



**T.C.  
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN  
PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ  
EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ  
(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)**

**Ercan SEZER**

**Danışmanı  
Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**İSTANBUL-2006**



T.C.

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN**  
**PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ**  
**EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**  
**(İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)**

**Ercan SEZER**

**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı**

**İSTANBUL-2006**

## SİMGELER LİSTESİ

<b>N</b>	Frekans
<b>Sd</b>	Serbestlik Derecesi
<b>Ss</b>	Standart Sapma
<b><i>x</i></b>	Aritmetik Ortalama
<b>%</b>	Yüzde

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>RAM</b>	Rehberlik Araştırma Merkezi
<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TTK</b>	Talim Terbiye Kurulu
<b>TODAİE</b>	Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
<b>DPT</b>	Devlet Planlama Teşkilatı
<b>MEGSB</b>	Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı
<b>BEP</b>	Bireysel Eğitim Programı
<b>SPSS</b>	Statistical For Social Sciences
<b>z</b>	Güven Katsayısı
<b>SH</b>	Standart Hata
<b>e</b>	Sapma Değeri
<b>s.</b>	Sayfa
<b>ss.</b>	Sayfa Sayısı
<b>vb.</b>	Ve Benzeri
<b>vd.</b>	Ve Diğerleri

## ÇİZELGELER LİSTESİ

		<u>Sayfa No</u>
<b>Çizelge 5.1.3.1.</b>	Faktör Analizi Sonuçları.....	51
<b>Çizelge 5.1.3.2.</b>	Maddelerin Birinci Faktördeki Yükleri.....	51
<b>Çizelge 6.1.1.1.</b>	Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	56
<b>Çizelge 6.1.1.2.</b>	Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı.....	56
<b>Çizelge 6.1.1.3.</b>	Örneklem Grubunun Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlikteki Kıdemine Göre Dağılımı.....	57
<b>Çizelge 6.1.1.4.</b>	Örneklem Grubunun Mezun Olunan Okullara Dağılımı.....	57
<b>Çizelge 6.1.1.5.</b>	Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Etkinliğine Katılma Sıklığına Göre Dağılımı.....	58
<b>Çizelge 6.1.3.1.</b>	Süre Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu.....	59
<b>Çizelge 6.1.4.1.</b>	Kapsam Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu..	60
<b>Çizelge 6.1.5.1.</b>	Yöntem ve Teknik Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu.....	61
<b>Çizelge 6.1.6.1.</b>	Uygulayıcı Yeterlikleri Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu.....	62
<b>Çizelge 6.1.7.1.</b>	Ortam Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu .....	63
<b>Çizelge 6.1.8.1.</b>	Uygulamaya Katkı Toplam Puanlarına Ai Tek Örneklem t Testi Sonucu.....	63
<b>Çizelge 6.1.9.1.</b>	Genel Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu.....	64
<b>Çizelge 6.1.10.1.</b>	Cinsiyet Özelliğine Göre Grup İstatistikleri.....	65
<b>Çizelge 6.1.10.2.</b>	Yaş Özelliğine Göre Grup İstatistikleri.....	66
<b>Çizelge 6.1.10.3.</b>	Kıdem Özelliğine Göre Grup İstatistikleri.....	66
<b>Çizelge 6.1.10.4.</b>	Mezuniyet (Eğitim) Durumuna Göre Grup İstatistikleri.....	67

## ÖNSÖZ

Çağdaş anlayışa göre eğitimin genel amacı; bedenen ve ruhen sağlıklı, topluma etkin şekilde uyum sağlayabilen insanlar yetiştirmektir. Çocuklarımızı örgün eğitim kurumlarında hayatta karşılaşılabilecekleri sorunları çözüm becerileri ile donatırken kontrol edemediğimiz değişkenleri bulup çıkartarak yardımda bulunacak olan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin bilim ve teknolojideki değişimleri sürekli olarak izleyerek kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Personelini geliştirme sorumluluğunu yerine getiremeyen örgütlerin etkililiğini yitirmesi kaçınılmazdır.

Sürekli kendini yenilemenin öneminin tartışılmadığı sadece nasıl daha etkili olarak yapılmasının düşünülmesi bu tez konusunu seçmemde en etkili neden olmuştur.

Araştırmamın gerçekleşmesinde pek çok kişinin emeği geçmiştir. Yüksek Lisans programımda tez danışmanım Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR'a özellikle teşekkürler etmek isterim. Yardımını hiç esirgemeyen Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünden Araştırma Görevlisi Engin KARADAĞ'a ve tüm program süresince beraber çalıştığımız sınıf arkadaşım Nazim Taner YUNGUL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek Lisans programı tez döneminde bana katkılarından dolayı Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekan Yardımcısı Yard. Doç. Dr. Kenan ÖZDİL'e, İstatistik bölümünü yapmamdaki katkılarından dolayı Hacettepe Üniversitesi Ölçme ve Değerlendirme Ana Bilim Dalından Araştırma Görevlisi Dr. Nuri DOĞAN'a, ve beni hiçbir konuda yalnız bırakmayan Dr. Emrah DURMUŞ'a ve öğrencilik yaptığım tüm okullardaki öğretmenlerime şükranlarımı sunarım.

Program süresince beni her zaman destekleyen anneme ve babama şükranlarımı ve saygılarımı sunuyorum.

# MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN VE REHBER ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİME İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ (İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ)

## ÖZET

Bu araştırmada, “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Devlet Okullarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin Katıldıkları Hizmetiçi Eğitim Etkinliklerinin Etkililiğine İlişkin Görüşleri” incelenmiştir. Araştırma; giriş ve problem durumu, psikolojik danışma ve rehberlik, hizmet içi eğitim kavramı, hizmet içi eğitim türleri, ilgili araştırmalar, yöntem, bulgular ve yorum, sonuç tartışma ve öneriler bölümleri olmak üzere yedi bölümden meydana gelmiştir.

Yapılan araştırmada devlet okullarında meslek hayatında en az bir defa hizmetiçi eğitim dairesi başkanlığının düzenlemiş olduğu hizmetiçi eğitim kursuna katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin düzenlenen kursların süre açısından, kapsam açısından, yöntem ve teknikler açısından, uygulayıcıların yeterlilikleri açısından, uygulandığı ortam açısından, uygulamaya katkısı açısından görüşleri araştırılmıştır. Araştırmada beşli Likert tipi tutum ölçeği kullanılmıştır.

Tutum ölçeği sonucu elde edilen veriler frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama( $\bar{x}$ ), ve t testi kullanılarak analiz edilmiştir. Beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamlı) olup olmadığına göre manalandırılmıştır. Kişisel özellikler bakımından hangi gruplar arasında farklılıklar olduğunun belirlenmesinde ise Scheffe testi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir; hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresiyle ilgili olarak psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri olumsuzdur ve süre genelde yetersiz olmuştur. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamıyla ilgili görüşleri genelde olumsuz olduğu görülmüştür. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve tekniklerle ilgili ne olumlu, ne de olumsuz bir görüşe sahip olup, kararsızlıklarını belirtmişlerdir. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında görevli uygulayıcıların yeterlikleri konusunda kararsız olup, ne olumlu ne de olumsuz görüşe sahiptirler. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamla ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri alt düzeydedir ve ortam özelliklerinin yetersiz olduğu görülmüştür. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısıyla ilgili olarak psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri genelde olumsuz olduğu görülmüştür. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısının düşük olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** psikolojik danışman ve rehber öğretmen, hizmetiçi eğitim

**MINISTRY OF EDUCATION, STATE SCHOOLS' GUIDANCE  
COUSELORS' AND PSYCHOLOGICAL CONSULTANTS' VIEWS  
REGARDING IN-SERVICE TRAINING**

**SUMMARY**

In this research, the effectiveness of in-service training activities attended by psychological consultants and guidance counselors working for state schools connected to the Ministry of Education has been studied. It includes a total of seven sections consisting of research, introduction and state of problem, psychological consulting and guidance counseling, the notion of in-service training, the types of in-service training, related research, methodology, findings and commentary, discussion of results and suggestions.

In the research, the views of psychological consultants and guidance counselors who have at least once in their careers in state schools have attended in-service training courses organized by the in-service training office. Their views of duration of courses, scope of courses, methodology and technical aspect of the courses, as well as the trainers' adequacy, the environmental setting of the courses and contribution to application. In the research 5-point Likert scale has been used.

The data obtained as a result of the Likert scale has been analyzed using frequency (f), percentage (%), arithmetical average ( $\bar{x}$ ), and t test. The difference from the expected average has been signified based on whether it's meaningful at  $\alpha=0,01$  level. Scheffe test has been used to determine which groups have differences among themselves based on personal attributes.

The results obtained as an outcome of the research are as follows: both the psychological consultants' and guidance counselors' views on the duration of the in-service training activities are negative and suggest that the duration is not sufficient. The psychological consultants' and guidance counselors' views on the scope of the in-service training activities are generally negative. The psychological consultants' and guidance counselors' views on methodology and technical aspect of the in-service training activities are neither positive nor negative, but indecisive. The psychological consultants' and guidance counselors' views on the adequacy of the in-service trainers are neither positive nor negative. As regards to the environmental setting in which the in-service training activities are carried out, the psychological consultants and guidance counselors have low opinions and deem the environmental aspects insufficient. The psychological consultants' and guidance counselors' views on the training's contribution to application are mostly negative. The contribution to application of the in-service training activities has been observed to be low.

**Key words:** Psychological consultant and guidance counselor, in-service training



## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
<b>SİMGELER LİSTESİ.....</b>	<b>vii</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ.....</b>	<b>viii</b>
<b>ÇİZELGELER LİSTESİ.....</b>	<b>ix</b>
<b>ÖNSÖZ.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xii</b>
<b>ÖZET.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BÖLÜM I.....</b>	<b>1</b>
1.1. GİRİŞ.....	1
1.1.1. Problem Durumu.....	1
1.1.2. Amaç.....	3
1.1.3. Alt Amaçlar.....	3
1.1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.1.5. Sayıtlar.....	5
1.1.6. Sınırlılıklar.....	5
1.1.7. Tanımlar.....	5
1.1.7.1. Psikolojik Danışma ve Rehberlik.....	5
1.1.7.2. Hizmet içi Eğitim .....	6
<b>BÖLÜM II.....</b>	<b>8</b>
2.1. Psikolojik Danışma ve Rehberliğin Gelişimi.....	8
2.2. Rehberlik Hizmetleri Çalışmalarının Tarihçesi.....	9
2.3. Türkiye’de Rehberlik Hizmetlerinin Başlangıcı ve Gelişimi.....	10
<b>BÖLÜM III.....</b>	<b>14</b>
3.1. Hizmet içi Eğitimi Gerekli Kılan Nedenler.....	14
3.2. Hizmet içi Eğitimin Amaçları.....	16
3.3. Hizmet içi Eğitimin Önemi.....	18
3.4. Hizmet içi Eğitim Türleri.....	19
3.5. Hizmet içi Eğitimin Yasal Dayanakları.....	22
3.6. Hizmet içi Eğitimde Yaklaşımlar.....	24
3.7. Hizmet içi Eğitimin Yararları.....	25

3.8. Hizmet içi Eğitimin Aşamaları.....	25
3.9. Hizmet içi Eğitimde Kullanılabilecek Araç, Gereç ve Yöntemler.....	26
3.10. Hizmet içi Eğitimi Engelleyen Etmenler.....	27
3.11. Türkiye’de Hizmet içi Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	28
3.12. Cumhuriyetten Önce Hizmet içi Eğitim Çalışmaları.....	29
3.13. Cumhuriyetten Sonra Hizmet içi Eğitim Çalışmaları.....	30
3.14. Planlı döneme kadar hizmet içi eğitim çalışmaları.....	30
3.15. Planlı dönemde hizmet içi eğitim çalışmaları.....	32
<b>BÖLÜM IV.....</b>	<b>46</b>
4.1. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	46
4.1.1. Hizmet içi Eğitimle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	46
<b>BÖLÜM V.....</b>	<b>49</b>
5.1. YÖNTEM.....	49
5.1.1. Araştırma Modeli.....	49
5.1.2. Evren ve Örneklem.....	49
5.1.3. Veri Toplanma Aracının Hazırlanması Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizleri.....	50
5.1.4. Verilerin Çözümlemesi.....	53
<b>BÖLÜM VI.....</b>	<b>55</b>
6.1. BULGULAR VE YORUM.....	55
6.1.1. Örneklemle İlgili Kişisel Bilgiler.....	55
6.1.2. Alt problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	58
6.1.3. Süre açısından elde edilen bulgular ve yorumu.....	59
6.1.4. Kapsam açısından elde edilen bulgular ve yorum.....	60
6.1.5. Yöntem ve teknikler açısından elde edilen bulgular ve yorum.....	61
6.1.6. Uygulayıcıların yeterlikleri açısından elde edilen bulgular ve yorum.....	61
6.1.7. Uygulandığı ortam açısından elde edilen bulgular ve yorum.....	62
6.1.8. Uygulamaya katkısı açısından elde edilen bulgular ve yorum.....	63
6.1.9. Genel toplama göre elde edilen bulgular ve yorum.....	64
6.1.10. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	65
<b>BÖLÜM VII.....</b>	<b>69</b>
7.1. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	69
7.2. Sonuç ve Tartışma.....	69

7.2.1. Örneklem Grubuna İlişkin Sonuçlar.....	70
7.2.2. Hizmet içi Eğitim Etkinliğinin Uygulanmasıyla İlgili Görüşlere İlişkin Sonuçlar.....	71
7.2.3. Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Uygulanmasıyla İlgili Görüşlere İlişkin Sonuçlar.....	71
a) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Süresiyle İlgili Sonuçlar.....	71
b) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Kapsamıyla İlgili Sonuçlar.....	72
c) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Yöntem ve Teknikleriyle İlgili Sonuçlar.....	73
d) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerini Uygulayanların Yeterlikleriyle İlgili Sonuçlar...	73
e) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Uygulandığı Ortamla İlgili Sonuçlar.....	74
f) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Uygulamaya Katkısıyla İlgili Sonuçlar.....	75
7.2.4. Hizmet içi Eğitimle İlgili Kişisel Özelliklere Göre Sonuçlar.....	76
a)Yaş özelliğine göre sonuçlar.....	76
b)Kıdem özelliğine göre sonuçlar.....	76
c)Bitirilen okul düzeyi özelliğine göre sonuçlar.....	77
d)Hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sayısına göre sonuçlar.....	77
e)Cinsiyet özelliğine göre sonuçlar.....	77
7.1.2. Öneriler.....	77
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>79</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>85</b>

## **BÖLÜM I**

### **1.1.GİRİŞ**

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, amaçlar, alt amaçları, önemi, sınırlılıkları ve sayıltılarına yer verilmiştir.

#### **1.1.1. Problem Durumu**

İnsan her türlü yenilik ve gelişmenin hem yönlendiricisi, hem de belirleyicisidir. Bu yenilik ve gelişmelere, kişiyi gerekli şekilde hazırlamak eğitimin en büyük görevidir. Bu yönüyle kişi ve toplum hayatında önemli bir yeri olan eğitim, kalkınmanın da temelidir.

Çağdaş anlayışa göre eğitimin genel amacı; bedence, ruhça sağlıklı, topluma etkin şekilde uyabilen insanlar yetiştirmektir. Çağdaş eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için örgün eğitimde okulun yapısı da değişmiş öğretim ve yönetim hizmetlerinin yanında üçüncü bir hizmet grubu olarak Öğrenci Kişilik Hizmetleri yer almıştır (Yeşilyaprak, 2005).

Öğrenci Kişilik Hizmetleri, çağdaş eğitim anlayışının örgün eğitim etkinlikleri içine katmayı zorunlu gördüğü profesyonel bir hizmetler grubudur. Okulda, öğrenciye öğretim çalışmalarından ayrı, sınıf öğretimi dışında sağlanan ve onun kişiliğinin duygusal ve toplumsal yanları ile sağlıklı bir şekilde gelişmesine hizmet eden etkinlikleri kapsar. Öğrenci Kişilik Hizmetleri, öğretim ve yönetim faaliyetlerinden ayrı, ancak onlara paralel olarak fonksiyon gösteren bir hizmetler grubudur. Eğitim süreci içinde bu hizmetlerin amacı, bireyin eğitimden en olumlu bir şekilde yararlanarak, her yönüyle bütün olarak gelişmesine ve sağlıklı bir kişilik kazanmasına olanak sağlayacak eğitim ortamını yaratmaktır. (Yeşilyaprak, 2005)

20. yüzyılda okullarda öğrenci kişilik hizmetlerinin ortaya çıkmasını gerekli kılan psikolojik ve toplumsal değişmeler meydana gelmiştir. Bu gün okullar sayıca olduğu kadar çeşit olarak da artmıştır. Klâsik orta öğretim kurumlarının yanında çeşitli meslek eğitimi veren okullar açılmış ve bunları tercih etmenin koşulları da farklılaşmıştır. Bir ilköğretimi bitiren çocuk bunları tercih etmekte hayli sıkıntı çekebilir. Okuyup kendisine bir hayat yolu çizmek isteyen ilköğretimi bitiren çocuk, birbirinden farklı amaçları olan ve farklı yetenek, ilgi kişilik yapısı isteyen bu okullar hakkında bilgi edinip kendisine en uygun olan bir orta öğretim okuluna girmesi için yardıma gereksinim duyar.

Öğrenci Kişilik Hizmetleri okullarda profesyonel kişiler yani bu alanda yeterliliği olan uzman kişiler önderliğinde yürütülmektedir. Hizmetlerin yürütülmesinde uzmanların yani Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlerin yeterliliği oldukça önemlidir. Bilginin her gün yenilendiği günümüzde yeni gelişme ve yaklaşımlar okullarda çalışan uzmanlara aktarmak, hizmetlerin yürütülmesinde oldukça önem kazanmaktadır. Bu görev 1739 sayılı Türk Milli Eğitim Kanunu ile öğretmenlerin hizmet içinde de yetişmelerini sağlamak amacıyla kurs ve seminerlerin düzenlenmesi öngörülmüştür. Hizmet içi eğitim Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerince planlanarak yürütülmektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin günün koşullarına uygun olarak planlanıp, uygulanabilmesi için bu faaliyetlere katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak karşılaşılan sorunların belirlenmesine ve bu sorunların çözümü için gerekli tedbirlerin alınmasına ihtiyaç vardır.

### 1.1.2. Amaç

Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’nca psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin bu etkinlikler hakkındaki görüşleri nelerdir?

### 1.1.3. Alt Amaçlar

1. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin;
  - a) Süresiyle,
  - b) Kapsamıyla,
  - c) Yöntem ve teknikleriyle,
  - d) Uygulayıcılarının yeterlikleriyle,
  - e) Uygulandığı ortamla,
  - f) Uygulamaya katkısıyla ilgili görüşleri nelerdir?
2. Yaş, kıdem, cinsiyet, ve bitirdikleri okula göre öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık var mıdır?

### 1.1.4. Araştırmanın Önemi

Öğrenci kişilik hizmetlerinin başarısı başta psikolojik danışman ve rehber öğretmen olmak üzere, eğitim kurumlarında görevli tüm işgörenlerin başarısına bağlıdır. Bu sebeple işgörenin ve kurumun ihtiyacını karşılayabilmek için etkin ve fonksiyonel bir hizmet içi eğitim uygulamak her kurumun olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığı’nın da önemli bir görevi haline gelmiştir.

Hizmet içi eğitimle ilgili alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmalarda öğretmen görüşlerine çok az başvurulmuştur. Örneğin; Şahin (1996), Gülırmak (1996), yaptıkları

araştırmalarda daha çok okul yöneticileriyle ilköğretim müfettişlerinin görüşlerine başvururken; Başdoğan (1979) ve Sönmez (1986) ise psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerden çok branş öğretmenlerinin (matematik, fen, sosyal bilgiler vd.) görüşlerine başvurmuşlardır. Ataklı (1987) ise ilkokullardaki hizmet içi eğitim etkinliklerini incelediği araştırmasında daha çok okul içinde düzenlenen seminer çalışmalarında karşılaşılan sorunları ortaya koymuştur.

İlköğretim ve ortaöğretim 7-19 yaşları arasındaki çocuklara yöneliktir. Bu yıllar çocuklarda hem sosyal, hem de psikolojik yönden çok önemli gelişmelerin gerçekleştiği kritik bir dönemdir. Böyle bir dönemde çocuğu yönlendirecek, eğitecek öğretmenlerin karşılaşılaçağı durumlarda öğrencilere daha yararlı olabilmesi için uzman yardımının yanında bulunması oldukça önemlidir. Bu nedenle Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlere hizmet içinde sürekli geliştirilmesi ve etkinliklerinin artırılması gerekmektedir. Etkin bir hizmet içi eğitim olanağının sağlanması için Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlerin görüşlerinin belirlenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmayla bu ihtiyacın karşılanabileceği umulmaktadır.

Bu araştırmayla toplanacak verilerin özellikle;

- 1.Hizmet içi eğitim çalışmalarının gereksiniminin belirlenmesi, planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde ilgililere daha gerçekçi ve yeni bir bakış açısı kazandırılacağı,
- 2.Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin algılarının bu etkinliklerin düzeltilip, geliştirilmesine katkı sağlayacağı,
- 3.Hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesinde belirlenen psikolojik danışman ve rehber öğretmen algıları doğrultusunda yapılacak düzeltme-geliştirme çabaları sonucu bu etkinliklere katılımın artacağı ve böylece bu etkinliklerin etkililiğinin artacağı umulmaktadır.

### **1.1.5. Sayıtlar**

Bu araştırmada aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir:

1.Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenlere yօnelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili olarak, bu etkinliklere katılan Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenlerin gօrřlerinin belirlenmesi gereklidir.

2.Araştırmaya katılacak Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenler kendilerine yօneltilen sorulara samimiyetle cevap vermişlerdir.

### **1.1.6. Sınırlılıklar**

1. Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenlere yօnelik uygulanan hizmet içi eğitim programlarına ait bilgiler Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'ndan alınan doküman ve verilerle sınırlıdır.

