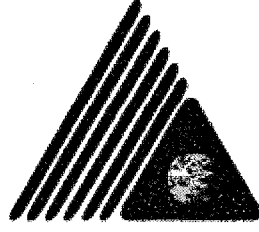


171379



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

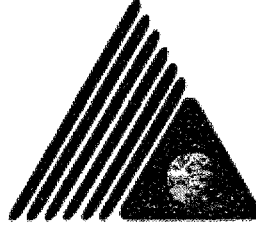
**ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREVLİ ATÖLYE VE LABORATUVAR
ÖĞRETMENLERİNİN HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI**

Cumhur YILDIZ

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Füsun AKDAĞ**

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

İstanbul - 2006



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREVLİ ATÖLYE VE LABORATUVAR
ÖĞRETMENLERİNİN HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI**

Cumhur YILDIZ

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

İstanbul - 2006

Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar
Öğretmenlerinin Hizmetçi Eğitim İhtiyacının Saptanması

Cumhur YILDIZ

ONAY

Jüri:

Yrd. Doç. Dr. Füsun AKDAĞ
(Tez Danışmanı)

F Akdağ

Prof. Dr. Asuman TÜRKEL

Asuman Türk

Prof. Dr. Hülya BAYKAL

Hülya Baykal

Yüksel Lisans Tez Kurulu Tarafından Onay Tarihi...../...../2006

29 / 05 / 2006

TUTANAK

..... Cumhur YILDIZ, 29/05/2006 tarihinde
..... Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atâye ve Laboratuvar
Öğretmenlerinin Hizmetçi Eğitim İhtiyacını başlıklı tezini savunmuş ve başarılı
olduğu oy birliği ile kabul edilmiştir. Saptanması

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Füsun AKDAĞ



Üye

Prof. Dr. Asuman TÜRKEL



Üye

Prof. Dr. Hülya BAYKAL



İÇİNDEKİLER

SİMGELER LİSTESİ	VIII
KISALTMALAR LİSTESİ	IX
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	X
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
ÖNSÖZ.....	XIII
ABSTRACT.....	XIV
ÖZET.....	XV

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Durumu	3
1.2 Problem Cümlesi	5
1.3 Alt Problemler	5
1.4 Sayıtlar	6
1.5 Araştırmanın Önemi.....	6
1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.7 Tanımlar	8

BÖLÜM 2

2. İLGİLİ KAYNAKLAR.....	9
2.1 Öğretmenlik Mesleği.....	9
2.1.1 Öğretmenin Nitelikleri.....	10
2.1.2 Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim	11
2.1.3 Öğretmen Yetiştirme Modelleri.....	11
2.1.3.1 Türkiye’de öğretmen yetiştirme sistemine ilişkin bilgiler.....	12
2.1.3.2 Mesleki ve teknik eğitime öğretmen yetiştirme.....	13
2.2 Mesleki ve Teknik Eğitim	16
2.2.1 Mesleki ve Teknik Eğitimin Tanımı, Hedefleri	16
2.2.2 Mesleki ve Teknik Eğitime Olan İhtiyaç	17
2.2.3 Mesleki ve teknik eğitimi etkileyen faktörler.....	19

