

**T.C**  
**KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**YÖNETİCİ VE SINIF ÖĞRETMENLERİNE YÖNELİK DÜZENLENEN**  
**HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Hazırlayan**

**Hanım ASLAN KELEŞ**

**DANIŞMAN**

**Prof. Dr. Oktay AKBAŞ**

**Temmuz-2019**

**KIRIKKALE**

## KABUL-ONAY

*Oktay AKBAŞ* danışmanlığında *Hanım ASLAN KELEŞ* tarafından hazırlanan “*Yönetici ve sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi*” adlı bu çalışma jürimiz tarafından *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim yönetimi ve Denetimi bilim dalında Yüksek lisans tezi* olarak kabul edilmiştir.

.../.../20..

İmza)

[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)

.....

[İmza ]

[İmza ]

[Unvanı, Adı ve Soyadı] [Unvanı, Adı ve Soyadı]

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

.../.../20..

(Ünvan, Adı Soyadı)

Enstitü Müdürü

## Kişisel Kabul Sayfası

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “ Yönetici ve sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi” 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.

08/07/2019

Hanım ASLAN KELEŞ

## ÖN SÖZ

Bu çalışma yönetici ve öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitimlerin etkililiğini ve verimliliğini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Öğretmenlerin sürekli mesleki eğitimlerini destekleyecek farklı türdeki tüm öğrenme etkinlikleri bu çalışmanın kapsamını oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yönetici ve öğretmenlere düzenlenen hizmet içi eğitimi kursları, farklı kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen etkinlikler, sosyal medya ve internet ile ortaya çıkan imkânların değerlendirdiği bu araştırmadan elde edilecek bulguların bu konuda yapılacak araştırmalara yol gösterici olması temenni edilmektedir.

Yüksek lisans tez çalışmamda bilgi ve deneyimleri ile bana yol gösteren, emeğini, zamanını ve desteğini esirgemeyen danışmanım sayın Prof. Dr. Oktay AKBAŞ'a, en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca bu süreçte bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım değerli hocalarım Doç. Dr. Türker KURT'a ve Dr. Öğr. Üyesi İlkay Doğan TAŞ'a teşekkür ederim.

Uygulama aşamasında desteklerini esirgemeyen ve çalışmaya katılmayı kabul eden değerli yönetici ve öğretmen meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen rahmetli babaanneme, dedeme, anneme, babama ve tüm kardeşlerime teşekkür ederim

Eşim ve hayata tutunduğu andan itibaren varlığı ile beni motive eden canım oğlum Murat Ataberk KELEŞ'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

ASLAN KELEŞ, Hanım, Yönetici ve sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitimlerin değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2019.

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı ve farklı kurumlar tarafından yönetici ve öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitimin etkililiğini ve verimliliğini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ili Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Mamak ilçesinde görev yapan 439 yönetici ve öğretmen ile 2017-2018 eğitim öğretim yılında Bursa ili Millî Eğitim Bakanlığı Yıldırım ilçesine bağlı ilkokullarda görev yapan 20 sınıf öğretmeni katılmıştır. Bu araştırmada, nitel ve nicel veri toplama yöntemlerinin beraber kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır. Verilerin toplanması Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi'nden ve Öğretmen Görüşme Formu ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen nitel veriler betimsel analizden, nicel veriler ise aritmetik ortalama, bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) ile analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularında yönetici ve öğretmenler, hizmet içi eğitimin yenilikleri yakından takip etme, çağımız için gerekli olması, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelere ayak uydurma, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırma yönünden önem taşıdığı belirtilmiştir. Ayrıca mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlama, eğitim sistemine uyumunu sağlama, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini sağlama açısından da önemli bulunmuştur. Araştırmaya katılanların hizmet içi eğitimin uygulanma zamanı, katılımcı sayısı, ortam, ihtiyaç duyulan eğitim, uygun yöntem ve teknik, uygun araç-gereç, amaçlanan bilgi ve beceri kazandırılması, katılımcıların önerilerinin önemsenmesi, objektif kriterlere göre değerlendirme yapılması konularında hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterli görmemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet İçi Eğitim, Öğretmen, Yönetici

## ABSTRACT

ASLAN KELEŞ, Hanım, Evaluation of in-service training organized by the manager of Education administrators and teachers, Master Thesis, Kırıkkale, 2019.

This research was conducted to evaluate the effectiveness and efficiency of in-service training offered to administrators and teachers by the Ministry of National Education and different institutions. 439 administrators and teachers working in Mamak district of the Ministry of National Education of Ankara province in 2012-2013 academic year and 20 primary school teachers working in primary schools of Yıldırım district of Bursa Ministry of National Education in 2017-2018 academic year participated in the study. In this research, mixed method, which uses qualitative and quantitative data collection methods, is used. Data were collected from the In-Service Training Practices Evaluation Questionnaire and Teacher Interview Form. The qualitative data obtained from the research were analyzed by using descriptive analysis and quantitative data were analyzed by using arithmetic mean, independent sample t test and one-way analysis of variance (Anova).

In the findings of the research, administrators and teachers stated that in-service training is important in terms of following the innovations closely, being necessary for our age, keeping up with the developments in the scientific, technological and social fields, and gaining the knowledge, skills and behaviors required by the innovations and developments in the field of education. In addition, it was found important in terms of completing the deficiencies arising from pre-service training in terms of professional competence, adaptation to the education system, and ensuring the effectiveness and efficiency of the education system. The in-service training practices of the participants do not consider in-service training to be sufficient in terms of the time of application of in-service training, the number of participants, the environment, the training required, appropriate methods and techniques, appropriate tools, the aim of gaining the necessary knowledge and skills, caring for the suggestions of the participants and making evaluations according to objective criteria.

**Keywords:** In-service Training, Teacher, Administrator

## SİMGELER VE KISALTMALAR

CERI: Centrefor Educational Researchand Innovation

f : Frekans

F : Tek Yönlü Varyans Analizi

H.İ.E : Hizmet İçi Eğitim

HİEUDA: Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

MEM: Milli Eğitim Müdürlüğü

N: Evren

% : Yüzdeler

P : Anlamlılık Düzeyi

Sd : Serbestlik Derecesi

ss : Standart Sapma

$\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama

t : t değeri

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmen Sayısı.....	33
Tablo 2. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri.....	33
Tablo 3. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri .....	34
Tablo 4. Bursa İlinde Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri.....	35
Tablo 5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketine İlişkin Bulgular.....	40
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Görevlerine Göre Farklılaşmakta Olup Olmadığına İlişkin Bulgular .....	54
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Cinsiyetlerine Göre Görüşleri Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin Bulgular.....	56
Tablo 8. Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Kıdemlerine Göre Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri.....	58
Tablo 9. (Eğitimcilerin) Yönetici ve Öğretmenlerinin Farklı Öğrenim Düzeylerine Göre Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri .....	61
Tablo 10. Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Farklı Sayıda Katılım Sağlanan Hizmet İçi Kursları ile İlgili Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri .....	63
Tablo 11. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faaliyetleri.....	65
Tablo 12. Yaşam Boyu Öğrenme Fırsatlarına Erişim Durumu.....	65
Tablo 13. Öğretmenlerin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Türleri.....	66
Tablo 14. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Etkili Olduğu Yönleri .....	66
Tablo 15. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Etkisiz Olduğu Yönleri .....	67
Tablo 16. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Öğrenilenleri Sınıf Ortamına Taşıma Durumu.....	68
Tablo 17. Katılmak İstenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri .....	69
Tablo 18. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Mesleki Gelişime Katkıları .....	70
Tablo 19. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Öğretmenler Düzenleseydi Dikkat Edecekleri Konulara İlişkin Görüşler.....	70



## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması Formülü ..... 15



## İÇİNDEKİLER

KABUL-ONAY .....	ii
ÖN SÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT .....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
GİRİŞ .....	1
PROBLEM DURUMU.....	3
ARAŞTIRMANIN AMACI .....	3
ARAŞTIRMANIN ALT AMAÇLARI .....	3
ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	4
SAYILTILAR.....	4
SINIRLILIKLAR .....	4
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
ÇALIŞMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ.....	5
1.1 HİZMET İÇİ EĞİTİM .....	5
1.2 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GENEL AMAÇLARI.....	6
1.3 HİZMET İÇİ EĞİTİM TÜRLERİ.....	6
1.4 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GEREKLİLİĞİ.....	8
1.5 SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM .....	9
1.6 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YASAL TEMELLERİ.....	9
1.7 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖZELLİKLERİ .....	12
1.8 HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN SAĞLADIĞI YARARLAR .....	13

1.8.1 Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararları .....	13
1.8.2 Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları.....	13
1.9 HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN SINIRLILIKLARI .....	14
1.10 HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI.....	15
1.11 HİZMET İÇİ EĞİTİM PLANI .....	17
1.12 HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ HAZIRLANMASI.....	18
1.12.1 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanması (Uygulama).....	19
1.12.2 Yetiştirilecek Personelin Seçimi .....	19
1.12.3 Öğretici Personelin Seçimi .....	20
1.12.4 Uygun Yer ve Ortam Sağlanması .....	21
1.12.5 Uygulanacak Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Seçilmesi .....	22
1.13 HİZMET İÇİ EĞİTİMDE DEĞERLENDİRME .....	25
1.13.1 Yapılış Zamanları Bakımından Hizmet İçi Eğitim Değerlendirmesi .....	26
1.13.2. Eğitime Katılanlar Bakımından Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi.....	27
1.14 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	27
İKİNCİ BÖLÜM.....	32
YÖNTEM.....	32
2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	32
2.2 ÇALIŞMA GRUBU .....	32
2.3 VERİLERİN TOPLANMASI .....	35
2.3.1 Araştırmada Kullanılan Nitel Veri Toplama Araçları.....	35
2.3.2 Araştırmada Kullanılan Nicel Veri Toplama Araçları.....	36
2.4 VERİ TOPLAMA SÜRECİ .....	37
2.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ .....	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	39
BULGULAR VE YORUM.....	39
3.1.BİRİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	39

3.2 İKİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	53
3.3 ÜÇÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	55
3.4 DÖRDÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	57
3.5 BEŞİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	60
3.6 ALTINCI ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	62
3.7 YEDİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR.....	65
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	72
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	72
4.1 SONUÇLAR.....	72
4.2 ÖNERİLER.....	76
KAYNAKÇA.....	77
EKLER.....	82
EK-1 HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARINI DEĞERLENDİRME ANKETİ.....	82
KİŞİSEL BİLGİLER.....	82
Ek- 2 ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU.....	86
EK-3 MEB İZİN BELGESİ.....	88
EK-4 ANKET İZİN BELGESİ.....	90
ÖZGEÇMİŞ.....	91

## GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler toplumun sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarında değişimleri gündeme getirmekte; mal ve hizmet üreten tüm kişileri sürekli öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye zorlamaktadır (Günbayı ve Taşdögen, 2012). Günümüzde tüm mesleki alanlarda olduğu gibi, eğitim alanında ve öğretmenlik mesleğinde de değişim ve gelişmeler olmaktadır. Bu değişim ve gelişimlere ayak uydurmak için öğretmenlik rolünün yeniden yapılandırılması zorunlu hale gelmektedir ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemektedir (Toprak ve Erdoğan, 2012). Öğretmenlik mesleğinin niteliği gereği toplum ve dünya değiştiçe öğretmenlerin üstüne düşen görev ve sorumluluklar da artmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öğretecekleri içeriğin yanı sıra, hem bireysel hem de meslekî açıdan kendilerini sürekli yenilemek zorunda bırakılmaktadır. Bunu sağlamanın yolu ise sistematik olarak kişilere, yenilikleri eğitim yoluyla vermektir. Kişilere bu bilgi ve becerileri kazandırmanın yolu da hizmet içi eğitim ile sağlanmaktadır (Özkan, 2010).

Hizmet içi eğitim, sürekli mesleki eğitim, yaşam boyu eğitim gibi kavramlar ile öğretmenlerin bilgi ve becerilerinin sürekli bir şekilde yenilenmesine vurgu yapılmaktadır. Hizmet içi eğitim; istihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve mesleki gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü eğitim-öğretim faaliyetidir (Özavcı, 2015). Hizmet içi eğitim, kamu sektöründe hizmette etkililiğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, hizmette nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanmasını amaçlamaktadır.

Hizmet içi eğitim hizmet üretiminin artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında, çalışanların, iş hayatı süresince de bilgi-beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici plânlı eğitim etkinliklerini de kapsamaktadır. Hizmet içi öğretmen eğitimlerinin atölye çalışmaları, konferanslar, seminerler ve dersler gibi birçok etkinlik yoluyla gerçekleştirildiği ve bu türdeki etkinliklerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesini desteklemek amacıyla yapılmaktadır (Özdemir, 2016).

Öğretmen, eğitim-öğretim hizmetlerinin temel taşıdır. Okullardaki eğitimin kalitesinin genellikle, öğretmenlerin alan konularında ve öğretim yöntemlerindeki mesleki gelişimleri ile doğrudan bağlantılı olduğu kabul edilmektedir (Hoque, Alam ve Abdullah, 2011). Öğretmen

olmadan planlı, düzenli, amacına uygun eğitim öğretimin olmasından söz edilemez. Öğretmenin alanındaki bilgilere hâkim olması ve o bilgileri hangi yöntemlerle öğreteceği eğitim-öğretim kalitesi açısından önem taşımaktadır.

Öğretmenlere yönelik bir hizmet içi eğitim programının çıktısı; yansıtıcı uygulamaları cesaretlendirme, alana ilişkin bağımsız ve kavramsal anlayışlar geliştirme, mesleki gelişimi harekete geçirme, okul uygulamalarını geliştirme olmalıdır. Ayrıca özgüven sağlama, sınıf etkinliklerinin ötesinde beceriler edinme, okuldaki ve toplumdaki bireylerle iletişim kurmaya yardımcı olma unsurlarından oluşması gerekmektedir (CERI, 1982; Gültekin ve Çubukçu, 2008).

Teknolojinin hızla geliştiği, bilginin hızla arttığı, sosyal ve ekonomik alanlarda hızlı gelişmelerin olduğu, bu dönemde, personelde aranan yeterlikler de değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin ve mesleki gelişim faaliyetlerinin önemi her geçen gün daha da artmaktadır (Özdemir 2016). Hizmet içi eğitim başarılı olduğu zaman meslek çalışanlarına fayda sağlamaktadır. Başarılı bir hizmet içi eğitim ise yöneticilerin hizmet içi eğitimin bir ihtiyaçtan doğduğuna, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ise kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorunda olduklarına inanmaları ile gerçekleşmektedir. Ayrıca öğretmenlerin hizmet içi eğitime isteklendirilmesi, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının, araştırmalarla gerçekçi bir şekilde belirlenmesi, hizmet içi eğitimde bakanlık ile üniversiteler arasında sürekli bir iş birliğinin sağlanması önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitime alınan öğretmenlerin barınma, iâşe gibi ihtiyaçlarını karşılayacak alt yapının hazırlanması gibi hususlar da bu eğitimin başarısını artıracak etkenler arasında yer almaktadır (MEB, 1998).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri, sürekli mesleki gelişimlerini sağlamaları gereken öğretmenler için meslek yaşamı boyunca devam eden, devamlı ve aktif bir şekilde öğrenmeyi gerektiren bir süreçtir. Öğretmenler bilgi ve becerilerini artırmayı, kendilerine yeni anlayışlar kazandırmayı, öğrencilerinin daha nitelikli öğrenmelerine ve böylece mesleklerini dinamik bir şekilde sürdürmeyi amaçlayan çalışmaları veya etkinlikleri kapsayacak hizmet için eğitim faaliyetlerine katılmaları gerekmektedir (Özdemir, 2016).

Yukarıda bahsedilen konular önemli olduğu için hizmet içi eğitim kurslarının etkililiğini ve verimliliğinin artırılmasına katkı sağlayacağı düşüncesiyle bu konunun araştırılması gerektiğine karar verilmiştir.

## **PROBLEM DURUMU**

Günümüzde ülkelerin varlığını sürdürebilmesi için gelişen bilim ve teknolojiye ayak uydurması gerekmektedir. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin yolu ise planlı bir eğitimidir. Eğitim sürekli ve yaşam boyu gelişerek devam etmelidir. Öğretmenler gelişen ve değişen bilgiye her zaman ulaşabilmeli ve kendilerini geliştirmelidir. Hizmet içi eğitim bu aşamada devreye girmektedir. Ülkemizde hizmet içi eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafında gerçekleştirilmektedir. Hizmet içi eğitim öğretmen eğitimlerinin atölye çalışmaları, konferanslar, seminerler ve dersler gibi birçok etkinlik yoluyla gerçekleştirildiğini ve bu türdeki etkinliklerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesine dayanmaktadır. Hizmet içi eğitim kurslarının amacına ulaşip ulaşılmadığının değerlendirilmesi önem taşımaktadır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine düzenlenen hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi araştırma konusu olarak seçilmiştir.

## **ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu çalışmanın genel amacı, Milli Eğitim Bakanlığı ve farklı kurumlar tarafından yönetici ve öğretmenlere sunulan hizmet içi eğitimin etkililiğini ve verimliliğini değerlendirmektir.

## **ARAŞTIRMANIN ALT AMAÇLARI**

- 1) Yönetici ve öğretmenlerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili genel görüşleri nasıldır?
- 2) Yönetici ve öğretmenlerinin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri görevlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- 3) Yönetici ve öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 4) Yönetici ve öğretmenlerinin kıdemlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 5) Yönetici ve öğretmenlerinin öğrenim durumlarına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- 6) Yönetici ve öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

7) Öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerine ilişkin genel değerlendirmeleri nasıldır?

### **ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Yaşam boyu eğitimin bir gereği olan hizmet içi eğitim, yönetici ve öğretmenlerin daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatlarında büyük çoğunluğu öğretmen olmak üzere 500.000'den fazla personel çalışmaktadır. Öğretmenlerin sürekli mesleki eğitimlerini destekleyecek farklı türdeki tüm öğrenme etkinlikleri bu çalışmanın kapsamını oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yönetici ve öğretmenlere düzenlenen hizmet içi eğitimi kursları, farklı kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen etkinlikler, sosyal medya ve internet ile ortaya çıkan imkânların değerlendirildiği bu araştırmadan elde edilecek verilerin literatüre katkı sağlayacağı, uygulamada etkiyi artıracığı beklenmektedir.

### **SAYILTILAR**

- 1) Araştırmaya katılacak okullarda görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin, istekli olarak araştırmaya katılacakları,
- 2) Araştırma kapsamında bulunan öğretmenlerin görüşlerini hiçbir baskı altında kalmadan, objektif olarak ortaya koyacakları varsayılmaktadır.

### **SINIRLILIKLAR**

- 1) Araştırma, MEB'e bağlı devlet okullarında yapılmış olup, özel okullar bunların dışında tutulmuştur.
- 2) Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan ölçme aracına, öğretmenlerin vereceği yanıtlardan elde edilecek bilgilerle sınırlıdır.
- 3) Bulgular, örneklem genişliği ve araştırmanın yapıldığı zaman açısından belirli bir çerçeve içerisinde dikkate alınmıştır.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### ÇALIŞMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturacak kavramlar, problem durumu, araştırmanın amacı, sayıltılar, sınırlılıklar sunulmuş ve araştırmada kullanılacak terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

#### 1.1 HİZMET İÇİ EĞİTİM

Hizmet içi eğitim amaç ve işlevleri göz önünde bulundurulduğunda birçok farklı şekilde tanımlanmaktadır. En yaygın olarak kullanılan hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim olarak tanımlanmaktadır (Taymaz, 1997).

Türk Dil Kurumuna göre hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim olarak tanımlamıştır (TDK, 2015). Daha ayrıntılı bir tanımlama ise hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkililiğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılmasıdır. Ayrıca hizmet içi eğitim maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ve verim düzeyini yükseltici plânlı eğitim etkinlikleridir (Aytaç, 2000).

Bireylerin motivasyonunu yüksek tutmak amacıyla tanımlanan hizmet içi eğitim, iş ortamındaki insanların her türlü gelişmesini kapsamaktadır. Çalışanların işini daha iyi yapması, gelişmesi, düşünmesi, mutlu olması, daha üretici olması, yeni veya daha üst bir göreve hazırlanması, vb konularda yürütülen eğitim etkinlikleri hizmet içi eğitim olarak adlandırılmaktadır (Haris, 1989). Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere hizmet içi eğitim;

kurumlarda yapılan, kişilerin işe alışmasını sağlayan, personelin her türlü işle ilgili ihtiyacını karşılayan, personelin daha etkin çalışmasını sağlayarak daha kaliteli ve daha verimli ürün sağlamasına yönelik tüm planlı eğitim etkinliklerini kapsamaktadır.

## **1.2 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GENEL AMAÇLARI**

Hizmet içi eğitimin planlamadan önce genel amaçların belirlenmesi gerekmektedir. Genel amaçlar, hizmet içi eğitimin yapılacağı kurumun politikasına ve amaçlarına uygun olmalıdır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları; Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliği artırılmalı, üretimde verimliliği ve kazancı arttırmalı, kusurlu üretimi azaltmalı, üretimin zamanında yapılması sağlanmalı, personelin güven duygusunu geliştirmeli ve morali yükseltilmeli, gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlanmalıdır. Ayrıca üretim metotlarını geliştirmeli, personelin yükselmesine katkı sağlamalı, iş kazalarını ve işten kaynaklanan şikâyetleri ve hataları azaltmalı, kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmalı, kurumun yapısını, dış çevreden gelen değişmelere karşı esnek hale getirmelidir (MEB, 1995; Gül, 2010; Aydın, 2011).

Hizmet içi eğitim personel arasında iletişime katkıda bulunmalı, bakım ve onarım giderlerini azaltmalı, kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikâyetleri azaltmalı, yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltmalı, personele gerekli yeterlilikleri kazandırmalı, memnuniyet ve doyum sağlamalıdır. Bu genel amaçların gerçekleşmesiyle hem çalışanlar işlerini en iyi şekilde yaptıkları ve rahat oldukları için mutlu olurlar hem de işverenler üretimin kaliteli, verimli ve sorunların azalmasından mutlu olması sağlanmaktadır (MEB, 1995; Gül, 2010; Aydın, 2011).