2.Araştırma, İstanbul ili, merkez ilçelerinden Bahçelievler'de 2005-2006 eğitim yılında alışan Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenlerle sınırlıdır

3.Araştırma evreni, çalışma yaşamı süresince en az bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılmış Psikolojik Danışman ve Rehber օđretmenlerle sınırlıdır.

### **1.1.7. Tanımlar**

#### **1.1.7.2. Psikolojik Danışma ve Rehberlik**

Bireye yօnelik, onun gelişimi ve uyumu için ona yardım hizmetlerini kapsayan rehberliğin çok çeşitli tanımları yapılmıştır.

“Rehberlik, bireyin en verimli bir şekilde gelişmesi ve doyum verici uyumlar sağlamasında gerekli olan tercihleri, yorumları, planları yapmasına ve kararları



vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve bu tercih ve kararları yürütmesi için bireye yapılan sistemli ve profesyonel bir yardımdır” (Tan 1992).

“Rehberlik, bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek özünü gerçekleştirebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel yardım sürecidir” (Kuzgun 1992).

“Rehberlik, kendini anlaması, problemlerini çözmesi, gerçekçi kararlar alması, kapasitelerini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirmesi için uzman kişilerce bireye yapılan psikolojik yardımlardır” (Kepçeoğlu 1996).

Burada sıralanan tanımlar ve başka uzmanlarca yapılmış olan tanımlar incelendiğinde bazı ortak noktaların dikkat çektiği görülecektir. Tanımlardaki ortak noktalar şu noktalarda toplanabilir:

Rehberlik hizmetleri öğrencinin gelişmesini ve uyumunu sağlamaya yöneliktir.

Bu yardım sistematik olarak ve profesyonel düzeyde sunulmalıdır.

Rehberlik bir süreçtir. Çeşitli aşamalar içerecek ve süreklilik gösteren bir hizmettir.

#### **1.1.7.2. Hizmet içi Eğitim**

İşgörene, yapmakta olduğu işin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmayı, onu işiyle ilgili son gelişmelerden haberdar etmeyi amaçlayan hizmet içi eğitimin tanımlarının çok çeşitli olduğu ilgili literatür incelendiğinde görülmektedir. Aynı özün farklı şekillerde ifade edildiği bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir:

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

Tutum (1979:26)'a göre hizmet içi eğitim, kamu görevlilerinin hizmete yakınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirmek amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, çalışma saatlerinde ya da iş dışında başvuru edilen eğitim etkinlikleridir.

Hizmet içi eğitimi, sektör ayrımı yapılmaksızın tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığı görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimidir (Tanyeli, 1970: 9).

Taymaz (1981: 4) hizmet içi eğitimi, tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan personele görevleriyle ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları amacıyla yapılan eğitim olarak tanımlamıştır.

Şenatarlar (1978: 168-171)'a göre hizmet içi eğitim, personelin mesleki ve kültürel gelişmelerini sağlamak, yaygın eğitim açıklarını kapatmak, bireysel gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılan eğitimidir.

Yukarıda verilen farklı hizmet içi eğitim tanımlarındaki ortak noktalar şunlardır:

1. Hizmet içi eğitim örgütte çalışanlara yönelik bir girişimdir.
2. Bu girişimin amacı, işgörenlerin bilgi, beceri ve tutumlarını hem örgüt hem de kendi yararları için değiştirmek ve geliştirmektir.
3. Hizmet içi eğitim, yalnızca işgörenlerin mesleki gelişmelerine yönelik olmayıp, aynı zamanda onların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de karşılamaya yönelik olmalıdır.

## **BÖLÜM II**

Bu bölümde psikolojik danışma ve rehberliğin gelişimi, rehberlik hizmetleri çalışmalarının tarihçesi, Türkiye’de rehberlik hizmetlerinin başlangıcı ve gelişimine yer verilmiştir.

### **2.1. Psikolojik Danışma ve Rehberliğin Gelişimi**

Rehberlik bir bireyin başka bir bireye yaptığı yardım biçiminde sınırlı bir anlayışla ele alınırsa rehberlik insanoğlunun dünyada varoluşu ve dili öğrenmesi ile başlamıştır denilebilir. Ancak bugünkü anlam ve kapsamıyla psikolojik danışma ve rehberlik oldukça yeni bir anlayış ve uygulamaya sahiptir. (Kepçeoğlu, 1996).

Rehberlik günümüzde yaşamın her aşamasında ve toplumların çeşitli kurumlarında hizmet vermektedir. Rehberlik anlayışında geçmişten günümüze kadar meydana gelen gelişme ve değişimler kısaca şöyle sıralanabilir.

1. Rehberlik anlayışı öncelikle meslek seçimi ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç zamanla öğretimi bireyselleştirme çabaları ile eğitsel rehberliğe zemin hazırlamıştır.

Öğrencinin bireysel olarak ele alınmasıyla birlikte öğretim programlarının içeriği öğrencinin ilgi ihtiyaç ve yeteneklerine uygun olarak geliştirilmeye başlanmıştır. Yönlendirme programlarında öğrencilerin verimli ders çalışma, becerilerine uygun programlarına yönelme faaliyetlerine yer verilmiştir.

Bu gelişmelerin yanı sıra öğrencilerin duygusal ve sosyal gelişimleri de göz önüne alınmaya başlandı böylece kişisel rehberlik hizmetleri ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin ruh sağlığı ve sosyal uyumları kendi başına bir alan olarak rehberlik hizmetlerinin çalışma alanını oluşturmuştur.

2. Gelişimsel boyutu içinde önceleri “Kişisel Rehberlik Hizmetleri” sadece uyumsuz ve davranış bozukluğu gösteren öğrencilere hitap ediyordu daha sonraları görüldü ki öğrencilerin psikolojik ve uyum sorunları çözümlenmedikçe öğretim programlarında başarı gösterme olasılıkları olamamaktadır.

Rehberlik hizmetleri bu durumda iyileştirici (terapötik) işlevini yerine getirmek durumundaydı. Zaman içinde öğrencilerdeki uyumsuzluk, gerginlik ve sorunların kaynağını ortadan kaldırmadıkça sorunun da çözümlenemeyeceği anlaşıldı. Sadece çözüme yönelik değil aynı zamanda önleyici bir işlev de yüklenmek durumunda kalmıştır. Bu da Rehberliğin önleyici işlevi olmuştur. Toplumsal kalkınmada insan gücünün öneminin anlaşılmasıyla birlikte öneminin anlaşılmasıyla birlikte gençlerin kendilerinin daha iyi tanımalarına, kişiler arası ilişkilerini daha iyi düzenlemelerine, yeteneklerini daha iyi keşfedip geliştirmeleri ve böylece sağlam bir kişilik oluşturmalarına yardım, rehberliğin geliştirici işlevi, bütün öğrencilere yönelik olarak yardım alanını genişletmiştir. (Baymur, 1971)

3. Çağdaş bir eğitim programının ayrılmaz parçası olduğu vurgulanan rehberlik hizmetlerine okullardaki yönetici öğretmen ve okulla ilgili tüm personelin tam anlamıyla katılması zorunluluk olmuştur.

4. Rehberlik hizmetleri gelişim süreci içinde ilk önce orta öğretim kurumlarına hizmet verirken daha sonraları önemi ve değeri kavrandıkça ilköğretim ve yükseköğretim boyutunu da içine almıştır. Günümüzde eğitiminin yanı sıra aile, sanayi ve sağlık alanlarında rehberlik hizmetlerinin gerekliliği kavranmış ve talepler artmıştır (Hatunoğlu, 2004).

## **2.2. Rehberlik Hizmetleri Çalışmalarının Tarihçesi**

Rehberlik çalışmalarının başlangıcı ve gelişmesi ilk önce Amerika Birleşik Devletlerinde olmuştur. Rehberlik uygulamaları ilk olarak meslek seçimine, iş bulmaya

yardım hizmetleri olarak başlamış daha sonra bireyin eğitsel ve kişisel gelişimini de kapsamak üzere genişlemiştir. Mesleki Rehberlik çalışmalarının başlamasında 20. yy başında zekâ ve yetenek testlerinin gelişmesi önemli rol oynamıştır. “Ölçümler sonucunda insanların farklı yeteneklere sahip oldukları saptanabildiğine göre, her birey üstün olduğu, yeteneğini kullanabileceği bir iş ve meslek alanında daha başarılı ve verimli olabilir” görüşü benimsenmeye başlanmıştır. İşte bu düşünce ile yola çıkan Frank Persons Boston’da 1908’de büro açarak, iş arayanlara yardım hizmetleri vermeye başlamıştır. Parsons “Boston Meslek Bürosu” adını verdiği bu büroda kendisine işe yerleşme isteği ile başvuran adayların niteliklerini, yetenek ve ilgilerini saptayarak, sahip oldukları özelliklere göre işe yerleştirme işlemlerini yürüttü. Bu hizmetin önemli bir taleple karşılanması sonucu Parsons 1909’da “Meslek Seçimi” isimli bir kitap yazarak mesleki rehberlikle ilgili kavramları ve hizmetleri açıklamıştır.

İlk olarak okul dışında ve meslek seçimine yardım olarak başlayan rehberlik hizmetleri Amerika Birleşik Devletleri’nde 1913 yılında eğitim sistemine alınarak sistemli bir şekilde gelişmeye başlamıştır. (Yeşilyaprak, 2005).

### **2.3. Türkiye’de Rehberlik Hizmetlerinin Başlangıcı ve Gelişimi**

Ülkemizde Rehberlik çalışmaları 1950’li yıllarda Türk Amerikan işbirliği anlaşması kapsamında ülkemize davet edilen uzmanların öncülüğünde başlatılmıştır. Bu uzmanlar eğitim sistemini inceleyerek aksaklıklar üzerine raporlar hazırlayıp yeni uygulamalar için konferanslar, seminerler düzenlemişler ve rehberlik alanında pilot uygulamalar başlatmışlardır.

Başlangıç yılları aşamaları içinde 1953-1954 yıllarında ilk defa Gazi Eğitim Enstitüsü, Pedagoji ve Özel Eğitim Bölümleri ders programlarına rehberlik dersinin korunması ve 1955’de Ankara Demirlibahçe İlkokulunda ilk Rehberlik Merkezinin açılması sayılabilir (Kuzgun, 1992).

1960'tan sonra kalkınma planlarında ve şûra çalışmalarında özellikle “Yönelme” hizmetleri esas eksen olmak üzere rehberlik anlayışı ve hizmetlerine yer verildiği görülmektedir. Bunun sonucu olarak 8. Milli Eğitim Şûrası'nda orta öğretimin yeniden düzenlenmesi çerçevesinde 9. sınıfın “Yönelme” sınıfı olması, gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun olan programlara yönlendirip yerleştirilmesi, yatay ve dikey geçişlerin yapılması gibi kararların alındığını ve rehberlik anlayışına uygun bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu kararlar doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı 1970-1971 eğitim-öğretim yılında yirmi dört okulda rehberlik uygulamalarını başlatmıştır (Kepçeoğlu, 1996).

Milli Eğitim Şûrasında alınan kararlar gereğince 1974-1975 eğitim-öğretim yılında bütün orta dereceli okullarda “yaygın” olarak rehberlik çalışmaları başlatılmıştır. Bu düzenlemede rehberlik uygulamaları sınıf rehber öğretmenlerinin sorumluluğuna verilmiş ve uyulacak esaslar Tebliğler Dergisi ile belirlenmiştir. (MEB Tebliğler Dergisi 1805, Tarih 16.09.1975). Bu kararla ortaöğretim kurumlarında çalışan tüm öğretmenler, rehberlik hizmetlerine katılmak ve karşılığında da ücret almak üzere yasal olarak bağlanmıştır. Bu yasal düzenleme halen geçerlidir.

Bugün ilk ve orta öğretim kurumlarımızda psikolojik danışma ve rehberlik servislerinde görevli psikolojik danışman ve rehber öğretmenler bulunmakta, uzmanın sorumluluğu ve önderliğinde, öğretmenlerin katılı ile rehberlik çalışmaları yürütülmektedir. Uzman bulunmayan okullarda bu hizmetler sınıf öğretmenlerinin sorumluluğundadır. (Resmi Gazete, Sayı: 24376)

Sayısal olarak durum günümüzde ilk ve orta öğretim hizmeti veren 51812 okulumuzda bulunan görevli rehber öğretmen (psikolojik danışman) sayısı 11305 tir. (MEB 2004-2005 İstatistik)

Okullarımızda rehberlik hizmetlerini yürütülmesi için MEB'e bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuş (1983) ve daha önce açılan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) bu genel müdürlüğe bağlanmıştır. Bu gün artık her ilde (büyük illerde ihtiyaca göre birkaç tane) bazı ilçelerimizde açılan Rehberlik ve Araştırma merkezleri ilköğretimde yüksek öğrenime dek her düzeydeki eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür. 2005-2006 öğretim yılı itibariyle ülke çapında 160 adet RAM bulunmakta ve bu merkezlerde yaklaşık 744 uzman yine "psikolojik danışman ve rehber öğretmen" adı ile görev yapmaktadır. (MEB 2005-2006 İstatistik)

Gerek bu merkezlerde gerekse okullarda çalışan rehberlik uzmanları üniversitelerimizde "psikolojik danışma ve rehberlik" veya "eğitimde psikolojik hizmetler" Ana Bilim Dallarında yetiştirilmektedir. Türkiye'de 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile öğretmenlerin hizmet içinde de yetişmelerini sağlamak amacıyla kurs ve seminerlerin düzenlenmesi öngörülmüştür. Halen bu alanda eğitim veren 21 ayrı yükseköğretim programı çeşitli üniversitelerimizde yılda ortalama 900 mezun vermektedir. Bu sayı ülkemiz ihtiyacının çok gerisindedir. Yukarıda verilen sayılarda çıkarılabileceği gibi halen ilk ve orta öğretim kurumlarımızın sadece %15 inde bu hizmetler rehberlik uzmanları tarafından yürütülmektedir. Her okulda bir rehberlik servisi kurulabilmesi için yaklaşık 45000 uzmana ihtiyaç vardır (Yeşilyaprak, 2005).

Hızla değişen ve karmaşıklaşan dünyamızda sınıflarda gerçekleştirilmeye çalışılan öğrenme sürecinin etkili olması, büyük ölçüde öğretmenlerin yeterli ve yetkin olmalarına ve öğrenci kişilik hizmetlerinin işlevini yerine getirmesine bağlıdır.

İki binli yılların psikolojik danışman ve rehber öğretmeni, bir yüksek öğretim kurumunda dört yıllık bir eğitimle öğretmenlik görevine hazırlanmaktadır. İyimser bir varsayım, bu hizmet öncesi hazırlık yeterli olsa bile, çok kısa bir süre sonra güncelliğini yitirmektedir. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler eğitim

kurumlarından mezun olduktan kısa bir süre sonra bilgileri eskimektedir. Bu durum diğer meslekler için de geçerlidir.

Bütün bu değişim ve dönüşümlere ayak uydurabilmek için eğitim-öğretim örgütlerinin kendilerini yenilemeleri gerekecektir. Bu ise ancak, çalışanların çalıştıkları dönemde yapılacak eğitim çalışmalarıyla mümkündür. Hizmet içi eğitim programlarının bu gerçeklere uygun olarak düzenlenmesi gereklidir. Ayrıca düzenlenecek bu eğitim çalışmalarının sürekli olması da zorunludur. İşgörenleri hizmet içinde yetiştirme ve geliştirme artık bir zorunluluk olmuştur. Yirmi birinci yüzyılda bu zorunluluğun daha fazla yaşandığı söylenebilir. Bu çağdaş zorunluluğun önemi tartışılmamalıdır. Tartışılması gereken nokta, psikolojik danışman ve rehber öğretmeni sürekli olarak geliştirmeyi amaçlayan hizmet içi eğitimin nasıl olması gerektiğidir. Bu noktada “hizmet içi eğitim” kavramının irdelenmesi yararlı olabilir. Aşağıda “hizmet içi eğitim” kavramı, nedenleri, amaçları, tarihçesi, önemi, yasal dayanakları gibi konulara değinilmiştir.



## BÖLÜM III

### 3.1. Hizmet İçi Eğitimi Gerekli Kılan Nedenler

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insan ve toplum hayatını etkilediği gibi kurumların yapı ve fonksiyonlarını da değiştirmektedir. Bu değişiklikler, bazı meslekleri yok ederken bazılarını ortaya çıkarmakta, bazılarını ise değiştirmektedir. Örneğin, teknolojik gelişmelerle birlikte hazır giyim sektörü ortaya çıkmış, terzilik önemini yitirmeye başlamıştır. Mesleğini devam ettirmek isteyen bir terzi ise mesleki eğitim yoluyla konfeksiyon makinalarını kullanmayı öğrenmek zorunda kalmıştır. Dolayısıyla gelişen toplumlarda yeni teknolojik gelişmelere ayak uydurmada hizmet öncesi eğitimin yetersizliği ve baş döndürücü hızdaki değişimler, planlı ve düzenli bir hizmet içi eğitimi zorunlu hale getirmektedir.

İşgörenin meslek hayatı boyunca yetişmesini gerektiren bir çok nedenler vardır. Başaran (1966: 13), bu nedenleri şöyle sıralamıştır:

“a.Okuldaki eğitim, kişilerin bütün kabiliyetlerini ortaya çıkarmada yeterli değildir. Bu sebeple kişiler mesleğe atıldıktan sonra bir çok kabiliyetlerini keşfederek bunları geliştirirler. Bu kabiliyetlerin geliştirilmesi ise hizmet içi eğitimle sağlanabilir.

b.Her mesleğin okul bilgisiyle çözümlenemeyecek bir çok problemi ortaya çıkar. Bu problemlerin çözülmesi için gereken bilgi ve becerilerin devamlı kazanılması gerekir.

c.Toplumun kültürel, ekonomik ve sosyal yapısı devamlı gelişme halindedir. Personelin, mesleğin gerektirdiği görevleri tam yapabilmesi için bu değişikliğe uyum sağlaması gerekir. Bu da kendini devamlı yetiştirmesi ile mümkündür.

d.Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler her mesleğe yeni bilgi ve teknikler getirmektedir. Personelin bu gelişmelere uyum sağlayabilmesi hizmet içi eğitimi gerekli hale getirmektedir.”

Toplumdaki ve meslekteki değişme ve gelişmeler, hizmet öncesi eğitimin yetersizliği, hizmette değişme ve gelişmelere uyma zorunluluğu, bazı bilgi ve becerilerin görev başında kazanılmasının gerekli olması, bireysel gelişme ve yükselme gereksinimleri,

görevlerindeki tekdüzelik, hizmet içi eğitimi gerekli kılan nedenlerin başlıcalarıdır (Karagözoğlu, 1977: 30; Taymaz, 1981: 7-9).

Değişen sosyo-ekonomik ve kültürel koşullardan en fazla etkilenen kurumlardan biri de okuldur. Toplumdaki bütün kurumlar kendi amaçları doğrultusunda gelişirken okulun toplumun gerisinde kalması düşünülemez (Varış, 1988: 14). Okulun önemli ögesi olan öğrenci kişilik hizmetleri uzmanı olan psikolojik danışman ve rehber öğretmenler de günün koşullarına göre kendilerini yenilemek durumundadırlar. Bu nedenle, bütün meslek sahipleri için gerekli olan hizmet içi eğitim etkinliklerinin psikolojik danışman ve rehber öğretmenler için de gerekli olduğu bir gerçektir. Özellikle insan davranışları ile ilgili gelişmelerin sürekli olarak yenilediği günümüzde öğrenemeyen bir psikolojik danışman ve rehber öğretmenden günün koşullarına göre öğrenciye profesyonel bir yardım yapması beklenmemelidir. Bu nedenle de psikolojik danışman ve rehber öğretmenler için sistemli, fonksiyonel ve etkin hizmet içi eğitim programlarının uygulanması bir zorunluluktur.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleklerini çağdaş gelişmelere uygun bir şekilde yapabilmeleri yeni gelişmelere uyum sağlamalarına bağlıdır. Bu ise hizmet içi eğitimin işlevlerinden birisidir. Bu nedenle, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının sürekli olarak gözden geçirilip, çağdaş gelişmeler doğrultusunda yenilenmesi ve böylece işlevselliğinin korunması gereklidir.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçmelerini gerektiren etmenleri şöyle sıralayabiliriz: Bilimdeki değişimler, toplumdaki değişimler, okullardaki değişimler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin kendilerinin değişmesi, yardım süreçlerindeki değişimler, çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden doğan eksikliklerini giderme ve iletişimdeki boşlukların doldurulması zorunluluğudur.

20. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren örgün eğitim, hantallığı, değişme ve gelişmelere yeterince ayak uyduramaması nedeniyle yoğun biçimde eleştirilerek, gündeme “yaşam boyu eğitim” kavramı gelmiştir. Bu kavram, eğitimin temel amacının, bireyin uyum yeteneğini arttırması, okulun giderek değişim aracı haline gelme zorunluluğu, okullarda yaş, zaman, konu gibi sınırlılıkların ortadan kalkması gereği, eğitimin örgün ve yaygın alanlarının her türlü imkanları ile birleştirilmesi gibi yaklaşımları içermektedir (Toffler, 1974:228; Tortop, 1987:227; Gayle, 1990: 13). 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren toplumlar bilgi toplumu olma yolunda birbirleriyle yarışmaktadırlar. Bilgiye ulaşma yollarının kolaylaşması ve bilgi kaynaklarının çoğalmasıyla okullarda öğrencilerin doğuştan getirdiği gizil güçleri ortaya çıkararak onları hayata hazırlamanın birey ve toplum için önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle değişik işletmelerin eğitim-öğretim piyasasına girmesi öğrenenleri, okul öğretmenleri dışında farklı öğrenme kaynaklarına yöneltmektedir. Bilgi toplumunda birey, okul dışında bir çok kaynaktan bilgiye ulaşma yollarını öğrenmektedir (Drucker, 1990: 290; Çelik, 1997: 80). Bu gelişmeler, örgütlerin personeline hizmet içi eğitim olanaklarını sunmasını kaçınılmaz görevler haline getirmiştir (Başaran, 1982:84; 1984:216). Bütün kurumlar gibi Milli Eğitim Bakanlığı da bu gelişme ve değişmelere ayak uydurabilecek psikolojik danışman ve rehber öğretmenler yetiştirmek durumundadır.

