball, D. L. (2003). Resources, İnstruction, And Research. *Educational Evaluation And Policy Analysis*, 25(2), 119-142.

Çatmalı, M. (2006). *Gelecek İçin Eğitim Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi. Fen Bilimleri Enstitüsü, Balıkesir.

Demirtaş, H.ve Güneş, H. (2006). *Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayıncılık

Demirtaş, T. (2010). *Ziya İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları İle Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*; Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

Desimone, L. M., Porter, A. C., Garet, M. S., Yoon, K. S., & Birman, B. F. (2002). Effects Of Professional Development On Teachers' İnstruction: Results From A Three-Year Longitudinal Study. *Educational Evaluation And Policy Analysis*, 24(2), 81-112.

Doğan, O. (2009). *Hizmet İçi Eğitime Katılımın Eğitim Öğretim Sürecine Etkisi İle İlgili Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, İstanbul

Ekşi, İ. (2001). *Okul Müdürlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmit.

Erçetin Ş, Ş. (1991). *Hizmet İçi Eğitiminin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları*, Ankara Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.

Erden, M. (1987). Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği. *ağdaş Eğitim*, 121(12).

Ereş, F., Üstün, A. (2009). *In-Service Training Of Teachers As A Part Of Lifelong Learning In Turkey. Symposium: Further Education In The Balkan Countries*.

Ersoy, Y. (1996). Hizmet İçi Eğitim Ve Yetiştirme Kurusunu Geliştirme-I Amaçlar Ve Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(12).

Fishman, B. J., Marx, R. W., Best, S., Tal, R. T. (2003). Linking Teacher And Student Learning To İmprove Professional Development İn Systemic Reform. *Teaching And Teacher Education*, 19(6), 643-658.

Garton, B. L., Chung, N. (1997). An Assessment Of The İnservice Needs Of Beginning Teachers Of Agriculture Using Two Assessment Models. *Journal Of Agricultural Education*, 38, 51-58.

Gençtürk, T. (2014). Toplantı Şekilleri. <http://sam.baskent.edu.tr/makaleler/tgencturk/toplantisekilleri.pdf> Erişim: 01.08.2017.

Geray, C. (1978). *Halk Eğitimi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İkinci Baskı.

Gönen, S., Kocakaya, S. (2008). *Öğretim Teknolojileri ve Duyuşsal Özelliklere Etkisi*, II. Uluslararası Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Sempozyumunda sunulmuş bildiri, Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İzmir.

Guskey, T. R. (2003). What Makes Professional Development Effective? *Phi Delta Kappan*, 84(10), 748-750.

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

Kalkandelen, H. (1979). *Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve matbaacılık sanayi.

Karaca, Y. (1999). *İngilizce Öğretmenleri İçin Hizmetiçi Eğitim Kurslarının Düzenlenmesine Yönelik İhtiyaç Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Karagiorgi, Y., & Symeou, L. (2007). Teachers' In-Service Training Needs İn Cyprus. *European Journal Of Teacher Education*, 30(2), 175-194.

Kıranlı, S., Yıldırım, Y. (2014). Okul Yöneticileri İle Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinlerine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 219-251

Koyunkaya, M. Y. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi: Türk Eğitim Sisteminin Örgüt ve Yönetim Yapısı*. http://melikeyigit.weebly.com/uploads/1/2/4/7/12475408/11-turk_egitim_sistemi.pdf
Erişim: 31.07.2017

Küçükahmet, L. (2012). *Hizmet İçi Programlarında Öğretimin Etkinliği*.
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/489/5741.pdf> Erişim: 31.07.2017

Lieberman, A. (1996). 'Practices That Support Teacher Development: Transforming Conceptions Of Professional Learning'. In Mclaughlin, M And Oberman, I. (Eds) *Teacher Learning: New Policies, New Practices*. New York: Teachers College Press

Little, J. W. (1988). Teachers' Professional Development In A Climate Of Educational Reform. *Educational Evaluation And Policy Analysis*, 15(2), 129-151.

Loucks-Horsley, S., & Matsumoto, C. (1999). Research On Professional Development For Teachers Of Mathematics And Science: The State Of The Scene. *School Science And Mathematics*, 99(5), 258-271.

Botello, M., Glasman, N. S. (1999). Dimensions Of Teacher In-Service Training For School Improvement, *International Journal Of Educational Management*, 13(1), 14-24,

MEB (1988). *Hizmet İçi Eğitim Kuruluş, Geliştirme, Faaliyetler (1960-1987)*
Ankara: MEB Yayınları.

MEB (2004). *Millî Eğitim Bakanlığı Örgün Ve Yaygın Eğitimi Destekleme Ve Yetiştirme Kursları Yönergesi*, Ankara.

O'Sullivan, M.C. (2000). Needs Assessment For INSET For Unqualified Primary Teachers In Namibia: An Effective Model. *Journal Of Comparative Education*, 30(2).

OECD (1982). *In Service Education And Training Of Teachers*, Paris.

Okçabol, R. (1994). *Halk Eğitim (Yetişkin Eğitimi)*, İstanbul: Der Yayınları.

Oktay, A. (1993). *Okulöncesinde Kurumsal Eğitim ve Öğretmen Yetiştirme*.
MEB. Okulöncesi Eğitimi I. Sempozyumu.

Oktay, A. (1998). Türkiye’de Öğretmen Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 137, 22-27.

Özdemir, S. M. (2009). İlköğretim Öğretmenlerinin Alternatif Ölçme Ve Değerlendirme Araçlarına İlişkin Yeterlikleri Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(4).