## **1.3 HİZMET İÇİ EĞİTİM TÜRLERİ**

Hizmet içi eğitimin amacı, bireye sunulacak hizmet içi eğitimin türünü de belirlemektedir. Bireyin yetenekleri veya bireyin çalışacağı alan hangi hizmet içi eğitim türüne ihtiyacı olduğunu belirlemede etkili olduğu düşünülmektedir. Hizmet içi eğitimi yazarlar farklı gruplara ayırmıştır. Bunlar, Küçükahmet (1992), Taymaz (1997) ve Aytaç (2000)'dir.

Küçükahmet (1992), hizmet içi eğitim türlerini üç başlık altında toplamıştır. Bunlar;

1. **Yeniden Eğitim:** Kişilerin yeni koşullara uyum sağlaması için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen eğitim programlarıdır.
2. **İlave Eğitim:** Kişilerin mesleki eksikliklerinin giderilmesi ve mesleki niteliklerinin artırılması için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen eğitim programlarıdır.
3. **İleri Eğitim:** Meslekte *eskimişliği gidermek* için düzenlenen eğitim programlarıdır (Arık, 2017).

Taymaz(1997), hizmet içi eğitim türlerini altı başlık altında toplamıştır. Bunlar;

1. **Temel Eğitim:** Göreve yeni başlayan ya da kuruma yeni girmiş olanlar için düzenlenmektedir. Bu temel eğitim sonunda birey kurumun amaçlarını tanır, kurum içindeki yerini, görevlerini ve haklarını öğrenir. Kendi yetenekleri ile kurumdaki işlevi arasında bir ilişki kurmaktadır. Kuramsal bilgilerini uygulama fırsatı bulur ve kurumsal tutum ve davranışlar kazanır, çalışma ilkelerini öğrenir ve bunlara uyum sağlar.

2. **Geliştirme Eğitimi:** Mesleğe asaleten atanan personel için düzenlenen bu eğitim yoluyla personel, unutulmuş bilgi ve becerilerini tekrarlaması sağlanır. Daha önce öğrendiği fakat zamanla geçerliliğini ve etkinliğini kaybeden bilgi ve becerilerin yerine yenilerini kazanır.

3. **Yükselme Eğitimi:** Yükselmeye istekli olan, örgüt içinde belirli başarı ölçütlerine ulaşan, bir üst görevin yeterliklerini kazanabilecek kapasiteye sahip personel için, kurumun ihtiyaç duyduğu üst düzey kadrolar için akademik nitelikli ve nicel boşlukları dolduracak yeterli personel sağlamak için düzenlenmektedir.

4. **Alan Değiştirme Eğitimi:** Tamamlayıcı türde olan bu hizmet içi eğitimin temel amacı, kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden en kısa sürede sağlamaktır. Bireylerin değişik alanlardaki yeteneklerini geliştirmek, sağladığı manevi ve maddi kazanç ile doyumunu yükseltmektir.

5. **Oryantasyon Eğitimi:** Kuruma yeni gelen çalışanın kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, tanıtma, alıştırma, hazırlayıcı, eşik, yönlendirme eğitim adlarından biri verilir.

**6. Tamamlama Eğitimi:** Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanması için uygulanır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolaşma, yaş durumu ve üretim süreçlerindeki değişikliklerden kaynaklanabilmektedir (Arık, 2017).

Aytaç (2000), hizmet içi eğitim faaliyetlerini dört başlık altında toplamıştır. Bunlar;

**1. İşe yeni başlayacak olanlara yönelik eğitim:** Hizmet öncesi eğitim, İş tanıtma ve uyum eğitimi, İş başında yetiştirme eğitimleri verilmektedir.

**2. Meslek kazandırma eğitimi;** Meslek becerileri kazandırma, Temel meslek eğitimi eğitimleri verilmektedir.

**3. Meslekli olarak çalışmakta olanlara yönelik eğitim;** Teknolojiye uyum eğitimi, Meslekte ilerleme ve geliştirme eğitimi, İleri meslek eğitimidir.

**4. Yöneticilerin eğitimine yönelik faaliyetler;** Yönetim bilim ve teknolojisi eğitimi, Ar-ge, sorun çözme vb. konularda eğitim, Teknolojiyi izleme, değerlendirme ve uyarılma eğitimi, Toplam Kalite Yönetimi, Değişim Yönetimi, Kriz Yönetimi, Örgüt Geliştirme, Amaçlara Göre Yönetim, Sinerji Yönetimi, Zaman Yönetimi, Stres Yönetimi, Çatışma Yönetimi ve Proje Yönetimi eğitimleri yapılmaktadır.

#### **1.4 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN GEREKLİLİĞİ**

Mesleki bir uygulamaya yönelik olan hizmet içi eğitime gereksinim duyulmasına yol açan birçok sebep vardır. Bu sebeplerin bazıları; Okul eğitimi kişilerin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp, yönlendirmeye yeterli değildir. Her meslek alanında sadece okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenmeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime gereksinim duymaktadır. Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. Öğretmenin bu yeniliklere uyumu eğitimle sağlanabilmelidir. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına olduğu gibi eğitim-öğretim alanına da yeni bilgi, teknik ve araçlar sokmakta, bu durum çalışanları öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bilgiyi ve kuramsal düşünceleri

kullanmayı bilen eğitimci, daha etkili olarak verimliliği arttırmaktadır (Saban, 2000; Özkan, 2010; Şenviren, 2014).

Hizmet içi eğitim bireyin öğrenim eksiklerini tamamlaması, işe uyum sağlaması, sosyal çevredeki değişimlere uyum sağlaması, bilim ve teknolojik gelişmeleri takip edebilmesi ve işinde daha verimli olması bakımından gerekli olmaktadır. (Saban, 2000; Özkan, 2010; Şenviren, 2014).

## **1.5 SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİM**

Mesleki gelişim, sistematik olarak, öğretmenlere deneyimlerini artırma ve mesleki kariyerlerini inceleme fırsatı kazandıran mesleklerin profesyonel bir gelişimdir. Sürekli mesleki eğitim öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını artırmak ve öğrencilerin öğrenmesini iyileştirmek/artırmak için tasarlanan süreçler veya aktiviteler olarak tanımlanabilir. Sürekli mesleki gelişim öğretmenlerin mesleki gelişiminin yanı sıra, okulun gelişimini etmektedir ve kişisel gelişim (bireyselleştirilmiş öğrenme) ve personel gelişimini (grup öğrenmesi meslektaşlığı veya ortak öğrenme meslektaşlığı) kapsar. Sürekli mesleki gelişimin ve bu çerçevede yapılan mesleki gelişim faaliyetlerinin sadece öğretmenler için değil, öğretmenin öğrencileri, görev yaptığı okul ve sonuç olarak eğitim sisteminin niteliği açısından önem taşımaktadır (Özdemir, 2016; İlğan, 2013).

Mesleki gelişimin en geleneksel formları, tipik olarak hizmet içi eğitimlerde uygulanan çalıştaylar, kısa seminerler ve kurslardır. Hizmet içi eğitimler genellikle bir defalık etkinlikler olması, tamamıyla öğretmenlerin ihtiyaçları ile ilgisiz olması ve süreklilik sağlamaması gibi yönlerden sıkça eleştirilmektedir (Özdemir, 2016). Mesleki gelişim için öğretmenler, işin içine yerleştirilmiş, alan bilgisinin yanında alanın öğretim yöntem ve tekniklerinin de yer aldığı, yeterli zamanın ve kaynağın ayrıldığı, sürekliliğin sağlandığı, üst yönetimlerin desteğinin sağlandığı, öğretmenlerin işbirliği yaptıkları mesleki gelişim faaliyetleri yapılması gerekmektedir (İlğan, 2013).

## **1.6 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN YASAL TEMELLERİ**

Millî Eğitim Bakanlığı'nda hizmet içi eğitimin kapsam ve amaçlarını belirtmek için "Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği" hazırlamıştır. Millî Eğitim Bakanlığınca hazırlanan bu yönetmeliğe

göre, Hizmet içi eğitimden amaç; Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin her türlü hizmet içi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri, plânlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemektir (MEB, 1995; Gül, 2010; Aydın, 2011).

Yönetmeliğin kapsamı ise aynı yönetmelikte; “Bu yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin yönetimini, bu faaliyetlerde görevlendirilecek yöneticiler ve eğitim görevlilerinin görev yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetine katılanların hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsar” olarak ifade edilmiştir(MEB, 1995; Gül, 2010; Aydın, 2011).

Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, 1994-2417, madde 24'de hizmet içi eğitimin türlerini şöyle açıklamıştır:

**Madde 24-** Hizmet içi Eğitim;

a) Adaylık süresi içinde; Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim ve staj şeklinde "Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik" esaslarına göre,

b) Asli memurluk süresi içinde; yetenek ve verimliliği geliştirme eğitimi ile üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi olarak bu yönetmelik esaslarına göre yapılır (M.E.B. Tebliğler Dergisi, 1994-2417, madde 24).

MEB Hizmet içi eğitim yönetmeliğin 5. ve 6. maddelerinde hedefler ve ilkeler belirtilmiştir. Buna göre hedefler;

- a) Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
- b) Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- c) Meslekî yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- d) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- e) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,

- f) İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- g) Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h) Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- i) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- j) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmaktır (MEB, 1995).

Hizmet içi eğitimin ilkelerini şu şekilde sıralayabiliriz;

- ✓ İş yerlerinde bilgi ve teknik etkinliğin artırılması,
- ✓ Hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitim ve kendini geliştirme kavramlarının bütünleştirilmesi,
- ✓ İş görenlerin periyodik aralıklarla hizmet içi eğitime alınması,
- ✓ Hizmet içi eğitim ile verimlilik ve meslekte ilerleme bağının kurulması,
- ✓ Hizmet içi eğitim sonunda eğitim-ücret-yükselme dengesinin kurulmasını sağlayacak yasal düzenlemelerin yapılması,
- ✓ Hizmet içi eğitim almış kişilerin aldıkları eğitimle ilgili alanlarda çalışması,
- ✓ Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin süreklilik göstermesi,
- ✓ Kurumdaki her amirin altında çalışan personelin yetiştirilmesinden sorumlu olması,
- ✓ Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi,
- ✓ Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlanmada bütün personele eşit fırsat sağlanması,
- ✓ Hizmet içi eğitimde maliyet etkinliğinin sağlanması esastır (MEB, 1995).

Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Hizmet İçi Eğitim faaliyetlerinin daha koordineli yürütülmesi için de bakanlık tarafından "Eğitim Kurulu" ve "Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı" oluşturulmuştur (MEB, 1995). Millî Eğitim Bakanlığı personel kapasitesi bakımından büyük bir kurumdur. Kurumun verimli olması için personelinin nicel ve nitel gereksinimlerinin

giderilmesi gerekmektedir. Bu gereksinimlerinin giderilmesinde hizmet içi eğitimlerin önemli bir yeri vardır.

## 1.7 HİZMET İÇİ EĞİTİMİN ÖZELLİKLERİ

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasında sağlanacak başarı, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulma durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve planı hazırlanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde bulundurulmalıdır. Kurumun amaçları ile bireylerin beklentileri dengeli tutulmalıdır. Planın amaç ve programa uygun olmasına önem verilmelidir. Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları ve özgeçmişleri dikkate alınır. Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinimlerine, sorunlarına ve beklentilerine uygun olarak geliştirilmelidir. Hizmet içi eğitim programlarına katılan bireyin yaşları, deneyimleri, öğrenim alanları ve eğitim seviyeleri arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluşturulmalıdır (Taymaz, 1997; Aydın, 2011; Şenviren, 2014).

Hizmet içi eğitim programları, iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanıp uygulanmalıdır. Kısa süreli, uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları, bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve faydalı olacağına inandıracak şekilde düzenlenmelidir. Kurumda her alan ve kademedeki çalışan kişilerin yetiştirilmesi için öğretim programları; birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Hazırlanan eğitim programları iş veya görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandıracak şekilde kurum içinde veya kurum dışında iş başında veya iş dışında uygun yerde gerekli ortam sağlanarak uygulanmalıdır. Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi; öğretim araç-gereçleri, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanmalıdır. Hizmet içi eğitim programlarına katılanları tanımak amacıyla ön program uygulamasındaki eksikleri saptamak için ara, katılanların başarısı ve programın yararlık derecesine belirlemek için son değerlendirmeler yapılmaktadır (Taymaz, 1997; Aydın, 2011; Şenviren, 2014).



## **1.8 HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN SAĞLADIĞI YARARLAR**

Hizmet içi eğitim, genellikle bireye işi için gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazandırmak amacı ile yapıldığından, eğitim programı bir bakıma meslek eğitimi olarak değerlendirilir. Bu nedenle meslek eğitiminden beklenen yararlarla çok yakın bir ilişkisi olduğu görülür ve değerlendirilmesi de aynı yaklaşımla yapılmalıdır. Hizmet içi eğitiminin sağladığı yararları kurumsal ve bireysel yararlar olmak üzere iki başlık altında toplayabiliriz (Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün,2002; Şenviren, 2014).

### **1.8.1 Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal Yararları**

Hizmet içi eğitimin kurumsal yararları ürünün miktarı artar. Ürünün maliyeti azalır. Ürünün kalitesi yükselir. Verimlilik artışı sağlanır. Üretim zamanında yapılır. Sağlanan kazanç artar. Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır. Üretimde zayıf azalır. Kurumun kendisini yenilemesi kolaylaşır. Yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyulur. Kusurlu üretim azalır. Sosyal ilişkiler gelişir. İşten ayrılmalar azalır. Sürekli bir hale getirilen mesleki eğitim ile iş güvenliği konusunda insanların farkındalıkları artırılarak iş kazalarını azaltmak mümkündür. Ayrıca iş gücünün nitelikleri artırılarak kurumsallaşma ve topluma da saygınlık kazanılabilir. Kurumda iletişim ve ilişkilerin sağlanması kolaylaşır. Üst kademe veya alanlara personel hazırlanır. Personel arası anlaşmazlıklar ve disiplin sorunları azalır. Personelin işinden ve başkalarından şikâyeti azalır (Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün, 2002; Şenviren, 2014).

### **1.8.2 Hizmet İçi Eğitimin Bireysel Yararları**

Hizmet içi eğitimde bireyin işinde güven duygusu gelişir. Bireyin morali yükselir. Huzurlu çalışma sağlanır. Kazancı artar. Ortama uyum kolaylaşır. Mutlu olur. Ufkunu genişler. Yenilikleri takip eder. İşine ilgisi artar. İş kazalarından korunur. Kendisini yetiştirir. İşinde devamlı olur. Başarısını artırır. Hizmet içinde kurumda yükselme olasılığı artar. Bireyin işinde memnuniyetsizliği azalır. İş yerinde insan ilişkilerinde gelişme olur. İş arkadaşları arasında iletişim daha kolaylaşır. Geleceğe daha ümitle bakılır. Kurum içinde ve dışında saygınlık kazanılır. Öğrenme yolu ile bireysel doyum sağlanır. İşinde sınama yanılma süresi kısalmır. Birey işinde isteklenir ve güdülenir. Rahat ve emin iş yapma olanağı sağlanır (Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün, 2002; Şenviren, 2014).

## 1.9 HİZMET İÇİ EĞİTİMİNİN SINIRLILIKLARI

Hizmet içi eğitim, üretimin odak noktası olan insan gücünün etkinliğini artırma amacına yönelik yapılır ve bu amaca hizmet etmektedir. Fakat bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların hizmet içi eğitim yolu ile çözümlenebileceğini düşünmek doğru olmamaktadır. Amaca ulaşabilmek için, ölçülebilirlik ilkesine uygun olması sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan eğitim planı yapılırsa yarar sağlanamaz. Bireylerin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınması mümkün değildir. Yapılan eğitimin amacı kuruma yararlar sağlamaya yönelik olması gerekir. Aynı zamanda eğitilen bireyin isteksiz olması, ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmaması hizmet içi eğitimde başarı sağlamaz. Hizmet içi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarılı olunmaz. Eğitim programına katılacak bireylerin öğrenim durumları, işteki özgeçmişleri, yaş grupları ve eğitim ihtiyaçları göz önüne alınmalıdır. Bir kurumdaki organizasyon bozukluğundan doğan sorunlar hizmet içi eğitim ile çözümlenmemelidir. Bir kurumda örgüt yapısı hatalı oluşturulmuş ise bu durumda iletişim, işbirliği ve koordinasyon da düzensizlik ve aksaklıklar varsa hizmet içi eğitimden yarar sağlanması beklenmemelidir (Ataman, 1997; Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün, 2002).

Hizmet içi eğitimde hatalı personel politikası, hizmet içi eğitimin faydalılık derecesini azaltır. Kurum içinde farklı kademelere personel atanırken, personelin yeterlik ve başarıları göz önünde bulundurulmazsa, personelin isteklendirilmesi ve güven duygusunun gelişmesi zor olmaktadır. Gerekli potansiyele sahip olmayan kişilere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz. Hizmet içi eğitim mevcut potansiyeli geliştirir, saklı yeteneklerin ortaya çıkmasına fırsat verir. Fakat yeni bir potansiyel yaratmaz. Birey, hizmeti içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor, benimsemiyor ve gerekli potansiyele sahip değil ise, eğitim başarısız olacaktır. Bireyin eğitime karşı istekli olması ve yararına inanması için somut örneklerle hizmet içi eğitim desteklenmelidir. Hizmet içi eğitim kurumda yalnız bir kademeye yapılmış ise beklenen fayda sağlanamaz. Hizmet içi eğitim çeşitli kademelerde çalışan kişilerin yapacağı iş veya görevi geliştirmenin yanı sıra aralarındaki iletişim, işbirliği ve koordinasyon tekniklerini de geliştirmesi gerekir (Ataman, 1997; Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün, 2002).

Hizmet içi eğitimde görevin gerektirdiği nitelikte kişiler görevlendirilmemiş ise başarılı öğretim yapılamaz. Öğretici personel gerekli yeterliklere sahip değilse yetişkin bireyin öğrenme ihtiyaç ve arzusu karşılanamaz ve öğrenim amacına ulaşamayacaktır. Hizmet içi

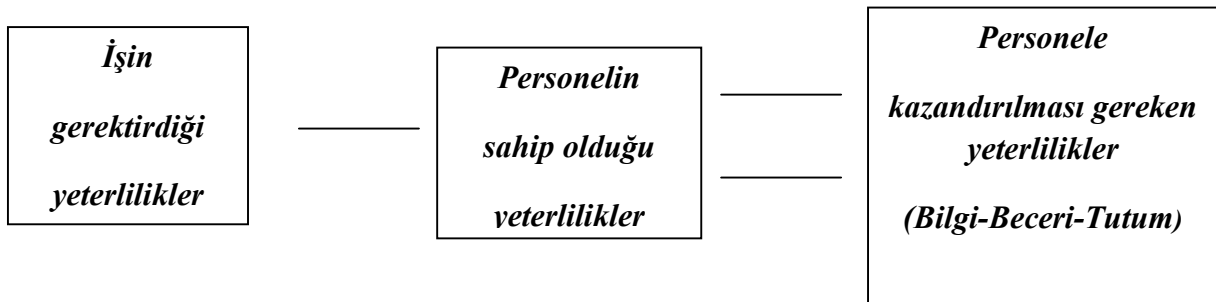
eğitim programları değerlendirilmemiş ise, faydalılık derecesinden bahsedilemez. Değerlendirme yapılmadan başarı ve amaçları gerçekleştirme derecesi belirleme objektif bir karar değil sadece görüş ve kanaat belirtmedir (Ataman, 1997; Taymaz, 1997; Tortop, Aktan ve Ergün, 2002).

## 1.10 HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI

Eğitim ihtiyacı; bir hizmet veya işte çalışan kişilerin tarafından, işin veya hizmetin yerine getirilmesinde gerekli olan bilgi, beceri ve davranışlar bakımından duyulan eksiklik ve gerekliliktir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı, bireyin karşılaştığı sorunları çözerek amaca ulaşmasını sağlamada eksiklik ve gerekliliğini duyduğu bilgi, beceri ve davranışlar ya da personelin kendi rolünü oynayabilmesi için noksanlığını duyduğu yeterliklerdir (Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitim ihtiyacını saptama işlemi, programlı bir hizmet içi eğitim çalışmasının ilk aşamasını oluşturmaktadır. Kurumlarda hizmet içi eğitim programları, saptanan ihtiyaçları karşılamak için yapılır. Yeterlik ise bireyin çevredeki belli bir yerde, belirli bir işi, gerekli olduğu zamanda gerçekleştirebilmesidir (Kalkandelen, 1960).

Yeterlikleri geliştirilmesi istenen personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı, yapmakta olduğu işin gerektirdiği yeterlikler ile sahip olduğu yeterlikler arasındaki farkın belirlenmesi ile tespit edilmektedir. Bu durum aşağıdaki Őekildeki gibi formüle edilebilir.



**Şekil 1: Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması Formülü**

Bir kurumda değişik alan ve kademelerde çalışan bireylerin hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması, çeşitli yöntem ve teknikler kullanılabilir. Burada önemli olan, hangi yöntemin

daha uygun olduğunun saptanmasıdır. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında kullanılan başlıca teknikler şu şekilde sıralanabilir;

- Kayıt ve raporların incelenmesi,
- Grup toplantılarının dzenlenmesi,
- Görüşme (mülakat) yapılması,
- Anket uygulanması,
- Gözlem yapılması (Taymaz,1997; Aydın, 2011).

Hizmet içi eğitim ihtiyacı, bir işte çalışan bireylerin, karşılaştığı sorunları çözümleyerek amacına ulaşmasını sağlamada eksikliğini duyduğu davranış olarak tanımlanabilir (Çevikbaş, 2002; Demirtaş, 2008).

Personelin bilgi, beceri, tutum ve davranış gibi nitelikleri bakımından yetersizliği nedeniyle, görev gereksinmelerini yerine getirememesi halinde hizmet içi eğitim kaçınılmaz ve ertelenmez bir zorunluluk olarak görülmektedir. Ayrıca bazı durumlarda da personelin hizmet içi eğitimine ihtiyaç duyulabilir (Demirtaş, 2008).