### **3.2. Hizmet içi Eğitimin Amaçları**

Hizmet içi eğitimin genel amacı, mal veya hizmette emek faktörüne düşen payın verimliliğini arttırmak üzere insanların gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarınıdır (Tanyeli, 1970:9). Sergiovanni ve Carver (1973) hizmet içi eğitimin temel amaçlarından söz ederken üç nokta üzerinde durmaktadırlar:

1. Personelin yeni gelişmelerle aynı düzeyde kalmasını sağlayacak bilgileri vermek,
2. Mesleki yetenekleri geliştirici fırsatlar sağlamak,
3. Çalışanların tutumlarını, davranışlarını ve güdülerini değiştirmek.

Hizmet içi eğitim, çalışanlara işleriyle ilgili beceri ve yeteneklerini geliştirmeye yarayacak yeni bilgi ve becerileri sürekli bir program çerçevesinde kazanmak fırsatı sağlayan etkinliklerdir. İşgörenin hizmet öncesi eğitim eksikliğinin tamamlanmasında, eğitimden beklenen sürekliliğin ve fonksiyonun sağlanmasında, değişik şartların getirdiği yeniliklere uyum gösterilmesinde, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazandırılmasında hizmet içi eğitimin önemli bir yeri vardır.

Bütün örgütlerin genel amacı mal ve hizmet üretme olmakla birlikte, her örgütün ihtiyaç ve amaçları birbirinden farklı olabilir. Hizmet içi eğitimin amaçları da örgütün ihtiyaç ve amaçlarına göre belirlenir. Bu nedenle uygulanacak hizmet içi eğitim etkinliklerinin amaçları örgütten örgüte değişiklik gösterir. Milli Eğitim Bakanlığı'nda hizmet içi eğitimin amaçları yalın anlamıyla, bakanlığa bağlı tüm personelin işte verimliliklerini arttırmak, bilgi ve görgülerini tazelemek, yeni durumlara uyumlarını kolaylaştırmak ve üst görevlere hazırlanmalarını sağlamak şeklinde özetlenebilir. Geniş anlamıyla, Milli Eğitim Bakanlığı'nda hizmet içi eğitimin amaçları, genel ve özel amaçlar olarak ikiye ayrılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın genel amaçları şunlardır (MEB, 1988: 35):

- “1. Kişilerin mesleklere uyumunu sağlamak ve verimliliğini artırmak,
2. Personeli bir üst göreve hazırlamak, daha büyük sorumluluk görevini üstlenmeye yöneltmek,
3. Personelin kendine güvenini ve motivasyonunu artırmak,
4. Hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan eksiklikleri gidermek,
5. Kişilerin davranışlarına olumlu bir yön vermek,
6. Kişilerin istidat ve yeteneklerini geliştirmek,
7. Kuruma somut faydalar sağlamak.”

Buna bağlı olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nda uygulanan hizmet içi eğitimin özel amaçları şöyle sıralanmıştır (MEB, 1988:52):

- “a.Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma uyumunu sağlamak,
- b.Personele Türk Milli Eğitiminin, okulun, derslerin amaçlarını bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş, uygulamada birlik kazandırmak,
- c.Mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,

- d.Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak,
- e.Personelin mesleki yeterlilik ve anlayışlarını geliştirmek,
- f.İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst düzeylerine geçişlerini sağlamak,
- g.Değişik eğitim alanları için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h.Türk Milli Eğitim politikasını algılamada bütünlük kazandırmak,
- ı.Eğitime ilişkin temel ilke ve teknikleri uygulama birliği sağlamak,
- i.Eğitim sisteminin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- j.Bilim, teknoloji, ekonomi ve giderek iş hayatında meydana gelen gelişme ve değişmelere öğretmen ve uzmanların uyumunu sağlamak.”

Aydın (1993:168)'a göre hizmet içi eğitimin amacı, psikolojik danışman ve rehber öğretmenin yalnızca yardım becerilerinin geliştirilmesi ve öğretimle ilgili son gelişmelerden haberdar edilmesi değildir. Hizmet içi eğitim, aynı zamanda psikolojik danışman ve rehber öğretmenin, kendisini, okulunu, öğretim programını ve öğrencilerini farklı görmesini, farklı algılamasını sağlamalıdır.

### 3.3. Hizmet içi Eğitimin Önemi

Hizmet içi eğitim, bireyin mesleğe girişinden başlayarak emekli olana kadar mesleğiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanması, meydana gelen değişikliklere uyum sağlamasına yönelik yapılan etkinliklerin tümünü kapsar.

Bütün meslek mensupları, işlerini çağın gereklerine uygun bir şekilde, etkin olarak yapabilmeleri için sürekli eğitim görmek zorundadırlar. Bu nedenle çalışanın işbaşında yetiştirilmesi anlamına gelen hizmet içi eğitim, her meslek çalışanları için gereklidir.

Hizmet içi eğitim, bir yandan hizmet öncesi eğitim döneminde tam olarak kazanılmayan bilgi ve becerileri tamamlamak, öte yandan da zamanla meydana gelen mesleki ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmek gibi iki yönlü bir önem taşımaktadır. Bu da çalışanın mesleğini günün koşullarına uygun şekilde yapabilmesi için hizmet içi eğitimin zorunluluğunu açıkça göstermektedir.

Hizmet içi eğitim, bireyin yalnızca işiyle ilgili gelişimine yardımcı olmakla kalmaz kişisel olarak gelişimine de yardımcı olur. Açıkalın (1999: 73)'a göre bireyin paradigmasını değiştirmeyen eğitim etkinliklerinin etkisi geçicidir. Her türlü eğitim etkinliğinde önemli olan bireyin ya da bireylerin aynı zamanda düşüncelerini, duygularını ve en derindeki inandıklarını, değerlerini de birlikte değiştirmektir. Çünkü çalışanın psikolojik, sosyal ve kültürel yönden gelişmesi çalıştığı işteki verimini ve etkinliğini artıracaktır. Maslow, Herzberg ve Mc.Gregor'un güdüleme kuramları incelendiğinde; bireyin yetiştirilmesi, geliştirilmesi önemli bir güdüleme faaliyeti olarak görülmektedir (Aydın, 1993: 88). Çünkü hizmet içi eğitim personelin iş doyumunu arttırmakta; moralini de yükseltmektedir (Başaran, 1985: 186).

### **3.4. Hizmet içi Eğitim Türleri**

Hizmet içi eğitim, ilgili örgütün amaçlarına, çalıştırdığı personel sayısına, büyüklüğüne, personelden beklentilerine, hizmet içi eğitime ayırdığı kaynağa ve olanaklara, çalışanların hazır bulunuşluk düzeyiyle özelliklerine göre değişiklik gösterir.

Hizmet içi eğitim, uygulandığı yere göre sınıflandırıldığında iş başında ve iş dışında olmak üzere ikiye ayrılır. Taymaz (1981:62)'a göre; amaçları bakımından yapılacak bir çözümlenmede, hizmet içi eğitim etkinlikleri, dört grupta toplanabilir: Uyarlama eğitimi, geliştirme eğitimi, değiştirme eğitimi, yükseltme eğitimi. Uyarlama eğitimi, hizmete yeni giren veya bir göreve yeni başlayanlar için yapılır. Amaç, bireyin bu yeniliğe uyumunun sağlanmasıdır. Bunun için, kurum veya bireyin çalışacağı yeni birim tanıtılır, hizmet türleri ve görev süreçleri konularında bilgi verilir, uygulamalar yapılır. Stajyer öğretmenlerin yetiştirilmeleri, bu tür bir hizmet içi eğitim etkinliğidir. Geliştirme eğitimi, değişikliklerin ve yeniliklerin verildiği hizmet içi eğitim türüdür. Değiştirme eğitiminde, bireylerde görevleriyle ilgili olarak yan alan bilgileri sağlanır. Yükseltme eğitimi ise üst görevlere hazırlamayı amaçlar.

Gerek iş başında, gerekse iş dışında uygulanacak hizmet içi eğitim personelin istihdam durumuna göre beş türe ayrılır (Taymaz, 1981: 63):

1. Kuruma yeni giren personel için hazırlanan programlar: Bu programlar; adaylık eğitimi, alıştırma eğitimi, hazırlık eğitimi, işe yöneltme eğitimi, oryantasyon eğitimi, stajyerlik eğitimi, temel eğitim, uygulama eğitimi ve yönlendirme eğitimidir.
2. Çalışmakta olan personel için hazırlanan programlar: Bu programlar; bilgi tazeleme eğitimi, değişikliklere uyarlama eğitimi, meslekte geliştirme eğitimi, tekrarlama eğitimi, verimliliği artırma eğitimi, yeniliklere uyarlama eğitimi, yeniden eğitimdir.
3. Görev değişikliği yapacak personel için hazırlanan programlar: Bu programlar; ihtisas eğitimi, ileri eğitim ve meslek eğitimidir.
4. Üst kademelere yükseltilecek personel için hazırlanan programlar: Bu programlar; ilk kademe yöneticiler eğitimi, orta kademe yöneticiler eğitimi, üst kademe yöneticiler eğitimi ile deneticiler ve müfettişler eğitimidir.
5. Özel ihtisas veya yabancı dil öğrenimi görecektir personel için hazırlanan programlar: Bu programlar; yurt içi ve yurt dışı özel eğitim, yabancı dil kurs ve programlarıdır.

Kalkandelen (1979: 39-44)'e göre hizmet içi eğitim türleri şunlardır: Kadro ve Çevre Gereklere Uyarlama Eğitimi, Alıştırma (Hazırlık, Adaylık) Eğitimi, Değişikliklere Uyarlama Eğitimi, Bilgi Tazeleme Eğitimi, Üst Derece Görevlere Hazırlama Eğitimi.

Devlet memurlarının adaylıklarından başlayarak sürekli hizmet içi eğitim programlarına alınmalarını öngören Devlet Memurları Eğitimi Genel Planında, Aday Devlet Memurları ile Asli Devlet Memurlarına uygulanacak hizmet içi eğitim türleri şöyle belirtilmiştir (Resmi Gazete, 12.05.1992):

- a. Adaylık Dönemi Hizmet içi Eğitim Programları: Bu programlar; Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim ve Staj olmak üzere üç türe ayrılır.

b. Asli Devlet Memurları İçin Hizmet İçi Eğitim Programları: Bu programlar; Bilgi Tazeleme Eğitimi ve Yeniden Eğitim olmak üzere iki türe ayrılır.

Temel Eğitim Programlarında, devlet memurlarının bilmesi gereken ortak genel bilgilerin kazandırılması; Hazırlayıcı Eğitim Programlarında, memur adaylarının kadro ve görevi dikkate alınarak, bu kadro ve görevin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazandırılması; Staj Programlarında ise, hazırlık aşamasında kazandırılan bilgi ve becerilerin uygulamaya konulması istenmektedir.

Bilgi Tazeleme Eğitimi Programlarında, personele mesleki bilgilerinin genel hatlarıyla hatırlatılması ve bunlardan geniş ölçüde yararlanmalarının sağlanması; Yeniden Eğitim Programlarında ise, personelin, değişen mevzuat, teknoloji ve araçlara uyumunun sağlanması, yeni yol ve yöntemlerin kazandırılması istenilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı personeline uygulanacak hizmet içi eğitim türleri; stajyerlik eğitimi, geliştirme eğitimi, yükseltme eğitimi, alan değiştirme eğitimi olarak sıralanmıştır (MEB, 1988: 49):

1. Stajyerlik Eğitimi: Göreve yeni başlamış personele uygulanan eğitimidir. Personel, bu eğitim sonunda kurumun amaçlarını, kurum içindeki yerini, görevlerini ve haklarını bilir.
2. Geliştirme Eğitimi: Mesleğe asaleten atanan personel için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim yoluyla personel, hizmet öncesi eğitim eksikliklerini giderir ve görevin gerektirdiği yeni davranışları kazanır.
3. Yükseltme Eğitimi: Kurum içerisinde üst kademelere personel hazırlamak amacıyla yapılan eğitimidir. Bu eğitim sonunda, kurumun ihtiyaç duyduğu üst kademelere nitelik ve nicelik yönünden yeterli personel yetiştirilir.



4. Alan Değiştirme Eğitimi: Kurumun ihtiyaç duyduğu çeşitli alanlara kurum içinden kısa sürede personel yetiştirmek amacıyla yapılan eğitimidir. Alan değiştirme eğitimi, kurum içerisinde olduğu gibi, kurumlar arasında da uygulanabilir.

### **3.5. Hizmet içi Eğitimin Yasal Dayanakları**

Hizmet içi eğitim, bir çok yasa ve bunlara dayalı olarak çıkartılan yönetmeliklerle zorunlu hale getirilmiştir. Türkiye’de kamu personelinin yetiştirilmesine bir bütün olarak, sistemli bir biçimde ilk kez Devlet Memurları Kanunu ile yer verilmiştir (Aksoy, 1984: 59). 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda kamu görevlilerinin verimliliklerinin artırılabilmesi için izlenecek yollardan birinin de hizmet içi eğitim olduğu belirtilmiş ve verimliliğin artırılmasında hizmet içi eğitimin önemine değinilmiştir. Yine bu yasada, bütün kamu kurumlarında eğitim birim ve merkezlerinin kurulması ve devlet memurları eğitimi genel planı çerçevesinde hazırlanacak yönetmeliklere göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanması istenmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında yapılacak hizmet içi eğitim, 657 sayılı kanunun 214. maddesinde, devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileri görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitimin Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla hazırlanacak yönetmeliklerle yürütüleceği belirtilmiştir (MEB, 2000: 122).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, hizmet içi eğitimle gerçekleştirmeyi beklediği amaçları üç noktada toplamaktadır. Bunlar; devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliklerini artırmak ve daha ilerideki görevlere hazırlanmalarını sağlamaktır .

1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 48. maddesi, “ğretmenlerin daha st öğrenim görmelerini sağlamak amacıyla yaz ve akşam okulları açılır ya da hizmet içinde yetişmeleri amacıyla kurslar ve seminerler düzenlenir...” (Resmi Gazete, Tarih: 24.6.1973; Sayı: 14574) hükmünü getirmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı öğretmen ve diğer personelin hizmet içi eğitimleriyle ilgili olarak 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na dayalı olarak aşağıda belirtilen yönetmelikler çıkarılmıştır:

- a. Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezi Yönetmeliği (Resmi Gazete, Tarih: 10.01.1974; Sayı: 14764).
- b. Yetiştirilmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete, Tarih: 1.02.1974; Sayı: 14786).
- c. Öğretmenlerin Yurt İçinde Hizmet içi Eğitim Yoluyla Yetiştirilmeleri Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete, Tarih: 17.05.1976; Sayı: 15590).
- d. Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Hizmet içi Eğitim Faaliyetleri İdare Yönetmeliği (Resmi Gazete, Tarih: 07.6.1976; Sayı: 15609).
- e. Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı Kuruluş ve İşleyişi Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete, Tarih: 14.11.1977; Sayı: 16113).
- f. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmeni Yetiştirme Merkezi Yönetmeliği (Resmi Gazete, Tarih: 22.12.1980; Sayı: 17198).
- g. Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik (Resmi Gazete, Tarih: 27.06.1983; Sayı: 18090).
- h. Milli Eğitim Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik (MEB Tebliğler Dergisi, Tarih: 30.01.1995; Sayı: 2423).
- ı. Eğitim Kurumları Öğretmen ve Yöneticilerine Yüksek Öğretim Kurumlarınca Yaptırılacak Hizmet içi Eğitime Dair Yönetmelik (Resmi Gazete, Tarih: 12.8.1995; Sayı: 18840).
- i. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği (MEB Tebliğler Dergisi, Tarih: 24.10.1994; Sayı: 2417).

Yukarıda verilen bilgilerde de görüleceği gibi hizmet içi eğitim konusunda oldukça fazla yasal düzenlemeler vardır. Bu düzenlemelerde, işgörenlerin hizmet içinde yetiştirilmeleri, devletin bir görevi olarak kabul edilmektedir.

### 3.6. Hizmet İçi Eğitimde Yaklaşımlar

Personel geliştirme yaklaşımlarını izlenen programlar açısından genelde üç grupta toplamak olasıdır. Bunlar; geleneksel, doğal ve karma yaklaşımlar olarak adlandırılabilir.

Geleneksel yaklaşımın temelinde, işgörenin bilgi yetersizliği sayılması yatmaktadır. Programa katılan öğretmenleri edilgen kılıcı geleneksel bir öğretimin yöntemi uygulanır. Konferans, demonstrasyon ve gözlem geleneksel yaklaşımın en uygun yöntemleridir. Belli bir konuda biraz daha fazla bilgi kazandırma amacı, ağırlık taşımaktadır. Bu yaklaşımda sorumluluk yönetimindedir.

Doğal yaklaşım olarak nitelenen yaklaşımda, hizmet içi eğitim programlarında sorumluluk öğretmendedir. Yenilikçi, harekete geçirici, araştırmayıcı özendirici ve yaratıcı nitelik taşıyan yaklaşım, doğal yaklaşım olarak nitelendirilmektedir. Doğal yaklaşımın temelinde, öğretmenlerin araştırma yoluyla kendilerini bulabilecekleri, yaratıcı güçlerini ortaya koyacakları, kendi öz yeteneklerini daha iyi tanıyacakları ve anlayacakları, olaylara bakış açılarını genişletecekleri inancı ve beklentileri yatmaktadır. Doğal yaklaşımda temel sorumluluk öğretmendedir. Doğal yaklaşım olarak kabul edilebilecek çabalar çeşitlidir. İki öğretmen arasındaki görüş alış-verişi, bir grup öğretmenin birlikte plan yapması, birlikte çalışması, okulun kaynak merkezinin oluşturulmasına öğretmenin katılımı, doğal yaklaşım örnekleridir. Ekiple öğretim, personel geliştirme etkinliklerini başlatmanın doğal bir yolu olabilir (Aydın, 1993: 174).

Geleneksel yaklaşımla doğal yaklaşım arasında yer alan karma yaklaşım özellikleri şunlardır (Aydın, 1993: 174):

1.Öğretmenler etkinliklere etkin olarak katılır. Geleneksel yaklaşımda olduğu gibi edilgenlik söz konusu değildir.

2. Personel geliştirme programlarında gerçek sorunlara ve gerçek verilere yer verilir. Uygulama içerisinde olanlar için anlam taşır.
3. Etkinliklerin sonuçları, yeni programların hazırlanmasında dikkate alınarak dönüt kullanılır.

Kalkandelen (1979: 51-59) de hizmet içi eğitim yaklaşımlarını benzer şekilde üç gruba ayırmıştır. Bunlar; hizmet içi eğitimden personelin yükümlü olduğu yaklaşımlar, hizmet içi eğitimden örgütlerin yükümlü olduğu yaklaşımlar, hizmet içi eğitimden örgütlerle personelinin ortaklaşa yükümlü olduğu yaklaşımlardır.

### **3.7. Hizmet İçi Eğitimin Yararları**

Hizmet içi eğitimin hem bireylere, hem de örgüte çeşitli yararları vardır. Bunlardan kuruma yönelik olanlar; hizmetin nitel ve nicel artışı, örgütsel gelişmenin kolaylaşması, kurumun saygınlığının artması, para ve zamandan tasarruf sağlanması, örgüt kültürünün zenginleşmesi ve paylaşılması, çatışmaların çözülmesi, hizmetteki süreçlerin kolaylaşması; bireye yönelik olanlar ise; yükselme olanakları, bireysel doyum, motivasyon başlıklarında gruplanabilir (Taymaz, 1981: 14-16; Erçetin, 1991: 8-9; Iles and Aulucle, 1989: 25). Erçetin (1991: 9)'a göre; hizmet içi eğitim, örgütteki insanlar arasındaki ilişkinin niteliğini ve düzeyini yansıtan hava boyutunu da olumlu yönde etkileyebilir. Özellikle sosyal, kültürel etkinliklerle zenginleştirilmiş hizmet içi eğitim programları yoluyla örgütün sosyal yönü desteklenebilir ve örgütte değişik nedenlerle ortaya çıkan çatışmaların çözülmesi ya da olumsuz etkilerinin azaltılması, hatta en azından bu tür problemlerin çözüm yollarının tartışılıp paylaşılması mümkün olabilir.

### **3.8. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları**

Hizmet içi eğitim gereksinmelere yönelik olmalıdır. Bu nedenle hizmet içi eğitim süreçlerinin ilk basamağı, örgütün hizmet içi eğitim politikasına yönelik olarak, hizmet

içi eğitim gereksinmelerini belirlemektir. Bazı durumlarda bu gereksinim açıkça belli olduğu halde (Taymaz, 1981: 26), bazen gereksinimleri ortaya çıkarabilmek için kayıt ve raporları incelemek, toplantı, gözlem ve görüşmelerden yararlanmak, anket ve test uygulamak gerekmektedir. Gereksinimler saptandıktan sonra, amaçlar, öncelikler ve olanaklar gözetilerek hizmet içi eğitim çalışmaları planlanır, amaca yönelik olarak içerik hazırlanır ve uygulanır. Bu çalışmaların sonunda, yapılan etkinliklerin tümü, amaç-sonuç ilişkisine göre etkinlik türleri ve öğeler açısından değerlendirilir (Başar, 1995: 44-46).

Kalkandelen (1979: 60-104) ise hizmet içi eğitimin aşamalarını şu şekilde belirlemiştir:

A)Eğitimin Planlanması

- 1.Eğitim Politikasının Saptanması,
- 2.Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması,
- 3.Eğitim Önceliklerinin Saptanması,
- 4.Eğitim Bütçesinin Hazırlanması.