2.2.4	Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim	20
2.2.4.1	Erkek teknik öğretim kurumlar	23
2.2.4.2	Endüstri meslek liseleri	23
2.6.	Hizmetiçi Eğitim.....	26
2.6.1	Eğitim sistemi	26
2.6.2	Hizmetiçi eğitimde temel kavramlar	27
2.3.2.1	Eğitim kavramı	27
2.3.2.2	Hizmetiçi eğitim kavramı	28
2.3.2.2.1	Hizmet öncesi eğitim	28
2.3.2.2.2	Hizmetiçi eğitim	28
2.6.3	Hizmetiçi eğitimin hedefleri ve ilkeleri	30
2.6.3.1	Hedefler	31
2.6.2.2	İlkeler	32
2.6.4	Hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan nedenler	33
2.6.4.1	Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu	34
2.6.4.2	Kamu kesiminde "kariyer" düşüncesinin giderek kökleşmesi	34
2.6.4.3	Hizmette gelişme ve değişmelere ayak uydurma zorunluluğu.....	34
2.6.4.4	Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmet içinde kazanılabilmesi gerçeği.....	34
2.6.4.5	Öğrenme ve kendini geliştirme isteği	35
2.6.4.6	Hizmetiçi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi.....	35
2.6.5	Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve hizmetiçinde yetiştirilmelerine duyulan ihtiyaç	36
2.6.6	Hizmetiçi eğitimin amaçları	45
2.6.7	Hizmetiçi Eğitimin Faydaları	47
2.6.8	Okullarda hizmetiçi eğitim ve önemi	51
2.6.9	Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması	53
2.6.10	Hizmetiçi eğitim ve üniversiteler	54
2.6.11	Ülkemizde Hizmetiçi Eğitimin Yürütülmesi	55
2.6.11.1	Kuramsal düzeyde eğitim	57
2.6.11.2	Kurumlararası düzeyde eğitim	57

BÖLÜM 3

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	59
3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	59
3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	60

BÖLÜM 4

4. YÖNTEM	62
4.1 Araştırmanın Modeli	62
4.2 Evren ve Örneklem	62
4.3 Veri Toplama Aracının Hazırlanması	63
4.4 Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları	63
4.5 Veri Analizi	66
4.6 Anket Uygulama ve Veri Toplama Aşamaları	67

BÖLÜM 5

5. BULGULAR VE YORUM	68
5.1 Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerin İlişkin Bulgular	68
5.1.1 Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı	68
5.1.2 Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresine göre dağılımı	68
5.1.3 Öğretmenlerin okuldaki görevlerine göre dağılımı	69
5.1.4 Öğretmenlerin okuldaki görevler ile görev süreleri arasındaki ilişki	70
5.1.5 Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı	70
5.1.6 Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmadığına göre dağılımı.....	72
5.1.7 Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programının içeriğine göre dağılımı.....	72
5.1.8 Hizmetiçi eğitimin temel amacına yönelik öğretmenlerin görüşleri.....	73
5.1.9 Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu hizmetiçi eğitim faaliyetinin verilme şekli	74
5.2 Öğrenciyi Tanıma Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum	74
5.3 Kişisel ve Mesleki Gelişim İle İlgili HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum	76
5.3.1 Hizmet süresi ile almak istenilen hizmet içi eğitim arasında ilişki	78
5.4 Öğrenme ve Öğretme Süreçleri İle İlgili HİE İhtiyacına	

İlişkin Bulgular ve Yorum	79
5.5. Bilgi Teknolojisi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	80
5.5.1 Bilgisayar üzerine eğitim alma isteği ile branş arasındaki ilişki.....	81
5.6. Özel Alan Öğretimi Program Bilgisi Ve Uygulama Becerisi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	82
5.7. Sınıf Yönetimi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	83
5.7.1. Sınıf yönetimi ile tecrübe arasındaki ilişki.....	84
5.8. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme Ve Değerlendirme Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	85
5.9. Tüm Alanlardaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	86

BÖLÜM 6

6. SONUÇ ve ÖNERİLER	88
6.1 Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar ve Tartışma.....	88
6.2 Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Sonuçlar ve Tartışma	89
6.3 Öneriler	92
6.3.1. Uygulayıcılar için öneriler.....	92
6.3.2. Araştırmacılar için öneriler.....	95
EKLER	96
KAYNAKLAR	99
ÖZGEÇMİŞ	105

SİMGELER LİSTESİ

f	: Frekans
p	: Anlamlılık Düzeyi
χ^2	: Ki-Kare değeri
sd	: Serbestlik derecesi
%	: Yüzde
F	: F testi (Varyans Analizi)
α	: Alfa (güvenirlilik analizi)
T^2	: Hotelling testi