Hizmet içi eğitimde ihtiyaç saptamada dikkat edilecek hususlar şu şekildedir:

- Kuruma yeni personel geldiğinde,
- Personelin görevinin değiştirildiğinde,
- st kademelere personel hazırlanmasında,
- Yeni teknoloji alet, makine ve araç alındığında,
- Biçimsel kurallar (yasa- yönetmelik vb.) ve mevzuatın değiştiğinde,

Yapılan retim ve hizmetin nitelik ve nicelik bakımından düşüş göstermesi durumunda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır (Çevikbaş, 2002; Demirtaş, 2008; Aydın, 2011).

## 1.11 HİZMET İÇİ EĞİTİM PLANI

Bir kurumda hizmet içi eğitim etkinliklerinin beklenen yararları sağlayabilmesi için planlı yapılması gerekmektedir. Kurumun üretim planı yanı sıra, eğitim etkinliklerinin de uzun süreli bir planın bulunması, bu planın yıllara göre akışını gösteren programlara ayrılması gerekir. Planlar yapılacak hizmet içi eğitimin genel amaçlarını, program türlerini, zaman sürelerini bütçelerini, ayrıca koordinasyon ve kontrol süreçlerini kapsamaktadır.

Hizmet içi eğitim planı, bir kurumun uzun süreli hizmet içi eğitim etkinliklerini kapsamakta olan tasarımdır. Plan süresi genelde beş yıl veya katları olarak alınır ve takvim yılları ile belirlenmektedir. Uzun süreli hizmet içi eğitim planının yapılması faydalı olacaktır. Fakat aşağıdaki iki önemli nedenle kısa süreli, yıllık olarak hazırlanır ve uygulanır (Taymaz, 1997: 60; Özavcı, 2015).

1) Kurumlarda genellikle uzun süreli genel işletme planları olmamaktadır. Hizmet içi eğitim planının kurumun üretim ve insan gücü planlarına uygun olarak tasarlanması gerekeceğinden, bu tür planlar bulunmaması nedeniyle hizmet içi eğitim planları yıllık olarak hazırlanmaktadır.

2) Kurumların bütçeleri genellikle yıllık olarak hazırlanır ve kamu kuruluşlarının harcamaları yıllık bütçe kanunları hükümlerine göre yapılmaktadır. Hizmet içi planın uygulanmasında önemli olan faktörlerden biri finansman kaynaklarıdır. Hizmet içi eğitim planının uygulanması yıllık olarak belirlenen bütçeye bağlı olduğundan hizmet içi eğitim planları da yıllık olarak hazırlanmaktadır.

Kurumlarda hazırlanan uzun veya kısa süreli hizmet içi eğitim planlarının kapsam ve hazırlanma yöntem ve ilkeleri birbiri ile ilişkilidir. Uzun süreli olarak hazırlanan hizmet içi eğitim planının bir yıllık dönemi kapsayan yıllık hizmet içi eğitim planları da vardır. Kamu kurumlarının hemen hepsinde ve büyük özel işletmelerin çoğunda yıllık hizmet içi eğitim planları çeşitli şekillerde türlerine göre programların genel amaçları, uygulama yer, zaman ve süreleri, katılacak personel statüsü ve sayısı, program uygulamasını isteyen birim, sorumlu birim, uygulanacak yöntem ve yönergeler hakkında açıklama yapılmaktadır (Taymaz, 1997; Özavcı, 2015).

## 1.12 HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ HAZIRLANMASI

Hizmet içi eğitim programının hazırlanması ve geliştirilmesi, belirlenen içeriğin nasıl öğretileceğini ve amaçların, kapsamın, yöntemin ve değerlendirme tekniklerinin geliştirilmesine yöneltilmiş koordine çalışmaların tümünü kapsamaktadır. Hizmet içi eğitim programı, hizmet içi eğitim ihtiyacı saptandıktan sonra yapılan plan çerçevesinde hazırlanmaktadır. Eğitim programı, hizmet içi eğitimin gerçekleşmesine yönelik tüm etkinlikleri kapsayacak şekilde, toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile yenilikler göz önünde bulundurularak oluşturmaktadır. Hizmet içi eğitim programı hazırlanırken aşağıda sıralanan birbirine bağımlı olan her bir boyutun değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir:

Kurumun amaç ve işlevlerinin belirlenmesi;

- 1) Program amaçlarının saptanması,
- 2) Program kapsamının belirlenmesi,
- 3) Programın kimlere uygulanacağına saptanması,
- 4) Program uygulama ortamının belirlenmesi,
- 5) Öğretim ünitelerinin seçilmesi,
- 6) Uygulama yer, zaman ve süresinin belirlenmesi,
- 7) Öğretimde yararlanılacak yöntemlerin belirlenmesi,
- 8) Öğretim araç ve gereçlerinin saptanması,
- 9) Sosyal ve destek etkinliklerinin belirlenmesi,
- 10) Maliyet-yarar analizinin yapılması,
- 11) Değerlendirme zaman ve şeklinin belirlenmesidir (Taymaz,1997; Ertürk, 2011).

Herhangi bir meslek alanında görevli personelin eğitimi için hazırlanacak hizmet içi eğitim programı aşağıdaki yedi aşamada yapılacak çalışmalarla tamamlanmaktadır:

1.Aşama: İşin gerektirdiği nitelikler,

- 2.Aşama: Personelde var olan nitelikler,
- 3.Aşama: Hizmet içi eğitim ihtiyacı,
- 4.Aşama: Eğitim için gerekli vasıtalar,
- 5.Aşama: Öğretim programını planlama ve hazırlama,
- 6.Aşama: Öğretim programını uygulama,
- 7.Aşama: Öğretim sonucu ve ürünü değerlendirmedir (Taymaz, 1997).

### **1.12.1 Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanması (Uygulama)**

Hizmet içi eğitimin eylemsel aşaması olarak da tanımlanan eğitim programlarının uygulanması oldukça önemlidir. Bu aşamada plan ve programda öngörülmüş tüm kaynaklar, belli amaçları gerçekleştirmek ve belli hedeflere ulaşmak üzere harekete geçirilmektedir. Beklenen sonuçların alınabilmesi, ön çalışmanın gerçekçi ve başarılı olmasına bağlı olmaktadır (Kalkandelen, 1979).

Bunun yanında yönetici ve eğitimcilerin gösterecekleri titizlik ve uygulamaların modern yöntemlerin gereklerine göre yürütülmesi de önem taşımaktadır. Hizmet içi eğitim çalışan insanın yaşamının bir parçasıdır. Eğitime katıldığı süre içinde maaş ve ücretini de almaktadır. Hizmet içi eğitim kişinin şu an yaptığı ve gelecekte yapacağı işlerle ilgili ve sınırlı bir eğitimidir. Öğretim esnasında eğitilen personelin düşüncelerine ve sorunlarına ilişkin görüşlerine önem verilmesi gerekmektedir. Meslek kuruluşları ile yapılacak işbirliği, personelin güvencesini olumlu yönde etkilemesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitimde öğretim için uygun ortam sağlanır, iki veya daha fazla yöntem uygulanabilmektedir. Beceri kazandırılması gereken durumlarda gruptan çok bireysel geliştirmeye önem verilmesi gerekmektedir. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanmaya konulabilmesi için ön bilgi ve becerilere sahip kursiyerlerin, öğreticilerin, gerekli fiziki ortam ile araç ve gerecin olması gerekmektedir (Taymaz, 1997; Yalın, Hedges ve Özdemir, 1996).

Hizmet içi eğitim programının uygulanması aşağıda aşamalı olarak açıklanmaktadır.

### **1.12.2 Yetiştirilecek Personelin Seçimi**

Hizmet içi eğitim programlarına katılacak birey, kendisi ve genellikle başkaları için sorumlulukları yüklenecek, üretici durumda olan yetişkinlerdir. Endüstrileşen toplumda birey

hayatı; okul veya yetişme çağı, çalışma çağı ve emeklilik çağı olmak üzere üç devreye ayrılmaktadır (Taymaz,1997).

Hizmet içi eğitim genellikle çalışma çağındaki bireyleri kapsamaktadır. Bir kurumda mesleğe yeni girenler çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle, her alan veya kademedeki işe yeni girmiş olanların tamamının hizmet içinde yetiştirilmesinde fayda, hatta zorunluluk vardır.

Yetiştirilecek personelin seçimi, eğitimde öncelikli olan unsurlardan biridir. Kurumlarda hizmet içi eğitim programına katılacak elemanların seçiminde en önemli faktör, üretime olan katkısı olmaktadır.

Kurumda hizmet içi eğitim, genellikle personelin yetişme eksikliğini gidermek veya yenilikler, gelişmeler hakkında bilgi, beceri ve tutum kazandırmak amacıyla planlanır. Ancak personel eğitimi, kurumun etkinlik ve çalışmalarını tamamen aksatmayacak bir şekilde programlanması gerekmektedir. Kurum personelinin sıra ile alınarak yetiştirilmesi tasarlandığında, hangilerinin öncelikli ve ne şekilde gruplandırılacağı üzerinde dikkatle durulması gerekmektedir (Taymaz, 1997).

Yetiştirilecek personelin seçiminde; başvurma formlarının incelenmesi, kartekslerin incelenmesi veya yöneticilerin görüşlerinden yararlanma yöntemlerinden biri uygulanmalıdır (Taymaz, 1997).

### **1.12.3 Öğretici Personelin Seçimi**

Yapılacak hizmet içi eğitim programını uygulamak için, öğretmenlerin sağlanması gerekmektedir. Öğreticiler kurum içinden veya dışından, amaç ve yöntemine uygun olarak seçilir. Beceri kazandırmayı amaçlayan ve iş başında yapılması uygun olan yetiştirme için öğretmenlerin kurum içinden, bilgi ve tutum kazandırmaya yönelik, iş dışında yapılması planlanan hizmet içi eğitim için kurum dışından öğretmenlerin sağlanması da etkili olacaktır (Taymaz, 1997).

Kurumda hizmet içi eğitim gereksinimini karşılayacak öğreticinin, konusuna hâkim olması, Gerekli teknolojik araç ve gereçleri kullanabilmeli, eğitim sırasında uygun yöntem ve teknikleri uygulayabilmeli, yüksek katılım için eğitim ortamını, eğitim içeriğini, eğitim gündemini renkli hale getirebilmeli, sözlü iletişim kadar sözel olmayan iletişime de büyük önem vermeli ve beden dilini etkin olarak kullanmalıdır (Fındıkçı, 2001).



Hizmet içi eğitim gereksinimini karşılayacak eğitimci, kişilerin yaşamlarından alınan örnek olaylardan hareket edebilecek parlak zekâyâ sahip olmalı, teorik açıklamalar, yorumlar, kişisel tartışmalar, öneriler ve uzun açıklamalar tercih etmemeli ve kişilerin günlük hayat ve alışkanlıklarını yakından ilgilendiren pratik olaylar, örnek uygulamalar ve yaşanan gelişmeleri tercih etmeli, öğretici olmaktan çok kendisi de öğrenen bir eğitimci olmalıdır (Fındıkçı, 2001).

#### **1.12.4 Uygun Yer ve Ortam Sağlanması**

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması belirli bir süreye, yere ve araçlara ihtiyaç gösterecektir. Eğitim ortamının sağlanamaması halinde eğitimden beklenen yararlar elde edilemeyeceğine göre, öncelik verilirken kurumun eğitim için tahsis edebileceği olanaklar göz önünde bulundurulmalıdır. Bazı kurumlarda eğitim tesisleri aynı zamanda dinlenme ve kamp ihtiyacını karşılayacak şekilde inşa edilmiştir ve eğitim planlanırken bu tür tesislerin kullanma durumları göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitiminin verileceği yer ve ortamın seçimi oldukça önemlidir. Oturma yerlerinin rahat olması, masa sandalye düzeninin oluşturulması, ısınma-aydınlatma havalandırma durumlarının elverişli olması gibi hususlar hizmet içi eğitiminin amacına ulaşmasında önemli yeri bulunmaktadır. Uygun yer ve ortam sağlanma durumu, amaçlara ulaşma derecesini etkilemektedir (Alkan, 1976).

Hizmet içi eğitim için seçilen mekanın fiziksel koşulları (sınıf düzeni, gerekli araç-gereç vb.) kursiyerlerin öğrenmelerini kolaylaştıracak şekilde düzenlenmelidir. Bunun yanında hizmet içi eğitim ortamının aşağıda belirtilen özelliklere de sahip olması gerekir:

- Konforlu ve kolay erişilebilir olmalıdır.
- Dikkatleri dağıtıcı unsurlardan uzak ve sessiz olmalıdır.
- Eğitime katılanların rahatça dolaşabilecekleri kadar boş alan olmalıdır (Tunalı, 2001).

### 1.12.5 Uygulanacak Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Seçilmesi

Öğretim sürecinde hizmet içi eğitimin öğretim programı hazırlandıktan, öğretimde uygulanacak yöntemin seçilmesi önem kazanacaktır. Uygulanacak yönteme göre gerekli araç ve planlamalar yapılır. Öğretici tarafından öğretim yöntemi seçilirken; öğretimin amaçları, öğrenme prensipleri, yetişkinlerin belirgin özellikleri, yetiştirilecek personel, öğretim için olanaklar, öğreticinin özellikleri, diğer öğreticilerin uyguladıkları yöntemler ve öğretim yöntemlerinin özellikleri göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır (Taymaz, 1997).

Öğretim, yetiştirilecek kişilerin öğrenmeleri için yardım etme sanatıdır. Öğrenmeyi kolaylaştırmak için bilgi, uygun ortam, koşullar ve etkinlikler sağlanması gerekmektedir. Öğretim, bireyin belli durumlar karşısında istendik davranış göstermesi için çevresini düzenleme sürecidir. Öğretim, bireylerin gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları için çevresini düzenleme süreci olarak değerlendirilmektedir (Alkan, 1976).

Hizmet içi eğitim uygulanırken çeşitli öğretim yöntemlerinden faydalanabilir. Öğretim yöntemi, öğrencilerin özellikleri, ders araç ve gereçleri ile tüm öğrenme durumları göz önünde tutularak belirlenen ve izlenen mantıklı yol olarak tanımlanabilmektedir. Yöntemlerin hizmet içi eğitim programının başarıya ulaşmasında önemli etkisi vardır. Hizmet içi eğitim uygulamalarında kullanılacak öğretim yönteminin seçilmesinde, kurumun ekonomik durumu, konunun özelliği, programın niteliği, geliştirilmek istenen nitelikler, fiziksel ortam, grubun büyüklüğü ve tutumları ile zaman gibi etkenler önemli rol oynamaktadır (Büyükkaragöz ve Çivi, 1998).

Yöntemlerin, hedeflere, konu ve alana uygun düşecek şekilde seçilmesi belirli ilkelerin rehberliğinde olmaktadır. Bu ilkeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Öğretme yöntemi belirli hedefleri gerçekleştirecek biçimde seçilmeli ve örgütlenmelidir.
- Yöntemler öğretme faaliyetlerini monotonluktan kurtarıcı nitelikte olmalı ve değişik faaliyetler için değişik yöntemler ise koşulmalıdır.
- Yöntemler, öğretimin bireyselleştirilmesini sağlayıcı ve bireysel gereksinimleri karşılayıcı nitelikte olmalıdır.

- Öğretme yöntemi ortak çalışma ve grup psikolojisini güdüleyici nitelikte olmalı ve sosyalleşmeyi sağlamalıdır.
- Yöntem, katılımcıların eğitimsel yaşantılarını planlama gücü geliştirecek biçimde seçilmelidir.
- Yöntem, katılımcıların faaliyetlere etkin şekilde katılmasını sağlayıcı olmalıdır.
- Öğretim yönteminin eğitilenler üzerindeki etki düzeyi farklıdır. Bu nedenle öğrenmenin amacını dikkate aldığımızda, öğretim yöntem ve tekniklerine farklı açılardan bakılması gerekmektedir (Çınkır, 2000; Peker, 1994.)

Yetişkinlere yönelik yapılan eğitimde öğretim yöntemleri değişik şekillerde sınıflanmaktadır. Gelişme açısından farkları belirlemek amacıyla yöntemler geleneksel ve çağdaş olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır.

- Geleneksel öğretim yöntemlerinde, bütün faaliyetler eğitimcinin merkezde olduğu görüşüne göre biçimlendirilmiştir. Bu yöntemlerde eğitimci aktif, öğrenci pasif durumdadır. Bütün roller eğitimcide toplanmıştır.
- Çağdaş öğretim sistemlerinde ise öğrenci aktiftir. Öğretim görsel olarak yapılmaktadır. Daha çok yaparak ve yaşayarak öğrenme vardır. Eğitimcinin görevleri ise; öğrencinin öğrenmesini kolaylaştırmak için ortam hazırlama, öğrenciye rehberlik etme ve öğrenciyi öğrenmeye güdelemektir.

Yöntem seçiminde başarı sağlanması için, öğrencinin bilişsel ve duyuşsal giriş davranışları, zihinsel gelişim seviyesi, motivasyon düzeyi dikkate almak gerekmektedir. Etkin bir öğretim için eğitimcinin sınıf atmosferinde tüm iletişime açık olması gerekmektedir. Öğretmen-öğretmen, öğretmen-öğrenci etkileşimi yanında öğrenci-öğrenci etkileşimine de olanak hazırlanmalıdır. Bu etkileşimlerde önemli olan husus, öğretmenin konunun en iyi öğretimini sağlayacak yöntem zenginliğini sağlamasıdır. Aşağıda hizmet içi eğitimde kullanılan bazı öğretim yöntemleri özetlenmiştir (Küçükahmet, 2005).

#### **a) Anlatım Yöntemi**

Anlatım yöntemi, işlenmekte olan konuların bir sıra ve düzene göre konuşma yoluyla açıklamasına ve öğretilmesidir. Düz anlatım, hazırlanmış bir metnin monoton bir biçimde

okunur gibi tekrarı şeklinde olabileceği gibi, araya örnekler ve fıkralar sokarak ilginç bir hale getirilmiş bir konuşma biçiminde de olabilmektedir.

Anlatım yönteminin iyi kullanılabilmesi, öğretmenin kişiliğine, bilgisine, ses tonuna, konuşma gücüne (konuşma temposu, melodisi, telaffuzu, süre ayarlama), diyalektik yöntemi iyi kullanmasına, jest ve mimiklerine bağlıdır. Bu yöntemle ders anlatırken drama tekniği, tasvir, açıklama ve hikaye etme ustalıklarla kullanılmalıdır. Anlatım yöntemi bilgi ve kavrama düzeyinin üzerindeki hedefler söz konusu ise, bilgiler karmaşık ve ayrıntılı ise, öğrenci katılımı gerekli ve önemli ise, öğrencilerin yetenek düzeyleri ortanın altında ise anlatım yoluyla verilen ders başarılı olamamaktadır.

### **Tartışma Yöntemi**

Tartışma metodu iki veya daha fazla kişinin, bir konuyu açıklığa kavuşturmak için görüş ve düşüncelerini, karşılıklı konuşmalar şeklinde ortaya koymalarına denir. Eğitimci bir tür gözlemci ve yönetici olarak görev yapar. Tartışmanın belli bir çizgide kalmasına dikkat edilmelidir. Geleneksel soru- cevap metodunda etkileşim daha çok öğretmen ile öğrenciler arasında ve çok sınırlı bir konu üzerinde olmaktadır. Tartışma metodunda ise hem öğretmenle öğrenciler arasında, hem de öğrenciler arasında dinamik bir etkileşim alışverişi vardır. Tartışma metodu bir sohbet değil, amaçlı bir konuşmadır. Tartışmanın başarıyla sonuçlanması için üyelerin konuştukları konu üzerinde yeterli bilgilerin bulunması ve konuşmaların bulgulara dayandırılması gerekmektedir.

### **b) Örnek Olay İncelemesi Yöntemi**

Gerçek ya da hayali olan bir olayın öğrenciler tarafından ayrıntılı bir şekilde incelenmesi örnek olay incelemesi yöntemidir. Olayı anlatan ve gerekli verileri kapsayan bir rapor üzerinde çalışan öğrenciler olayı öğrenir, analiz eder ve değerlendirmektedir. Tartışarak olayın nedenleri ve çözümüne ilişkin öneriler getirilmektedir. Örnek olayda olayın nedeni, nasıl olduğu, neden olduğu durumlar ve sonuçlar tartışılarak alternatif çözüm yolları aranmaktadır .

### **c) Seminer Yöntemi**

Seminer, belirli sahalarda uzman olan fakat o alanda ortaya çıkan yeni gelişme ve teknolojiler hakkında bilgi edinmek isteyen personel için düzenlenen kısa süreli eğitim kurslarıdır. Bir eğitim yöntemi olarak kullanılan seminerlerde teorik bilgilerin yanı sıra uygulamaya da yer

verilmektedir. Örneğin, yeni bir teknolojik ekipmanın özellikleri anlatılmakla beraber katılımcılara kullanımı da öğretilir. Eğitimle ilgili tecrübeli bir grup kişinin ortak çalışma konularında görüş ve fikir alışverişinde bulunmak üzere bir araya gelerek tartışmalarına dayanmaktadır.

#### **d) Diğer Öğretim Yöntemleri**

Hizmet içi eğitim yöntemleri arasında forum, iş başında sistemli gözetim, duyarlılık eğitimi, yuvarlak masa, sempozyum veya panel, atölye çalıştay, evrak sepeti yöntemi, işi yaptırarak öğretme yöntemi, uzaktan eğitim gibi öğretim yöntemleri de bulunmaktadır.

### **1.13 HİZMET İÇİ EĞİTİMDE DEĞERLENDİRME**

Değerlendirme, bir ölçme sonucunu bir ölçütle karşılaştırarak bir değer yargısına varmaktır (Tekin, 1993). Hizmet içi eğitim değerlendirme ise, amaçlara ulaşma derecesi, eğitilen insanların öğrenim yaşantıları yolu ile davranışlarındaki değişimin yönünde ve miktarında ilerlemede bulunabilmektir (Ertürk, 2011). Hizmet içi eğitim sürecinde, program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığını belirlemek; öğretimi, eğitime katılanların hazır bulunuşluk düzeyine göre ayarlayabilmek, öğretim sırasında öğrenenlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerini belirlemek, bu eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesine yönelik tedbirler almak için değerlendirmeye gerek duyulmaktadır (Yalın, 2001; Şenviren, 2014).