B)Eğitimin Programlanması,

- 1.Yıllık Eğitim Programının Hazırlanması,
- 2.Alt Eğitim Programlarının Hazırlanması.

C)Eğitimin Uygulanması,

D)Eğitimin Değerlendirilmesi.

### **3.9. Hizmet içi Eğitimde Kullanılabilecek Araç, Gereç ve Yöntemler**

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılabilecek araç, gereç, yöntem ve teknikler, uygulanan hizmet içi eğitim türü, hizmet içi eğitim etkinliğine katılanların sayısı, hazır bulunuşluk düzeyleri, etkinliğin uygulandığı ortam, etkinlikle gerçekleştirilmek istenilen amaç gibi bir çok faktöre bağlı olarak değişiklik gösterir.

Kalkandelen (1979: 116), hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılabilecek araç ve gereçleri; görsel araçlar, işitsel araçlar, görsel ve işitsel araçlar olmak üzere üç grupta

toplamıştır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılabilir yöntem ve tekniklerini ise şöyle belirlemiştir (1979: 121-150):

- 1.Büyük Gruplar İçin: Sunu, forum,
- 2.Küçük Gruplar İçin: Seminer, tartışma grubu, çalışma grubu, sendika, duyarlılık veya eğitim grubu, proje grubu, pratik çalışma grubu,
- 3.Seçkin Gruplar İçin: Konferans, yuvarlak masa, sempozyum veya panel, atelye (workshop),
- 4.Bireyler İçin: Okuma ödevleri, bireysel projeler, eğitsel danışmanlık, yazışmalı eğitim, stajyerlik, sepet veya tepsi eğitimi, programlı öğrenme,
- 5.Uygunluğu Eğitilen Personel Sayısına Bağlı Olmayan Teknikler: Örnek olay, rol oynama, gösteri, gözlem gezileri ve ziyaretler.

### **3.10. Hizmet içi Eğitimi Engelleyen Etmenler**

Örgütlerde hizmet içi eğitimin gerçekleştirilmesini engelleyen bir çok etmen sayılabilir. Bunlardan bazıları örgütten kaynaklanırken, bazıları da personelden kaynaklanabilir.

Kalkandelen (1979: 45-48), bu engelleri şöyle sıralamıştır:

- 1.Modern ve yansız bir yönetimin, özellikle modern personel yönetiminin kurulamamış olması.
- 2.Norm kadrolamadan yoksunluk.
- 3.Personel yetiştirme kaynaklarının yetersizliği.
- 4.Eğitim için yeterli olanaklarla donatılmış bir örgütlenmeden yoksunluk.
- 5.Yöneticilerin eğitim anlayışındaki yetersizlik.
- 6.Eğitim kadrolarının normlaştırılmamış oluşu.
- 7.Eğitimin mali olanaklarının kısıtlılığı.
- 8.Yönetimlerin olumsuz tutumu.

Erçetin'e (1991: 68-69) göre ise hizmet içi eğitimin gerçekleştirilmesini engelleyen etmenler şunlardır:

- a)Eğitim birimlerinin yeterli sayıda uygun personelle kadrolanıp, donatılmaması.
- b)Programlarda görev alan eğitici-öğretici personelin nitelik ve nicelik yönünden yetersizliği.
- c)Kurumların düzenli bir eğitim politikasının olmaması.
- d)Kurumların, hizmet içi eğitime, personelin geliştirilip yetiştirilmesine, yeterince parasal kaynağın ayrılmaması.
- e)Kurumlardaki bazı yetkililerin eğitimin faydasına inanmamaları.
- f)Eğitim yeri, araç-gereç, beslenme, barınma imkanlarının iyi düzenlenmemesi.
- g)Eğitim birimlerinin uygun bir düzeyde ve yapıda örgütlenmemesi.
- h)Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılanların eğitim sürecinde ve sonucunda gösterdikleri başarıların atama, terfi, yükseltme vb. personel işlemlerinde her zaman dikkate alınmaması.
- ı)Yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kişilerin ve kurumların ihtiyaçlarına tam olarak cevap verememesi.
- i)Hizmet içi eğitimin etkililiği yönünden önemli öğeler olan fiziki mekanların (salon, derslik vb.) nitelik ve nicelik yönünden yetersiz kalması.
- j)Verilen bilgilerin iş yaşamında kullanılamaması.
- k)Hizmet içi eğitim etkinliklerine ayrılan zamanın yetersizliği.
- l)Yöneticilerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacaklara güçlük çıkarması.
- m)Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılanların sosyal ve ekonomik problemlerinin olması.

### **3.11. Türkiye'de Hizmet içi Eğitimin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye'de hizmet içi eğitimin tarihçesi incelendiğinde hizmet içi eğitim faaliyetlerini; Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem olarak iki dönemde ele alınabilir.

### 3.12. Cumhuriyetten Önce Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları

Hizmet içi eğitimin başlangıcı düşünüldüğünde, “bir iş veya hizmet kavramının mevcut olduğu tarihten itibaren” hizmet içi eğitimin de var olduğu kabul edilir. Bu yönüyle hizmet içi eğitim, okul eğitiminden daha eskidir. Her halde örgün eğitim başlamadan, çömlekçi ustası çırağına çömleğin nasıl yapıldığını çırağına öğretmekteydi. Çırağın bir sanat öğrenme isteği, ustanın daha az emekle daha fazla kazanma arzusu bu öğretim faaliyetlerinin sebep ve teşvik unsuru olduğu akla gelir. Bu nedenle, hizmet içi eğitim etkinliklerinin geçmişi sanılandan daha eski olabilir (Yağcı, 1992: 7).

Dede Korkut Masalları, Göktürklerin alfabeleri ve Orhun Kitabeleri, Hunların diğer uluslara eğitimcilik-danışmanlık faaliyetleri ve gelişmiş alfabeleri, İslam dini öncesi Türk toplumunun eğitim ve kültür düzeyinin yüksekliğinin göstergesidir (Akyüz, 1985: 8).

Türklerin Karahanlılarla beraber müslüman olmasıyla birlikte kurulan medreselerden Farabi, İbn-i Sina, Kaşgarlı Mahmud, Balasagunlu Yusuf, Ahmed Edip ve Ahmed Yesevi gibi bilim adamları yetişmiştir. Bunlardan Balasagunlu Yusuf eseri olan Kutadgu Bilig’de, “İşini her vakit bilgi sahibi insana sor ve ona göre hareket et... Bir insan işe bilgi ile başlarsa, onun başaracağını kabul etmelisin.” (Kafesoğlu, 1980: 18) diyerek hizmetin bilgili olmakla yapılabileceğini vurgulaması dikkat çekicidir.

Selçuklular dönemindeyse kurulan Ahilik teşkilatı (13-18. Yüzyıl) örgütlendiği küçük esnaf ve sanatkarlar arasında uzunca yıllar hizmet içi eğitim vermiş, sonradan loncalara dönüşerek aynı faaliyetlerine devam etmiştir (Akyüz, 1985: 2).

Osmanlılar döneminde medreseler İlmiye, Mülkiye, Askeriye biçiminde sınıflanarak devlete elemanlar yetiştirmiştir. Fatih Sultan Mehmed’in kurduğu Enderun ise dünyada ilk kamu yönetimi okullarından birisidir. Osmanlılar örgün eğitim kurumlarını çok geç kurmuşlardır. Bu nedenle imparatorluk kurumları eğitilmiş personel bulmakta güçlük



çektığı için personelini daha küçük yaşta işe almış ve tecrübeli personel gözetiminde eğiterek nitelikli insan gücünü temin etme yoluna gitmiştir (Akyüz, 1985: 104).

### **3.13. Cumhuriyetten Sonra Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları**

Cumhuriyet devrinin başlangıcından itibaren hükümetler, devleti batı ölçüleri içinde modernize etme arzusu duymuşlardır. Bu dönemde ekonomik, sosyal ve teknik alanlarda yüksek düzeyde yabancı insan gücü ve uzman getirilmiş, getirilen yabancı uzmanlardan aynı zamanda personel eğitimi için de faydalanılmıştır. Yine bu dönemde II.Dünya Savaşı sonrasında yapılan milletlerarası anlaşmalardan istifade edilmiş ve bir kısım personelin çeşitli burslarla yurt dışında eğitilmesine çalışılmıştır. Bu arada yeni kurulan üniversiteler, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü vb. eğitim kurumları da devreye girmeye başlamıştır (Fer, 1967: 235).

Cumhuriyetten sonraki hizmet içi eğitim çalışmalarını, planlı döneme kadar hizmet içi eğitim çalışmaları ve planlı dönem hizmet içi eğitim çalışmaları olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür.

### **3.14. Planlı döneme kadar hizmet içi eğitim çalışmaları**

Cumhuriyet Türkiye'si'nin kurulduğu ilk yıllarda toplumun yüzde onu dahi okur-yazar değildi. Devletin her kademesinde nitelikli elemana ihtiyaç vardı. Bu nedenle 1924 yılında yönetmelikler ve dersler gözden geçirilmiş, değişiklikler yapılarak Mekteb-i Mülkiye (Siyasal Bilgiler Fakültesi)'nin eğitiminin amacı, nitelikli memur yetiştirmek olarak değiştirilmiştir. Böylece kaymakam muavinliği, vali, maiyet memurluğu, mutasarrıf memurluğu, vilayet ve kaza nüfus müdürlüğü, vb. gibi yetişmiş yönetici eksikliği kapatılmaya çalışılmıştır (Ergun, 1988: 127).

Yetişmiş yönetici sağlanması için bu çalışmalar yapılırken en büyük eğitim düzenlemeleri örgün ve yaygın eğitim alanında gösterilmiştir. Bu yıllarda devlet, özel sektöre örnek ve model olmak için devlet teşebbüslerini kurmuştur. Bu dönemde hizmet içi eğitim konusunda yasal düzenlemeler bulunmamaktadır. Kuruluşlar, kendi ihtiyaç duydukları alanlarda ve zamanlarda hizmet içi eğitim faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Çoklukla da personel kendisini hizmetin içinde yetiştirmiştir. Fakat yetişen personelin özel sektöre geçişine engel olunamamıştır. Böylece bu dönemde, özel sektöre de dolaylı olarak hizmet içi eğitim verilmiştir denilebilir (Yağcı, 1992: 9).

Atatürk döneminde, öğretmenler için az da olsa hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmiştir. Bunlardan okul öncesi öğretmenleri ve ilkokul öğretmenleri için olanları; resim ve iş eğitimi kursları, müzik eğitimi kursları, beden eğitimi kursları, alfabe ve dil kursları, ev idaresi kursları, oyun eğitimi kursları, tarih-coğrafya eğitimi kursları, okuma tekniğı kursları, uçak modelciliğı kurslarıdır. Genel ve orta öğretim öğretmenleri için olanlar ise; alfabe kursları, fizik ve tabii ilimler kursları, İngilizce öğretmenleri için öğretim metodları kursları, ev idarecisi kursları, zehirli gaz kursları düzenlenmiştir (Öztürk, 1996: 227-229).

Özellikle Cumhuriyetin ilk yıllarında, eğitimle ilgili gelişmelerin izlenerek Türk Eğitim Sisteminde de uygulanabilmesi için eğitim alanında bir çok bilim adamı Türkiye'ye davet edilmiş, ülkedeki mevcut eğitim sisteminin geliştirilmesi için raporlar hazırlanmıştır.

Planlı dönem öncesinde 1950'li yıllarda, çeşitli kuruluşlarda yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sevk ve idarecilik programları, büro memuru yetiştirme programları, mesleki ve teknik eğitim programlarını kapsadığı görülür. Bu dönemde anılan eğitim programları çerçevesinde, kaymakamlık ve nahiye müdürlüğü kursları, maliye meslek kursları, polis amirlerini yetiştirme kursları, ordu ve subay okullarında teknik kurslar, psikoloji ve eğitim kursları, büro yöneticiliğı kursları, sanayi kuruluşlarına sevk ve idarecilik kursları gibi eğitim faaliyetleri çeşitli kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmiştir.

Bu arada 1952 yılında Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler'in yaptığı bir anlaşma ile Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) kurulmuştur. Enstitü ilk kurulduğu yıllarda bir çok bakanlığa hizmet içi eğitim vermiştir. Enstitü günümüzde en az beş yıl kamu görevi yapan ve yazılı-sözlü sınavı başarıyla veren kamu personeline iki yıl süreli kamu yönetimi lisansüstü uzmanlık programı eğitimi vermekte, ayrıca kamu yönetiminin çeşitli alanlarında kurslar, seminerler, sempozyumlar vb. kısa süreli milli ve milletlerarası yetiştirme programları uygulamaktadır (Ergun, 1988: 128). Kısa adı ile TODAİE olarak anılan bu kurum, hizmet içi eğitime planlı dönemden önce başlamıştır ve çalışmalarını günümüze kadar da sürdürmektedir.

### **3.15. Planlı Dönemde Hizmet İçi Eğitim Çalışmaları**

Türkiye'nin 1963 yılından itibaren planlı kalkınma dönemine girmesiyle hizmet içi eğitim, devlet politikası olarak ele alınarak kalkınma planlarında yer vermeye başlamıştır.

Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1963-1967), kalkınmak için gerekli olan insan gücünün yetiştirilmesinde eğitimin önemli olduğu, özellikle sanayi alanlarında kısa sürede ve çok sayıda teknik elemana ihtiyaç duyulduğu, bu elemanların zaman ve mali sınırlılıklar sebebiyle okullarda yetiştirilemediği, bunların ancak sanayi içerisinde yetiştirileceği belirtilmiştir. Plan dönemi süresince, mesleki eğitim merkezlerinin kurulması, bu merkezlerde monitör ve ustabaşı yetiştirilmesi ve sanayide görev yapan elemanların işyerlerinde açılacak kurslarda yetiştirilmesi gerekli görülmüştür. Yine bu planda, öğretmenlerin niteliklerini artırıcı gerekli tedbirlerin alınması vurgulanmış, ancak ne gibi tedbirlerin alınacağı belirtilmemiştir (DPT, 1963: 462).

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1968-1972), iş veriminin artırılması, üretilen mal ve hizmetlerin kalitesinin yükseltilebilmesi için hizmet içi eğitimin gerekli olduğu belirtilerek, iktisadi gelişme içinde zamandan ve eğitim maliyetinden tasarruf edilerek, bütün sektörlerde her kademde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amaç

edinilmiştir. Çalışanlara hizmet öncesi eğitimde kazanamadıkları bilgi ve becerileri kazandırmak, kademeler arasındaki yatay ve dikey hareketliliğe yer vermek ve teknolojik gelişmelere uyum sağlamak amacıyla bütün sektörde ve her kademede hizmet içi eğitimin verileceği belirtilmiştir. Hizmet içi eğitim programlarının örgün ve yaygın eğitim programlarını tamamlayıcı ve geliştirici nitelikte planlanması ilke olarak kabul edilmiştir.

Bu plan döneminde, teknolojik gelişmeler ve işverenlerin ihtiyaçları göz önünde tutularak, önder işçi ile sevk ve idareci yetiştirilmesi, işbaşında eğitim yapılması ve ders programlarının esaslarının belirlenmesi öngörülmüştür. Sanayide hizmet içi eğitim uygulamaları, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Mesleki Eğitim Merkezlerinde yapılması belirtilmiş ve bu çalışmaların Milli Eğitim, Çalışma ve Sanayi Bakanlıklarınca birlikte yapılması politika olarak benimsenmiştir. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kendi imkanları çerçevesinde yürütüleceği ve gerektiğinde Devlet Personel Dairesi ile işbirliğinin yapılacağı belirtilmiştir.

Yine bu plan döneminde, bütün öğretim kurumlarının iktisadi ve sosyal gelişmeye gerekli şekillerde katılımlarını sağlama bakımından devamlı olarak değerlendirilmesi ve geliştirilmesi, bu programlara ışık tutan araştırma ve bilimsel gelişmelerin izlenmesi, öğretmen yetiştirmede ve hizmet içi eğitimde bu hususların özellikle gözetilmesi eğitimde ilke olarak kabul edilmiştir (DPT, 1967: 181-186).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında (1973-1977), önceki plan dönemlerinde hizmet içi eğitimin yaygın eğitim içerisinde yer almadığı, bu sebeple nitelik ve nicelik yönünden istenilen gelişmenin sağlanamadığı belirtilmiştir. Özel ve kamu sektöründe, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması gerekli görülmüştür. Personeline özel bilgi ve beceri kazandırmak isteyen kuruluşların meslek ihtisas merkezi açmaları ve bu merkezlerin hizmet içi eğitim merkezi olarak kullanılması benimsenmiştir. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün kamu kuruluşlarının ihtiyaç duyduğu nitelikli yöneticileri yetiştirmesi, bu alanda genel koordinasyonu

sağlaması ve bir kamu hizmet içi eğitim kurumu olacak biçimde yeniden düzenlenmesi gerekli görülmüştür (DPT, 1973: 779).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında (1979-1983), öğretmenlerin eğitim sürecinde daha verimli olmalarını sağlamak ve öğretmenlik mesleğine katılımı özendirme amacıyla istihdam şartlarının iyileştirilmesi ve özellikle mesleki bilgi birikimlerinin sürekli olarak geliştirilmesini gerekli görmüştür (DPT, 1979: 453).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planında (1985-1989), kalifiye işçi yetiştirme konusunda hizmet içi eğitimden yararlanılması, mesleki ve teknik alanlarda hizmet içi eğitim uygulamalarına önem verilmesi ve özel sektördeki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin teşvik edilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Planda devlet, işçi ve işverenin katılacağı hem yaygın, hem de hizmet içi eğitim amacıyla mesleki yaygın eğitim fonunun kurulması, kamu hizmetlerinde ve idaresinde verimliliği artırmak amacıyla eğitim programlarının düzenlenmesi ve bu plan döneminde sekiz yüz bin kamu görevlisinin kısa süreli halkla ilişkiler eğitiminden geçirilmesi hedeflenmiştir.

Yine bu planda, hizmet içi eğitimin niteliğinin yükseltilebilmesi için kamu ve özel sektörden yararlanılması ve eğitimin yaşam boyu devam eden bir süreç olarak görülmesi benimsenmiştir. Öğretmenlerin iş başında yetiştirilmesine yönelik programlara ağırlık verilmesi, öğretim programlarının günün koşullarına göre geliştirilmesi ve öğretmenlerin eğitimi için televizyondan yararlanılması gerekli görülmüştür (DPT, 1985: 139-145).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planında (1990-1994), eğitimin her kademesinde kalitenin yükseltilmesi, imkan ve fırsat eşitliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu planda, eğitim sisteminin bütününe kapsayan bir insangücü planlaması sisteminin kurulması ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının standart biçimde saptanması, bunlara uygun hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarının uygulanması, ayrıca yeni bir televizyon

kanalının eğitim faaliyetlerine tahsis edilmesi ilke olarak kabul edilmiştir (DPT, 1989: 294).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000), eğitimin bu plan döneminde en öncelikli sektör olacağı belirtilerek, öğretmenlik mesleğinin cazip bir meslek haline getirilmeye çalışılması hedeflenmiş, bunun için öğretmen yetiştirme düzeninin lisans sonrası eğitim akademileriyle mesleki eğitimlerinin verilmesi amacıyla yeniden yapılandırılacağı belirtilmiştir. Ayrıca sağlık, eğitim, bilim-araştırma, turizm ve çevre sektörlerinin artan önemi göz önüne alınarak bu alanlarda nitelikli personel yetiştirilmesine ağırlık verilmesi ilke olarak benimsenmiştir (DPT, 1995: 27-29).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005), eğitim kurumlarının ihtiyacı olan öğretmen ve öğretim üyeliğinin cazip hale getirilmesi, nitelikli öğretmen ve öğretim üyesi yetiştirilmesi ve yetiştirilen bu elemanların yurt düzeyinde dengeli olarak dağıtılmasının sağlanması, hizmet içi eğitimlerinin de özlük haklarına yansıtılması hedeflenmiştir (DPT, 2000: 98).

Yukarıda verilen bilgilerde görüldüğü gibi, bütün kalkınma planlarında eğitimin yeri ve önemi kabul edilmiş, bu hizmeti verecek olan öğretmenlerin meslek öncesi ve meslek içi eğitimleri konusunda birbirlerine benzeyen ya da birbirlerinin tekrarı olan hedefler konulmuştur. Fakat bu planlardaki hedeflerin sık sık tekrar edilmesi durumu, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin gerçekleştirilmesi konusunda yetersiz kaldığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Kalkınma planlarında, hizmet içi eğitim konusunda genel politika ve stratejiler belirtilirken, konunun en yakın muhatabı olan Milli Eğitim Bakanlığı da kendi çalışmalarında hizmet içi eğitimle ilgili kararlar almış, yeni politikalar ve programlar hazırlamıştır. Özellikle eğitimle ilgili en geniş kapsamlı danışma kurulu olan Milli Eğitim Şûralarında hizmet içi eğitimle ilgili olarak aşağıdaki kararlar alınmıştır:

Birinci Milli Eğitim Şûrasında (17-29 Temmuz 1939), ülkenin çok sayıda öğretmen ihtiyacının olması sebebiyle bu ihtiyacın nasıl kapatılacağı sorunu gündeme gelmiştir. Şûrada, öğretmen ihtiyacının kapatılabilmesi için çok sayıda ve kısa sürede öğretmen yetiştirmenin gerekliliği tartışılarak, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim eksikliğinin hizmet içinde de giderilebileceği ortaya konmuştur (Maarif Vekilliği, 1991 a: 368).

İkinci Milli Eğitim Şûrasında (15-21 Şubat 1943), tarih öğretiminde istenilen hedeflere ulaşılmasında öğretmen faktörünün önemli olduğu vurgulanmıştır. Tarih komisyonu, gerek tarih öğretimi vasıtalarının istifade şeklini öğretmek, gerek tarihin en yeni buluşlarını ve öğretim metodlarını tanıtmak için tarih öğretmenlerine mahsus kursların tertip edilmesini kararlaştırmıştır (Maarif Vekilliği, 1991 b: 203).