KISALTMALAR LİSTESİ

vd.	: Ve diğeri
HİE	: Hizmetiçi Eğitim
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ETÖGM	: Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
vb.	: Ve benzeri
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
TODAİE	: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ÖĞRT.	: Öğretmen
D.E.	: Devam Ediyor

ÇİZELGELER LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Çizelge 2.1 Türk milli eğitimi içerisinde mesleki ve teknik eğitimin yeri ve yıllara göre değişimi. (MEB 2004–2005 sayısal verileri).....	21
Çizelge 2.2 Endüstriyel teknik öğretim okullarının okul, öğretmen ve öğrenci sayıları	23
Çizelge 2.3 2005 - 2006 öğretim yılı itibariyle ETÖGM'ne bağlı okulların okul, program, bölüm ve öğretmen sayıları	25
Çizelge 2.4 Öğretim süreci ile ilgili anket soruları	41
Çizelge 2.5 Hizmetiçi eğitim ihtiyacının belirlenmesine yönelik anket soruları.....	42
Çizelge 2.6 Ölçme ve değerlendirme ile ilgili anket soruları	43
Çizelge 2.7 Kişisel yeterlilikler ile ilgili anket soruları	43
Çizelge 2.8 Kişisel yeterlilikler ile ilgili anket soruları	43
Çizelge 2.9 İhtiyaç kategorileri.....	45
Çizelge 2.10 1999-2004 yılları arasında düzenlenen merkezi ve mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetleri istatistik bilgileri.....	56
Çizelge 4.1 Anket uygulanan okullar	62
Çizelge 4.2 Kaçan gözlem analizi	64
Çizelge 4.3 Güvenilirlik analizi	64
Çizelge 4.4 ANOVA (Varyans analizi).....	65
Çizelge 4.5 Faktör 1 için güvenilirlik analizi	65
Çizelge 4.6 Faktör 1 için alfa değerleri	66
Çizelge 5.1 Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı	68
Çizelge 5.2 Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresine göre dağılımı	69
Çizelge 5.3 Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresinin cinsiyete göre dağılımı ...	69
Çizelge 5.4 Öğretmenlerin okulda halen sürdürmekte olduğu göreve göre dağılımı	70
Çizelge 5.5 Öğretmenlerin okulda halen sürdürmekte olduğu görev ile görev sürelerine göre dağılımı	70

Çizelge 5.6	Öğretmenlerin buldukları pozisyonlar ile hizmet süreleri arasındaki ilişki (Ki-kare analizi).....	71
Çizelge 5.7	Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı	71
Çizelge 5.8	Öğretmenlerin branşları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki (Ki-kare analizi).....	72
Çizelge 5.9	Öğretmenlerin daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmadığına göre dağılımı	72
Çizelge 5.10	Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programının içeriğine göre dağılımı	73
Çizelge 5.11	HİE'in temel amacına yönelik öğretmen görüşlerinin dağılımı	73
Çizelge 5.12	Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu HİE faaliyetinin verilme şekline göre dağılımı	74
Çizelge 5.13	Öğrenciyi tanıma ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri	75
Çizelge 5.14	Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri ..	77
Çizelge 5.15	Hizmet süresi ile almak istenilen hizmet içi eğitim arasında ilişki (Ki-kare analizi).....	78
Çizelge 5.16	En çok alınmak istenen hizmet içi eğitim ile görev süresi arasındaki ilişki (Ki-kare analizi).....	78
Çizelge 5.17	Öğrenme ve Öğretme Süreçleri İle İlgili ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri	79
Çizelge 5.18	Bilgi teknolojisi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri	81
Çizelge 5.19	Bilgisayar üzerine eğitim alma isteği ile branş arasındaki ilişki (Ki-kare analizi).....	81
Çizelge 5.20	Özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri.....	82
Çizelge 5.21	Sınıf yönetimi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri	84
Çizelge 5.22	Sınıf yönetimi ile tecrübe arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)	84
Çizelge 5.23	Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 2.1.	Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrenci dağılımı	22
Şekil 5.1.	Öğrenciyi tanıma ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi	76
Şekil 5.2.	Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi	76
Şekil 5.3.	Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi	80
Şekil 5.4.	Bilgi teknolojisi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi	80
Şekil 5.5.	Özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi.....	83
Şekil 5.6.	Sınıf yönetimi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi	83
Şekil 5.7.	Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi.....	86
Şekil 5.8.	Tüm alanlardaki HİE ihtiyacı.....	86