Değerlendirme yapmak için ilk defa eğitilecek kişilerin bilgi beceri ve davranışlarında meydana getirilmesi istenilen değişimler veya kazandırılması beklenen bilgi, beceri ve davranışlar saptanır ve ölçülmesinde kullanılacak kıstaslar veya kriterler olarak kabul edilecek ölçütler belirlenmektedir (Ertürk, 2011). Bu ölçütlere göre tespit edilen değişme ya da kazandırılan bilgi, beceri ve davranış ile beklenen arasında bir karşılaştırma yapılmaktadır. Bu karşılaştırma işlemi sonunda, öğrenim yaşantılarının yeterli olan kısımları amaçlara ulaşıldığını, yetersiz olanlarının da amaçlara ulaşılamadığı ortaya konarak yetersizliği görülen kısımların giderilmesi için eğitim sürecinin geliştirilmesi gerekir (Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitimi değerlendirme, programın gelişimi, yararları, program süresince karşılaşılan güçlükleri ve programın katılanlar üzerindeki etkilerini görebilmek için yapılmalıdır (Çınkır, 2000). Ancak değerlendirme yalnızca eğitim sırasında veya sonunda

yapılması gereken bir işlem olmayıp, her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılması gerekmektedir (Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitim programlarında değerlendirme ile ilgili aşağıda belirtilen ilkelere uygun şekilde yapılmalıdır:

- Eğitim öncesi standartlar bulunmadan eğitim sonrasındaki durumun sayısal ifadesi imkân dışı kalmaktadır. Bu nedenle eğitsel etkinliklerin başlaması sırasında eğitileceklerin bilgi, beceri ve davranışlarına ilişkin standart performanslar belirlenmesi gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitim yolu ile ulaşılmaması istenen hedef düzeyleri saptanmalıdır.
- Eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinde çeşitli yöntemlerden faydalanılmalıdır.
- Eğitimin sağlayacağı amaçlanmamış sonuçlar da önceden saptanmalıdır ve eğitimin program için belirlenen amaçları dışındaki yararları da belirlenmelidir. Çünkü eğitim amaçlanan belirli sonuçlar dışında birçok fayda sağlamaktadır (Kalkandelen, 1979; Okakın, 2008).

Eğitimde değerlendirme, yapılış zamanı, değerlendirmeye konu olan kişiler bakımından iki grupta ele alınabilir.

### **1.13.1 Yapılış Zamanları Bakımından Hizmet İçi Eğitim Değerlendirmesi**

**a. Uygulama öncesinde (Ön değerlendirme):** Bu aşamada yapılacak değerlendirme eğitime katılacakların düzeyleri, bilgi, beceri ve davranışları ile iş yerlerindeki durumlarının ne olduğunu ortaya çıkarmaya yönelik olan değerlendirmeyi kapsamaktadır.

**b.Uygulama sırasında (Ara değerlendirme):** Öğretim sırasındaki her konudaki öğrenme eksikliklerini ve aksaklıklarını, güçlüklerini belirleme, bunların çözümlenmesi için uygun önlemler alma ve öneriler geliştirmeye yönelik olan değerlendirme türünü kapsamaktadır.

**c.Uygulama sonucunda (Son değerlendirme):** Eğitim programının uygulanmasından sonra programa katılan bireylerin yetişme seviyesi ile eğitim sürecinin yetiştirme gücü hakkında karar vermeye yönelik değerlendirme türünü kapsamaktadır.

**d. İzleme değerlendirme:** Hizmet içi eğitim sonrasında işyerindeki bireylerin tutum, beceri ve davranışlarında olumlu değişiklikler olup olmadığının tespit edilmesine yönelik değerlendirme türünü kapsamaktadır (Kalkandelen, 1979; Taymaz, 1997; Özavcı, 2015).

### **1.13.2. Eğitime Katılanlar Bakımından Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi**

**a.Tepki (reaksiyon) veya izlenim değerlendirilmesi:** Eğitim programına katılanların, programla ilgili etkinlikleri nasıl buldukları ve bunlara karşı oluşan görüşlerinin belirlenmesine yönelik değerlendirme türünü kapsamaktadır.

**b.Öğrenme derecesinin değerlendirilmesi:** Eğitim programlarına katılanların kendilerine verilmiş olan bilgi, beceri ve teknikleri ne ölçüde öğrendiklerini tespit etmeye yönelik değerlendirme türünü kapsamaktadır.

**c.Davranış değişikliklerinin değerlendirilmesi:** Eğitime katılanların davranış değişikliklerini belirleyebilmek için katılanların işyerlerine döndükten en az üç ay sonra yapılan değerlendirme türünü kapsamaktadır.

**d. Becerilerin değerlendirilmesi:** Eğitim programlarına katılanların, program bitimindeki becerilerinin amaçlanan beceri karşısındaki durumlarının ayrı ayrı ve uygulamalı olarak eğitim öncesi ve sonrasında değerlendirilmesini kapsamaktadır.

**e. Eğitimin elde edilmek istenen sonuçlar itibariyle değerlendirilmesi:** Eğitim programlarının gerçekleştirilmeyi amaçladığı konulardaki davranış değişikliklerinin ne oranda gerçekleştiğini tespit etmeye yönelik değerlendirme türünü kapsamaktadır (Kalkandelen, 1979; Taymaz, 1997).

## **1.14 İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Ataklı (1987), ilkokullardaki hizmet içi eğitim seminerlerinin değerlendirilmesini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, seminer programlarının öğretmenlerin bilgisini artırmada az ve etkili olduğu, program hazırlanırken öğretmenlerin görüş ve gereksinimlerinin dikkate alınmadığı ve seminere ayrılan sürenin normal olduğu, öğretmenlerin mesleki sorunlarını çözümlerine az katkıda bulunduğu sonucuna varılmıştır (Ataklı, 1987) .

Özdemir (1997), her organizasyon hizmet içi eğitim yapmalıdır konulu araştırmasında hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde üniversite-Bakanlık işbirliğinin geliştirilmesi ve

bu konuda eğitim fakültelerinin aktif olarak hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılması gerektiğini vurgulanmıştır (Özdemir, 1997).

Taymaz ve arkadaşlarının (1997), hizmet içi eğitimde koordinasyon sağlanması konulu araştırmasında; Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda izleme-değerlendirme sürecinin bilimsel esaslara göre yapılmadığı, yapılan faaliyetlerin etkililik düzeyinin saptanamadığı bulunmuştur. Ayrıca hizmet içi eğitim faaliyetleri sonunda personelin aldığı özlük haklarında bir iyileştirme olmadığından dolayı motivasyonun düştüğünü ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kullanılan araç ve gereçlerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmediği saptanmıştır (Taymaz ve ark., 1997).

Gülmez (2004), sınıf öğretmenlerine uygulanan hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin öğretmen görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada uygulanan eğitim programlarının ihtiyaçları karşılamaktan çok uzak ve yetersiz olduğu, günün koşullarına uygun olmadığı, harcırahların zamanında ödenmediği sonucuna varılmıştır. Ayrıca eğitim merkezi imkânlarının yetersiz olduğu, verimliliğin beklenen düzeyde gerçekleşmediği, kurs sonucu edinilen bilgi ve becerilerin müfredat programlarına uygun gerçekleştirildiği belirlenmiştir (Gülmez, 2004).

Uçar (2005), ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla yaptığı çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler hizmet içi eğitimin çağımızın gereği olduğunu, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin hizmet içi eğitimi zorunlu hale getirdiğini belirtmişlerdir. Fakat hizmet içi eğitim uygulamalarının uygun zaman ve ortamlarda yapılmadığını, faaliyetlere alınan kişilerin objektif kriterlere göre belirlenmediğini, program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda; uygun yöntem-teknik ve araç-gereç kullanılarak işlenmediğini, bu sebeple programda amaçlanan bilgi ve becerilerin katılımcılara kazandırılmadığını, programların daha etkili hale gelmesi için katılımcı görüşlerinin alınmadığını, faaliyetler sonucunda objektif kriterlere göre değerlendirme yapılmadığını ve katılımcıların faaliyet esnasında öğrendiklerini uygulayamadıkları saptanmıştır (Uçar, 2005).

Aydın (2008), öğretmenlerin, yöneticiler tarafından hizmet içi eğitim programıyla desteklenmesi sonucunda kazandıkları bilgi ve becerileri eğitime yansıtma düzeylerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, hizmet içi eğitimde aldıkları bilgi ve becerileri derslerde kullanma konusunda erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere oranla daha



çoğunlukta olduklarını sonucuna varmıştır. Kıdem yılı 21 ve üstü olanların diğer meslektaşlarına göre aldıkları bilgi ve becerileri derslerinde daha çok kullandıklarını tespit etmiş ve kıdem yılı yüksek olan öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının daha sık düzenlenmesi, katılımları özendirme için, hizmet içi eğitimden sonra sertifika verilmesini önermiştir (Aydın, 2008).

Aydınalp (2008), orta öğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı bir çalışmada, öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayısı yüksek olanların hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada, öğretmenlerden önlisans / lisans mezunlarının yüksek lisans mezunlarına göre, çalıştıkları okul sayısı fazla olan öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre daha olumlu düşündükleri ve katıldıkları hizmet içi eğitim kursları sayısı fazla olanların hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma biçimi hakkında daha olumlu düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır (Aydınalp, 2008).

Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız (2014), fen bilgisi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve önerilerini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada, öğretmenlerin çoğunluğu, bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimlerin eğitimdeki yansımalarına uyum sağlanabilmesi için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenli ve belirli aralıklarla yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin bir kısmı; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gereksiz olduğunu ve zaman kaybına neden olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca çalışmada, hizmet içi eğitiminin zorunlu olması durumunda; zaman sıkıntısı yaşanabileceği ve öğretmenlerin bu etkinliklere karşı olumsuz tutum geliştirebilecekleri saptanmıştır (Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız, 2014) .

Bayar ve Kösterelioğlu (2014), ülkemizde düzenlenmekte olan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik olarak öğretmenlerin memnuniyetlilik derecesini belirlemeyi ve bu memnuniyet düzeyini etkileyen etmenleri inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik olarak sahip oldukları memnuniyet düzeyi oldukça düşüktür. Bunun sonucu olarak öğretmenler herhangi bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılmamayı tercih etmektedirler. Araştırmacılar bu çalışmada düşük memnuniyet düzeyine sahip olma ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmamayı tercih etmeye ilişkin sebepleri; sadece geleneksel hizmet içi eğitim etkinliklerinin önerilmesi, hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlamasına öğretmenlerin çok dâhil edilmemeleri, hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanması sürecinde öğretmenlerin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi

olarak belirtmişlerdir. Ayrıca önerilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin öğretmenlerin eğitim ve öğretim faaliyetlerini icra ettikleri sınıf ortamlarında karşılaştıkları gerçek durumlarla çok ilgili olmaması ve hizmet içi eğitim etkinliklerinde eğitmen olarak görev yapan kişilerin gerekli yeterlilikte olmamaları olarak ifade etmiştir (Bayar ve Kösterelioğlu, 2014).

Günel ve Tanrıverdi (2014), Dünya’da ve Türkiye’de hizmet içi eğitimler: Kurumsal ve akademik hafıza(kayıpları)mız’ı saptamak amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışmada uluslar arası düzeyde hizmet içi eğitimi alanında kazanımların, başarısızlıkların ve araştırma bulgularının zaman içerisinde politika ve uygulamalara yön verdiğini, ulusal düzeyde ise merkezîyetçilik, nicelik ve popülist değerlerin hizmet içi eğitim kurgu ve süreçlere hakim olduğu ifade edilmiştir (Günel ve Tanrıverdi, 2014).

Yalçın İncik ve Akay (2015), eğitim fakültesi ve pedagojik formasyon sertifika programlarında öğrenim gören öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleği yeterliklerine yönelik görüşlerini inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada eğitim fakültesinde öğrenim gören öğretmen adaylarının kendilerini en çok yeterli buldukları alt yeterlikler; öğrencilere değer verme-anlama ve saygı göstermedir. Pedagojik formasyon programında ise öğrenim gören öğretmen adaylarının kendilerini en çok yeterli buldukları alt yeterlikler öğrencilere değer verme ve ulusal ve evrensel değerlere önem olarak belirtilmiştir (Yalçın İncik ve Akay, 2015).

Karadağ (2015), sınıf öğretmenlerinin Türkçe öğretimine yönelik verilen hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşlerini ve hizmet içi eğitiminin gereksinimlerini belirlemek amacıyla çalışma yapmıştır. Çalışmada sınıf öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun katıldıkları hizmet içi eğitimlerin katkılarının olmadığına inandıkları, hizmet içi eğitimlerde hizmet içi eğitimi veren kişinin yeterli donanıma sahip olmaması, verilen bilgilerin kuramsal nitelik taşıması ve uygulamaya konulamaması, gönüllülük esasına dayanmaması gibi sıkıntılarla karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır (Karadağ, 2015).

Bilasa ve Arslangiray (2016), orta öğretim öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerine ait görüşlerini (Yalova-Erzurum hizmet içi eğitim örneği) belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada eğitime katılan öğretmen ve yöneticiler katıldıkları eğitimleri koşullar ve verimlilik açısından olumlu değerlendirmişlerdir. Ayrıca hizmet içi eğitimleri değerlendirmede cinsiyet, mesleki kıdem, öğretmen ya da yönetici olma ve hizmet

içi eğitimlere daha önce katılma durumunun görüşlere bir etkisinin bulunmadığı saptanmıştır (Bilasa ve Arslangiray, 2016).

Ceylan ve Özdemir (2016), Türkiye ve İngiltere'deki öğretmenlerin sürekli mesleki gelişim kavramına ilişkin görüşlerini ve mesleki gelişim etkinliklerine katılım durumlarını incelemek amacıyla çalışma yapmışlardır. Çalışmada Türk öğretmenlerin sürekli mesleki gelişim kavramını daha çok kendileri için alanlarıyla ilgili bilgi ve beceriler kazanmak, bunları sınıfta uygulamak, mesleklerinde güncel kalmak ve ilerlemek şeklinde algıladıklarını belirtilmiştir. İngiliz öğretmenlerin ise Türk öğretmenlerin belirttiklerinin yanı sıra, okulun gelişimi, öğretmen ve öğrenci başarısının artırılması, fikirlerin ve uygulamaların paylaşımı, etkili uygulamaların gözlem yoluyla öğrenilmesi gibi işlev ve faydalara vurgu yaptıkları saptanmıştır. Türkiye'deki öğretmenler mesleki gelişime yeterince önem verilmemesi ve etkinliklerin yetersizliği gibi hususlardan şikâyet ederken, İngiltere'deki öğretmenler ise ülkelerindeki mesleki gelişimin kaynak ve içerik olarak her geçen gün zenginleştiğini, farklı öğretmen ihtiyaçlarına göre farklı etkinlik seçeneklerinin mevcut olduğunu belirtmişlerdir (Ceylan ve Özdemir, 2016).

Timur ve İmer Çetin (2017), Fen ve teknoloji öğretmenlerinin proje geliştirmeye yönelik yeterlilikleri: Hizmet içi eğitim programının etkisini belirlemek amacıyla bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada proje geliştirme sürecinde öğretmenlerin ve öğrencilerin karşılaştığı sorunlar ele alınmalı, proje geliştirmek için okulların yeterli donanıma sahip olup olmadığı belirlenmelidir. Ayrıca öğretmenlerin proje geliştirmeye yönelik önerileri ve hizmet içi eğitimin öğretmenlerin proje geliştirme becerilerine katkısı önem taşımaktadır (Timur ve İmer Çetin, 2017 ).

## İKİNCİ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölüm araştırmanın modeli, çalışma grubu, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesini içermektedir.

#### 2.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada nicel ve nitel veri toplama yöntemlerinin beraber kullanıldığı karma yöntem kullanılmıştır. Karma yöntem, tek bir çalışma ya da çalışmalar dizisindeki aynı temel olgulara ilişkin nitel ve nicel veriler toplamayı, toplanan verileri analiz etmeyi ve yorumlamayı kapsamaktadır (Kıral ve Kıral, 2011). Bu araştırmada önce nicel araştırma yöntemi olan anket uygulanmış arkasından nitel araştırma yöntemi olan yarı yapılandırılmış görüşme uygulandığından açıklayıcı desen modeli uygulanmıştır.

#### 2.2 ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu, 2012-2013 eğitim öğretim yılında Ankara ili Mamak ilçesine bağlı okullarda görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenleri ile 2017-2018 eğitim öğretim yılında Bursa ili Yıldırım ilçesine bağlı okullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde, araştırmanın yapılabilirliği ve araştırmacının ulaşım koşulları gibi değişkenler belirleyici olmuştur. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler gönüllülük esas alınarak rastgele seçilmiştir.

Ankara ili Mamak ilçesi okulları ziyaret edilip, görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenleri ile görüşülmüş ve anket uygulanmıştır. Çalışma grubunun belirlenmesinde “tesadüfi örnekleme”

yöntemi kullanılmıştır. Buna göre 134 yönetici ve 305 sınıf öğretmeni araştırmanın birinci çalışma grubunu oluşturmaktadır.

**Tablo 1. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmen Sayısı**

Görev	Dağıtılan Anket	Dönen Anket	Geçerli Anket	Dönüş Oranı
Yönetici	200	145	134	%72,5
Öğretmen	350	320	305	%91,4

Yöneticilere dağıtılan 200 anketten 145’ü geri dönmüştür. Geriye dönen anketlerin oranı % 72,5’tir. Dönen anketlerden 11 tanesi kişisel bilgi ve içerik yönünden eksik olduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Tüm öğretmenlere ulaşma zorluğu dikkate alınarak çalışma grubunu temsil edecek şekilde 30 ilköğretim okulu rastgele seçilmiş burada çalışan sınıf öğretmenleri çalışma grubuna dahil edilmiştir. Uygulanmak üzere öğretmenlere dağıtılan 350 anketten 320’si dönmüştür. Geriye dönüş oranı % 91,4’tür. Dönen anketlerden 15 tanesi kişisel bilgi ve içerik yönünden eksik olduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuçta 305 anket değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre araştırma toplam 134 yönetici ve 305 sınıf öğretmeni üzerinden yapılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden 4 yönetici ve 12 öğretmenden toplam 16 kişi ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Yöneticilerin 3’ü erkek 1’i ise kadındır. Öğretmenlerin ise 8’i kadın ve 4’ü erkektir.

**Tablo 2. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Kişisel Özellikleri**

Cinsiyet	N	%
Erkek	114	85
Kadın	20	15
<b>Kıdem</b>		
1-5 yıl	0	0
6-10 yıl	11	8
11-15 yıl	61	46
16 – 20 yıl	26	19
21 yıl ve üzeri	36	27
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Eğitim Ens./Eğitim Yüksek O.	16	12
Eğitim Fakültesi	57	43
Fen Edebiyat Fakültesi	21	16
Diğer	40	30
<b>Hizmet içi Faaliyet Sayısı</b>		
5 ve daha az	39	29
6-10 kez	34	25
11-15 kez	33	25
16 ve üstü	28	21
<b>Toplam</b>	<b>134</b>	<b>100</b>

Ankara ilinde araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğu erkektir ve kdemlerinin yaklaşık yarısı 11-15 yıldır. Yöneticilerin ğrenim durumlarına bakıldığında çoğunluğu eğitim fakültesi mezunudur. Yöneticilerin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyet sayıları birbirlerine çok yakın olmakla beraber çoğunluğu 5 ve daha az hizmet içi eğitim faaliyetine katılmışlardır.

**Tablo 3. Ankara İlinde Araştırmaya Katılan ğretmenlerin Kişisel zellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Erkek	122	40
Kadın	183	60
<b>Kıdem</b>		
1-5 yıl	53	17
6-10 yıl	106	35
11-15 yıl	86	28
16 – 20 yıl	36	12
21 yıl ve üzeri	24	8
<b>ğrenim Durumu</b>		
Eğitim Ens./Eğitim Yüksek O.	21	7
Eğitim Fakültesi	193	63
Fen Edebiyat Fakültesi	59	19
Diğer	32	10
<b>Hizmet içi Faaliyet Sayısı</b>		
5 ve daha az	115	42
6-10 kez	117	43
11-15 kez	28	10
16 ve üstü	15	5
<b>Toplam</b>	<b>305</b>	<b>100</b>

Ankara ilinde araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu kadındır ve kdemlerinin çoğunluğu 6-10 yıldır. Öğretmenler genellikle eğitim fakültesi mezunudur. Öğretmenler çoğunlukla 1-10 kez hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmışlardır.

Araştırmanın ikinci çalışma grubu Bursa ili Yıldırım ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleridir. Bu ilçede ilkokullar ziyaret edilip çalışmaya katılmayı kabul eden sınıf öğretmenleri ile yarı yapılandırılmış görüşme yapılmıştır. Buna göre Bursa ili Yıldırım ilçesine bağlı okullarda 20 sınıf ğretmeni araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır.

**Tablo 4. Bursa İlinde Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri**

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Erkek	10	50
Kadın	10	50
<b>Kıdem</b>		
1-5 yıl	0	0
6-10 yıl	0	0
11-15 yıl	8	40
16 – 20 yıl	6	30
21 yıl ve üzeri	6	30
<b>Öğrenim Durumu</b>		
Eğitim Ens./Eğitim Yüksek O.	0	7
Eğitim Fakültesi	16	80
Fen Edebiyat Fakültesi	1	5
Diğer	3	15
<b>Toplam</b>	<b>20</b>	<b>100</b>

Bursa ilinde araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin sayıları eşittir. Öğretmenlerin kıdemlerinin çoğunluğu 11-15 yıldır ve öğretmenlerin öğrenim durumlarına bakıldığında büyük çoğunluğu eğitim fakültesi mezunudur.