Üçüncü Milli Eğitim Şûrasında (2-10 Aralık 1946), orta öğretim okulları öğretmen ve öğrencileriyle ilgili mevzuatın günün ihtiyaçlarına göre ayarlanması konusu yer almıştır. Bu konuda görevli komisyon kararlarında, yöneticiliğin öğretmenlikten ayrı bir meslek haline getirilmesi benimsenmiş ve bu amaçla “Yönetici Enstitüsü veya Akademisi”nin kurulması uygun görülmüştür. Öğretmenlik süresince yöneticilik yeteneği belirmiş ve başarılı olmuş öğretmenlerin iki yıl bu enstitü veya akademide yetiştirilmesi hedeflenmiştir. Yine komisyonda, orta dereceli okullara sınavla alınan ehliyetnameli öğretmenler için Eğitim Enstitülerinde akşam veya tatil kursları ile Beden Eğitimi öğretmeni yetiştirmek amacıyla lise ve öğretmen okulu mezunlarının katılacağı kursların açılması istenmiştir (MEB, 1991 a: 97).

Yedinci Milli Eğitim Şûrasında (5-15 Şubat 1962), öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmesi ilk defa ele alınmış ve öğretmeni işbaşında yetiştirme öğretmeni yetiştirme işinin ikinci esas bölümünü teşkil ettiği belirtilmiştir. Bu amaçla kurulan, Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü’ne bağlı, öğretmeni işbaşında yetiştirme bürosunun teknik kursları dışında Bakanlığın bütün kursları ile yayın ve radyo yoluyla eğitim işini yapmakla görevli olduğu ortaya konmuştur (MEB, 1991 b).

Öğretmenin işbaşı eğitimi ile ilgili şûrada teklif edilen kararlar şunlardır (MEB, 1991 b: 221):

- 1.Öğretmen yetiştirme işinin önemli bir bölümü olan öğretmeni işbaşında yetiştirme bürosu esaslı bir teşkilata ve kadroya kavuşturulmalıdır.
- 2.Öğretmeni işbaşında yetiştirme bürosu ile meslek teşekkülleri arasında irtibat sağlanmalıdır.
- 3.Danışma kurulları ile öğretmen kurulları bu istikamette faaliyete sevk edilmelidir
- 4.Teftiş sistemi, öğretmeni işbaşında yetiştirme hedefine yöneltilmelidir.
- 5.Öğretmen kitapları serisinde bu gayeye hizmet edecek eserlerin yayınlanmasına devam edilmelidir.

Yine bu şûrada İlköğretim Okulları, çevrenin eğitim, öğretim ve ilkokul öğretmenlerini işbaşında yetiştirme, mezunlarını izleme ve gerekli yardımları yapma merkezleri haline getirilmesine, eğitim enstitülerinin bütün bölümlerinin üç yıla çıkarılmasına, Yüksek Öğretmen Okullarının üniversiteye bağlanmasına ve bu okullarda eğitim alanında ihtiyaç duyulan uzman, yönetici ve araştırmacıların yetiştirilmesine karar verilmiştir.

Dokuzuncu Milli Eğitim Şûrasının (24 Haziran-4 Temmuz 1974) açılışında dönemin Milli Eğitim Bakanı Mustafa ÜSTÜNDAĞ, öğretmen yetiştirmenin önemini şöyle belirtmiştir (MEB, 1991 d: 7):

“1975-1976 Öğretim yılından itibaren, öğretmen yetiştirme işi, lise üstüne iki yıllık yüksek öğrenimle sağlanacaktır. Bu yenileşmenin ve gelişmenin ışığı altında mevcut ilkokul öğretmenlerimizin mektupla öğretim, yaz okulları ve hizmet içi eğitim yolu ile öğrenim durumlarının yüksek öğretim düzeyine getirilmesi amacıyla gerekli tedbirler alınmaktadır.”

Şûrada, öğretmen yetiştirme sisteminin 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan esaslar ve çıkarılacak yüksek öğretim kanununa göre yeniden düzenlenmesi



kararlaştırılmıştır. Dokuzuncu Milli Eğitim şûrasında, Onuncu Milli Eğitim şûrasının gündemi “Öğretmen Yetiştirme” olarak belirlenmiştir.

Onuncu Milli Eğitim şûrasında (23-26 Haziran 1981), Öğretmen Yetiştirme Komisyonu kurulmuş ve öğretmen yetiştirme konusunda genel ilkeler, öneri model, mevcut öğretmenlerin modele uyarlanması ve önerilen öğretmen yetiştirme modelinin uygulanabilmesi için yapılması gereken çalışmalar belirtilmiştir. Bu konuda çalışan komisyon raporlarında, bütün öğretmenlerin hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilmeleri gerektiği, ancak ülkenin içinde bulunduğu şartlardan dolayı önceliğin mektupla öğretim ve hızlandırılmış programlarla yetiştirilen öğretmenlere verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu konudaki komisyon raporu şöyle özetlenebilir (MEB, 1991 e: 369):

1. Belirli yerleşim yerlerinde, hizmet içi eğitim merkezleri kurulmalıdır.
2. Hizmet içi eğitime alınacak öğretmenler için ihtiyaç duyulan alanlarda ders kitapları ve kaynak kitaplar hazırlanmalı ve gerekli miktarda bastırılmalıdır.
3. Bu kitaplar hizmet içi eğitime katılacak öğretmenlere dağıtılarak kendilerini yetiştirmeleri istenmiştir.
4. Belirli bir süre sonra, bu öğretmenler hizmet içi eğitim merkezlerinde sınava alınmalı, başarılı olanlar 8-10 haftalık bir eğitimden geçirilmelidir.
5. Kendilerine tanınan süre içerisinde başarılı olamayanlardan öğretmenlik yapma yetkisi alınmalıdır.
6. Hizmet içi eğitim programlarının yürütülmesinde eğitim teknolojisinden ve halk eğitimi yöntemlerinden yararlanılmalı, bu yolla kısa zamanda geniş kitlelere ulaşılmalıdır. Bu konuda kapalı devre paket eğitim programlarından yararlanılmalıdır.

On birinci Milli Eğitim şûrasında (8-11 Haziran 1982), “Milli Eğitim Hizmetinde Öğretmen ve Eğitim Uzmanları”nın durum ve sorunları ele alınarak öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri ayrıntılı olarak incelenmiştir (MEB, 1991 f).

Öğretmen ve Eğitim Uzmanlarının Hizmet içi Eğitimi konusunda çalışan komisyon, Hizmet içi Eğitim Dairesi'nin merkez bölge ve il düzeyinde teşkilatlanmasını, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılmasını ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygulanmasında ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesini gerekli görmüştür (MEB, 1991 f)

Şûranın hizmet içi eğitim komisyonunda şu konular görüşülmüştür (MEB, 1991 f):

- a. MEB'de Hizmet içi Eğitimin Gerekliliği,
- b. Hizmet içi Eğitim Kavramı,
- c. Hizmet içi Eğitim Türleri,
- d. Milli Eğitim Bakanlığı'nda Hizmet içi Eğitimin Amaçları,
- e. MEB Hizmet içi Eğitim Dairesinin Fonksiyonları,
- f. Hizmet içi Eğitimin Teşkilat Yapısı,
- g. Uygulama İlkeleri.

Hizmet içi Eğitim Komisyonu, yapılacak yeni değişikliğin var olan ve işleyen durum ile birlikte düşünülmesi gerektiğini belirterek yeni durumlara geçişte şu ilkelerin çerçeve oluşturmasını istemiştir (MEB, 1991 f: 146):

- 1.Bakanlık merkez teşkilatında Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Personel Genel Müdürlüğü ile yakın işbirliği içinde çalışmalı, çeşitli hizmet içi eğitim programlarına katılanların kayıtları tutulmalıdır.
- 2.Hizmet öncesi personel yetiştirme modeli ile hizmet içi eğitim modeli bütünleştirilmelidir.
- 3.Hizmet içi eğitim, bir uzmanlık alanı olarak görülüp gerekli personel yetiştirilmelidir.
- 4.Aday personelin yetiştirilmesine öncelik verilmelidir. Bu konuda gerekli etkinliğin sağlanması için Toplu Hizmet içi Eğitim Programları uygulanmalıdır.

5. Personelin adaylık sürelerini bu amaçla tespit edilmiş okullarda geçirmeleri esastır. Aday okullarının belirlenmesi, çevresel koşullara uygun olarak kadrolanıp donatılması görevi illere verilmeli, bu çalışmalarda öğretmen yetiştiren kurumlarla işbirliği sağlanmalıdır.

6. Hizmet içi eğitim düzeyleri kendi içinde bir hiyerarşi oluşturmalıdır. Bir alt düzeydeki hizmet içi eğitime katılıp başarılı olma, bir üst düzeydeki hizmet içi eğitime girişin ön koşulu olmalıdır.

7. Uzmanlık alanlarında yatay ve dikey geçişler öncesinde ve görevin ilk yılında personel, yeni görevleri ile ilgili hizmet içi eğitimin kapsamına alınmalıdır.

8. Hizmet içi eğitim sonunda verilen belgelerin ileri özlük hakları kazandırması sağlanmalıdır.

9. Yüksek öğretim kurumlarında özellikle tamamlama ve yükseltme düzeylerinde uzun süreli hizmet içi eğitim çalışmaları için belli ölçütlere göre seçilmiş personele maaşlı izin verilmelidir.

10. Bölge düzeyinde yüksek öğretim kurumlarında yapılan alan değiştirme ve yükseltme türü eğitimler için, personelin bağlı olduğu kurumca harç türü bir ödeme ön görülmelidir.

On ikinci Milli Eğitim Şûrasında (18-22 Temmuz 1988), öğretmen yetiştirme konusu içinde hizmet içi eğitime de yer verilmiştir. Öğretmen yetiştirme komisyonunun hizmet içi eğitimle ilgili kararları şöyle özetlenebilir (MEGSB, 1989: 365):

1. Kırk öğretmene bir uzman öğretmen düşecek şekilde, her kademedeki görevli öğretmenler arasından seçim yapılarak on iki görev yapacak şekilde uzman öğretmen yetiştirilmesi,

2. Eğitim yöneticiliğinin bir branş olarak benimsenmesi ve mevcut öğretmenler arasından seçim yapılarak bunların uzun süreli hizmet içi eğitim kurslarında yetiştirilmesi,

3. Mesleğe yeni giren öğretmenlerin en az bir yıllık adaylık eğitimine alınması ve başarılı olanların öğretmen olarak görevlendirilmesi,

- 4.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde başarılı olan öğretmenlerin başarılarının özlük haklarına yansıtılması,
- 5.Hizmet içi eğitimin fiziki kapasitesinin artırılması, Hizmet içi Eğitim Enstitülerinin kurulması ve bütün öğretmenlerin en az üç yılda bir hizmet içi eğitimden geçirilmesi.

On üçüncü Milli Eğitim Şûrasında (15-19 Ocak 1990), özellikle yaygın eğitim konusu ele alınmakla birlikte, az da olsa hizmet içi eğitim konusu görüşülmüştür. Şûranın Personel Komisyonu'nda, yaygın eğitime personel yetiştirmek amacıyla kurulan Yaygın Eğitim Enstitüsü çalışanlarının, üniversitelerle işbirliği yapılarak, On ikinci Milli Eğitim Şûrası'nda Hizmet içi Eğitim Dairesi hakkındaki kararlar doğrultusunda hizmet içi eğitim yoluyla yetiştirilmesi ve buna devam edilmesi önerilmiştir (MEB, 1990: 352).

On dördüncü Milli Eğitim Şûrasında (27-28 Eylül 1993), “Eğitim Yönetimi ve Yöneticiliği” ile “Okul Öncesi Eğitimi” ele alınmıştır. Eğitim Yöneticiliği ve Yönetimi Komisyonu'nda, mevcut eğitim yöneticilerinin “Eğitim Yöneticiliği” konusunda, üniversitelerle işbirliği yapılarak eğitime tabi tutulmasıyla birlikte müfettişlerin de üniversitelerde veya Milli Eğitim Akademisi'nde lisans üstü eğitim görmelerinin sağlanması kararlaştırılmıştır (MEB, 1993: 214-215). Aynı şûranın Okul Öncesi Eğitimi Komisyonunda, okul öncesi eğitiminde, program konusunda hizmet içi eğitim semineri düzenlenmesi ve okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin lisans üstü eğitim yapmalarına imkan sağlanması kararlaştırılmıştır (MEB, 1993: 316-323).

On beşinci Milli Eğitim Şûrasında (13-17 Mayıs 1996), “2000’li Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi” ele alınmıştır. Şûranın Orta Öğretim Komisyonu'nda, öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yöneltilmesi, hizmet içi eğitimi örgütleyip düzenleyebilmesi ve öğretmenlikle ilgili araştırma-geliştirmeleri destekleyebilmesi için Milli Eğitim Akademisi'nin hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır (MEB, 1996: 261). Aynı şûrada Toplumun Sürekli Eğitim İhtiyacının Karşlanması Komisyonu'nda şu kararlar alınmıştır (MEB, 1996: 390):

“1.Hizmet içi eğitim, toplumun sürekli eğitim ihtiyacını karşılayan bir ortam olarak ve yeni yöntemlerle geliştirilerek sürdürülmeli ve işyerleri, sendika, meslek kuruluşları vb. kurum ve kuruluşlar aynı zamanda birer sürekli eğitim ortamı olarak düşünülmelidir.

2.Yaygın eğitim kurumlarına öğretmen olarak atanacaklarda yetişkin eğitimi alanında öğretmenlik formasyonu alama şartı aranmalı, halen çalışmakta olanlara da üniversitelerin halk eğitimi bölümlerince formasyon kursları açılmalıdır.”

On altıncı Milli Eğitim Şûrasında (1998), “Mesleki ve Teknik Öğretimin Yeniden Yapılandırılması” ele alınmıştır. Şûranın ön komisyon raporlarında şu önerilere yer verilmiştir (MEB, 1998: 90):

“1.Meslek dersleri öğretmenleri ile usta öğreticilerin değişen teknolojiye uyum sağlayabilmesi için periyodik bir hizmet içi eğitim görmeleri şarttır. Hizmet içi eğitim bir plan çerçevesinde yapılmalıdır.

2.Meslek dersleri öğretmenlerine iş hayatıyla birlikte geliştirilecek bir plana göre, iş tecrübesi kazandıracak bir sistem kurulmalıdır. İş tecrübesine sahip meslek dersleri öğretmenlerince gerçekleştirilecek beceri eğitiminin niteliğinde anlamlı gelişmelerin olması beklenir.”

Ön komisyon raporlarında belirtilen bu öneriler, 22-26 Şubat 1999’da gerçekleştirilen On Altıncı Milli Eğitim Şûrası’nda genişletilerek aşağıdaki gibi belirlenmiştir (MEB, 1999: 275-276):

“1.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, bakanlıkça belirlenecek genel amaçlar, ilkeler ve standartlar doğrultusunda yapılmalı, faaliyetler yerel düzeyde belirlenen eğitim merkezlerinde ve sürekli olarak yapılmalıdır.

2.Hizmet içi eğitim ihtiyaçları uygun yöntem ve tekniklerle belirlenmeli, eğitime katılacak yönetici, eğitimci ve eğitilecekler, bu ihtiyaçlar dikkate alınarak seçilmelidir.

3.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, eğitim-öğretim programlarının oluşturulması ve uygulanmasında ilgili mesleki ve teknik eğitim fakülteleri, hizmet içi eğitim merkezleri, endüstriyel kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmalıdır

4.Yöneticilerin ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler, özlük haklarına yansıtılmalı ve kredilendirilerek yüksek lisans öğreniminde dikkate alınmalıdır.

5.Hizmet içi eğitim uygulamaları, yüz yüze eğitimin yanı sıra, çağdaş iletişim teknolojilerine dayalı etkinlikler yoluyla gerçekleştirilmelidir.

6.Öğretmeni,kendini yetiştirmeye teşvik eden,yetiştiremediğinde sistemin dışında bırakan bir personel istihdam politikası geliştirilmelidir.

7.Öğretmenlere meslekleriyle ilgili gelişme ve değişimleri izleyebilecekleri yayınlar hazırlanmalı ve yararlanmaları ağılanmalıdır.

8.Bakanlığın örgün ve yaygın eğitim kurumlarında ve merkez teşkilatında ihtiyaç duyduğu eğitim-öğretim, yönetim, teftiş ve çeşitli uzmanlık alanlarına meslek içinde eleman yetiştirmek ve kariyerlerini geliştirmek için kurulması planlanan Milli Eğitim Akademisi'nin işlerlik kazanması doğrultusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.”

Yukarıda verilen bilgilerde görüldüğü gibi hem kalkınma planlarında, hem de Milli Eğitim Şûralarında hizmet içi eğitim konusuna oldukça fazla önem ve yer verilmiş, öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmeleri için bir çok kararlar alınmıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği devletin resmi organlarınca da kabul edilmektedir.

2006 Yılında, Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'na psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri şunlardır (MEB, 2006a):

- 1.Madde Bağımlılığını Önleme Kursu (2 kez),
- 2.Baba Destek Programı Eğitici Eğitimi Kursu (2 kez),
- 3.Mesleki Rehberlik Hizmetleri,Tanıtım ve Yönelme Kursu (I.Kademe),
- 4.Temel Yetenekler Testi Formatörlüğü Kursu (9-11),
- 5.Özel Eğitim ve Rehberlik Kursu (5 kez),
- 6.Eğitsel Tanılama Hizmetleri Kursu.,
- 7.İlköğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma Kursu,
- 8.Mesleğe Yönlendirme Semineri.,
- 9.Okulda Temel Önleme Formatörlüğü Kursu (III. Kademe) ,
- 10.Özel Eğitim Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetlerinde Standartlar Kursu,
- 11.Görme Engelli Öğrencilere Sosyal Beceri Kazandırma Kursu,
- 12.İlköğretimde Akılcı-Duygusal Eğitim Programı Semineri,
- 13.Dikkat Eksikliği Hiperaktivite Bozukluğu Olan Çocukların Eğitiminde Sosyal Beceri Öğretimi Semineri,
- 14.Çocuklar İçin Zeka Ölçeği Kullanım Kursu (WISC-R),

Yine 2006 yılında, bu araştırmanın yapıldığı İstanbul'da, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nce psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri şunlardır (MEB, 2006b):

- 1.Çocuk ve Ergenlik Gelişim Semineri,
- 2.Psikososyal Müdahale Hizmetleri Semineri,
- 3.Yöneltilme, mesleki yönlendirme semineri
- 4.Yaşam Becerileri Semineri (2 kez),
- 5.Temel Kabiliyetler Testi (7-11) Kullanımı ve Uygulanması Kursu,
- 6.Çözüm Odaklı Grup Çalışması Semineri,
- 7.Dikkat Eksikliği ve Hiperaktivite Semineri,
- 8.Sınav kaygısıyla baş etme yolları ve motivasyon,
- 9.Ergenlik Ve Kişilik Geliştirme Semineri,
- 10.Madde Bağımlılığı Semineri,
- 11.Mesleki Rehberlik Semineri,
- 12.Çocukların ve Gençlerin Riskten Korunması Konulu Seminer,
- 13.Ergenlik Öncesi Gelişim Güçlüğü Semineri,
- 14.Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Semineri,
- 15.Psikososyal Müdahale Hizmetleri Semineri,
- 16.Okullarda Madde Bağımlılığı ile ilgili Mücadele Projesi Semineri,
- 17.Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin işleyişi,
- 18.Temel Yaratıcı Drama Kursu,
- 19.Özel Eğitim Bilgilendirme Semineri,
- 20.Yöneltilme, mesleki yönlendirme semineri,
- 21.Etkili İletişim Tekniklerinin Derste Kullanımı ve Öğrenciye Sorumluluk
- 22.BEP Semineri

Eğitimin başarısı, başta öğretmen olmak üzere, eğitim kurumlarında görevli tüm personelin başarısına bağlıdır. Bu sebeple kurumun ve personelin ihtiyacını karşılayabilmek için etkin ve fonksiyonel bir hizmet içi eğitim uygulamak her kurumun olduğu gibi Milli Eğitim Bakanlığı'nın da bir görevi haline gelmiştir. Türkiye'deki eğitim örgütleri, yukarıda belirtilen bütün bu hızlı dönüşüm, değişim ve niteliklere duyarsız kalmaktadır. Yeterli hizmet içi eğitim çalışmaları yapılamadığı, düzenlenen programların yukarıda belirtilen gerçeklerden uzak olduğu, yapılan hizmet içi eğitim çalışmalarına katılımın düşük olduğu görülmektedir (Ataklı, 1987: 22; Erçetin, 1991: 87; Buluç, 1997: 111; Sönmez, 1986: 72; Şahin, 1999: 221-227).



## **BÖLÜM IV**

### **4.1. İlgili Araştırmalar**

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

#### **4.1.1. Hizmet içi Eğitimle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Yapılan literatür taramasında, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerinin alındığı bir araştırmaya rastlanamamıştır. Hizmet içi eğitim ile ilgili yapılmış olan araştırmaların çoğunluğunun, çeşitli kurum ve kuruluşlarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesiyle ilgili olduğu görülmüştür. Örneğin; Türkiye Çimento Sanayii T.A.Ş Genel Müdürlüğü, Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş, P.T.T, S.S.K'daki hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesiyle ilgili araştırmalar gibi. Ancak bu araştırmalardan başka, Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili araştırmalara da rastlanmıştır. Her iki türdeki araştırmalardan bazıları aşağıda kısaca tanıtılmıştır:

Erçetin (1991) tarafından yapılan "Hizmet içi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet içi Eğitime İlişkin Tutumları" konulu araştırma, 124 kamu ve özel kuruluşlarda yapılmış, hizmet içi eğitim konusunda özel ve kamu sektörünün önemli bir kısım engellerinin olduğu, engellerin yüzde yetmişinin üst yönetici ve eğitim yöneticilerinden kaynaklandığı, bu engellerin etki derecesi ve kaynaklarının kamu ve özel sektörde benzerlik gösterdiği, her iki sektörde de üst yöneticilerin eğitime ilişkin olumlu bir tutuma sahip oldukları, hizmet içi eğitim engellerini aşmakta ve etkililiğini artırmakta eyleme dönüştürülmemiş olumlu tutumlara sahip oldukları belirlenmiştir.