Özen, R. (2005). *MEB Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programlarında Kalitenin Artırılmasına İlişkin Görüşleri*, Denizli: XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Pamukkale Üniversitesi. 28-30 Eylül.

Özer, B. (2004). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi: Katılma Durumları, Beklentileri Ve Engelleri. *XIII. Eğitim Bilimleri Kongresi*, 6-9.

Öztürk, H. (2008). Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimlerle İlgili Yaşadıkları Sorunlar, Beklenti Ve Önerileri. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 16(61), 41-49.

Öztürk, M., Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal Of Yasar University*, 2(7), 761-794.

Pepeler, E., Murat, A., Akmençe, E. (2016). İlkokullarda Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı (Elâzığ İli Örneği), *Eğitim Ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 168-176

Saban, A. (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*. 145, 25-27.

Saiti, A., Saitis, C. (2006). In-Service Training For Teachers Who Work İn Full-Day Schools. Evidence From Greece. *European Journal Of Teacher Education*, 29(4), 455-470.

San, M. M. (1999). Japanese Beginning Teachers' Perceptions Of Their Preparation And Professional Development. *Journal Of Education For Teaching: International Research And Pedagogy*, 25(1), 17-29.

Seferoğlu, S. S. (2005). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri Ve Önerileri. [Http://Yayim.Meb.Gov.Tr/Yayinlar /149/Seferoğlu.Htm](http://Yayim.Meb.Gov.Tr/Yayinlar/149/Seferoğlu.Htm). Erişim: 01.08.2017.

Sergiovanni, T., Carver, F. (1973). *The New School Executive; A Theory of Administration*, New York, Dodd, Mead and Company.

Şahin, M. (1996). *MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar*, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Şen, S. (2003). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması, Hizmet İçi Eğitim İle Yetiştirilmesi. *Eğitim Araştırmaları*, 13, 111-121.

Tanyel, A. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tanyeli, H. (1970) *Personel Eğitimi*, Ankara: Şenyuva Matbaası

Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*, Ankara: Pegem Yayınları.

Taymaz, H. (1981). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

TDK, 2017. *Genel Türkçe Sözlük*
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.597f44d4339f79.61473345 Erişim: 30.07.2017.

Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. Ankara: Todaie Yayınları

Türkay, A. F. (2000). *Hizmet İçi Eğitimde Eğitilenlerin Beklentilerinin Karşılanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bilkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tyler, R., Brown, S. (1999). A Comparison Of Professional Development Models For Teachers Of Primary Mathematics And Science. *Asia-Pasific Journal Of Teacher Education*, 27 (3).

Uçar, R. (2005). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Van.

Vukelich, C., Wrenn, L. C. (1999). Quality Professional Development: What Do We Think We Know? *Childhood Education*, 75(3), 153-160.

Yağız, L. (2011). *Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Öğrenen Okula Etkisi İle İlgili Öğretmen Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi, İstanbul

Yalın, H. İ. (2001). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Ankara: Milli Eğitim Dergisi*, 15

Yazıcıoğlu F. D. (1986). *Eskişehir'deki Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Yabancı Dil Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim İhtiyaçları Ve Eğitim-Öğretimde Karşılaştıkları Güçlükler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Yıldızlar, M., Kargı, E. (2010). Preschool Teachers' Expectations And Evaluations On The Effects Of İn-Service Teacher Education İn The Turkish Republic Of Northern Cyprus. *Procedia- Social And Behavioral Sciences*, 2(2), 1951-1954

Yusuf B. (1998). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Açısından Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları ve Programlarına Bir Yaklaşım, *Milli Eğitim*, 140.

EKLER

EK-1 GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|---------------|
| .862 | 26 |



EK-2

UYGULAMA ÖLÇEĞİ

KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıda kişisel durumunuzla ilgili sorular sorulmuştur. Her soru için durumunuzu belirtiniz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

1. Cinsiyetiniz :

- i. Erkek Kadın

2. Göreviniz :

- i. Yönetici Öğretmen

3. Branşınız :

- i. Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni

4. Kıdeminiz :

- i. 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl
 21 yıl ve üzeri

5.Öğrenim Durumunuz : (Lütfen belirtiniz).....

- ii. Eğitim Enstitüsü / Eğitim Yüksek Okulu Eğitim
Fakültesi
iii. Fen Edebiyat Fakültesi Diğer

6. Şimdiye kadar katıldığınız hizmet içi eğitim programı sayısı : Lütfen belirtiniz (...)

| <p>Aşağıda hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin altındaki parantezin içerisine (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.</p> | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar. | () | () | () | () | () |
| 2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. | () | () | () | () | () |
| 3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir. | () | () | () | () | () |
| 4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar. | () | () | () | () | () |
| 5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır. | () | () | () | () | () |
| 6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar. | () | () | () | () | () |
| | () | () | () | () | () |

| | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar. | | | | | |
| 8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır. | () | () | () | () | () |
| 9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum. | () | () | () | () | () |
| 10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum. | () | () | () | () | () |
| 11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum. | () | () | () | () | () |
| 12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir. | () | () | () | () | () |
| 14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir. | () | () | () | () | () |
| 15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir. | () | () | () | () | () |

| | | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|-----|
| 17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir. | () | () | () | () | () |
| 18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir. | () | () | () | () | () |
| 19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır. | () | () | () | () | () |
| 23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır. | () | () | () | () | () |

Yukarıdaki sorular dışında eklemeyi düşündüğünüz diğer görüş ve önerilerinizi lütfen belirtiniz...