## **2.3 VERİLERİN TOPLANMASI**

Bu başlık araştırma kapsamında gerçekleştirilen Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine düzenlenen hizmet içi eğitimin değerlendirilmesini, nitel ve nicel verilerinin toplanmasını ve veri toplamada kullanılan araçları içermektedir.

Bu araştırmada nicel verileri toplamak amacıyla Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi (HİEUDA)'nden (Ek 1), nitel verileri toplamak amacıyla ise yarı yapılandırılmış öğretmen görüşme formundan (Ek 2 ) yararlanılmıştır.

### **2.3.1 Araştırmada Kullanılan Nitel Veri Toplama Araçları**

#### **2.3.1.1 Öğretmen Görüşme Formu**

Araştırmada *Öğretmen Görüşme Formu* kullanılmıştır. *Öğretmen Görüşme Formu* araştırma kapsamındaki okullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet

içi eğitim ve mesleki gelişim faaliyetlerini değerlendirmek amacıyla hazırlanmıştır. Teknik olarak ise yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Öğretmen görüşme formunun geçerlik ve güvenilirliği için uzmanlardan görüş alınmıştır. Görüşme formu, öğretmenlerin mesleki gelişim faaliyetlerini, yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim durumlarını, öğretmenlerin katıldığı merkezi ve mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin türlerini belirlemeye yönelik konular içermektedir.

Öğretmen görüşme formu yarı yapılandırılmış 13 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Sorular hazırlanırken ilgili literatür taranmıştır. Görüşmelerin başlangıcında öğretmenlere görüşmenin amacı açıklanmış öncesinde demografik bilgileri alınmıştır.

### **2.3.2 Araştırmada Kullanılan Nicel Veri Toplama Araçları**

#### ***2.3.2.1 Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi***

Araştırmada veri toplama aracı olarak Uçar (2005)'in Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim bilimleri bölümünden alanında uzman üç öğretim üyesinin görüşlerine başvurarak hazırladığı Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi (HİEUDA) kullanılmıştır. İlgili anketin kullanılması için anketi hazırlayan Rezzan Uçar'dan (Ek 3) izin alınmıştır.

HİEUDA iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; Araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine ait beş maddeden oluşmaktadır. İkinci bölümde ise 26 maddeden oluşan hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin soruların bulunduğu HİEUDA bulunmaktadır. Anket ilk başta 40 maddeden oluşmakta iken gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapıldıktan sonra 26 maddeye düşürülmüş ve son halini almıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında anket 120 kişiye uygulanmıştır. Anketin geçerliliği için yapılan madde analizi sonucunda korelasyon katsayısı 0.30'un altında olan maddeler anketten çıkarılmıştır. Güvenirlik irdemesinde Alpha (Cronbach) yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur (Uçar, 2005). Anketteki sorular likert ölçeğine uygun biçimde beşli olarak derecelendirilmiştir. Ankette, her soruda ifade edilen görüşe katılma derecelerinin 1. Hiç katılmıyorum, 2. Çok az katılıyorum 3. Biraz katılıyorum, 4. Oldukça katılıyorum, 5. Tamamen katılıyorum olarak belirlenip işaretlenmesi istenmiştir. Yanıtların değerlendirmesinde Hiç Katılmıyorum: 1, Çok az katılıyorum: 2, Kısmen katılıyorum: 3 Oldukça katılıyorum: 4, Tamamen katılıyorum: 5 şeklinde puanlandırılmıştır.



## 2.4 VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırma kapsamında HİEUDA'ni okul yöneticileri ve öğretmenler kendileri doldürmüşlardır. Anketleri doldürmaları için yönetici ve öğretmenlere yeterince süre verilmiştir (yaklaşık 60 dk.). Anketlerin uygun ortamda doldürulması (ses, ışık gibi) gerektiği araştırmacı tarafından bilgilendirilmiş olup anketler ortalama 20 dk. sonrasında araştırmacıya teslim edilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden okul yönetici ve öğretmenlerinden rastgele seçilen 16 kişi ile anket verileri desteklemek amacıyla görüşme yapılmıştır. Görüşmelere yaklaşık 15-20 dk. süre ayrılıp ses kayıt cihazına alınmıştır.

Bursa'da yapılan öğretmen görüşme formunun uygulaması; ortamın ve zamanın uygun olduğu yerlerde (ses, ışık gibi) yapılmıştır. Ortalama her öğretmen için 30-45 dk. süre ayrılmıştır. Görüşmeler araştırmaya katılmayı kabul eden öğretmenler izin alınarak ses kayıt cihazına alınmıştır.

## 2.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırmada nicel verilerin çözümlenmesinde SPSS 22.0 istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Ankette elde edilen verilerin analizinde istatistiksel teknik olarak; aritmetik ortalama, bağımsız gruplar t testi ve tek yönlü varyans analizi (Anova) kullanılmıştır. Veriler bulguları kapsayacak şekilde tablolar halinde verilmiştir.

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ve yöneticilerin, hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma düzeylerini bulma amacıyla aritmetik ortalama kullanılmıştır. Cinsiyet, görev ve branş gibi ikili değişkenlere göre, belirtilen görüşler arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin kıdem, öğrenim durumu ve katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının sayısı gibi üç ve daha fazla özellik içeren değişkenlere göre görüşlerinin karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (Anova ) kullanılmıştır. Varyans analizinde anlamlı çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için de Tukey testi yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Araştırmada Ankara ilinde yapılan anket çalışmasını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeler doğrudan alıntı cümleler olarak aktarılmıştır. Anketleri desteklemek amacıyla yarı

yapılandırılmış görüşmeler Y(yönetci), Ö (öğretmen), K(kadın), E(erkek) , *K.Ö.1, K.Ö.2, K.Ö.3, K.Ö.4, K.Ö.5, K.Ö.6, K.Ö.7, K.Ö.8, E.Ö.1, E.Ö.2, E.Ö.3, E.Ö.4, K.Y.1, E.Y.1, E.Y.2, E.Y.3*, şeklinde kodlanmıştır.

Araştırmada nitel veriler elde edildikten sonra betimsel analiz yapılmıştır. Betimsel analizde sorulan sorular dikkate alınarak yorum yapılmıştır. Elde edilen veriler sınıflandırılmış ve içeriğe bağlı olarak kategorileştirilmiştir. Veriler bulguları kapsayacak şekilde tablolar halinde verilmiştir.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde öğretmen ve yöneticilerden MEB tarafından sunulan hizmet içi eğitim ve diğer mesleki gelişim faaliyetlerine ilişkin yorumlar alt amaçların sıralamasına göre yer verilmiştir.

#### 3.1.BİRİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın birinci alt amacı yönetici ve öğretmenlerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili genel görüşleri nasıldır? şeklinde ifade edilmiştir. Aşağıda birinci alt amaca yönelik elde edilen bulgular verilmiştir.

**Tablo 5. Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketine İlişkin Bulgular**

Hizmet İçi Eğitim Uygulamaları Değerlendirme Anketi	SEÇENEKLERİN DAĞILIMI										TOPLAM	$\bar{X}$	SS	
	Hiç Katılmıyorum		Çok Katılıyorum		Az Biraz Katılıyorum		Oldukça Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum					
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%				
1.Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	16	3,6	40	9,1	131	29,8	145	33,0	107	24,4	439	100	3,65	1,05
2.Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	12	2,7	32	7,3	104	23,7	186	42,4	105	23,9	439	100	3,77	0,98
3.Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	4	0,9	27	6,2	68	15,5	196	44,6	144	32,8	439	100	4,02	0,9
4.Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	4	0,9	24	5,5	80	18,2	183	41,7	148	33,7	439	100	4,02	0,91
5.Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	15	3,4	21	4,8	128	29,2	190	43,3	85	19,4	439	100	3,7	0,9
6.Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar	29	6,6	29	6,6	106	24,1	198	45,1	77	17,5	439	100	3,61	0,9
7.Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	18	4,1	41	9,3	106	24,1	193	44,0	81	18,5	439	100	3,6	1
8.Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	22	5,8	34	7,7	99	22,6	191	43,5	93	21,2	439	100	3,68	1,05
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.	28	6,4	53	12,1	100	22,8	157	35,8	101	23,0	439	100	3,57	1,15
10.Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.	26	5,9	49	11,2	105	23,9	150	34,2	109	24,8	439	100	3,60	1,14
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak ydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.	27	6,2	40	9,1	105	23,9	175	39,9	92	21,0	439	100	3,60	1,10
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun alanlarda yapılmaktadır.	68	15,5	139	31,7	117	26,7	75	17,1	40	9,1	439	100	2,72	1,18
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve eklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir	62	14,1	109	24,8	144	32,8	86	19,6	38	8,7	439	100	2,83	1,15
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif riterlere göre belirlenmektedir.	84	19,1	127	28,9	120	27,3	66	15,0	42	9,6	439	100	2,66	1,21

15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın kililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.	55	12,5	82	18,7	146	33,3	108	24,6	48	10,9	439	100	3,03	1,18
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (sınıfa, salonda, derslik vb.) yürütülmektedir.	48	10,9	114	26,0	120	27,3	79	18,0	78	17,8	439	100	3,06	1,26
17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.	62	14,1	112	25,5	146	33,3	83	18,9	36	8,2	439	100	2,81	1,14
18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	66	15,0	126	28,7	128	29,2	89	20,3	30	6,8	439	100	2,75	1,14
19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin kililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	59	13,4	99	22,6	166	37,8	86	19,6	29	6,6	439	100	2,8	1,1
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	56	12,8	98	22,3	169	38,5	85	19,4	31	7,1	439	100	2,9	1,1
21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	68	15,5	105	23,9	134	30,5	95	21,6	37	8,4	439	100	2,8	1,2
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	57	13,0	94	21,4	156	35,5	96	21,9	36	8,2	439	100	2,91	1,13
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır.	59	13,4	93	21,2	137	31,2	119	27,1	31	7,1	439	100	2,93	1,14
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.	34	7,7	64	14,6	130	29,6	124	28,2	87	19,8	439	100	3,38	1,18
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.	20	4,6	73	16,6	132	30,1	128	29,2	86	19,6	439	100	3,43	1,12
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	16	3,6	67	15,3	133	30,3	109	24,8	114	26,0	439	100	3,54	1,13

Araştırmada uygulanan HİEUDA`nden elde edilen bulgu ve yorumlar şu şekildedir:

Tablo 5`te HİEUDA, hizmet içi eğitimin gerekliliği (1-8.soru), hizmet içi eğitime katılma istekliliği (9-11.soru), hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği (12-23.soru) ve hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlardan (24-26.soru) oluşmaktadır.

Tabloda verilen bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.” ifadesine (s1) verilen yanıtların %33,0 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,65), yöneticiler ve sınıf öğretmenlerinin görüşleri *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri teknolojinin sürekli hızlı bir şekilde geliştiğini ve bu gelişmelere ayak uydurmak için hizmet içi eğitimlerin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Teknoloji geliştikçe hayatımızda pek çok şey değişiyor sınıfta ders anlatırken bazen kendimi eksik hissediyorum, bilmek öğrenmek kendimi yetiştirmek istiyorum, MEB inde personelinin donanımlı olmasını istediğini düşünüyorum. (K.Ö.1).*

*MEB o kadar çok değişiklik yapıyor ki hızına biz yetişemiyoruz. Neredeyse her ay yeni bir modül çıkarıp bizleri eğitime alıyor, zaten bu eğitimleri yapmazsa biz hiçbir işi tamamlayamayız. Bakanlıkta da hiçbir iş ve işlem yürümez. (E.Y.1).*

Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.” ifadesine (s2) verilen yanıtların çoğunluğunun %42,4 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %23,9 ile *Tamamen katılıyorum* seçeneği izlemektedir. Aritmetik ortalamaya göre öğretmen görüşleri *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri teknolojinin gelişmesiyle iş yükünün azaldığını bu yüzden de hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirtmiştir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Bilgisayar ve interneti kullanmayı öğrendikten sonra internette öğretmenlerin oluşturduğu siteleri keşfettim, oradan aldığım etkinlikleri sınıfımda kullanmaya gayret ediyorum. (K.Ö.2).*

Yapılan analiz sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.” ifadesine (s3) verilen cevaplarda çoğunluğun % 44,6 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %32,8 ile *tamamen katılıyorum* seçeneği takip etmekte olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (4,02), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; çağa uyum sağlayabilmek ve değişimleri takip etmek için hizmet içi eğitimlerin gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Son yıllarda o kadar çok şey değişti ki bunları takip edebilmemizin imkânı yok. MEB in verdiği kurslar birazda olsa güncel kalmamızı sağlıyor. (K.Ö.3).*

*Birkaç yıl öncesine kadar yazışmalarımızı sadece kâğıt ile yaparken şimdi interneti daha etkin kullanıyoruz. Hem daha hızlı yazıyoruz hem de daha az kağıt sarfiyatı yapıyoruz (E.Y.1).*

Tabloda görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.” ifadesine (s4) verilen yanıtlarda çoğunluğun %41,7 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %33,7 ile *tamamen katılıyorum*, seçeneği izlemektedir. Aritmetik ortalamaya göre (4,02), katılımcıların yanıtları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri mesleki alanda gelişmeleri yakalayabilmek için hizmet içi eğitimlere katılmanın zorunlu olduğunu kabul etmektedir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Sınıfta bilgisayar ile ilgili teknik bir problem yaşadığımda bazı öğrencilerim bana yardımcı oluyor, ben öğretmen olarak teknoloji alanında öğrencilerime yetişemediğimi düşünüyorum. (K.Ö.4).*

*Öğrencilerim düz anlatım tekniği yerine bilgisayar da animasyon ile desteklenen yöntemlerle daha iyi öğreniyor, ben de kurslara katılıp öğrencilerime animasyonlar hazırlamak istiyorum (E.Ö.1).*

Yapılan araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.” ifadesine (s5) verdiği cevaplarda çoğunluğun %43,3 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,7) eğitimcilerin cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri yenilikleri ve gelişmeleri katıldıkları hizmet içi eğitimlerle takip ettiklerini belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Ben üniversitede cümle yöntemi ile okuma yazma öğretimi bilgisi ile mezun oldum birkaç sene bu yöntemi kullandıktan sonra MEB ses temelli okuma yazma öğretimini kullanmaya başladı. Hizmet içi eğitim kursuna giderek yeni yöntemin eğitimini aldım (K.Ö.5).*

*Eskiden okullara ait istatistik bilgilerini yazı ile İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bildirirdik daha sonra MEBBİS modülü çıktı, eğitim aldıktan sonra bu bilgileri internet ortamında girmeye başladık. (E.Y.2).*

Yapılan analizler sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.” ifadesine (s6) verilen cevaplarda çoğunluğun %45,1 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,61), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri hizmet öncesinden doğan eksiklikler, yeni başladığı işle ilgili eksiklikleri hizmet içi eğitimlerle tamamlayabildiklerini belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Ben sınıf öğretmenliği bölümünden mezun olmadım bu yüzden öğretmenlik konusunda çokta fazla bilgi sahibi değildim gittiğim kurslarda öğrendiğim bilgilerle öğretmenlik yapıyorum. (E.Ö.1).*



Tabloda görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.” ifadesine (s7) verdiği cevaplarda çoğunluğun %44,0 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,6), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri hizmet içi eğitimlerle sürekli değişen gelişen eğitim sistemine uyumu sağlayabildiklerini söylemişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Değişen programların uygulanması aşamasında hizmet içi eğitim kurslarında öğrendiğim yöntem ve tekniklerden faydalandım(K.Ö.6).*

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.” ifadesine (s8) verilen cevaplarda çoğunluğun %43,54 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,68), katılımcıların cevapları, *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetleri eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırdığı için gerekli olduğunu belirtmiştir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Değişen programları hizmet içi eğitim kurslarında öğrendik, daha önce görmediğimiz proje ve performans görevlerini, değerlendirme ölçeklerini bu kurslarda öğrendik. (E.Ö.2).*

Tabloda verilen bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.” ifadesine (s9) verilen cevaplarda çoğunluğun %35,8 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %23,0 ile *tamamen katılıyorum*, seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,57), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerin kendilerini geliştireceklerini düşündükleri için çoğunlukla gönüllü olarak katıldıklarını ifade etmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Köyde görev yaptığım yıllarda hizmet içi eğitim kurslarına koşarak giderdim hem başka kişilerle tanışır hem de şehirdeki okulların sınıflarını inceleme fırsatını bulurdum. (E.Ö.2).*

*Kendim seçerek gittiğim kurslarda son derece keyif alıyorum, ancak zorunlu kurslara sadece imza atmak için gittiğimden çok sıkılıyorum (E.Ö.1).*

*Biz idarecilerin gönüllü olarak kursa gitme şansımız pek olmuyor, kursta aklımız sürekli okulda oluyor (K.Y.1).*

Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.” ifadesine (s10) verilen cevaplarda çoğunluğun %34,2 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %24,8 ile *tamamen katılıyorum* seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,60), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sürekli değişen gelişen mesleki alan bilgilerini takip etmede yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Hizmet içi kurslara karşı son derece ilgiliyimdir. Kurs listeleri yayınlandığında hemen kendime 1 yılda gideceğim tüm kursları belirler başvuru yaparım. Yalnızca MEB in değil üniversitelerin düzenlediği TÜBİTAK destekli kurslar ayrıca izcilik vb. kurslara da katılmaya çalışırım, öğrendiklerimi sınıfımda kullandığımda sınıfımda fark yarattığım durumlar olmuştur. (E.Ö.3).*

Tablodaki bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.” ifadesine (s11) verilen cevaplarda yığılmanın %39,9 ile *oldukça katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,60), katılımcıların cevapları sorusuna *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitimlerin kendilerini geliştirdiklerini ve değişimler takip etmede yardımcı olduğunu düşünmektedirler. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Bana faydalı olacağına inandığım tüm kurslara katılmaya gayret ederim. (E.Y.3).*

Yapılan araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” ifadesine (s12) verilen cevaplarda çoğunluğun %31,7 ile *çok az katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %26,7 ile *biraz katılıyorum*, seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,72), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerin uygun zamanlarda (dersin olmadığı, yorgun olmadığı veya ailesinin yanında olması gereken özel vakitler dışında) yapılmadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Okulda eğitim öğretim zamanı yapılan kurslardan hiç keyif almıyorum ya yorgun oluyorum ya da aklım sınıfımda kalıyor (K.Ö.7).*

Tabloda verilen bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.” ifadesine (s13) verilen cevaplarda çoğunluğun %32,8 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %24,8 ile *çok az katılıyorum*, seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,83), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetleri uygulamalardan dolayı katılımcıların ilgi, ihtiyaç ve beklentilerini tam karşılayamadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Ankara da düzenlenen tüm mahalli bilgisayar içerikli kurslara başvuru yapıyorum. Ancak yeterli başvuru yapılmadı gerekçesiyle iptal ediyor buna rağmen hiç istemediğim halde 3 kez sınıf yönetimi semineri almak zorunda kaldım. (E.Ö.4).*

Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.” ifadesine (s14) verilen yanıtlarda çoğunluğun %28,9 ile *çok az katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %27,3 ile *biraz katılıyorum*, seçeneği izlemektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,66), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitimlere katılan kişilerin objektif kriterlere göre belirlenmediği yani kimileri istediği bir faaliyete bile kabul edilmez iken kimileri de istediği her faaliyete kabul edildiği sonucu çıkmıştır. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Ben il dışında yapılan merkezi kurslara sürekli başvuru yaptığım halde hiç kabul edilmedim. Ancak bakanlıkta tanıdığı olan arkadaşların bir arkadaş grubu yaptıklarını ve her sene ayrı bir yere gittiklerini biliyorum, adaletli bir seçim mekanizması olduğuna inanmıyorum. (K.Ö.1).*

Yapılan araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.” ifadesine (s15) verilen cevaplarda çoğunluğun %33,3 ile *biraz katılıyorum* seçeneği görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,03), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısının uygun olmadığını genellikle sınıfların çok kalabalık olduğunu belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Sağlıklı bir eğitim ortamınının 20 kişi ile sınırlı olması gerektiği halde mahalli kurslar en az 50 – 100 kişi ile yapılmakta hatta 300 kişi ile katıldığımız bir eğitim bile oldu. (K.Ö.8).*

Tabloda verilen bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.” ifadesine (s16) verilen cevaplarda çoğunluğun %27,3 ile *biraz katılıyorum* seçeneği olduğunu ayrıca %26,0 ile *çok az katılıyorum*, seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,06), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitimlerin yapıldığı yerlerin ulaşım, ısı, temizlik, kişi sayısına göre büyüklük, katılımcı sayısına göre araç-gereç olması yönünden uygun olmadığını belirttiler. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Geçtiğimiz günlerde bir eğitime katıldım, salon yerin altında bodrum katta, havasızdı, ses sistemi bozuk, salonda internet bağlantısı yoktu. Lavabolar çok pisti. Burada kurs düzenleyen yöneticilerin kendi okullarından haberleri olmaması çok tuhaftı. (K.Ö.3).*

Tabloda görüldüğü gibi yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.” ifadesine (s17) verilen cevaplarda çoğunluğun %33,3 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %25,5 ile *çok az katılıyorum* seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,81), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları, katılımcıların ihtiyaçlarına göre değil planlama yapan kişilerin ilgilerine işlendiğini belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Her sene HİE ihtiyaç belirleme anketi dağıtılır, bizlerde ihtiyaç duyduğumuz konuları yazarız, liste açıklandığında bir de bakarız ki bizim istediğimiz konular gitmiş onun yerine sınıf yönetimi, TKY, Rehberlik vb. anlatının bile konusunu bilmediği zorlama seminerler listeye girmiş, İl Mem planlama yaparken amacı; öğretmenin gelişmesi değil, kendi stratejik planlarındaki 40 saatlik hedefin gerçekleşmesi. (E.Y.2).*

Yapılan analiz sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.” ifadesine ( s18) verilen cevaplarda çoğunluğun %29,2 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %28,7 ile *çok az katılıyorum*, seçeneği takip etmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,75), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları yer, zaman, araç-gereç sıkıntısından dolayı amaçlara uygun yöntem ve tekniklerle işlenmediğini ifade etmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Meb in kurslarında genelde formatörler konuya hâkim olmuyor, kendileri bu kursu daha önce başka bir yerde almış oluyorlar, oradaki sunuyu tahtaya yansıtıyorlar, saatlerce*