Açıkel (1985) tarafından yapılan “Hizmet içi Eğitim ve MEB’deki Uygulaması” konulu araştırmada, hizmet içi eğitimin tanımı, tarihi gelişimi, aşamaları açıklanmış, MEB’deki hizmet içi eğitim etkinliklerinin dökümü verilerek değerlendirilmiştir.

Buluç (1997) tarafından yapılan “MEB’ de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” konulu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı’nda insan kaynaklarının geliştirilmesi sürecinde, planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarına ilişkin olarak yönetici, uzman ve akademisyenlerin görüşleri survey tipi bir çalışmayla belirlenmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; planlama boyutuna ilişkin olarak politika, mevzuat, finansman, planlama ve personelin bu boyutlara katılımıyla ilgili konularda sorunlar olduğu, uygulama boyutuna ilişkin olarak; araç-gereç, insan kaynaklarına uygulanan ödeme politikaları ve geliştirme programlarının bilimsel ölçütlere göre hazırlanıp uygulanmasında eksiklikler olduğu, değerlendirme boyutuna ilişkin olarak da programların değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler, değerlendirme sonuçlarının yeni düzenlenecek faaliyetlerde kullanılması ve örgüt modelinin geliştirme faaliyetlerine uygunluğu gibi konularda eksikliklerinin olduğu belirlenmiştir.

Ataklı (1987) tarafından yapılan “İlkokullardaki Hizmet içi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi” konulu araştırmada, seminer programlarının öğretmenlerin bilgisini ve eğitim sisteminin verimini artırma, birey ve çevrenin ihtiyaçlarını karşılama, amaçlarını gerçekleştirme yönünden oldukça yetersiz olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, seminer programlarının hazırlanmasında öğretmen görüşlerinin yeterince dikkate alınmadığını, yenilik ve gelişmelerin çok fazla göz önünde bulundurulmadığını ve programların öğretmenlerin mesleki sorunlarını çözmeye yetersiz olduğunu belirlemiştir. Diğer taraftan, eğitim için seçilen ortam ve yöntemlerin yetersiz, denetçilerin de istenilen nitelikte olmadığı ve konuyla ilgili kaynak kişilerin yeterince sağlanmadığını belirterek, bu sorunların çözümüne yönelik öneriler getirmiştir.

Sönmez (1986) tarafından yapılan “İlköğretimde Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri” konulu araştırmada, ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlere yönelik Milli Eğitim Bakanlığı’na düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri kaynak tarama yoluyla belirlenerek gruplandırılmış ve değerlendirilmiştir.

Şahin (1996) tarafından yapılan “MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar” konulu araştırmada, 1992 yılında hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan ilköğretim kurumlarında görevli öğretmen, yönetici ve müfettişlerin görüşlerine başvurulmuştur. Hizmet içi eğitimle ilgili sorunlar; eğitim ihtiyacının saptanmasında karşılaşılan sorunlar, kursiyerlerin seçiminde karşılaşılan sorunlar, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yönetiminde karşılaşılan sorunlar, eğitim merkezlerinde karşılaşılan sorunlar, eğitimcilerin yeterlikleriyle ilgili sorunlar, öğretim programlarının hazırlanmasında ve uygulanmasında karşılaşılan sorunlar şeklinde başlıklar altında belirlenmiş ve çözüm önerileri getirilmiştir.

Yağcı (1992) tarafından yapılan “Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri” konulu araştırmada, on bakanlık ve beş kamu bankasındaki hizmet içi eğitim etkinlikleri incelenerek değerlendirilmiş; bazı hizmet içi eğitim etkinliklerinin ihtiyaç saptanmadan yapıldığı, hizmet içi eğitim planının yapıldığı, ancak içeriğinin yetersiz olduğu, eğitim programlarının yeterince değerlendirilmediği, yeterli bütçenin ayrılmadığı, etkinliklerin personeli geliştirme ve verimliliği artırmada yararlı olduğu, hizmet içi eğitim birimlerinde çalışanların tamamına yakınının ilgisiz bir alanda eğitim gördüğü belirlenerek, hizmet içi eğitimle ilgili birimlerde çalışanların özellikle yüksek lisans programlarında yetiştirilmesi önerilmiştir.

## **BÖLÜM V**

### **5.1. Yöntem**

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklemeyle, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

#### **5.1.1. Araştırma Modeli**

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'nca psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan tarama modelinde yapılan bir çalışmadır. Bu nedenle araştırmanın yöntemi tarama modelidir.

#### **5.1.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili, merkez ilçelerinden Bahçelievler'de ilköğretim ve orta öğretim okullarında 2005-2006 eğitim yılında görev yapan psikolojik danışman ve rehber öğretmenleri oluşturmuştur. 2005-2006 eğitim yılında Bahçelievler ilçesinde 65 psikolojik danışman ve rehber öğretmen çalışmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan 65 psikolojik danışman ve rehber öğretmenin tamamına ulaşılmıştır. Ulaşılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin 24 tanesi hiç hizmet içi eğitim kursuna katılmadığından dolayı anket uygulanmamış ve değerlendirilmemiştir.

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında  $z \cdot SH = e$  formülü kullanılmıştır (Karasar, 1995: 120). Burada z, güven düzeyini; SH, standart hatayı; e ise sapma değerini göstermektedir. Bu formülde  $z = 1.96$  (1.96), e ise 0.1 (0.1) olarak alınmıştır.

Örneklem grubundaki Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlerden 41'i en az bir defa hizmetiçi eğitim kursuna katılmıştır. Bu nedenle, araştırmanın örneklem büyüklüğü 41 olarak kabul edilmiştir.

### **5.1.3. Veri Toplanma Aracının Hazırlanması Geçerlilik ve Güvenirlik Analizleri**

Araştırmanın amaçlarının gerçekleştirilmesi amacıyla veri toplama aracı olarak anket ve ölçme aracı birlikte kullanılmıştır. Araştırmaya katılanlarla ilgili kişisel bilgiler anket yoluyla, hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili görüşler ise ölçme aracıyla toplanmıştır. Ankette, araştırmaya katılanların cinsiyeti, kıdemi, bitirdiği okul, yaşı ve katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği sayısı ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Ölçme aracında ise düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresiyle, kapsamıyla, uygulandığı ortamla, uygulayıcıların yeterlikleriyle ve uygulamaya sağladığı katkısıyla ilgili sorulara yer verilmiştir. Bu soruların değerlendirilmesinde beşli Likert tipi ölçek kullanılmıştır.

Veri toplama aracı ve anketi DURMUŞ (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçme aracının güvenilirliğini sınamak için güvenilirlik analizi (alpha testi) uygulanmıştır. Test sonucuna göre, güvenilirliği en düşük olan madde için 0,9445, en yüksek olan için 0,9473 değerleri bulunmuştur. Genel güvenilirlik değeri ise 0,9469 olarak hesaplanmış ve bu nedenlerle ölçme aracı tüm maddeleriyle güvenilir olarak kabul edilmiştir. Ölçme aracının geçerliğini sınamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarıyla faktör (bileşen)- özdeğerleri Çizelge 5.1.3.1.'de görülmektedir.

**Çizelge 5.1.3.1.**  
**Faktör Analizi Sonuçları**

<b>Bileşen (Faktör)</b>	<b>Özdeğer 1</b>	<b>Özdeğer 2</b>	<b>Özdeğer 3</b>
1	14,040	35,100	35,100
2	2,546	6,365	41,464
3	2,209	5,523	46,987
4	1,846	4,615	51,602
5	1,611	4,027	55,629
6	1,350	3,375	59,004
7	1,241	3,102	62,106
8	0,996	2,491	64,597
9	0,930	2,325	66,922

Çizelge 5.1.3.1. incelendiğinde; birinci faktörün özdeğeri (faktör yükü) 14,040, ikinci faktörün özdeğeri ise 2,546 ve birinci faktörle ikinci faktör arasında 3,5 kattan fazla bir fark bulunduğu, diğer faktörler arasındaki farkın çok düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenlerle ölçme aracının tek faktörlü olduğu söylenebilir. Ölçme aracının tek problemi ölçmeye yönelik olması ve araçtaki alt bölümlerin bu problemi açıklamaya yönelik olması nedeniyle faktör analizi sonuçları normal olarak kabul edilebilir.

Çizelge 5.1.3.2.'de maddelerin birinci faktördeki yükleri görülmektedir.

**Çizelge 5.1.3.2.**  
**Maddelerin Birinci Faktördeki Yükleri**

<b>Madde No.</b>	<b>Faktör No.</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Madde Toplam Test Korelasyonu</b>
1	1	0,697	0,3155

2	1	0,725	0,3335
3	1	0,435	0,3641
4	1	0,540	0,3218
5	1	0,479	0,3205
6	1	0,606	0,3599
7	1	0,400	0,4048
8	1	0,521	0,5382
9	1	0,594	0,4644
10	1	0,636	0,3910
11	1	0,533	0,6006
12	1	0,641	0,5403
13	1	0,631	0,6466
14	1	0,680	0,6153
15	1	0,717	0,6737
16	1	0,619	0,6874
17	1	0,604	0,5978
18	1	0,478	0,5604
19	1	0,584	0,5753
20	1	0,688	0,7195
21	1	0,685	0,7026
22	1	0,651	0,6804
23	1	0,684	0,6891
24	1	0,583	0,6220
25	1	0,641	0,6701
26	1	0,702	0,5849
27	1	0,598	0,5563
28	1	0,539	0,4582
29	1	0,739	0,4960

30	1	0,714	0,5535
31	1	0,666	0,6850
32	1	0,696	0,6104
33	1	0,642	0,5535
34	1	0,771	0,6803
35	1	0,795	0,6688
36	1	0,750	0,6506
37	1	0,402	0,4760
38	1	0,474	0,3841
39	1	0,724	0,6963
40	1	0,578	0,4738

Çizelge 5.1.3.2. incelendiğinde, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,30'dan büyük olduğu görülmektedir. Bu nedenle, ölçme aracındaki tüm maddeler ölçekte kullanılmıştır. Yine aynı çizelgeden, madde toplam test korelasyonunda da tüm maddelerin 0,30'un üzerinde bir değere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle de maddelerin hepsi geçerli, yani ölçmek istenilen özelliği ölçebilir olarak kabul edilmiştir.

Veri toplama aracı, örneklem grubuna araştırmacı tarafından uygulanmış ve toplanmıştır.

#### 5.1.4. Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen veriler iki bölüm olarak sunulmuştur. Birinci bölümde kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili görüşlere yer verilmiştir. Kişisel bilgiler, araştırmaya katılanların cinsiyetine, mesleki kıdemine, yaşına, bitirdiği okula ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısına göre çözümlenerek yorumlanmıştır. Hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili görüşler ise araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine göre ayrı ayrı çözümlenerek kişisel bilgilerle görüşler arasında ilişki olup olmadığı incelenmiş ve



yorumlanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programından yararlanılmıştır. Hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesinde şu işlemler gerçekleştirilmiştir:

Hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri, “tamamen katılıyorum” (5), “çoğunlukla katılıyorum” (4), “katılıyorum” (3), “katılmıyorum” (2), “hiç katılmıyorum” (1) şeklindeki beşli bir ölçekle belirlenmiştir. Böylece ölçekte ortalama (beklenen) değerin 3 olduğu görülmektedir. Ölçekteki altı alt bölüm için belirtilen görüşlerin yüzde ve frekansları ayrı ayrı alınmıştır. Sonra bunlar birleştirilerek genel toplamdaki frekans, yüzde, ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

Hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerinin toplam puanlarının ortalamalarının, beklenen ortalamalardan farkının olup olmadığının belirlenmesi amacıyla her bir alt bölüm için tek örneklem t testi yapılmıştır. Beklenen ortalama hesaplanırken, her bir alt bölümdeki soru sayısı ortalama değer olan 3 ile çarpılmıştır. Örneğin, süre alt bölümünde altı soru olduğuna göre beklenen ortalama değeri 18’dir. Her bir alt bölümün ve genel toplam puanının ortalamasının beklenen ortalama puandan farkı incelenerek  $\alpha \leq 0.05$  düzeyinde olanlar manidar (anlamlı) olarak kabul edilmiştir.

Kişisel özelliklerle belirtilen görüşler arasında ilişki olup olmadığının incelenmesinde; cinsiyet özelliğinde iki değişken olduğundan t testi, diğerler özelliklerde ikiden fazla değişken olduğundan varyans analizi kullanılmıştır. Elde edilen değerlerden  $\alpha \leq 0.05$  olanlar manidar (anlamlı) kabul edilmiştir. Kişisel özellikler bakımından hangi gruplar arasında farklılıklar olduğunun belirlenmesinde ise scheffe testi uygulanmıştır.

## **BÖLÜM VI**

### **6.1. Bulgular Ve Yorum**

Araştırmanın bulguları iki bölüm halinde sunulmuştur. Birinci bölümde örnekleme ile ilgili kişisel bilgilere, ikinci bölümde ise düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerine yer verilmiştir.

Örnekleme ile ilgili kişisel bilgiler; araştırmaya katılanların cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi ve katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği sayısına göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

Düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşler, araştırmanın amaçlarına uygun olarak altı bölüm halinde sunulmuştur. Her bir alt bölüm, kişisel bilgilere göre analiz edilerek yorumlanmıştır.

#### **6.1.1. Örnekleme İlgili Kişisel Bilgiler**

Örnekleme ile ilgili kişisel bilgiler, araştırma verilerini toplamak amacıyla kullanılan anketle elde edilmiştir. Bu bilgiler, örneklem grubunun cinsiyetine göre; erkek ve kadın, yaşına göre; 21-30, 31-40, 41-50, 51 ve üzeri, kıdemine göre; 1-10 yıl, 11-20 yıl, eğitim düzeyine (bitirdiği okul) göre; lisans ve lisans üstü, katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği sayısına göre; 1-2, 3-5, 5'ten fazla olmak üzere toplam 13 alt grupta analiz edilmiştir.

Her alt grubun frekansı ve yüzdesi çizelgeler halinde gösterilmiş ve buna göre yorumlanmıştır. Örnekleme ile ilgili kişisel bilgiler aşağıdaki çizelgelerde gösterilmiştir.

**Çizelge 6.1.1.1.**  
**Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı**

Cinsiyeti	Frekansı (f)	Yüzdesi (%)
Erkek	11	26,8
Kadın	30	73,2
TOPLAM	41	100

Çizelge incelendiğinde, örneklem grubunun %26,8'inin erkek, %73,2'sinin de kadın olduğu görülmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerden kadınların sayısının erkeklerden daha fazla olduğu söylenebilir.

**Çizelge 6.1.1.2.**  
**Örneklem Grubunun Yaşa Göre Dağılımı**

Yaş	Frekansı (f)	Yüzdesi (%)
21-30	26	63,4
31-40	13	31,7
41-50	1	2,4
51 ve üzeri	1	2,4
TOPLAM	41	100

Çizelge incelendiğinde, örneklem grubunun, %63,4'ünün 21-30 yaşlar arasında, %31,7'sinin 31-40 yaşlar arasında, %2,4'ünün 41-50 yaşlar arasında ve %2,4'ünün 51 ve üzeri yaşta oldukları görülmektedir. Bu bulgulara göre, yaşları 31-40 arasında olanlar ilk sırada, 41-50 arasında olanların ikinci sırada, 21-30 arasında olanlarla 51 ve üzeri olanlar ise son sırada yer almaktadır.

**Çizelge 6.1.1.3.**  
**Örneklem Grubunun Psikolojik Danışman Ve Rehber Öğretmenlikteki Kıdemine**  
**Göre Dağılımı**

<b>Kıdem</b>	<b>Frekansı (f)</b>	<b>Yüzdesi (%)</b>
1-10 Yıl	33	80,5
11-20 Yıl	8	19,5
TOPLAM	41	100

Çizelge incelendiğinde, örneklem grubunun %51'inin 1-10 yıllık, %29'unun 11-20 yıllık, %20'sinin 21 ve üzeri yıllık mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu bulgulara göre, mesleki kıdemi bakımından 1-10 yıl olanlar ilk sırada, 11-20 yıl olanlar ikinci sırada yer almaktadır. Buradan da araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin yaklaşık olarak beşte dördünün az kıdemli oldukları ortaya çıkmaktadır.

**Çizelge 6.1.1.4.**  
**Örneklem Grubunun Mezun Olunan Okullara Dağılımı**

<b>Mezun Olunan Okul</b>	<b>Frekansı (f)</b>	<b>Yüzdesi (%)</b>
Lisans	36	87,8
Lisansüstü	5	12,2
TOPLAM	41	100

Çizelge incelendiğinde, örneklem grubunun %87,8'inin lisans, %12,2'sinin ise yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Bu bulgulara göre; lisans mezunları ilk sırada, lisans üstü mezunları ise ikinci sırada yer almaktadır. Buradan da, örneklem grubunun çok büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu ortaya çıkmaktadır.

**Çizelge 6.1.1.5.**  
**Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Etkinliğine Katılma Sıklığına Göre Dağılımı**

<b>Katıldığı H.İ.E. Etkinliği Sayısı</b>	<b>Frekansı (f)</b>	<b>Yüzdesi (%)</b>
1-2 kez	16	39,0
3-5 kez	13	31,7
5'ten çok kez	12	29,3
<b>TOPLAM</b>	<b>41</b>	<b>100</b>

Çizelge incelendiğinde, örneklem grubunun %39'unun 1-2 kez, %31,7'sinin 3-5 kez, %29,3'ünün 5'ten çok kez hizmet içi eğitim etkinliğine katıldığı görülmektedir. Bu bulgulara göre; 1-2 kez katılanların ilk sırada yer aldığı, 3-5 kez katılanların ikinci sırada yer aldığı, 5'ten çok katılanların ise son sırada yer aldığı anlaşılmaktadır.

### **6.1.2. Alt problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum**

Hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleriyle ilgili bulgular altı bölüm halinde sunulmuştur. Birinci alt bölümde, hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresiyle ilgili görüşler, ikinci alt bölümde, kapsamıyla ilgili görüşler, üçüncü alt bölümde, hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılan yöntem ve tekniklerle ilgili görüşler, dördüncü alt bölümde, hizmet içi eğitim etkinliklerini uygulayanların yeterlikleriyle ilgili görüşler, beşinci alt bölümde, hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamla ilgili görüşler, altıncı alt bölümde ise hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısıyla ilgili görüşler belirtilmiştir. Ayrıca belirtilen görüşlerle yaş, kıdem, cinsiyet, eğitim düzeyi ve katılan hizmet içi eğitim etkinliği sayısı arasında ilişki olup olmadığı belirtilmiştir.

Görüşlerin beklenen ortalamadan farkının olup olmadığının sınanması amacıyla tek örneklem t testi her bir alt bölüm için ayrı ayrı yapılmıştır. Burada beklenen ortalamanın anlamı, tüm katılımcıların orta düzeyde görüş belirtmesinin beklenmesidir. Yani ölçme aracında beş tane değer olduğuna göre burada her bir maddeye verilmesi beklenen değer 3, beklenen değer ortalaması ise alt bölümdeki madde sayısının üçle çarpılmasıyla bulunan değerdir. Örneğin, altı maddesi olan bir alt bölüm için beklenen ortalama değeri 18'dir. Tek örneklem t testiyle, araştırmaya katılanların her bir alt bölüm için belirttiği görüşlerin değerlerinin ortalamasının, o alt bölüm için beklenen ortalama değerinden farklılığının anlamlılığı test edilmiştir.

Ölçme aracındaki hizmet içi eğitim etkinliğinin süresi, kapsamı, yöntem ve teknikleri, uygulayıcıların yeterlikleri, uygulandığı ortam ve uygulamaya katkısı açısından elde edilen bulgular ve yorumları aşağıda sunulmuştur.

### **6.1.3. Süre açısından elde edilen bulgular ve yorumu:**

Araştırmaya katılanların hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresiyle ilgili olarak belirttikleri görüşlerin sonuçları Çizelge 6.1.3.1.'de görülmektedir.

Görüşlerin beklenen ortalamadan farkının olup olmadığının sınıandığı tek örneklem t testi sonuçları Çizelge 6.1.3.1.'de gösterilmiştir.

#### **Çizelge 6.1.3.1.**

#### **Süre Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi (sd)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
18	13,92	4,08	40	-6,38	0,000

Süre toplam puanlarına ait ortalama, beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamli) bulunmuştur. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanların görüşleri beklenen ortalamadan düşüktür. Yani araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenler genelde, hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresinin yetersiz olduğunu düşünmektedirler.

#### **6.1.4. Kapsam açısından elde edilen bulgular ve yorum:**

Araştırmaya katılanların hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamıyla ilgili olarak belirttikleri görüşlere ilişkin bulgular Çizelge 6.1.4.1’de verilmiştir.

Kapsama ait görüşlerin, beklenen ortalamadan farklı olup olmadığının sınıandığı tek örneklem t testi sonuçları Çizelge 6.1.4.1’de gösterilmiştir.

#### **Çizelge 6.1.4.1.**

#### **Kapsam Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi (sd)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
18	16,80	4,57	40	-1,673	0,000

Çizelge 6.1.4.1. incelendiğinde, kapsama ait toplam puanların beklenen ortalamadan düşük olduğu görülmektedir.  $p \leq 0,01$  olduğundan kapsam toplam puanlarına ait ortalamanın, beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamli) bulunmuştur. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanlar hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamını yetersiz bulmaktadırlar.