ÖNSÖZ

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı zorunlu hale getirmiştir. Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri izleyebilmesi, içinde yaşadığı toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik dokusunda meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkün olabilir

Bu araştırmayla Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan Atölye ve Laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyacı saptanmaya çalışılmıştır.

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için kimin, ne zaman ve ne kadar ihtiyacı olduğu saptanmalıdır. Bu yapılmazsa tüm emekler, zaman ve para boşa harcanmış olur. Bu nedenle, hizmetiçi eğitim ihtiyacının düzenli aralıklarla saptanması ve hizmetiçi eğitime alınan personel için gerekli kayıtların tutulması bir zorunluluktur.

Bu araştırma, hizmetiçi eğitim ihtiyacını saptamada bir örnek oluştururken, aynı zamanda mevcut personelin hangi konularda ve ne düzeyde eğitime ihtiyaç duyduğunu da ortaya çıkarmaktadır.

Araştırma süresince, gerek anket sorularının belirlenmesinde, gerek araştırmalarımda her türlü kaynak, akademik bilgi ve desteği sağlayan danışmanım Yrd.Doç.Dr. Füsün AKDAĞ'a, desteklerinden dolayı Sultanahmet Anadolu Teknik Lisesi, Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi müdür yardımcıları İsmail ŞAHAN ve Zafer ÇETİN'e, verilerin toplanması aşamasında yardımlarını esirgemeyen tüm okul öğretmen ve idarecilerine ve benim bu günlere gelmemdeki katkılarından dolayı aileme, değerli eşim Gülay YILDIZ'a ve adını sayamadığım bir çok kişiye sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Cumhur YILDIZ

Nisan 2006

DETERMINING THE NECESSITY OF IN-SERVICE EDUCATION OF THE WORKSHOP AND LABORATORY TEACHERS WHO WORK AT TECHNICAL HIGH-SCHOOLS

ABSTRACT

In this research, it is aimed to determine the level of the necessity for in-service training of the workshop and laboratory teachers who work at technical high-schools.

Related research data is obtained from the technical high-schools those are located at the European part of İstanbul and stratified sampling method is used and applied in the research. 11 schools and 207 teachers have participated in the research.

In the research, five option multiple-choice questionnaire that is generated by the researcher is used as data gathering tool. The questionnaire form consists of two parts. 8 questions in the first part, aim to determine the demographical characteristics of the teachers; 38 questions in the second part, contain questions regarding the level of student-recognition of the Workshop and Laboratory teachers, personal and occupational development, learning and teaching cycles, information technology, special field teaching program information and application skills, classroom management, learning and progress monitoring and evaluation in order to determine the level of the necessity for in-service training.

The most important necessity is for student recognition. This is followed by personal and occupational development. The necessity of in-service education of the teachers for the entire field is stated to be at an intermediate level.

Keywords: In-service training, necessity of in-service education, technical high-school

ENDÜSTRİ MESLEK LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ATÖLYE VE LABORATUVAR ÖĞRETMENLERİNİN HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI

ÖZET

Bu araştırmada, Endüstri Meslek Liselerinde görevli Atölye ve Laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının hangi düzeyde olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın verileri İstanbul İli Avrupa Yakası'nda yer alan Endüstri Meslek Liselerinden toplanmış ve araştırmada tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır uygulanmıştır. Araştırmaya katılan toplam okul sayısı 11 ve toplam öğretmen sayısı 207' dir.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen, beş seçenekli anket formu kullanılmıştır. Anket formu, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde 8 soru ile öğretmenlerin demografik özelliklerini, ikinci bölümde 38 soru ile, Atölye ve Laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgi teknolojisi, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, sınıf yönetimi, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili, hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının hangi düzeyde olduğunu belirlemeye yönelik anket sorularını içermektedir.