*okuyorlar, hatta bazen 150. slaytta slaytlarınız 20 yi geçmesin diye yazdığı bile oluyor (K.Ö.5).*

Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.” ifadesine (s19) verilen cevaplarda çoğunluğun %37,8 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %22,6 ile *çok az katılıyorum* seçeneği izlemektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,8), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç eksik veya hiç olmadığı için kullanılmadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Katıldığım MEB kurslarında öğretim görevlisi genelde hazırlanmış sunuları okuyarak konuları anlatıyorlar bu yüzden çok sıkılıyorum, katıldığım izcilik kursları etkinlik olarak çok daha zengin oluyor bu kurslarda keyif alıyorum. (K.Ö.7).*

Tablodaki bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.” ifadesine (s20) verilen cevaplarda çoğunluğun %38,5 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğu görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,9), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler eksiklikler nedeniyle kazandırılmadığını ifade etmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Katıldığım pek çok kursta konu anlatan kişi konuya hâkim olmadığından, konu formatörün ilgi alanına kayıyor. Drama kursuna gidiyoruz Bep planı hazırlamayı öğrenip geliyoruz. (K.Ö.2).*

Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.” ifadesine (s21) verilen cevaplarda çoğunluğun %30,5 ile *biraz katılıyorum*

seçeneği olduğu gör÷lmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,8), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili olması için katılımcıların görüşlerini, çok kalabalık gruplarda anlatım yöntemi uygulandığından veya zamanın da konuyu bitirememeye sıkıntısından dolayı alınmadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Katıldığım MEB harici kurslarda eğitimin başında ve sonunda çeşitli anket, değerlendirme vs. uygulanmakta, Ancak MEB kurslarında böyle bir çalışmayla hiç karşılaşmadım. (E.Ö.3).*

Yapılan araştırma sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.” ifadesine (s22) verilen yanıtlarda çoğunluğun %35,5 ile *biraz katılıyorum* seçeneği olduğu gör÷lmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,91), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle göre değerlendirme yapılmadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Katıldığım kursların sertifikaları biz kursa başlamadan önce hazırlanmış oluyor çoğu zaman gitmediğim halde sertifikamın geldiği kurslar olmuştur.(E.Ö.1).*

Yapılan analiz sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır.” ifadesine (s23) verdiği yanıtlarda çoğunluğun %31,2 ile *biraz katılıyorum* seçeneği olduğunu gör÷lmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (2,93), katılımcıların cevapları *kısmen katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiklerini araç-gereç eksikliği, zaman yetersizliği, ortamın uygun olmaması gibi nedenlerle tam olarak uygulama imkânı olmadığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnekler:

*Genel olarak kurslarda anlatılan bilgileri sınıfta uygulama imkânı bulamıyorum. (K.Ö.3).*

*Kurslarda öğrendiğim bilgileri sınıfta uygulamak için sabırsızlanırım, hemen gidip sınıfta uygulurum (K.Ö.7).*

Yapılan analizler sonucunda yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.” ifadesine (s24) verilen cevaplarda çoğunluğun %29,6 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %28,2 ile *oldukça katılıyorum* seçeneği ikinci sırada görülmektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,38), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevli öğreticilerin alanında uzman kişiler arasından seçilmediği zorunlu görevlendirilen öğretmenlerin olduğunu belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Çocuğumun rahatsızlığından dolayı down sendromu konularına ilgi duyuyorum, bu konudaki kurslara mutlaka katılıyorum. Maalesef şimdiye kadar hiçbir kursta eğitimci bu konuda benim kadar bilgi sahibi değildi. (K.Ö.3).*

Tabloda bulgular incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.” ifadesine (s25) verilen cevaplarda çoğunluğun %30,1 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %29,2 ile *oldukça katılıyorum* seçeneği de ikinci sırada olmaktadır. Aritmetik ortalamaya göre (3,43), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip olmadığını düşünmektedirler. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Milli Eğitim Müdürlüklerinin hizmet içi eğitim konusunu ciddiye aldıklarını düşünmüyorum, hizmet içi konusunu yasak savmak yaptıklarını düşünüyorum.(E.Y.2).*



Araştırma kapsamına alınan yönetici ve öğretmenlerin “Personele (yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” ifadesine (s26) verilen cevaplarda yığılmanın %30,3 ile *biraz katılıyorum* seçeneğinde olduğunu ayrıca %26,0 ile *tamamen katılıyorum* seçeneği izlemektedir. Aritmetik ortalamaya göre (3,54), katılımcıların cevapları *oldukça katılıyorum* düzeyindedir.

Araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri; kendilerine yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmadığını her sene değiştiğini, uzun süreli planlanan faaliyetlerin 1-2 uygulamadan sonra sonlandırıldığını belirtmişlerdir. Anket sorularını desteklemek amacıyla yapılan görüşmeden örnek:

*Ankara MEM her sene en az 200-300 tane kursu yıl boyunca yapacağını duyurur, ancak bu kursların yalnızca %20 si yapılabilir planlanan yüzlerce kurs çeşitli bahanelerle iptal ediliyor. (E.Ö.4).*

### **3.2 İKİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın ikinci alt amacı yönetici ve öğretmenlerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri görevlerine göre farklılaşmakta mıdır? şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin görevlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız gruplar için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçları tablo 6’da gösterilmiştir.

**Tablo 6. Araştırmaya Katılan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerinin Görevlerine Göre Farklaşmakta Olup Olmadığına İlişkin Bulgular**

	Görev	N	Ortalama	Std. Sapma	T	Sd	P
<b>Hizmet içi eğitimin gerekliliği</b>	Öğretmen	305	3,63	0,81	-5,397	437	0,000*
	Yönetici	134	4,06	0,66			
<b>Hizmet içi eğitim alma isteği</b>	Öğretmen	305	3,43	1,06	-5,152	437	0,000*
	Yönetici	134	3,97	0,92			
<b>Hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiği</b>	Öğretmen	305	2,64	0,82	-7,784	437	0,000*
	Yönetici	134	3,32	0,89			
<b>Hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar</b>	Öğretmen	305	3,44	1,01	0,515	437	0,607
	Yönetici	134	3,39	0,79			
<b>Hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüş</b>	Öğretmen	305	3,12	0,62	-7,764	437	0,000*
	Yönetici	134	3,63	0,64			

\*p<0.05

Tablo 6’da görüldüğü gibi yöneticilerin hizmet içi eğitimin gerekliliği konusundaki görüşleri ortalaması ( $\bar{X}=4,06$ ), öğretmenlerin ise ( $\bar{X}=3,63$ )’dir. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre öğretmenler ile yöneticilerin hizmet içi kursların gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır ( $t(437)=5,39$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuca göre yöneticilerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarının gerekliliğine ilişkin görüşleri daha olumludur.

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerin hizmet içi eğitim alma isteğinin ortalaması ( $\bar{X}=3,97$ ), öğretmenlerin ise ( $\bar{X}=3,43$ )’dir. Ortalamalar arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan t-testi anlamlı çıkmıştır ( $t(437)=5,15$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuca göre yöneticilerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim alma isteklerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ait görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=3,32$ ), öğretmenlerin ise ( $\bar{X}=2,64$ )’dür. Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğini belirlemeye yönelik yapılan t testine göre öğretmenler ile yöneticilerin hizmet içi eğitim etkililiğine ait görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır

( $t(437)=7,78, p<0,05$ ). Bu sonuca göre yöneticilerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da görüldüğü gibi yöneticilerin hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlara ait görüşlerin ortalaması ( $\bar{X}=3,39$ ), öğretmenlerin ise ( $\bar{X}=3,44$ )'dir. Hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunları belirlemeye yönelik yapılan t testine göre öğretmenler ile yöneticilerin hizmet içi kursların gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t(437)=0,51, p>0,05$ ).

Araştırma kapsamına alınan yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=3,63$ ), öğretmenlerin ise ( $\bar{X}=3,12$ )'dir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre öğretmenler ile yöneticilerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır ( $t(437)=7,76, p<0,05$ ). Bu sonuca göre yöneticilerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 6'da görüldüğü üzere yöneticiler öğretmenlere oranla hizmet içi eğitimlerin gerekliliğine daha fazla inanmaktadır. Yine yöneticiler öğretmenlere oranla daha isteklidir. Ayrıca yöneticiler öğretmenlere oranla uygulamaların gerekli olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte sorunlar konusunda görüşleri benzerdir.

### **3.3 ÜÇÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın üçüncü alt amacı eğitimcilerin (yönetici ve öğretmenlerin) cinsiyetlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan eğitimcilerin cinsiyetlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız gruplar için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçları tablo 7'de gösterilmiştir.

**Tablo 7. Araştırmaya Katılan Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Cinsiyetlerine Göre Görüşleri Arasında Anlamlı Bir Fark Olup Olmadığına İlişkin Bulgular**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. sapma	t	Sd	P
<b>Hizmet içi eğitimin gerekliliği</b>	Kadın	236	3,65	0,79	-2,999	437	0,003*
	Erkek	203	3,88	0,78			
<b>Hizmet içi eğitim alma isteği</b>	Kadın	236	3,56	1,02	-0,783	437	0,434
	Erkek	203	3,63	1,09			
<b>Hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiği</b>	Kadın	236	2,66	0,80	-4,596	437	0,000*
	Erkek	203	3,05	0,96			
<b>Hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar</b>	Kadın	236	3,39	0,99	-1,015	437	0,311
	Erkek	203	3,48	0,89			
<b>Hizmet içi eğitim uygulamalarına genel görüş</b>	Kadın	236	3,15	0,61	-4,276	437	0,000*
	Erkek	203	3,42	0,70			

\*p<0.05

Tablo 7. incelendiğinde erkek eğitimcilerin hizmet içi eğitimin gerekliliği konusundaki görüşleri ortalaması ( $\bar{X}=3,88$ ), kadın eğitimcilerin ise ( $\bar{X}=3,65$ )'dir. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre, eğitimcilerin hizmet içi kursların gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır ( $t(437)=5,99$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuca göre erkeklerin kadınlara göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarının gerekliliğine ilişkin görüşleri daha olumludur.

Araştırma kapsamına alınan erkek eğitimcilerin hizmet içi eğitim alma isteğinin ortalaması ( $\bar{X}=3,63$ ), kadın eğitimcilerin ise ( $\bar{X}=3,56$ )'dır. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre erkek ile kadın eğitimcilerin hizmet içi eğitim alma isteği arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t(437)=0,78$ ,  $p>0,05$ ).

Araştırmaya katılan erkek eğitimcilerin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ait görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=3,05$ ), kadın eğitimcilerin ise ( $\bar{X}=2,66$ )'dir. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre erkek ile kadın eğitimcilerin hizmet içi eğitim etkililiğine ait görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır ( $t(437)=4,59$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuca göre erkek eğitimcilerin MEB tarafından

düzenlenen hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ait görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 7’de görüldüğü gibi erkek eğitimcilerin hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlara ait görüşlerin ortalaması ( $\bar{X}=3,48$ ), kadın eğitimcilerin ise ( $\bar{X}=3,39$ )’dur. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre erkek ile kadın eğitimcilerin hizmet içi kursların gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur ( $t(437)=1,01$ ,  $p>0,05$ ).

Araştırma kapsamına alınan erkek eğitimcilerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşlerinin ortalaması ( $\bar{X}=3,42$ ) kadın eğitimcilerin ise ( $\bar{X}=3,15$ )’dir. İstatistiksel olarak ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t testine göre erkek ile kadın eğitimcilerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır ( $t(437)=4,27$ ,  $p<0,05$ ). Bu sonuca göre erkek eğitimcilerin MEB tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşlerinin daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 7 de görüldüğü üzere erkek eğitimcilerin ile kadın eğitimcilere oranla hizmet içi eğitimlerin gerekliliğine daha fazla inanmaktadır. Ayrıca erkeklerin kadın eğitimcilere oranla uygulamaların gerekli olduğunu daha çok düşünmektedirler. Bununla birlikte sorunlar ve hizmet içi eğitim alma isteği konusunda benzer şekilde düşünmektedirler.

### **3.4 DÖRDÜNCÜ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın dördüncü alt amacı eğitimcilerin (yönetici ve öğretmenlerin) kıdemlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Aşağıda araştırmaya katılan eğitimcilerin kıdemlerine göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ölçeğin alt boyutları dikkate alınarak verilmiştir.

**Tablo 8. Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Kıdemlerine Göre Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri**

		N	$\bar{X}$	Std. sapma	Sd	F	P	Anlamlı Fark	
<b>Hizmet Eğitimin Gerekliliği</b>	İçi	1-5 yıl	53	3,67	0,77	438	9,088	0,000*	*6-10 ile 11-15 yıl *6-10 ile 16-20yıl *6-10 ile 21 yıl ve üzeri *1-5 ile 21 yıl ve üzeri *11-15 ile 21 yıl ve üzeri *16-20 ile 21 yıl ve üzeri
		6-10 yıl	117	3,46	0,80				
		11-15 yıl	147	3,84	0,75				
		16-20 yıl	62	3,83	0,81				
		21 yıl ve üzeri	60	4,14	0,65				
<b>Hizmet Eğitim İsteği</b>	İçi	1-5 yıl	53	3,64	0,90	438	7,366	0,000*	*6-10 ile 1-5 yıl *6-10 ile 11-15 yıl *6-10 ile 16-20yıl *6-10 ile 21 yıl ve üzeri *1-5 ile 21 yıl ve üzeri *11-15 ile 21 yıl ve üzeri *16-20 ile 21 yıl ve üzeri
		6-10 yıl	117	3,23	1,12				
		11-15 yıl	147	3,58	1,04				
		16-20 yıl	62	3,84	0,98				
		21 yıl ve üzeri	60	4,02	0,90				
<b>Hizmet Eğitimin Uygulamaların Etkililiği</b>	İçi	1-5 yıl	53	2,74	0,72	438	12,467	0,000*	*1-5 ile 16-20 yıl *6-10 ile 16-20 yıl *11-15 ile 16-20 yıl *16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri *1-5 ile 21 yıl ve üzeri *6-10 ile 21 yıl ve üzeri *11-15 ile 21 yıl ve üzeri
		6-10 yıl	117	2,61	0,82				
		11-15 yıl	147	2,69	0,85				
		16-20 yıl	62	3,19	0,95				
		21 yıl ve üzeri	60	3,40	0,93				
<b>Hizmet İçinde Karşılaşılan Sorunlar</b>	İçinde	1-5 yıl	53	3,40	1,01	438	0,815	0,516	Yok
		6-10 yıl	117	3,53	0,96				
		11-15 yıl	147	3,43	0,98				
		16-20 yıl	62	3,40	0,94				
		21 yıl ve üzeri	60	3,27	0,81				
<b>Hizmet Eğitim Uygulamaların a İlişkin Genel Görüş</b>	İçi	1-5 yıl	53	3,21	0,48	438	11,995	0,000*	*1-5 ile 16-20 yıl *6-10 ile 16-20 yıl *11-15 ile 16-20 yıl *16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri *1-5 ile 21 yıl ve üzeri *6-10 ile 21 yıl ve üzeri *11-15 ile 21 yıl ve üzeri
		6-10 yıl	117	3,05	0,64				
		11-15 yıl	147	3,23	0,65				
		16-20 yıl	62	3,49	0,69				
		21 yıl ve üzeri	60	3,68	0,64				

\*p<0,05

Yapılan varyans analizi, araştırmaya katılan eğitimcilerin kıdemlerine göre hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılığa neden olduğunu göstermiştir ( $F(438)=9,08$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, kıdemi 6-10 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler arasında olduğunu göstermiştir. Aynı zamanda kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler arasında da olduğu görülmektedir. Yine bu sonuçlar göstermektedir ki hizmet yılı arttıa hizmet içi eğitimin gerekliliğiyle ilgili olumlu düşünce de artmaktadır. Bu sonuca gelişen teknoloji ve değişen müfredatın neden olduğunu düşünmek mümkündür.

Tablo 8’de araştırmaya katılan eğitimcilerin kıdemlerine göre hizmet içi eğitim alma isteğin ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(438)=7,36$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testinde, kıdemi 6-10 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler arasındadır. Aynı zamanda kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler arasındadır. Meslek kıdemi 6 -10 yıl arası üretmenler hizmet içi eğitim almaya daha az istekli iken, meslekteki kıdem ilerledikçe bu isteğin arttığı görülmektedir. Bununla birlikte mesleğin ilk yıllarında da (1 – 5 yıl) hizmet içi eğitim talebinin olduğu görülmektedir.

Tablo 8 incelendiğinde eğitimcilerin kıdemlerine göre hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(438)=1,46$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testinde, kıdemi 6-10 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler arasındadır. Aynı zamanda kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler arasındadır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin kıdemlerine göre hizmet içinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $F(438)=0,81$ ,  $p>0,05$ ).

Tablo 8’de görüldüğü gibi eğitimcilerin kıdemlerine göre hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(438)=11,99$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testinde, kıdemi 6-10 yıl aralığında olan yönetici ve üretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve

üzerinde olan yönetici ve öğretmenler arasındadır. Aynı zamanda kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve öğretmenler ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında olan yönetici ve öğretmenler arasındadır.

Tablo 8 genel olarak incelendiğinde eğitimcilerin mesleklerinin ilk yıllarında hizmet içi eğitim faaliyetlerine karşı ilgi istek ve talepleri yoğun olmakla beraber, bu durum meslekteki 6 -10. yılları arasında azalmaktadır. Bununla birlikte daha sonraki yıllarda bu talep artarak devam etmektedir.

### **3.5 BEŞİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın beşinci alt amacı eğitimcilerin (yönetici ve öğretmenlerin) öğrenim durumlarına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Aşağıda araştırmaya katılan eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ölçeğin alt boyutları dikkate alınarak verilmiştir.



**Tablo 9. (Eğitimcilerin) Yönetici ve Öğretmenlerinin Farklı Öğrenim Düzeylerine Göre Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri**

		N	$\bar{X}$	Std. Sapma	Sd	F	P	Anlamlı Fark	
<b>Hizmet eğitimin gerekliliği</b>	<b>İç</b>	Eğitim Enst./Eğitim Yüksekokulu	37	4,05	0,91	437	2,456	0,063	Yok
		Eğitim Fakültesi	250	3,69	0,81				
		Fen Edebiyat Fakültesi	80	3,82	0,71				
		Diğer	72	3,78	0,73				
<b>Hizmet eğitim isteği</b>	<b>İç</b>	Eğitim Enst./Eğitim Yüksekokulu	37	3,77	1,04	437	1,242	0,294	Yok
		Eğitim Fakültesi	250	3,54	1,08				
		Fen Edebiyat Fakültesi	80	3,51	0,97				
		Diğer	72	3,75	1,01				
<b>Hizmet eğitimin uygulamaların etkililiği</b>	<b>İç</b>	Eğitim Enst./Eğitim Yüksekokulu	37	3,40	1,06	437	6,795	0,000*	* Eğitim Enst. / Eğitim Yüksekokulu ile Fen Edebiyat Fak. * Eğitim Enst./ Eğitim Yüksekokulu ile Diğer
		Eğitim Fakültesi	250	2,79	0,86				
		Fen Edebiyat Fakültesi	80	2,65	0,79				
		Diğer	72	2,95	0,95				
<b>Hizmet içinde karşılaşılan Sorunlar</b>	<b>İç</b>	Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu	37	3,17	0,97	437	1,387	0,246	Yok
		Eğitim Fakültesi	250	3,47	0,96				
		Fen Edebiyat Fakültesi	80	3,35	0,90				
		Diğer	72	3,50	0,95				
<b>Hizmet eğitim uygulamalarına ilişkin görüş</b>	<b>İç</b>	Eğitim Enst./Eğitim Yüksekokulu	37	3,61	0,83	437	4,464	0,004*	* Eğitim Enst. /Eğitim Yüksekokulu ile Eğitim Fak. * Eğitim Enst. /Eğitim Yüksekokulu ile Fen Edebiyat Fak.
		Eğitim Fakültesi	250	3,23	0,64				
		Fen Edebiyat Fakültesi	80	3,19	0,58				
		Diğer	72	3,36	0,71				

\*p<0,05

Yapılan varyans analizi, araştırmaya katılan eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $F(437)=2,45, p>0,05$ ). Tablo 9' da araştırmaya katılan eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre hizmet içi eğitim alma isteğine ilişkin görüşleri arasında farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $F(437)=1,24, p>0,05$ ).

Tablo 9 incelendiğinde eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(437)=6,79, p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testinde, Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiğine ilişkin görüşleri ile eğitim, fen edebiyat fakültelerinden ve diğer olarak belirtilen eğitim kurumlarından mezun olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark vardır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre hizmet içinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ( $F(437)=1,38, p>0,05$ ).

Tablo 9'da görüldüğü gibi eğitimcilerin öğrenim durumlarına göre hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(437)=4,46, p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testinde, Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşleri ile eğitim ve fen edebiyat fakültelerinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

Tablo 9 incelendiğinde Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksek Okulu mezunu öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiği ve uygulamaları konusunda, daha olumlu düşündüğu görülmektedir. Bu durum tablo 8 deki kıdeme ilişkin veriler ile uyumaktadır. şöyle ki Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksek Okulu mezunu öğretmenler şu anda meslekte 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerdir.

### **3.6 ALTINCI ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın altıncı alt amacı eğitimcilerin (yönetici ve öğretmenlerin) katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark var mıdır? şeklinde ifade edilmiştir.

Aşağıda araştırmaya katılan eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre MEB tarafından düzenlenen hizmet içi kursları ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı ölçeğin alt boyutları dikkate alınarak verilmiştir.