### 6.1.5. Yöntem ve teknikler açısından elde edilen bulgular ve yorum:

Araştırmaya katılanların, hizmet içi eğitim etkinliklerinin yöntem ve teknikleriyle ilgili olarak belirttikleri görüşlere ilişkin bulgular Çizelge 6.1.5.1.'de gösterilmiştir.

Yöntem ve tekniklere ait görüşlerin beklenen ortalamadan farklı olup olmadığının sınıandığı tek örneklem t testi sonuçları Çizelge 6.1.5.1.'de gösterilmiştir.

**Çizelge 6.1.5.1.**

#### **Yöntem Ve Teknik Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi (sd)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
15	14,43	3,59	40	-0,998	0,5241

Çizelge 6.1.5.1. incelendiğinde, yöntem ve tekniklere ait toplam puanların ortalamasının beklenen ortalamaya hemen hemen eşit olduğu görülmektedir.  $p > 0,01$  olduğundan yöntem ve tekniklerin puanlarına ait ortalama, beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamlı) bulunmamıştır. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanlar hizmet içi eğitimde uygulanan yöntem ve teknikleri ne yeterli, ne de yetersiz bulmaktadırlar.

### 6.1.6. Uygulayıcıların yeterlikleri açısından elde edilen bulgular ve yorum:

Araştırmaya katılanların, hizmet içi eğitim etkinliklerini uygulayanlarla ilgili olarak belirttikleri görüşlere ait bulgular, Çizelge 6.1.6.1.'de sunulmuştur.



Uygulayıcıların yeterliklerine ilişkin ortalama puanların, beklenen ortalamadan farkının olup olmadığının sınanması amacıyla yapılan tek örneklem t testi sonucu 6.1.6.1.'de görülmektedir.

#### Çizelge 6.1.6.1.

##### Uygulayıcı Yeterlikleri Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu

Beklenen Ortalama	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi (sd)	t	p
27	26,65	7,63	40	-0,285	0,694

Çizelge 6.1.6.1. incelendiğinde, uygulayıcıların yeterliklerine ait ortalamanın hemen hemen beklenen ortalamayla eşit olduğu söylenebilir.  $p > 0,01$  olduğundan, uygulayıcıların yeterliklerine ait ortalamanın, beklenen ortalamadan farkı  $\alpha = 0,05$  düzeyinde manidar (anlamlı) bulunmamıştır. Bu sonuca göre araştırmaya katılanlar, olumlu ya da olumsuz görüş belirtmeyip, kararsızlıklarını göstermişlerdir. Burada psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin, uygulayıcıların çoğunluğunun da öğretmen olduğunu düşünerek duygusal davranmış olabilecekleri söylenebilir. Bu nedenle, meslektaşlarını olumsuz değerlendirmeme kaygısıyla, uygulamadaki gerçek durum arasında tercih yapma zorunda kaldıkları düşünülebilir.

#### 6.1.7. Uygulandığı ortam açısından elde edilen bulgular ve yorum:

Araştırmaya katılanların, hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği ortamla ilgili görüşlerine ait bulgular Çizelge 6.1.7.1.'de gösterilmiştir.

Ortama ait görüşlerin ortalama puanının, beklenen ortalamadan farkının olup olmadığının sınandığı tek örneklem t testi sonucu Çizelge 6.1.7.1.'de görülmektedir.

**Çizelge 6.1.7.1.****Ortam Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi (sd)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
21	18,9024	5,5263	40	-2,430	0,000

Çizelge 6.1.7.1. incelendiğinde, ortama ait toplam puanların ortalamasının, beklenen ortalamadan düşük olduğu görülmektedir.  $p \leq 0,01$  olduğundan ortama ait ortalamanın beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar bulunmuştur. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanların hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamı yetersiz buldukları söylenebilir.

**6.1.8. Uygulamaya katkısı açısından elde edilen bulgular ve yorum:**

Araştırmaya katılanların, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısıyla ilgili görüşlerine ait bulgular Çizelge 6.1.8.1.'de gösterilmiştir.

Uygulamaya katkıyla ilgili görüşlerin ortalamasının, beklenen ortalamadan farkının olup olmadığının sınındığı tek örneklem t testi sonucu Çizelge 6.1.8.1.'de gösterilmiştir.

**Çizelge 6.1.8.1.****Uygulamaya Katkı Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
21	20,0000	4,7486	40	-1,348	0,0000

Çizelge 6.1.8.1. incelendiğinde, uygulamaya katkıya ait toplam puanların ortalamasının, beklenen ortalamadan düşük olduğu görülmektedir.  $p \leq 0,01$  olduğundan, uygulamaya

katkıya ait ortalamanın beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamlı) bulunmuştur. Bu sonuca göre, araştırmaya katılanlar, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısıyla ilgili olarak olumsuz görüşe sahip oldukları söylenebilir.

### 6.1.9. Genel toplama göre elde edilen bulgular ve yorum

Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin, hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili görüşlerine ait genel toplama ait ortalamanın, beklenen ortalamadan farklı olup olmadığının sınıandığı tek örneklem t testi sonucu Çizelge 6.1.9.1.'de gösterilmiştir.

**Çizelge 6.1.9.1.**

#### **Genel Toplam Puanlarına Ait Tek Örneklem t Testi Sonucu**

<b>Beklenen Ortalama</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Serbestlik Derecesi (sd)</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
120	110,7317	26,2602	40	-2,260	0,000

Çizelge 6.1.9.1. incelendiğinde, toplam puanların ortalamasının, beklenen ortalamadan düşük olduğu görülmektedir.  $p \leq 0,01$  olduğundan, toplam puanların beklenen ortalamadan farkı  $\alpha=0,01$  düzeyinde manidar (anlamlı) bulunmuştur. Bu sonuca göre, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak genelde olumsuz düşündükleri söylenebilir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin alt boyutları düzeyinde ise, katılımcılar, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve tekniklerle hizmet içi eğitimi uygulayanların yeterlikleri konularında ne olumlu ne de olumsuz görüş belirtmemişlerdir. Yani bu konularda kararsız oldukları söylenebilir. Ancak katılımcılar, hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresi, uygulandığı ortamı, kapsamı ve uygulamaya katkısıyla ilgili olarak olumsuz düşündükleri söylenebilir. Burada dikkat çekici nokta ise

katılımcıların hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerçekleştirilmesiyle ilgili olarak hiçbir alt boyutta olumlu görüş belirtmemeleridir. Bu nedenle, bundan sonra düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında daha dikkatli ve özenli olunması gerektiği düşünülebilir.

#### 6.1.10. Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmacıların kişisel özellikleri olan cinsiyet, yaş, kıdem, bitirilen okul, hizmet içi eğitime katılma sıklığıyla görüşleri arasındaki ilişki araştırılırken, cinsiyet, yaş, kıdem, mezuniyet gibi özellikler için t testine, hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sıklığı özelliği için ise oneway (tek yön) testine, farklılık gösteren gruplar arasında ise anova ve scheffe testine başvurulmuştur.

Çizelge 6.1.10.1.'de cinsiyet özelliğine göre grup istatistikleri gösterilmiştir.

**Çizelge 6.1.10.1.**  
**Cinsiyet Özelliğine Göre Grup İstatistikleri**

Cinsiyet	Frekans (f)	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	p
Erkek	11	113,54	23,88	39	0,683
Kadın	30	109,70	27,39	39	

Çizelge 6.1.10.1. incelendiğinde, hem erkek katılımcıların, hem de kadın katılımcıların hizmet içi eğitim etkinliklerin uygulanmasıyla ilgili olumsuz görüşlere sahip oldukları, ancak kadınların erkeklere göre biraz daha olumsuz görüşe sahip oldukları söylenebilir.

Çizelge 6.1.10.2.'de yaş özelliğine göre grup istatistikleri verilmiştir. Burada 41-50 ve 51 üzeri yaş gruplarında birer kişi bulunduğundan bu alt gruplar grup kabul edilmeyip diğer gruplara ayrı ayrı birer kişi eklenerek değerlendirme alınmıştır.

**Çizelge 6.1.10.2.**  
**Yaş Özelliğine Göre Grup İstatistikleri**

Yaş	Frekans (f)	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	p
21-30	26	104,23	23,16	39	0,128
31-40	15	122,00	28,23	39	

Çizelge 6.1.10.2. incelendiğinde, 31-40 yaş grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olarak olumlu görüşe sahip oldukları, 21-30 yaş grubunun ise olumsuz görüşe sahip oldukları görülmektedir. Bu farklılığın, meslekte daha yeni ve genç olan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin heyecan, yeniliğe açıklık ve görece daha idealist olmalarıyla sistemin olumsuzluklarını ön plana çıkarmamasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Çizelge 6.1.10.3.'te kıdem özelliğine göre grup istatistikleri verilmiştir.

**Çizelge 6.1.10.3.**  
**Kıdem Özelliğine Göre Grup İstatistikleri**

Kıdem	Frekans (f)	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	p
1-10 yıl	33	105,36	22,00	39	0,006
11-20 yıl	8	132,87	32,11	39	

Çizelge 6.1.10.3. incelendiğinde, 11-20 yıl kıdeme sahip psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olarak olumlu görüşe, 1-10 yıl kıdeme sahip psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin ise olumsuz görüşe sahip oldukları görülmektedir. Bu durum, meslekte yeni psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin heyecanları, yeniliğe açık olmaları ve daha idealist olmalarıyla

sistemin olumsuzluklarını ön plana çıkarmalarıyla, daha kıdemli psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin ise sistemi daha iyi tanıyıp kabullenmeleriyle açıklanabilir.

Çizelge 6.1.10.4.'te mezuniyete (eğitim) durumuna göre grup istatistikleri verilmiştir.

**Çizelge 6.1.10.4.**  
**Mezuniyet (Eğitim) Durumuna Göre Grup İstatistikleri**

Mezuniyet	Frekans (f)	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	p
Lisans	36	106,36	23,29	39	0,003
Lisans üstü	5	142,20	27,18	39	

Çizelge 6.1.10.4. incelendiğinde, lisans üstü eğitim mezunlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olarak olumlu, lisans mezunlarının ise olumsuz görüşe sahip oldukları, yüksek lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olarak daha olumlu görüşe sahip oldukları söylenebilir. Bu durum, yüksek lisans mezunlarının özelde hizmet içi eğitime ve genel olarak da eğitime daha olumlu bir yaklaşım içinde olmalarıyla açıklanabilir.

Çizelge 6.1.10.5.'te katılan hizmet içi eğitim etkinliği sayısına göre uygulanan scheffe testi grup istatistikleri verilmiştir.

Çizelge 6.1.10.5.

**Hizmet İçi Eğitim Etkinliğine Katılma Sıklığına Göre Grup İstatistiği Sonuçları**

Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Sayısı	Frekansı	Ortalama
1-2 kez	16	114,12
3-5 kez	13	100,84
5'ten çok kez	12	116,91

**Varyans Homojenlik Testi Sonuçları**

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,607	2	38	,550

**ANOVA**

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	1913,690	2	956,845	1,416	,255
Grup İçi	25670,359	38	675,536		
<b>TOPLAM</b>	27584,049	40			

Çizelge 6.1.10.5. incelendiğinde, katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği sayısına göre tüm grupların hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olumsuz görüşe sahip oldukları, ancak 3-5 kez katılanların daha olumsuz görüşe sahip oldukları söylenebilir. Burada dikkati çeken nokta, hizmet içi eğitim etkinliklerine çok katılanların nispeten daha olumlu görüşlere sahip olmasıdır. Buradan hareketle, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin fazla hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmalarıyla mevcut koşulları daha fazla kabullendikleri ve daha olumlu görüşe sahip oldukları düşünülebilir.

## **BÖLÜM VII**

### **7.1. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

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

#### **7.2. Sonuç ve Tartışma**

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin günün gereksinimlerini karşılayabilecek biçimde geliştirilmesi, hizmet içi eğitim uygulamalarının sürekli değerlendirilmesi ve bu değerlendirme sonuçlarına göre düzeltilip geliştirilmesiyle mümkün olabilir. Bu nedenle, hizmet içi eğitim etkinliklerinden yararlananlar içerisinde önemli bir yere sahip olan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin, öğretmenler içinde etkinliklerle ilgili görüşlerinin alınması ve bu görüşlerden hareketle uygulamada görülen eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesi, olumlu yönlerin ise geliştirilmesi önemlidir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın, rehber öğretmenlere (psikolojik danışmanlara) yönelik olarak düzenlediği hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerinin belirlenmesi ve bunlara göre öneriler geliştirmeyi amaçlayan bu araştırma sonuçlarının, başta Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı olmak üzere, hizmet içi eğitim konusunda uygulama, değerlendirme, araştırma ve geliştirme çalışmaları yapan kişi, kurum ve kuruluşlara yarar sağlayacağı beklenmektedir.

Araştırmanın sonuçları iki bölüm halinde sunulmuştur. Birinci bölümde örneklem grubuna ilişkin sonuçlara, ikinci bölümde ise hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili görüşlere ilişkin sonuçlara yer verilmiştir.



### 7.2.1. Örneklem Grubuna İlişkin Sonuçlar

a) Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Erkeklerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma oranı, kadınlara göre daha azdır.

b) Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin; yaş itibarıyla, 2/3'ünü 21-30 yaş grubu oluşturmakta ve bu grup ilk sırayı almakta, ikinci sırayı 31-40 yaş grubu, üçüncü sırayı 41-50 yaş grubu ve 51 üzeri yaş grubu almaktadır.

c) Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin; meslekteki kıdemleri itibarıyla, 4/5'ini 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar oluşturmakta ve bu grup ilk sırada yer almakta, ikinci sırayı 11-20 yıl kıdeme sahip olanlar almaktadır. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan psikolojik danışman ve rehber öğretmen örneklem grubu içinde yer almamaktadır.

d) Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin; eğitim düzeyleri itibarıyla, yaklaşık 9/10'unu lisans mezunları oluşturmakta ve bu grup ilk sırada yer almakta, ikinci sırayı yüksek lisans mezunları almaktadır.

e) Araştırmaya katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin; hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sıklığı itibarıyla çoğunluğunu 1-2 kez katılanlar oluşturmakta, ikinci ve üçüncü sırada yer alan 3-5 kez ve 5'ten fazla kez katılan iki grubun büyüklüğü hemen hemen birbirine eşittir.

### **7.2.2. Hizmet İçi Eğitim Etkinliğinin Uygulanmasıyla İlgili Görüşlere İlişkin Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasıyla ilgili görüşlere ilişkin sonuçlar, araştırmanın amaçlarına uygun olarak iki ana bölüm ve bunların alt bölümleri şeklinde belirtilmiştir. Birinci ana bölümde; hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresi, kapsamı, yöntem ve teknikleri, uygulayıcılarının yeterlikleri, uygulandığı ortam ve uygulamaya katkısıyla ilgili sonuçlara yer verilmiştir. İkinci ana bölümde ise, kişisel özellikler (cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve hizmet içi eğitime katılma sıklığı) ile birinci bölümde belirtilen sonuçlar arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

### **7.2.3. Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Uygulanmasıyla İlgili Görüşlere İlişkin Sonuçlar**

#### **a) Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Süresiyle İlgili Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim yılı çalışma takvimi açısından genelde uygun zamanda düzenlenmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, psikolojik danışman ve rehber öğretmenler için uygun zamanda düzenlenmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri için ayrılan süre yeterli değildir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenleneceği tarih belirlenmeden önce psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşü alınmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin düzenleneceği tarih, çok seçenekli olarak belirlenmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri uygulandıktan sonra süresinin uygunluğuyla ilgili olarak psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresiyle ilgili olarak psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri olumsuzdur ve süre genelde yetersizdir.

Elde edilen bulgular Durmuş'un (2003) te yapmış olduğu "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşleri isimli tezi ile paralellik arz etmektedir.

### **b) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Kapsamıyla İlgili Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamının belirlenmesinden önce ihtiyaç analizi yapılmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamı ihtiyaçları karşılamada yeterli değildir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri uygulama planı, kursun başlangıcında psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere açıklanmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinlikleri kapsamındaki çalışmalar süresi içinde bitirilmektedir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri kapsamı içinde, mesleki konular yanında, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin bireysel gelişimlerine yardımcı olabilecek konulara yer verilmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasından sonra, kapsamının değerlendirilmesi amacıyla psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kapsamıyla ilgili görüşleri genelde olumsuzdur.

Kapsam ile ilgili çıkan sonuçlar Durmuş'un (2003) teki çalışmasında kararsız tutum sergilemelemişler, bu çalışmada ise psikolojik danışman ve rehber öğretmenler olumsuz görüş belirtmişlerdir. Yağcı (1992) tarafından yapılan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Hizmet içi Eğitim Etkinlikleri" konulu araştırmada, on bakanlık ve beş kamu bankasındaki hizmet içi eğitim etkinlikleri incelenerek değerlendirilmiş; bazı hizmet içi eğitim etkinliklerinin ihtiyaç saptanmadan yapıldığı, hizmet içi eğitim planının yapıldığı, ancak içeriğinin yetersiz olduğu, eğitim programlarının yeterince değerlendirilmediği, yeterli bütçenin ayrılmadığı, etkinliklerin personeli geliştirme ve verimliliği artırmada yararlı olduğu, hizmet içi eğitim birimlerinde çalışanların tamamına yakınının ilgisiz bir alanda eğitim gördüğü belirlenmiştir.

### **c) Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Yöntem ve Teknikleriyle İlgili Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında derslere / konulara uygun yöntem ve teknikler kullanılmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında birden çok yöntem ve teknik kullanılmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan öğretim materyallerinin yeterli değildir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve teknikler öğretimde etkili olmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve tekniklerin etkililiğinin değerlendirilmesi amacıyla psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır.

Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılan yöntem ve tekniklerle ilgili görüşleri orta düzeydedir. Başka bir deyişle psikolojik danışman ve rehber öğretmenler, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve tekniklerle ilgili ne olumlu, ne de olumsuz bir görüşe sahip olup, kararsızlıklarını belirtmişlerdir.

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin yöntem ve teknikleriyle ilgili sonuçlar Ataklı (1987) tarafından yapılan “İlkokullardaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi” konulu araştırmada, eğitim için seçilen ortam ve yöntemlerin yetersiz, denetçilerin de istenilen nitelikte olmadığı ve konuyla ilgili kaynak kişilerin yeterince sağlanamadığı sonucunu bulmuştur.

### **d) Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerini Uygulayanların Yeterlikleriyle İlgili Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında kullanılan öğretici personel sayısını yeterli değildir. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında öğretici personel, konuyla/dersle ilgili alandan gelmektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında öğretici personel uygun yöntem ve teknikleri etkin olarak

kullanmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında öğretici personel, eğitim araçlarını doğru ve etkili olarak kullanmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında öğretici personel, eğitim için ayrılan süreyi etkin ve verimli olarak kullanmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personelin kursiyerlerle iletişimi yeterli ve etkili olmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personelin istekliliği yüksektir. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personel, kursiyerleri derse/konuya motive etmede yeterli olamamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasından sonra, öğretici personelin değerlendirilmesi amacıyla psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulayıcılarının yeterlikleri bakımından psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri orta düzeydedir. Başka bir deyişle psikolojik danışman ve rehber öğretmenler, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında görevli uygulayıcıların yeterlikleri konusunda kararsız olup, ne olumlu, ne de olumsuz görüşe sahiptirler.

Şahin (1996) tarafından yapılan “MEB Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar” konulu araştırmada, 1992 yılında hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan ilköğretim kurumlarında görevli öğretmen, yönetici ve müfettişlerin görüşlerine başvurulmuştur. Eğiticilerin yeterlikleriyle ilgili yetersizlikler belirlenmiş ve çözüm önerileri getirilmiştir.

#### **e) Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Uygulandığı Ortamla İlgili Sonuçlar**

Hizmetiçi eğitim etkinliğinin düzenlendiği ortamın fiziksel koşulları yeterli olmaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliği için seçilen yerin ulaşımı kolay olmamaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliği için seçilen yerin barınma/beslenme/dinlenme olanakları yeterli bulunmamaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamın temizlik ve

düzeni ihtiyaca cevap verebilecek düzeyde bulunmaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamdaki eğitim araçları yeterli bulunmamaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamdaki araştırma olanakları yeterli bulunmamaktadır. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamın değerlendirilmesi amacıyla psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmamaktadır.

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamlarla ilgili psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri alt düzeydedir ve ortam özellikleri yetersizdir.

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin uygulandığı ortamlarla ilgili sonuçlar Durmuş'un (2003) teki çalışması ile paralellik arz etmekte ve Ataklı (1987) tarafından yapılan "İlkokullardaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmada da eğitim için seçilen ortam ve yöntemlerin yetersiz olduğu saptanmıştır.

#### **f) Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Uygulamaya Katkısıyla İlgili Sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliğinde öğretilenler psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin kişisel yönden gelişmelerine yardımcı olmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinde öğretilenler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yardımcı olmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliğinde kazanılan bilgi ve beceriler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenler tarafından hala kullanılmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasından sonra başarı düzeylerini gösteren belgeler verilmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sonucunda verilen belgeler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin yeni bir göreve atanmasında / terfisinde / ödüllendirilmesinde etkili olmamaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde edinilen bilgi ve beceriler, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitime bakışlarını olumlu yönde etkilememektedir. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler, gelecekte düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmak istemektedirler.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısıyla ilgili olarak psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşleri genelde olumsuzdur. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya katkısı düşük olmaktadır.

Buluç (1997) tarafından yapılan “MEB’ de İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi” konulu araştırmada da Milli Eğitim Bakanlığı’nda insan kaynaklarının geliştirilmesi sürecinde, planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarına ilişkin olarak yönetici, uzman ve akademisyenlerin görüşleri survey tipi bir çalışmayla belirlenmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; planlama boyutuna ilişkin olarak politika, mevzuat, finansman, planlama ve personelin bu boyutlara katılımıyla ilgili konularda sorunlar olduğu, uygulama boyutuna ilişkin olarak; araç-gereç, insan kaynaklarına uygulanan ödeme politikaları ve geliştirme programlarının bilimsel ölçütlere göre hazırlanıp uygulanmasında eksiklikler olduğu, değerlendirme boyutuna ilişkin olarak da programların değerlendirilmesinde kullanılan ölçütler, değerlendirme sonuçlarının yeni düzenlenecek faaliyetlerde kullanılması ve örgüt modelinin geliştirme faaliyetlerine uygunluğu gibi konularda eksikliklerinin olduğu belirlenmiştir.