En yüksek ihtiyaç, öğrenciyi tanıma alanında bulunmuştur. Bunu kişisel ve mesleki gelişim izlemektedir. Öğretmenlerin tüm alanlardaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Hizmetiçi eğitim, hizmetiçi eğitim ihtiyaçı, endüstri meslek lisesi

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı zorunlu hâle getirmiştir. Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin bilim ve teknoloji alanındaki gelişmeleri izleyebilmesi, içinde yaşadığı toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik dokusunda meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkün olabilir.¹

Sürekli olarak bireyin bu değişikliklere kendini uyarlaması, değişen veya yenilenen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamını eğitim süreci içerisinde geçirmesi zorunlu hâle gelmiştir.² Ekonomik kalkınmasını sanayileşmeye dayandırmış olan Türkiye'de, sanayileşme yöntemi, ileri teknoloji kullanan modern endüstrinin gelişmesi doğrultusunda olacaktır. Bunun sonucu ise ekonomik yapıda modern sanayinin egemen olduğu bir düzene ulaşmaktır. Burada eğitim için önemli bir temel ilke ortaya çıkmaktadır. Bu ilke eğitimin modern endüstriye yönelmesidir. Bu ilkeye göre eğitim sisteminde, özellikle mesleki ve teknik eğitimde üretim artışına ve teknolojik gelişmeye ayak uydurması zorunluluğu ortaya çıkmaktadır.³

Mesleki eğitim karşılıklı etkileşim içerisinde olan iş, insan ve eğitimden oluşan üç boyutlu bir bütündür. İşin ve eğitim sürecine katılacak fertlerin ihtiyaçlarının değişmesi, eğitim programlarını amaç, kapsam ve metot yönünden etkilemekte ve değişmesine neden olmaktadır.⁴ Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimin bireylerin ve iş hayatının ihtiyaçlarına, toplumsal dinamiklere uygun şekilde sürekli yenilenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Konunun önemi sürekli olarak Kalkınma Planları ve Milli Eğitim Şuralarında da vurgulanarak, sanayinin mesleki ve teknik öğretim görmüş ara kademe yetişmiş insan

¹ Yalın, H.I., 2001, Hizmetçi eğitim programlarının değerlendirilmesi, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:150

² Taymaz, H.,1997, Hizmetçi eğitim Kavramlar, ilkeler, yöntemler, Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ank.

³ Özdiil, İ., 1990, Mesleki ve Teknik Eğitim, Sorunlar, Çözümler, MEB Yayınları, Ankara

⁴ Alkan, C., Doğan ,H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.

gücüne büyük ihtiyacı olduğu belirtilerek, bu alanda okullaşma oranının ve kalitenin yükseltilmesi hedeflenmiştir.

Ülkelerin gereksinimi olan nicelikte ve nitelikte insan gücünü eğitime ve yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin eğitim kurumlarında daha verimli çalışmaları, çağın gerektirdiği teknolojik gelişmelere uygun öğretme ve eğitime süreçlerini sürdürebilmeleri için kısa veya uzun süreli eğitim görmeleri ve mesleklerinde yetkinleşmeleri gerekmektedir.⁵ Günümüz öğretmenlerinin etkililik, verimlilik ve kalite bağlamında en önemli endişesi, bilgi ve teknolojinin bas döndürtücü bir hızla akmasına dayalı gelişim ve değişimlere uyum sağlamada yaşadıkları zorluklardır.⁶ Eğitimin her zaman önemli olduğu ve hatta 21. yüzyılda daha da önem kazandığını düşünürsek, öğretmenler, topluma ve topluma yön verecek bireyleri yetiştirme görevini üstlenen, eğitim sürecinin önemli üyeleridir. Öğretmenler, bu son derece önemli görevi toplumu bilinçli, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin, ahlâk ve duygu bakımından dengeli, yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirebilir.⁷ Bu bağlamda, öğretmenlerinin devamlı olarak kendini yenilemeleri, yetiştirmeleri kısacası profesyonel bir öğretmen kimliği kazanmaları gerekir.⁸ Öğretmenlerin niteliklerinin gelişmesi ve profesyonel bir kimlik kazanmaları sadece hizmet öncesi eğitim ile değil hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile mümkün olabilir.⁹

Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmen istihdamında üstlendiği rol, sadece hizmet öncesi eğitimle öğretmenliğin gerektirdiği niteliklere sahip elemanların yetiştirilip, hizmete başlatılması ile sınırlı değildir. Ayrıca, hizmetiçi eğitim (HİE) yoluyla öğretmenlerin göreve başladıkları okula uyumlarının sağlanması, kalite için okul içinde işbirliği; kurum

⁵ Üstüner, I., Ersoy Y. ve Sancar M., 2000, Fen ve fizik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimi ve sempozyumlardan beklentileri, HÜ Eğitim Fak. Dergisi, Sayı:311-316

⁶ Ayaokur, H.,1998, 16. Milli eğitim şurasına doğru. Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:247

⁷ Kanlı, U. ve Yağbasan, R., 2002, 2000 yılında Ankara'da fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmet içi eğitim yaz kursunun etkinliği. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 153-154.

⁸ Azar, A ve Çepni S., 1999, Yeni öğretmenlerin is basında gelişimini destekleyen modelleri, DEÜ Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı:39-45.

⁹ Saban A., 2000, Hizmetiçi eğitimde yeni yaklaşımlar, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:145.

içerisinde rekabet ortamının oluşturulması, eğitimde bütünlüğün sağlanması ve göreve henüz başlayan öğretmenlere iletişim ve teknik becerilerin kazandırılması sağlanmalıdır.¹⁰

Ülkemizde süregelen eğitim sistemi, öğretmen merkezli olmaya devam etmektedir. Bu durum öğretmenin niteliklerinin kaçınılmaz olarak sürekli yükseltilmesi ve geliştirilerek güncelleşmesini zorunlu kılmaktadır. Ülkemizde öğretmenin istihdamının yanı sıra işlevselliğini belirleyen ve denetleyen kurum Milli Eğitim Bakanlığıdır. Öğretmenlerin alanları itibari ile ülke genelinde çalışacakları yerlerin yanında yapmakla yükümlü olduğu görevleri ve sınırlılıkları da bakanlık belirlemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı; öğretmenin günün koşullarına uyum sağlaması ve eğitimde hedeflerin gerçekleşebilmesi amacıyla düzenli olarak hizmetiçi eğitim kursları düzenlemektedir.

Öğretmenlerin özellikle yaz aylarında düzenlenen bu kurslar aracılığı ile kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri mümkün olmaktadır. Öğreten bir birey olarak öğretmen aynı zamanda öğrenen birey olma özelliğini meslek yaşamı boyunca sürdürme becerisini kaybetmemelidir. Bunu gerçekleştirdiği sürece ülke ihtiyacını takip ederek çağın gereklerini kendi yaşamında yer almasını sağlayarak, kendini yenilediği gibi eğitmekle yükümlü olduğu bireylere çağın ve gelişmişliğin gerektirdiği eğitimi sağlayabilir.

1.1. Problem Durumu

Mesleki eğitimde istenilen gelişmişliğin yakalanabilmesi için ülkenin, özellikle ekonomik alandaki problemleri karşılaması önemli bir etkenidir. Ayrıca eğitim sisteminin gelişmiş ülkelerdeki şartlara ve piyasadaki eleman ihtiyacına cevap verecek şekilde düzenlenmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur.