**Tablo 10. Eğitimcilerin (Yönetici ve Öğretmenlerin) Farklı Sayıda Katılım Sağlanan Hizmet İçi Kursları ile İlgili Görüş Puanlarının Tek Yönlü Varyans Analiz İstatistikleri**

		N	$\bar{X}$	Std. Sapma	Sd	F	P	Anlamlı Fark
<b>Hizmet eğitimin gerekliliği</b>	5 ve daha az	154	3,69	0,71	409	4,103	0,007*	*16 ve üstü ile 5 ve daha az *16 ve üstü ile 6-10 kez *16 ve üstü ile 11-15 kez
	6-10 kez	151	3,74	0,86				
	11-15 kez	61	3,73	0,92				
	16 ve üstü	43	4,16	0,58				
<b>Hizmet eğitim alma isteği</b>	5 ve daha az	154	3,56	1,02	409	4,461	0,004*	*16 ve üstü ile 5 ve daha az *16 ve üstü ile 6-10 kez *16 ve üstü ile 11-15 kez
	6-10 kez	151	3,54	1,08				
	11-15 kez	61	3,44	1,20				
	16 ve üstü	43	4,13	0,66				
<b>Hizmet eğitimin uygulamaların etkililiği</b>	5 ve daha az	154	2,84	0,85	409	2,893	0,035*	*16 ve üstü ile 5 ve daha az *16 ve üstü ile 6-10 kez *16 ve üstü ile 11-15 kez
	6-10 kez	151	2,77	0,94				
	11-15 kez	61	2,73	0,93				
	16 ve üstü	43	3,19	0,72				
<b>Hizmet içinde karşılaşılan sorunlar</b>	5 ve daha az	154	3,48	0,89	409	2,975	0,031*	*16 ve üstü ile 5 ve daha az *16 ve üstü ile 6-10 kez *16 ve üstü ile 11-15 kez
	6-10 kez	151	3,44	0,99				
	11-15 kez	61	3,58	0,98				
	16 ve üstü	43	3,05	0,94				
<b>Hizmet eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüş</b>	5 ve daha az	154	3,26	0,61	409	3,436	0,017*	*16 ve üstü ile 5 ve daha az *16 ve üstü ile 6-10 kez *16 ve üstü ile 11-15 kez
	6-10 kez	151	3,24	0,72				
	11-15 kez	61	3,22	0,72				
	16 ve üstü	43	3,58	0,47				

\*p<0,05

Yapılan varyans analizi, araştırmaya katılan eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı farklılığa neden olduğunu göstermiştir (F(409)=4,10, p<0,05). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, 16 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitime katılmış yönetici ve öğretmenlerin daha az sayıda eğitime katılan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10’da araştırmaya katılan eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre “hizmet içi eğitim alma isteğine” ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(409)=4,46$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, 16 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitime katılmış yönetici ve öğretmenlerin daha az sayıda eğitime katılan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma isteğine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmaktadır

Tablo 10 incelendiğinde eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(409)=2,89$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, 16 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitime katılmış yönetici ve öğretmenlerin daha az sayıda eğitime katılan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimin uygulamaların etkililiğine ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre hizmet içinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(409)=2,97$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, 16 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitime katılmış yönetici ve öğretmenlerin daha az sayıda eğitime katılan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10’da görüldüğü gibi eğitimcilerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısına göre hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $F(409)=3,43$ ,  $p<0,05$ ). Farklılığın hangi düzeyler arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan tukey testi, 16 ve daha fazla sayıda hizmet içi eğitime katılmış yönetici ve öğretmenlerin daha az sayıda eğitime katılan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 10 incelendiğinde 16 ve üzeri sayıda hizmet içi faaliyetine katılan ğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gerekliliği, hizmet içi eğitim alma isteği ve hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel konularda daha olumlu düşünmekte iken daha az sayıda eğitime katılanlardan sorunlar konusunda daha olumsuz düşündüğü görülmektedir.

### 3.7 YEDİNCİ ALT AMACA YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın yedinci alt amacı kapsamında öğretmenlerin tüm mesleki gelişim faaliyetlerine ilişkin genel değerlendirmelerine aşağıda tablolandırılmıştır.

**Tablo 11. Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Faaliyetleri**

<b>Kategori</b>	<b>Davranış</b>	<b>f*</b>
<b>Yayın</b>	11.1 Mesleki kitaplar okurum.	16
	11.2 Mesleki süreli yayınları takip ederim.	10
	11.3 Mesleki makaleler okurum.	7
<b>Kurs Konferans</b>	11.4 HİE faaliyetlerine katılırım.	8
	11.5 Mesleki konferanslara katılırım.	4
	11. 6 Kişisel gelişim kurslarına katılırım.	2
<b>İnternet</b>	11.7 Eğitime İlişkin Sosyal Medya Hesapları	8
	11.8 Güncel eğitim siteleri	2
<b>Diğer</b>	11.9 Zümre / Meslektaş	1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin çoğunluğunun mesleki gelişimlerini sürdürürken daha çok mesleki yayınları takip ettiği görülmektedir. En çok belirtilen ikinci faaliyet kurs ve konferansların takip edilmesidir. Güncel eğitim sitelerinin ve sosyal medya hesaplarının kullanımı ise daha az kullanılmaktadır. Zümre ve meslektaşların mesleki gelişimdeki rolü ise oldukça düşüktür. Araştırma kapsamındaki öğretmenler mesleki gelişim faaliyetlerini sürdürmek için çoğunlukla mesleki yayınları takip etmekte, zümre ve meslektaşlarından öğrenmeyi ise çok az kullanmaktadır.

Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim durumuna ait görüşleri,

**Tablo 12. Yaşam Boyu Öğrenme Fırsatlarına Erişim Durumu**

<b>Kategori</b>	<b>Davranış</b>	<b>F</b>
<b>Erişim İmkânı</b>	12.1 Erişim imkânım var.	15
	12.2 Erişim imkânım var ama benim imkânım kısıtlı	4
	12.3 Erişim imkânım yok	1
	Toplam	20

Tablo 12 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin önemli bir çoğunluğunun yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim imkânının bulunduğu, çok az bir kısmının bu imkânı

bulamadığı verilerine ulaşılmıştır. Ayrıca erişim imkânı bulanların bir kısmının ise kendisinden kaynaklı nedenlerden dolayı bu imkânlardan faydalanamadığı görülmektedir.

Araştırma kapsamındaki öğretmenler, yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişme imkânına sahiptirler. Bu imkâna sahip olamayan öğretmenler oldukça azdır.

Öğretmenlerin katıldığı hizmet içi eğitim faaliyet türlerine ait görüşleri,

**Tablo 13. Öğretmenlerin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Türleri**

<b>Kategori</b>	<b>Davranış</b>	<b>F</b>
<b>Faaliyet Türü</b>	13.1 Hem mahalli hem merkezi HİE faaliyetlerine katılım.	8
	13.2 Merkezi HİE faaliyetlerine katılım.	7
	13.3 Mahalli HİE faaliyetlerine katılım.	5
	<b>Toplam</b>	<b>20</b>

Tablo 13 incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin çoğunluğunun hem merkezi hem de mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağladığı, ikinci en çok verilen yanıt olarak merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağladığı, en az verilen yanıtın ise mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağladığı belirtilmekle beraber yanıtların birbirlerine yakın sonuçlar olduğu ortaya görülmektedir. Araştırma kapsamındaki öğretmenler, çoğunlukla hem mahalli hem merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmakta iken, mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın daha az olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkili olduğu yönlerine ait görüşleri,

**Tablo 14. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Etkili Olduğu Yönleri**

<b>Kategori</b>	<b>Davranış</b>	<b>f*</b>
<b>Mesleki Bilgi</b>	14.1 Mesleki yeterliliğimi geliştirmeme katkı sağlar.	11
	14.2 Mesleğim ile ilgili farklı bakış açıları kazanmama katkı sağlar.	7
	14.3 Mesleğim ile ilgili yeniliklerden haberdar olmamı sağlar.	1
<b>Sosyalleşme</b>	14.4 HİE faaliyetlerinde sosyalleşirim.	3
	14. 5 Mesleğime motive olmamı sağlar.	1
<b>Kişisel Gelişim</b>	14.6 Güncel bilgilerden haberdar olurum.	7
	14.7 Kişisel gelişimime katkı sağlar.	6

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde öğretmen görüşmesinde verilen yanıtların, mesleki bilgi, sosyalleşme, kişisel gelişim kategorilerine ayrıldığı görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki yeterliliğini geliştirmesine katkı sağladığını belirtmekte ikinci sırada güncel bilgilerden haberdar oluru ifade edilmektedir. Mesleğime motive olmamı sağlar, seçeneği ise daha az ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkisiz olduğu yönlerine ait görüşleri,

**Tablo 15. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Etkisiz Olduğu Yönleri**

Kategori	Davranış	f*
<b>Eğitim İçeriği</b>	15.1 Aynı veya benzer konularda tekrar kurs ve seminerlerin düzenlenmesi.	7
	15.2 Uygun olmayan eğitim seviyesinde kurs ve seminerlerin düzenlenmesi.	3
	15.3 Okullarda ve sınıflarda Uygulanma imkânı bulunmayan içerikte kurs ve seminerlerin düzenlenmesi.	1
	15.4 Düzenlenen kurs ve seminerlerde eğitim materyallerinin yetersizliği.	1
<b>Eğitmen</b>	15.5 Eğitmenin konu hakkındaki bilgi yetersizliği.	10
	15.6 Eğitmenin konuyu anlatım şeklinin yetersizliği.	5
<b>Dış Etkenler</b>	15.7 Uygun olmayan zamanlama	5
	15.8 Zorunlu/ İstek dışı görevlendirme	2
	15.9 Uygun olmayan mekân	1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerle görüşmede verilen yanıtlar, eğitim içeriği, eğitmen ve dış etkenler kategorilerine ayrılmıştır. Görüşme yapılan öğretmenler büyük bir kısmı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitmenden kaynaklanan nedenlerden dolayı etkisiz olduğunu dile getirmiştir. *Eğitmenin konu hakkındaki bilgi yetersizliği* ve *eğitmenin konuyu anlatım şeklinin yetersizliği* yanıtları ön plan çıkmaktadır. Bununla birlikte katılımcılar aynı ve benzer konularda tekrarlanan programlarında hizmet içi eğitim faaliyetlerini etkisiz kıldığını belirtmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrenilenleri sınıf ortamına taşıma durumuna ait görüşleri,

## Tablo 16. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerde Öğrenilenleri Sınıf Ortamına Taşıma Durumu

Tablo 16a. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerde Öğrenilenleri Sınıf Ortamına Taşıma Durumu

Kategori	Davranış	F
Sınıf Ortamına Taşıma	16.1a Evet taşıyorum.	18
	16.2b Hayır taşıyorum.	2
	Toplam	20

Tablo 16a incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin çoğunluğunun Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiği bilgileri sınıf ortamına taşıdığını belirtmekte iken taşımadığını belirtenlerin sayısının çok az olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiklerini sınıf ortamına taşımaktadırlar.

Öğretmenlerin sınıf ortamına taşınan hizmet içi eğitim konularına ait görüşleri,

Tablo 16b. Sınıf Ortamına Taşınan Hizmet İçi Eğitim Konuları

Kategori	Davranış	f*
Sınıf Ortamına Taşınan Hizmet İçi Eğitim Konuları	16b.1 Öğretim yöntem ve teknikleri	8
	16b.2 Oyunla eğitim	5
	16b.3 Dezavantajlı kesimlere yönelik eğitimler	4
	16b.4 Çocuk oyunları	4
	16b.5 Sınıf yönetimi	2
	16b.6 İlk yardım bilgisi	2
	16b.7 Kaynaştırma eğitimi	2
	16b.8 Çevre projeleri	1
	16b.9 Teknoloji kullanımı	1
	16b.10 Zeka oyunları	1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 16b incelendiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiklerinden sınıflarına en çok öğretim yöntem ve tekniklerini taşıdıklarını belirtmişlerdir. Bu yanıtı oyunla eğitim ve çocuk oyunları takip etmektedir. Araştırma kapsamındaki öğretmenler, en çok öğretim yöntem ve teknikleri, oyunla öğretim ve çocuk oyunları gibi faaliyetleri sınıfa ortamına taşımaktadırlar.



Öğretmenlerin katılmak istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik ait görüşleri,

**Tablo 17. Katılmak İstenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri**

<b>Kategori</b>	<b>Davranış</b>	<b>f*</b>
<b>Mesleki Yeterlilik</b>	17.1. Mesleki yeterliliği geliştirici eğitimler	9
	17.2. Çocuk Gelişimi/Psikolojisi	5
	17. 3. Beden eğitimi /Görsel sanallar öğretimi	4
	17. 4. Sınıf Yönetimi	2
	17. 5. Özel Eğitim	2
	17. 6. Materyal Geliştirme	1
	17. 7. Modern Uygulamalar	1
<b>Kişisel Gelişim</b>	17. 8. Genel Kültür	5
	17. 9. Teknoloji Kullanımı	4
	17. 10. Kişisel gelişim	4
	17. 11. Öfke Kontrolü	2
	17. 12. İletişim	2
	17. 13. İlk Yardım	2
	17. 14. Dil Öğretimi	1
	17. 15. Bilimsel Araştırma Yöntemleri	1
	<b>Oyun ve Eğitim</b>	17.16. Oyun öğretimi
17. 17. Zeka Oyunları öğretimi		2
17.18. Oyun Terapisi		1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerle yapılan görüşmede öğretmenlerin katılmak istediği hizmet içi eğitim faaliyetleri, *Mesleki eğitim, kişisel gelişim, oyun ve eğitim* kategorilerine ayrılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler en fazla mesleki yeterliliği geliştirici eğitimlere katılmak istemektedir. Bu yanıtı çocuk gelişimi /psikolojisi ve genel kültür eğitimleri takip etmektedir. Yine modern uygulamalar, materyal geliştirme oyun terapisi gibi yanıtlar da az olsa da tabloda yerini almaktadır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişime katkılarına ait görüşleri

**Tablo 18. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Mesleki Gelişime Katkıları**

Kategori	Davranış	f*
Mesleki Gelişim	18.1. Mesleki bilgimi geliştirmiştir.	10
	18.2. Farklı bakış açıları kazandırmıştır.	7
	18.3. Sınıf yönetimime olumlu katkı sağlamıştır.	4
	18.4. Farklı öğretim yöntem tekniklerini tanıdım.	4
	18. 5. Çocukların gelişim ve psikolojik özelliklerini öğrendim.	3
Kişisel Gelişim	18. 6. Bilgilendim.	5
	18. 7. İletişim becerilerimi geliştirdim.	3
	18. 8. Kişisel gelişimime katkı sağlamıştır.	3
	18. 9. Teknolojik konularda bilgi sahibi oldum.	2
	18.10. Yenilendim.	1
Sosyalleşme	18. 11. Sosyalleşmemi sağlamıştır.	1
	18. 12. Motivasyonumu artırmıştır.	1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 18’de öğretmenlerle yapılan görüşmede hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişiminize katkılarının, *Mesleki gelişim, kişisel gelişim ve sosyalleşme* kategorilerine ayrıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler en çok *mesleki bilgimi geliştirmiştir* yanıtını verirken bu yanıtı *farklı bakış açıları kazandırmıştır* yanıtı takip etmiştir. Ayrıca katılımcılardan birinin verdiği *yenilendim* cevabı dikkat çekicidir.

Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerini kendileri düzenleseydi dikkat edecekleri konulara ilişkin görüşler,

**Tablo 19. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Öğretmenler Düzenleseydi Dikkat Edecekleri Konulara İlişkin Görüşler**

Kategori	Davranış	f*
	19.1. Eğitmenin yeterli olmasına dikkat ederim.	5
	19. 2. Katılımcıların gönüllü olmasına dikkat ederim.	4
	19. 3. Uygun zamanlarda eğitim düzenlerim.	4
	19. 4. Katılımcıları ödüllendiririm.	3
	19. 5. İhtiyaca yönelik bir program düzenlerim.	3
	19. 6. Uygulamaya yönelik eğitimler düzenlerim.	3
	19. 7. Eğitim planlamasına dikkat ederim.	2
	19. 8. Sorun çözümüne katkı sağlayacak eğitimler düzenlerim.	2
	19. 9. Eğitim mekânına dikkat ederim.	1
	19. 10. Eğitim içeriğine dikkat ederim.	1

\*Araştırmaya 20 öğretmen katılmıştır. Sorulara birden fazla yanıt verilmiştir.

Tablo 19 değerlendirildiğinde görüşme yapılan öğretmenlerin çoğunluğu hizmet içi eğitim faaliyetlerini öğretmenler dzenleseydi dikkat edecekleri konuların *Eğitmenin yeterli olmasına dikkat ederim* yanıtını verdiği bu yanıtı *Uygun zamanlarda eğitim düzenlerim* ve *Katılımcıların gönüllü olmasına dikkat ederim* yanıtlarının takip ettiği görülmektedir. Araştırma kapsamındaki öğretmenler az olmakla beraber *eğitim içeriğine dikkat ederim* ve *eğitim mekânına dikkat ederim* yanıtlarına da vermişlerdir.



## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda kullanılan anket ve görüşme formundan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

#### 4.1 SONUÇLAR

Araştırma sonucunda HİEUDA`nden elde edilen sonuçlara bakıldığında;

Araştırma sonucunda, araştırmacı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine uygulanan HİEUDA`nden hizmet içi eğitimin gerekliliğine ilişkin bütün sorulara, yönetici ve sınıf öğretmenlerinin oldukça katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır ki yönetici ve öğretmenler sürekli gelişim sağlamak istemektedirler, bu durumun çağımız için gerekli olan, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelere ayak uydurmak, yenilikleri yakından takip etmek, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak yönünden önem taşıdığını düşünmektedirler.

Ayrıca mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlamak, yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunun sağlanması, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini sağlama açısından hizmet içi eğitimin gerekli olduğunun düşünüldüğü görülmektedir.

Bu çalışma sonucuna benzer olarak Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız (2014), çalışmalarında bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimin eğitim hayatına uyum sağlanabilmesi için hizmet içi faaliyetlerinin düzenli ve belirli aralıklarla yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Araştırma sonucunda, araştırmacı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine uygulanan HİEUDA`nden hizmet içi eğitime katılma isteklerine ilişkin sorulara verilen yanıtlarda yönetici ve sınıf öğretmenlerinin oldukça katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlardan, yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine kendi istekleri ile katıldıkları görülmektedir. Yine yönetici ve öğretmenlerin kendi alanlarında geliştireceğine inandıkları ve yeni gelişme ve yönelimlere ayak uydurmada destek olacağına inandıkları için bu faaliyetlere isteyerek katıldıkları görülmektedir. Bu çalışma sonucunun aksine Bayar ve Kösterelioğlu (2014), çalışmalarında hizmet içi eğitimlere katılma memnuniyet düzeyini düşük olarak bulmuşlardır. Öğretmenler herhangi bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılmamayı tercih etmektedirler bunun nedeni geleneksel hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimsiz olması olarak belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda, araştırmacı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine uygulanan HİEUDA`nden hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine ilişkin sorulara verilen yanıtlar ise kısmen katılıyorum düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardan, araştırmaya katılanların hizmet içi eğitimin uygulanma zamanı, katılımcı sayısı, ortam, ihtiyaç duyulan eğitim, uygun yöntem ve teknik, uygun araç-gereç, amaçlanan bilgi ve becerilerin kazandırılması, katılımcıların önerilerinin önemsinmesi, objektif kriterlere göre değerlendirme yapılması konularında hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterli görmemektedirler. Ayrıca araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenleri hizmet içi eğitim uygulamalarının objektif kriterlere göre belirlenmediğini ve öğrendiklerini uygulama imkânı bulamadıklarını belirtmişlerdir. Bu çalışmaya paralel olarak Karadağ (2015), çalışmasında öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun katıldıkları hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkılarının olmadığına inandıklarını, hizmet içi eğitimlerde hizmet içi eğitimi veren kişinin yeterli donanıma sahip olmadığı, verilen bilgilerin kuramsal nitelik taşıması ve uygulamaya konulamadığı, gönüllülük esasına dayanmaması gibi sıkıntılarla karşılaştıkları sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonucunda, araştırmacı tarafından yönetici ve sınıf öğretmenlerine uygulanan anketten hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorulara ilişkin görüşler değerlendirildiğinde yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticilerin alanında uzman kişiler arasından seçilmediğini düşünmektedirler. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitim birimlerinin kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip olmadığını ve personele (yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve

düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmadığını düşündükleri görülmektedir. Arık (2017), çalışmasında hizmet içi eğitim uygulamalarının sorunlarının öğretmenlere göre planlanmaması, kontenjan sınırının olması, belirli zaman aralıklarına sıkıştırılması, öğretim elemanlarının yetersizliği olduğunu belirtmişlerdir.

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görevlerine göre bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yöneticilerin, öğretmenlere göre daha olumlu olduğu, cinsiyetlere göre bakıldığında ise erkek yönetici ve öğretmenlerin kadın yönetici ve öğretmenlere göre daha olumlu yaklaşımda olduğu görülmektedir. Yapılan bu çalışmanın aksine Arık (2017) ise kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına daha olumlu baktığını belirtmiştir.

Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurs uygulamalarına kıdemlerine göre bakıldığında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmaktadır. Buna göre kıdemi 6-10 yıl aralığında olan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasındadır. Aynı zamanda kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ile kıdemi 1-5 yıl, 11-15 ve 16-20 yıl aralığında olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasındadır. Arık (2017), çalışmasında mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin daha pozitif olduğunu ilerledikçe öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin olumsuzlaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu mezunu olan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin genel görüşleri ile eğitim ve fen edebiyat fakültelerinden mezun olan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında olumlu anlamda bir fark bulunmuştur. Ayrıca hizmet içi eğitim kurslarına 16 kez ve daha fazla katılan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına yaklaşımı daha olumludur. Çalışmaya paralel olarak Özkan (2010), çalışmasında öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına katıldıkları kurs sayıları ve öğrenim durumlarının olumlu anlamda farklı olduğu sonucuna varmıştır.