#### **7.2.4. Hizmet içi Eğitimle İlgili Kişisel Özelliklere Göre Sonuçlar**

##### **a)Yaş özelliğine göre sonuçlar**

Yaş özelliğine göre, 31-40 yaş grubu, 21-30 yaş grubuna göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasıyla ilgili olarak daha olumlu görüşlere sahiptir. Yani, yaş özelliği, psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerini etkileyen bir faktördür.

##### **b)Kıdem özelliğine göre sonuçlar**

Kıdem özelliğine göre, 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar, 11-20 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha olumsuz görüş belirtmişlerdir. Yani, kıdem, psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerini etkileyen bir faktördür.

**c)Bitirilen okul düzeyi özelliğine göre sonuçlar**

Bitirilen okul düzeyine göre, lisans üstü eğitim mezunları, lisans mezunlarına göre daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Yani, eğitim düzeyi psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerini etkileyen bir faktördür.

**d)Hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sayısına göre sonuçlar**

Hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sayısına göre, hizmet içi eğitim etkinliklerine daha çok katılan grup olan 5'ten çok kez katılanlar diğer gruplara göre daha olumlu görüş belirtmişlerdir. Başka bir deyişle, hizmet içi eğitim etkinliğine katılma sıklığı psikolojik danışman ve rehber öğretmen görüşlerini etkileyen bir faktördür.

**e)Cinsiyet özelliğine göre sonuçlar**

Cinsiyet özelliğine göre, hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasıyla ilgili olarak belirtilen görüşlerde farklılık yoktur. Başka bir deyişle, cinsiyetin hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili görüşlere bir etkisi yoktur.

**7.3. Öneriler**

Belirtilen sonuçlar ışığında, hizmet içi eğitimle ilgilenenlere şu önerilerde bulunulabilir:

1. Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanırken, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin de görüşü alınmalı ve olabildiğince farklı tarihlerde etkinlikler düzenlenerek psikolojik danışman ve rehber öğretmenlere seçme şansı verilmelidir.
2. Hizmet içi eğitim etkinlikleri için yeterli süre ayrılmalıdır.



3. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin her aşamasından sonra değerlendirme amacıyla etkinliğe katılan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görüşleri alınmalı ve bunlardan yararlanılarak gerekli düzeltme ve geliştirmeler sağlanmalıdır.
4. Hizmet içi eğitim etkinliğinin kapsamı belirlenmeden önce ihtiyaç analizi etkili olarak yapılmalı, etkinliğe katılanların ihtiyaçlarına uygun konulara yer verilmelidir.
5. Hizmet içi eğitim etkinlikleri kapsamı içinde mesleki programlar yanında, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin kişisel gelişimlerine yardımcı olabilecek programlara da yer verilmelidir.
6. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulanmasında derslere/konulara uygun yöntem ve tekniklerle, araç ve gereçler olabildiğince zengin bir şekilde kullanılmalıdır.
7. Hizmet içi eğitimde görev alacak personel derslerle/konulara psikolojik danışman ve rehber öğretmen motivasyonunu sağlamada daha etkili yöntemler seçmelidir.
8. Hizmet içi eğitim etkinlikleri için fiziksel koşulları, ulaşımı, barınma beslenme dinlenme araştırma olanakları, temizlik ve düzeni yeterli ve ihtiyaca uygun olarak düzenlenmiş ortamlar belirlenmelidir.
9. Hizmet içi eğitim sonucunda verilen belgelerde başarı düzeyi belirtilmeli, bu belgeler psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin atanması, terfisi ve ödüllendirilmesinde daha etkin bir biçimde ölçüt olarak kullanılmalı, psikolojik danışman ve rehber öğretmenler de bu konuda bilgilendirilmelidir.
10. Hizmet içi eğitim etkinliğinden edinilen bilgi ve becerileri daha etkin kullanmayı sağlayacak olanaklar sağlanmalıdır.
11. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, sayıca artırılmalı, olabildiğince tüm psikolojik danışman ve rehber öğretmenleri kapsamlı ve sürekli olmalıdır.

## KAYNAKLAR

- AÇIKALIN, Aytaç. (1999). **İnsan Kaynağının Geliştirilmesi**. Ankara:Pegem Yayıncılık, 1.Basım.
- AÇIKEL, Ömer. (1985). **Hizmet içi Eğitim ve MEB'deki Uygulaması**. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- AKKUTAY, Ülker. (1996). **MEB'de Yabancı Uzman Raporları (Atatürk Dönemi)**. Ankara: Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı Yayını.
- AKSOY, Şinasi. (1984). *Verimlilik ve Hizmet içi Eğitim*. **Amme İdaresi Dergisi**. Ankara: Sevinç Matbaası.
- AKYÜZ, Yahya. (1985). **Türk Eğitim Tarihi (Başlangıçtan 1985'e)**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 149.
- ATAKLI, Aylanur. (1987). **İlkokullardaki Hizmet içi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.(Yayımlanmamış Yüksek Lis. Tezi).
- AYDIN, Mustafa. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. Ankara:Pegem Yayıncılık.3.Basım.
- BALCI, Ali. (1998). **Sosyal Bilimlerde Araştırma**. Ankara:Ankara Üniv.Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.
- BAŞAR, Hüseyin. (1995). **Eğitim Denetçisi**. Ankara:Pegem Yayıncılık, 3.Basım.
- BAŞARAN, İ.Ethem. (1966). **Hizmet içi Eğitim Araştırması**. Ankara: Eğitim Birimi Müdürlüğü Yayınları.
- ..... (1982). **Örgütsel Davranışın Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayın No:111.
- ..... (1984). **Yönetime Giriş**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayın No:135.
- ..... (1985). **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No: 129.

- BAŞDOĞAN, Hüseyin. (1979). **Matematik ve Fen Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim Sorunları**. Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- BAYMUR, Feriha. (1971). **Okullarımızda Önemli Bir Sorun: Rehberlik**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- BULUÇ, Bekir. (1997). **MEB’da İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**. Ankara:Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- CANMAN, Doğan. (1979). **Türk Kamu Kesiminde Hizmet içi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- ÇELİK, Vehbi. (1997). **Okul Kültürü ve Yönetimi**. Ankara:Pegem Yayıncılık, 1.Baskı.
- DEVLET PLANLAMA TEŞKİLATI. (1963). **Kalkınma Planı: Birinci Beş Yıl. 1963-1967**. Ankara: DPT Yayını.
- ..... (1967). **Kalkınma Planı: İkinci Beş Yıl. 1968-1972**. Ankara: DPT Yayını.
- ..... (1973). **Yeni Strateji ve Kalkınma Planı. Üçüncü Beş Yıl. 1973-1977**. Ankara: DPT Yayını No: 1272.
- ..... (1979). **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı. 1979-1983**. Ankara: DPT Yayını No: 1664.
- ..... (1985). **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 1985-1989**. Ankara: DPT Yayını No: 1974.
- ..... (1989). **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı. 1990-1994**. Ankara: DPT Yayını No: 2174.
- ..... (1995). **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 1996-2000**. Ankara: DPT Yayını.
- ..... (2000). **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı. 2001-2005**. Ankara: DPT Yayını.
- DURMUŞ, Emrah. (2003). **Sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin öğretmen görüşleri**. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

- DRUCKER, P.F. (1993). **Kapitalist Ötesi Toplum** (Çev.Belkıs ÇORAKLI).İstanbul:İnkılap Kitabevi.
- ERÇETİN, Ş. Şule. (1991). **Hizmet içi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet içi Eğitime İlişkin Tutumları**. Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- ERGUN, Turgay. (1988). **Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- FER, Muslih. (1967). *Merkezi İdarede Hizmet içi Eğitim*. **Kamu Personelinin Eğitimi Konferansı**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayını.
- GAYLE, Margaret. (1990). *To Word The 21 st. Centur. Adult Learning I*, 4: 13.
- GÜLİRMAK, Hürrem Güneş. (1996). **İlköğretim Okulu Müdürlerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Uygulamasının Değerlendirilmesi**. Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- HARRIS, Ben ve W.BESSENT. (1969). **In Service Education: A Guide to Better Practice**. Englewood Cliffs N.J. Prentice Hall. Inc.
- HATUNOĞLU, Aşkim. (2004). **Eğitimde Rehberlik**. Erzurum: Ekev Yayınevi. 1. Basım.
- ILES, P. and A.RANDHIR. (1989). *From Raciem Awerenass Training to Strategic: Human Resource Menagement in Implementing Equal Opportunity*. **Personnel Rewiew**. XVIII 4: 29.
- KAFESOĞLU, İbrahim. (1980). **Kutadgu Bilig ve Kültür Tarihimizdeki Yeri**. İstanbul: Kültür Bakanlığı Yayını.
- KALKANDELEN, Hayrettin. (1979). **Hizmet içi Eğitim El Kitabı**. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık Sanayii.
- KARAGÖZOĞLU, Galip. (1979). **İlköğretimde Teftiş Uygulamaları**. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayını.
- ..... (1987). *Yüksek Öğretime Geçişte Öğretmenlik Mesleğine Yönelme*. **Öğretmen Yetiştiren Yüksek Öğretim Kurumlarının Dünü, Bugünü, Geleceği Sempozyumu**. Ankara:Bildiri Özetleri.

- KARASAR, Niyazi. (1995). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: 3A Yayıncılık, 7.Basım.
- KEPÇEOĞLU, Muharrem (1996). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Özdemir Ofset Basın Yay. San. Tic. Ltd. Şti. 10. Basım.
- KUZGUN, Yıldız. (1992). **İlköğretimde Rehberlik**. Ankara: Hacettepe Yayınları.
- MAARİF VEKİLLİĞİ. (1991a). **Birinci Maarif Şûrası**. 17-29 Temmuz 1939. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991b). **İkinci Maarif Şûrası**. 15-21 Şubat 1943. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- MEB. (1988). **Hizmet içi Eğitim Kuruluş, Geliştirme, Faaliyetler.(1960-1987)**. Ankara:MEB Yayını.
- ..... (1990). **XIII. Milli Eğitim Şûrası**. 15-19 Ocak 1990. Ankara: MEB Yayını.
- ..... (1991a). **Üçüncü Milli Eğitim Şûrası**. 2-10 Aralık 1946. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991b). **Yedinci Milli Eğitim Şûrası**. 5-15 Şubat 1962. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991c). **Sekizinci Milli Eğitim Şûrası**. 28 Eylül-3 Ekim 1970. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991d). **Dokuzuncu Milli Eğitim Şûrası**. 24 Haziran-4 Temmuz 1974. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991e). **Onuncu Milli Eğitim Şûrası**. 23-26 Haziran 1981. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1991f). **On birinci Milli Eğitim Şûrası**. 8-11 Haziran 1982. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (1992). **Tebliğler Dergisi**. Tarih: 24.10.1992; Sayı: 2417.
- ..... (1993). **XIV. Milli Eğitim Şûrası**. 27-28 Eylül 1993. İstanbul: MEB Yayını.
- ..... (1995). **Tebliğler Dergisi**. Tarih: 30.01.1995; Sayı: 2423.
- ..... (1995). **Proje Hazırlama Tekniği**. Ankara:Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı Yayını.

- ..... (1996). **XV. Milli Eğitim Şûrası**. 13-17 Mayıs 1996. İstanbul: MEB Basımevi.
- ..... (1998). **XVI. Milli Eğitim Şûrası Ön Komisyon Raporları**. Ankara: MEB Basımevi.
- ..... (1999). **XVI. Milli Eğitim Şûrası: Raporlar, Görüşmeler, Kararlar**. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- ..... (2000). **Milli Eğitimle İlgili Kanunlar**. İstanbul: MEB Yayınları.
- ..... (2001). **Milli Eğitim Sayısal Veriler 2001**. Ankara:APK Yayını.
- ..... (2006a). **Hizmet içi Eğitim Planı 2006**. Ankara: MEB Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı Yayını.
- ..... (2006b). **2006 Yılı Hizmet içi Eğitim Planı**. İstanbul: MEB İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü Yayını.
- MEGSB. (1989). **On ikinci Milli Eğitim Şûrası**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- ÖZTÜRK, Cemil. (1996). **Atatürk Devri Öğretmen Yetiştirme Politikası**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- ÖZYÜREK, Leyla. (1981). **Öğretmenlere Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Etkinliği**. Ankara:Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No:102.
- RESMÎ GAZETE Tarih: 24 Haziran 1973, Sayı: 14574.
- ..... Tarih:10 Ocak 1974, Sayı: 14764.
- ..... Tarih: 1 Şubat 1974, Sayı: 14786.
- ..... Tarih: 17 Mayıs 1976, Sayı: 15590.
- ..... Tarih: 07 Haziran 1976, Sayı: 15609.
- ..... Tarih: 14 Kasım 1977, Sayı: 16113.
- ..... Tarih: 22 Aralık 1980, Sayı: 17198.
- ..... Tarih: 27 Haziran 1983, Sayı: 18090.
- ..... Tarih: 12 Ağustos 1985, Sayı: 18840.
- ..... Tarih: 12 Mayıs 1992, Sayı: 21226.
- ..... Tarih: 17 Nisan 2001, Sayı: 24376.
- SERGIOVANNI, Thomas ve F.CARVER. (1973). **The New School Executive; A Theory of Administration**. New York: Dood, Mead and Company.

- SÖNMEZ, Emine. (1986). **İlköğretimde Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitim Etkinlikleri**. Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ŞAHİN, Mehmet. (1996). **MEB Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar**. Ankara:Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- ..... (1999). *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler*. **Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi**, (18), 221-227. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- ŞENATALAR, Ferhat. (1978). **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitabevi.
- TAN, Hasan. (1992). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. MEB Öğretmen kitapları dizisi, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- TANYELİ, Halit. (1970). **Personel Eğitimi**. Ankara: Şenyuva Matbaası.
- TAYMAZ, Haydar. (1981). *Hizmet içi Eğitim, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara:Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını No:94.
- TOFFLER, Alvin. (1974). **Şok: Gelecek Korkusu**. İstanbul: Altın Kitaplar.
- TORTOP, Nuri. (1987). **Kamu Yönetimi**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- TUTUM, Cahit. (1979). **Personel Yönetimi**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- TÜRK DİL KURUMU. (1974). **Türkçe Sözlük**. İstanbul: T.D.K Basımevi.
- VARIŞ, Fatma. (1988). **Eğitim Bilimine Giriş**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:159.
- YAĞCI, Esed. (1992). **Türkiye'deki Kamu Kurum ve Kuruluşlarındaki Hizmet içi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi**. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- YEŞİLYAPRAK, Binnur. (2005). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**. Ankara: Nobel Yayınevi No:577.

## **EKLER**

### **1. Tutum Ölçeği**



Değerli Öğretmenim,

“Milli Eğitim Bakanlığı’nca Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine ait öğretmen görüşleri”nin belirlenmesi amacıyla yapılmakta olan araştırmada sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmuştur. Bu araştırmayla belirlenen görüşler ışığında hizmet içi eğitim etkinliklerinin aksayan yönleri belirlenerek, çözüm önerileri getirilmeye çalışılacaktır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. Burada sizin için uygun seçeneği işaretleyiniz. İkinci bölümdeyse hizmet içi eğitim etkinliklerinin; süresi, kapsamı, yöntem ve teknikleri, uygulayıcılarının yeterlikleri, uygulandığı ortam, uygulamaya katkılarıyla ilgili görüşler yer almaktadır. Belirtilen görüşlere katılım düzeyinizi “tamamen katılıyorum”(5), “çoğunlukla katılıyorum”(4), “katılıyorum”(3), “katılmıyorum”(2), “hiç katılmıyorum”(1) seçeneklerini kullanarak belirtiniz.

Ankete adınızı yazmayınız. Anketi samimiyetle cevaplayacağınızı ümit eder, katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

ADRES:

Yeşilköy 50. Yıl Lisesi  
Bakırköy/İSTANBUL

ARAŞTIRMACI

Ercan SEZER

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

## I.BÖLÜM

### KİŞİSEL BİLGİLER

Aşağıdaki konularda durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz.

1.Cinsiyetiniz:

a. Erkek ( )                      b. Kadın ( )

2.Yaşınız:

a. 21-30 ( )      b. 31-40 ( )      c. 41-50 ( )      d. 51 ve üzeri ( )

3.Kıdeminiz:

a. 1-10 YIL ( )                      b. 11-20 YIL ( )                      c. 21 VE ÜZERİ YIL ( )

4.Bitirdiğiniz okul:

a. Lisans ( )      b. Lisansüstü ( )

5.Hizmet içi eğitim etkinliğine kaç kez katıldınız?

a. 1-2 ( )                      b. 3-5 ( )                      c. 5’ten fazla ( )

## II.BÖLÜM

### ANKET SORULARI

Aşağıda M.E.B’ca Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleriyle ilgili görüşler yer almaktadır. Bunlara katılma düzeyinizi; “Tamamen katılıyorum”(5), “Çoğunlukla katılıyorum”(4), “Katılıyorum”(3), “Katılmıyorum”(2), “Hiç katılmıyorum”(1) seçeneklerini kullanarak belirtiniz.

#### A. SÜRE AÇISINDAN:

	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. Hizmet içi eğitim etkinliği eğitim yılı çalışma takvimi açısından uygun zamanda düzenlenmiştir.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Hizmet içi eğitim etkinliği benim için uygun zamanda düzenlenmiştir.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Hizmet içi eğitim etkinliği için ayrılan süre yeterli olmuştur.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Hizmet içi eğitim etkinliğinin düzenleneceği tarih belirlenmeden önce görüşümüz alınmıştır.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Hizmet içi eğitim etkinliğinin düzenleneceği tarih çok seçenekli olarak belirlenmiştir.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Hizmet içi eğitim etkinliği uygulandıktan sonra süresinin uygunluğuyla ilgili olarak görüşümüz alınmıştır.	( )	( )	( )	( )	( )

**B. KAPSAM AÇISINDAN:**

7. Hizmet içi eğitim etkinliğinin kapsamı belirlenmeden önce ihtiyaç analizi yapılmıştır. (5) (4) (3) (2) (1)  
( ) ( ) ( ) ( ) ( )
8. Hizmet içi eğitim etkinliğinin kapsamı ihtiyacımızı karşılamada yeterli olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
9. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulama planı kursun başlangıcında tarafımıza açıklanmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
10. Hizmet içi eğitim etkinliğinin kapsamındaki çalışmalar süresi içinde bitirilmiştir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
11. Hizmet içi eğitim etkinliği kapsamı içinde, mesleki konular yanında bireysel gelişimimize yardımcı olabilecek konulara da yer verilmiştir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
12. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasından sonra kapsamının değerlendirilmesi amacıyla görüşümüz alınmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**C. YÖNTEM VE TEKNİKLER AÇISINDAN:**

13. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, derslere / konulara uygun yöntem ve teknikler kullanılmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
14. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında birden çok yöntem ve teknik kullanılmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
15. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında kullanılan öğretim materyalleri yeterli olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
16. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve teknikler öğretimde etkili olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
17. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında kullanılan yöntem ve tekniklerin etkililiğinin değerlendirilmesi amacıyla görüşümüz alınmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**D. UYGULAYICILARIN YETERLİKLERİ AÇISINDAN:**

18. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında kullanılan öğretici personel sayısı yeterli olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
19. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında görevli personel konu/dersle ilgili alandan gelmektedir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
20. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personel, uygun yöntem ve teknikleri etkin olarak kullanmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
21. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personel, eğitim araçlarını doğru ve etkili olarak kullanmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
22. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personel, eğitim için ayrılan süreyi verimli ve etkin olarak kullanmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
23. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personelin kursiyerlerle iletişimi, yeterli ve etkilidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
24. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personelin istekliliği yüksektir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
25. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasında, öğretici personel, kursiyerleri derse/konuya motive etmede yeterli olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
26. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasından sonra öğretici personel, kendini değerlendirmek amacıyla görüşümüzü almıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**E. UYGULANDIĞI ORTAM AÇISINDAN:**

27. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamın fiziksel koşulları yeterlidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
28. Hizmet içi eğitim etkinliği için seçilen yerin ulaşımı kolaydır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
29. Hizmet içi eğitim etkinliği için seçilen yerin barınma/ beslenme /dinlenme olanakları yeterlidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
30. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamın temizlik ve düzeni ihtiyacı karşılamada yeterlidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
31. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamdaki eğitim araçları yeterlidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
32. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamdaki araştırma olanakları yeterlidir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
33. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulandığı ortamın değerlendirilmesi amacıyla görüşümüz alınmıştır. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

**F. UYGULAMAYA KATKISI AÇISINDAN:**

34. Hizmet içi eğitim etkinliğinde öğrendiklerim, kendimi kişisel yönden geliştirmeme yardımcı olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
35. Hizmet içi eğitim etkinliğinde öğrendiklerim, mesleki gelişimime yardımcı olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
36. Hizmet içi eğitim etkinliğinde edindiğim bilgileri/becerileri hala kullanmaktayım. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
37. Hizmet içi eğitim etkinliğinin uygulanmasından sonra başarı derecemizi gösteren belge verilmiştir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
38. Hizmet içi eğitim etkinliğine katılmam nedeniyle aldığım başarı belgesi yeni bir göreve atanmamda/görevde yükselmemde/ödüllendirilmemde etkili olmuştur. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
39. Hizmet içi eğitim etkinliğinde edindiğim bilgi ve beceriler, hizmet içi eğitime bakışımı olumlu yönde etkilemiştir. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
40. Bundan sonra düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerine de katılmak isterim. ( ) ( ) ( ) ( ) ( )