Araştırma sonucunda görüşme formundan elde edilen sonuçlara bakıldığında;

Araştırma kapsamındaki öğretmenler mesleki gelişimini sağlamak için çoğunlukla mesleki yayınları takip etmektedir ve zümre ve meslektaşlarından öğrenmeyi ise çok az kullanmaktadır. Ayrıca öğretmenler yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişme imkânına sahip olduklarını belirtmiştir.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin çoğunlukla hem mahalli hem merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmakta iken, mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın daha az olduğu görülmektedir. Öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olmaktadır.

Araştırma sonucunda öğretmenler, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine çoğunlukla katılmaktadır. Araştırma kapsamındaki öğretmenler hem gönüllü hem de zorunlu olarak hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldıklarını belirtmiştir. Öğretmenlerin çoğunluğu katıldıkları hizmet içi faaliyet sayılarının 5- 9 ve 10 - 19 arası olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda görüşme formundan elde edilen verilere göre, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinin olumlu yönünün mesleki yeterliliğini geliştirmesine katkı sağladığını belirtmekte iken hizmet içi eğitimin olumsuz yönünün öğretmenlerin yetersiz olduğunu belirtmiştir.

Araştırma sonucunda görüşme formundan elde edilen verilere göre, öğretmenler Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğrendiklerini sınıf ortamına taşımaktadır. Öğretmenler, öğretim yöntem ve teknikleri, oyunla öğretim ve çocuk oyunları gibi faaliyetleri sınıfa ortamına taşımaktadır. Öğretmenler, mesleki yeterliliği geliştirici eğitimlere katılmak istemektedir. Hizmet içi eğitime katılan öğretmenler mesleki açıdan geliştiklerini düşünmektedir. Bu çalışmanın aksine Karadağ (2015), hizmet içi eğitim uygulamaları kurslarında verilen bilgilerin öğretmenler tarafından kuramsal nitelik taşıdığından uygulamaya konulamadığı sonucuna ulaşmıştır.

## 4.2 ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarından yola çıkılarak getirilen birtakım öneriler aşağıda sıralanmıştır:

1. Yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımı teşvik edilmeli ve katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmalıdır.
2. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirileceği mekânlar, öğretmenlerin bütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amaçladığı bilgi ve beceriler katılımcıların öğrenmelerini kolaylaştırıcı yöntem-teknik ve araç-gereç kullanılarak, alanlarında uzman kişilerce kazandırılmalıdır.
4. Hizmet içi eğitim ve sürekli mesleki eğitim çalışmalarının okul merkezli olması, eğitim ve öğretimin bir parçası haline getirilmesi ve merkezi olan yapılan HİE faaliyetlerinde katılmayanlara öncelik tanınması fayda sağlayabilir.



## KAYNAKÇA

- Alkan, C. (1976). Öğretmen Eğitimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 9 (1).
- Aydın, D. (2008). Öğretmenlerin Yöneticiler Tarafından Hizmet İçi Eğitim Programıyla Desteklenmesi Sonucunda Kazandıkları Bilgi ve Becerileri Eğitime Yansıtma Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Beykoz İlçesi Örneği). *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arık, K. (2017). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin 4+4+4 Eğitim Sistemi Sonrası Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Kütahya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi*. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ataklı, A. (1987). İlkokullardaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataman A. (1997) . *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Gazi kitapevi.
- Aydın, S. (2011). Öğretmenler Açısından Eğitimde Verimliliği Etkileyen Faktörler. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydınalp, B. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşlerinin İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69.
- Ayvacı, H.S, Bakırcı, H., & Yıldız, M. (2014) . Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri Ve Beklentileri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 357-383.
- Bayar, A., & Kösterelioğlu, İ. (2014). Ülkemizde Düzenlenmekte Olan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeyi. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 9(2), 321-333.

- Bilasa, P., & Arslangiray, S. (2016). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Ait Görüşleri (Yalova-Erzurum Hizmet İçi Eğitim Örneği). *International Journal of Human Sciences*, 13 (1), 1058-1071.
- Büyükkaragöz, S., & Çivi, C. (1998). *Genel Öğretim Metotları*. İstanbul: Öz Eğitim.
- CERI (Centre for Educational Research and Innovation) (1982). *In-service Education of Teachers: A Condition for Educational Change*. Paris: OECD.
- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*. I. Baskı, Ankara: Nobel yayınları.
- Ceylan, M., & Özdemir, S.M. (2016). Türkiye ve İngiltere'deki Öğretmenlerin Sürekli Mesleki Gelişime İlişkin Görüşlerinin ve Katılım Durumlarının İncelenmesi. *Kırıkkale University Journal of Social Science*, 6 (1), 397-417.
- Çinkır, Ş. (2000). *Örgütlerde Personel Geliştirme, Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar, Uygulama ve Sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demirtaş, T.Z. (2008). İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hie İhtiyaçları ile Kurum İçi İletişim Alguları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: BETA Basım Yayım Dağıtım.
- Fındıkcı, İ. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Gül, R. (2010). Cumhuriyet'ten Günümüze Öğretmenin Liderliğine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Gülmez, S. İ. (2004). Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Hizmet İçi Eğitim programlarının Etkinliğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gültekin, M., & Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 18, 185-201.
- Günbayı, İ., & Taşdoğan, B. (2012). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programları Üzerine Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 87-117.
- Günel, M., & Tanrıverdi, K. (2014). Dünya'da ve Türkiye'de Hizmet içi Eğitimler: Kurumsal Ve Akademik Hafıza (Kayıpları) Mız. *Eğitim Ve Bilim Dergisi*, 39 (175), 73-94.

- Haris, B. (1989). *In-Service Education for Staff Development*. Boston.
- Hoque, K. E., Alam, G. M., & Abdullah, A. G. K. (2011). Impact of Teachers' Professional Development on School Improvement—an Analysis at Bangladesh Standpoint. *Asia Pacific Education Review*, 12(3), 337-348.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, 41-56.
- Kalkandelen, A. H. (1960). *Eğitim Politikası, Hizmet İçİ Eğitim ve Teknikleri*. Ankara:MEB yayınları.
- Kalkandelen, H. (1979). *İşletmeler, KİT'ler ve Kamu Kuruluşları için Hizmet İçİ Eğitim El Kitabı*. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik.
- Karadağ, R. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin Türkçe Öğretimine Yönelik Hizmet İçİ Eğitimlere İlişkin Görüşleri ve Hizmet İçİ Eğitim Gereksinimleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 33-50.
- Kıral, B., & Kıral, E. (2011). *Karma Araştırma Yöntemleri*. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications.
- Küçükahmet, L. (1992). *Hizmet İçİ Eğitim: Teori ve Uygulamaları*. Ankara: Gazi yayınevi.
- Küçükahmet, L. (2005). *Öğretimde Planlama ve Değerlendirme*. Ankara:Nobel yayınevi.
- M.E.B. (1994). *2417 no' lu Tebliğler Dergisi*. Ankara: MEB yayınları.
- M.E.B. (1995). *Avrupa Konseyi Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri*. Ankara: MEB yayınları.
- M.E.B. (1998). Türkiye'de Öğretmen Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 137, 40-44.
- Okakın, N. (2008). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta yayınları.
- Özkan, M. (2010). Hizmet İçİ Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özavcı, E. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı E-Hizmet içİ Eğitim Uygulamalarında Öğretmen Görüşlerine Göre Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Özdemir, S. (1997). Her Organizasyon Hizmet içi Eğitim Yapmak Zorundadır. *Milli Eğitim Dergisi*, 133, 17-19.
- Özdemir, S.M. (2016). Öğretmen Niteliğinin Bir Göstergesi Olarak Sürekli Mesleki Gelişim. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 233-244.
- Peker, Ö. (1994). *Yönetici Eğitimi*. Ankara: TODAİ yayınları.
- Saban, A. (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 145, 25-30.
- Şenviren, B. (2014). Hizmet içi Eğitim, Türleri ve Sağlık Kurumlarında Hizmet içi Eğitim. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmetçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı .
- Taymaz, H., Sunay, Y., & Aytaç, T. (1997). Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı. *Milli Eğitim Dergisi*, 133, 13-17.
- Tekin, H. (1993). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Yargı yayınları.
- Timur, B., & İmer Çetin, N. (2017 ). Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Proje Geliştirmeye Yönelik Yeterlikleri: Hizmet içi Eğitim Programının Etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 18(2), 97-111.
- Toprak, M., & Erdoğan, A. (2012). Yaşam Boyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar ve Uygulama. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(2), 69-91.
- Tortop N., Aktan T., & Ergün T. (2002). *Kamu Yönetimi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Tunalı, I. (2001).Eğitim ihtiyaç Analizi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- T.D.K. (2015). Türk Dil Kurumu Sözlüğü.
- Uçar, R. (2005). İlköğretim Okullarında Görev Yapan ve Öğretmenlerin MEB Hizmet içi Eğitim Uygulamalarına ilişkin Görüşleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Van: Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yalçın, İ.E., & Akay, C. (2015). Eğitim Fakültesi ve Pedagojik Formasyon Sertifika Programlarında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleği Yeterliklerine Yönelik Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 16 (2), 179-197 .

Yalın, H.İ. (2001).Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 150.

Yalın, H. İ., Hedges, L., & Özdemir, S. (1996). *Hizmet içi Eğitim Program Geliştirme El Kitabı*. Ankara: MEB yayınları.



## EKLER

### EK-1 HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARINI DEĞERLENDİRME ANKETİ

Sayın Yöneticiler ve Değerli Öğretmenler,

Bu anket ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler sadece yüksek lisans tezi kapsamında yapılacak çalışma için kullanılacaktır. Bu nedenle sorulara içten yanıt vermeniz çalışmadan elde edilecek sonuçların güvenilir olması açısından önemlidir. Sizden beklenen sizin için uygun olan seçeneğe X işareti koymanızdır.

Araştırma sonuçları toplu olarak değerlendirildiği için forma adınızı yazmanıza gerek yoktur. Çalışmaya katılımınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Hanım ASLAN

Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Yüksek Lisans Öğrencisi

#### KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz

Kadın ( )

Erkek ( )

2. Göreviniz

Yönetici ( )

Öğretmen ( )

3. Mesleki Kıdeminiz

1-5 yıl ( )

6-10 yıl ( )

11-15 yıl ( )

16-20 yıl ( )

20 yıl üzeri ( )

4. Öğrenim Durumunuz

Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu ( )

Eğitim Fakültesi ( )

Fen Edebiyat Fakültesi ( )

Diğer ( ) Belirtiniz.....

5. Şimdiye kadar katıldığınız hizmet içi eğitim sayısı

Lütfen belirtiniz.....

Aşağıda hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili yer almaktadır. Her ifade için uygun bulduğunuz seçeneğin altındaki parantezin içerisine (X) işareti koyunuz. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.		Hiç Katılmıyorum	Çok Az Katılıyorum	Biraz Katılıyorum	Orduka Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	Hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.	Hizmet içi eğitime katılma istekliliği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda	Hizmet içi eğitime katılma	( )	( )	( )	( )	( )

geliştireceğine inandığım için katılıyorum.	istekliliği boyutu					
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.	Hizmet içi eğitime katılma istekliliği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır..	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretme faaliyetlerinin etkililiğini artırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )



21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.	Hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar boyutu	( )	( )	( )	( )	( )
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	Hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar boyutu	( )	( )	( )	( )	( )

Lütfen görüş ve önerilerinizi belirtiniz...

1

2

3

## Ek- 2 ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Bu araştırma ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Vereceğiniz bilgiler sadece yüksek lisans tezi kapsamında yapılacak araştırma için kullanılacaktır. Bu nedenle sorulara içten yanıt vermeniz, araştırmadan elde edilecek sonuçların güvenilir olması açısından önemlidir.

Araştırma sonuçları toplu olarak değerlendirileceği için forma adınızı yazmanıza gerek yoktur. Araştırmaya katıldığınız ve zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.

Kırıkkale Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
Hanım ASLAN KELEŞ

### SORULAR

#### Kişisel Sorular

1. Cinsiyetiniz Kadın ( ) Erkek ( )

2. Mesleki Kıdeminiz

1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16-20 yıl ( ) 20 yıl üzeri ( )

3. Öğrenim Durumunuz

Eğitim Enstitüsü/Eğitim Yüksekokulu ( ) Eğitim Fakültesi ( )

Fen Edebiyat Fakültesi (Pedagojik Formasyon) ( ) Diğer ( )  
Belirtiniz.....

4. Branşınız:

5. Yaşadığınız şehir:

## **Sürekli Mesleki Eğitime ve Hizmet İçi Eğitime İlişkin Sorular**

1. Mesleki anlamda gelişiminizi sağlamak için neler yapıyorsunuz? (Örnek eğitimle ilgili kitaplar, dergiler, konferanslar, yüksek lisans vb.)
2. Çalıştığınız bölgede yukarıda saydığımız yaşam boyu öğrenme fırsatlarına erişim konusunda imkânlar var mı?
3. İl Milli Eğitim Müdürlüğünün sunduğu hizmet içi eğitim –mesleki eğitim-fırsatları nelerdir? (Katıldığınız hizmet içi eğitim faaliyetleri merkezi eğitimler miydi, mahalli eğitimler miydi?)
4. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatının sunduğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar mısınız? Katılıyor musunuz? Katılmadıysanız nedeni nedir?
5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldınız mı? Cevabınız “Evet” ise katıldığınız hizmet içi eğitim faaliyeti sayısını belirtiniz?
6. Katıldığınız hizmet içi eğitim faaliyetlerine zorunlu mu, yoksa gönüllü mü katılım sağladınız?
7. Katılmış olduğunuz hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkili olduğuna düşündüğünüz yönleri nelerdir? Örnek vererek açıklayınız.
8. Katılmış olduğunuz hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkisiz olduğuna düşündüğünüz yönleri nelerdir? Örnek vererek açıklayınız. Önerilerinizi belirtebilir misiniz?
9. Katıldığınız eğitim faaliyetlerindeki bilgi ve uygulamaları sınıfınıza taşıyor musunuz? Varsa paylaşabilir misiniz?
10. Hangi alanlarda hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak istersiniz?
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki anlamda gelişiminize hangi yönlerden katkı sağladığını düşünüyorsunuz?
12. Siz, hizmet içi eğitim faaliyeti yöneticisi olsanız hizmet içi eğitiminde nelere dikkat edersiniz?
13. Konuyla ilgili eklemek istediğiniz düşünce ve görüşleriniz varsa lütfen belirtiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederim

## EK-3 MEB İZİN BELGESİ



T.C.  
BURSA VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 86896125-605.01-E.22706870

27.11.2018

Konu : Hanım ASLAN KELEŞ'in Araştırma İzni

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi : Millî Eğitim Bakanlığının Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 22/08/2017 tarihli ve 2017/25 sayılı Genelgesi.

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Hanım ASLAN KELEŞ'in "Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Yönetici ve Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi" konulu araştırma isteği Kırıkkale Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 15/11/2018 tarihli ve 89982 sayılı yazısı ile bildirilmektedir.

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Hanım ASLAN KELEŞ'in "Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Yönetici ve Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasını Müdürlüğümüze bağlı Yıldırım ilçesindeki Davutkadı Eşref Evcil İlkokulu, Yunus Emre İlkokulu, Yavuz Selim İlkokulu, Hasan Ali Yücel İlkokulu, Cumhuriyet İlkokulu, Akçağlayan İhsan Dikmen 3 İlkokulu'nda uygulama yapma isteği ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmiştir. Araştırma ile ilgili çalışmanın okul/kurumlardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formlarının aşı okul müdürlüklerince görülerek ve gönüllülük esası ile okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde uygulanması ayrıca araştırma sonuçlarının Müdürlüğümüz ile paylaşılması komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ekrem KOZ,

İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR  
27.11.2018

Mustafa KAHYA  
Vali a.

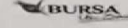
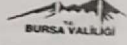
İl Millî Eğitim Müdür V.

Adres : Hocahasan Mh. İlbahar Cad. No:38  
( Yeni Hükümet Konagi A Blok) 16050/Osmangazi/BURSA  
Telefon No:(0224) 445 16 00 Fax: 445 18 10

E-posta: argel16@mcb.gov.tr İnternet Adresi: <http://bursa.meb.gov.tr>

Bilgi için : Leyla DİKİCİ  
VHKİ  
(0224) 215 25 39

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8337-9bfa-3aea-8baa-8c6a kodu ile teyit edilebilir.



T.C.  
YILDIRIM KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 95474729-605.01-E.22771450  
Konu : Hanım ASLAN KELEŞ'in Araştırma  
İzni

27.11.2018

.....MÜDÜRLÜĞÜNE  
YILDIRIM

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Hanım ASLAN KELEŞ'in "Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Yönetici ve Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasını Müdürlüğümüze bağlı Davutkadı Eşref Evcil İlkokulu, Yunus Emre İlkokulu, Yavuz Selim İlkokulu, Hasan Ali Yücel İlkokulu, Cumhuriyet İlkokulu, Akçağlayan İhsan Dikmen 3 İlkokulu'nda uygulama yapma isteği ile ilgili onay II Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 27.11.2018 tarih ve 22738459 sayılı yazıları ekinde alınarak ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve ilgili çalışmanın eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formları aslı okul müdürlüğünüzce görülerek, gönüllülük esası ile okulunuzun gözetim ve sorumluluğunda uygulanması hususunda ; gereğini rica ederim.

Ahmet GÜLTEKİN  
Müdür a.  
Şube Müdürü

Ekler:

- 1- Yazı Örneği (1 Sayfa)
- 2- Veri Toplama Araçları (2 Sayfa)

DAĞITIM

Davutkadı Eşref Evcil İlkokulu  
Yunus Emre İlkokulu  
Yavuz Selim İlkokulu  
Hasan Ali Yücel İlkokulu  
Cumhuriyet İlkokulu  
Akçağlayan İhsan Dikmen İlkokulu

Şükranıye Mah. 7.Mercan Sok.No:3 Yıldırım/BURSA  
Web: <http://yildirim.meb.gov.tr>  
E-posta: [yildirim16@meb.gov.tr](mailto:yildirim16@meb.gov.tr)  
Bölüm e-posta: [yildirim16\\_program@meb.gov.tr](mailto:yildirim16_program@meb.gov.tr)

Ayrıntılı Bilgi:Şef-B.CELİK  
Tel: (0 224) 329 85 05 -123  
Tel: (0 224) 329 82 84  
Fax: (0 224) 329 40 90

## EK-4 ANKET İZİN BELGESİ



H+ 94% 08:40



**Gönderen :** rezzan ucar  
<rezzanrezdar@hotmail.com>  
**Alıcı :** 'hanimaslan@mynet.com'  
<hanimaslan@mynet.com>  
**Konu :** Ölçek Kullanma İzni  
25 Temmuz 2013 Perşembe 13:14

Sayın; Hanım ASLAN

Yüksek lisans tezinizde , "**İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri**" başlıklı yüksek lisans tezi için hazırlayarak kullandığım ölçeği referanslarda göstermek kaydıyla kullanabilirsiniz.

Rezzan UÇAR



Reklam Google tarafından kapatıldı

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :Hanım ASLAN KELEŞ

Doğum Yeri ve Tarihi :Ankara-1982

### Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü

### Çalıştığı Kurum

MEB / ANKARA /Mamak / Şehit Teğmen Ertuğrul Pilatin İlkokulu

MEB / ANKARA /Mamak / Alper Tunga İlkokulu

MEB / BURSA /Yıldırım / Yavuz Selim İlkokulu

MEB / BURSA /Yıldırım/ Davutkadı Eşref Evcil İlkokulu

### Katıldığı Hizmet İçi Kurslar

	<u>Faaliyet Adı</u>	<u>Tarih</u>	<u>İlgili Birim</u>	<u>Faaliyet Türü</u>	<u>Faaliyet Tipi</u>
1.	Okul Tabanlı Afet Eğitimi Kursu	05/2019	Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi
2.	Okul Tabanlı Afet Eğitici Eğitimi Kursu	06/2019	Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi
3.	Bilgisayar ve İnternet Kullanımı Kursu	06/2007	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
4.	Temel Eğitim Kursu	04/2007	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
5.	Hazırlayıcı Eğitim Kursu	05/2007	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli

6.	Zihinsel Engelliler Sınıf Öğretmenliği Kursu	02/2006	Özel Eğitim Kurumları Genel Müdürlüğü	Kurs	Merkezi
7.	İlk Aşama İzci Liderliği Kursu	01/2011	Okul içi Beden Eğt.Spor ve İzcilik Dai.Bşk	Kurs	Merkezi
8.	İngilizce Kursu	02/2007	Hizmet içi Daire Başkanlığı	Kurs	Merkezi
9.	İngilizce Kursu	10/2008	Hizmet içi Daire Başkanlığı	Kurs	Merkezi
10.	Ebru Kursu	02/2009	Hizmet içi Daire Başkanlığı	Kurs	Merkezi
11.	İngilizce Kursu	03/2009	Hizmet içi Daire Başkanlığı	Kurs	Merkezi
12.	Özel Yetenekliler Destek Eğitim Odası Farkındalık Kursu	03/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
13.	Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kursu	09/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
14.	Kapsayıcı Eğitim Geçici Koruma Altındaki Çocuklarla Çalışma Kursu	09/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Kurs	Mahalli
15.	Teknoloji Destekli Zihin Haritalama Tekniklerinin Kullanılması Semineri	11/2007	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
16.	İlköğretimde Sosyal Duygusal Eğitim Semineri	06/2008	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
17.	7-19 Anne Baba Eğitimi Semineri	06/2009	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
18.	Eğitim Yönetimi Semineri	06/2009	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
19.	Etkili İletişim ve Beden Dili Semineri	06/2012	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
20.	Ekolojik Okur Yazarlık Semineri	06/2013	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli



21.	Temel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Eğitimi ve Yüzyüze Eğitim Çalışmaları Semineri	06/2012	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
22.	Temel Eğitim Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Eğitimi ve Uzaktan Eğitim Çalışmaları Semineri	06/2012	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
23.	Özel Eğitim Hizmetleri Semineri	04/2016	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
24.	Öğrenen Lider Öğretmen Semineri	09/2018	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli
25.	Çözüm Odaklı İletişim Semineri	03/2019	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	Seminer	Mahalli

### **İletişim Bilgileri**

Telefon :0505 211 90 44

E-Posta Adresi :[hanimaslan06@gmail.com](mailto:hanimaslan06@gmail.com)