Öğretmenlik mesleğinin niteliğinin yükseltilmesi, öncelikle öğretmenlerin sahip olması gereken genel ve özel alan yeterliklerin bilinmesi, daha sonra, bu yeterliklerin, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim programlarıyla, öğretmen adaylarına ve öğretmenlere kazandırılması ile mümkündür.

¹⁰ Bağcı, N. ve Şimşek S., 2000, Milli eğitim personeline yönelik hizmetiçi eğitim faaliyetlerine genel bir bakış. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 146

Eğitim ve öğretimin bütün boyutlarıyla dinamik bir yapıya sahip olması, bu süreçte önemli bir rol üstlenen öğretmenin görevinin ve bu görevin gerektirdiği niteliklerin sürekli sorgulanmasını ve geliştirilmesini gerekli kılar. Bunun içindir ki, Millî Eğitim Bakanlığı'nın Üniversitelerle iş birliği yaparak, ğretmen yeterlikleri üzerine yürüttüğü çalışmalar süreklilik göstermektedir.

Eğitim sistemi sürekli olarak kendini yenilemeli ve geliştirmelidir. Son yirmi yılda üretilen -dolayısıyla da öğrenilmesi istenilenlerin miktarını arttıran- bilgi miktarı, insanlığın bu güne kadar ürettiği bilgi miktarına eşit iken nasıl olur da eğitimin ana metodu aynı kalabilir? ¹¹

Öğretmenler mesleki sorumluluklarını en iyi şekilde, kendilerini günün koşullarına göre yenilemekle yerine getirebilirler. Bilimdeki, teknolojideki, kültürdeki ve sosyal yaşamdaki değişmeler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmektedirler. Öğretmenlerin bu değişmelere etkin bir biçimde uyum yapmaları gerekmektedir. Bu ise ancak öğretmenleri sürekli hizmetiçi eğitim programlarından geçirmekle olanaklıdır. Sürekli bir biçimde öğrenemeyen bir öğretmenin günün koşullarına uygun bir şekilde ğretim yapması beklenmemelidir. Bu nedenle öğretmenler için sistemli fonksiyonel, etkin hizmetiçi eğitim programların uygulanması bir zorunluluktur. ¹²

Meslek liseleri, gençlerin bir meslek sahibi olmak için devam ettiği eğitim kurumlarıdır. Bu okulların esas amacı öğrenciyi meslek sahibi yapacak bilgiyi ve donanımı kazandırmaktır. Bunu gerçekleştirecek meslek lisesi ğretmenlerinin kendilerini sürekli değişen koşullara göre yenilemeleri gerekmektedir. Özellikle mesleğin öğrenilebilmesi için öğrenciye verilen teorik bilgilerin uygulanması gerekir. Bu uygulamalar en kolay okul şartlarında ve atölye ve laboratuvarlarda öğrencilere yaptırılmaktadır. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar ğretmenlerinin bilgi düzeyleri eğitimin kalitesini birinci dereceden etkilemektedir. Atölye ve laboratuvar ğretmenlerinin uygulamada yeni kullanılan araç-gereçleri tanınması ve bunları iyi bir şekilde kullanabilmesi gerekmektedir. Ayrıca atölye veya laboratuvar şartlarında çağdaş eğitim verebilmek için, dünyada yeni gelişen eğitim yöntemlerinden haberdar olmalıdır. Atölye ve

¹¹ Titiz, M.T., 1998, Ezbersiz Eğitim Yol Haritası, Beyaz Yayınları, İstanbul

¹² Başaran, İ.E., 1989, Yönetim, Gül Yayınevi, Ankara.

laboratuvar öğretmenlerinin ihtiyacı olan bütün bu gereksinimler hizmetiçi eğitimle karşılanmaktadır.

Türkiye'deki Endüstri Meslek Liselerine gelişmiş ülkelerde olduğu gibi gereken değer verilmelidir. Bu kapsamda öğrencilere uygulamalar yaptırarak piyasa koşullarına hazırlayan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan, Atölye ve Laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyacı hangi düzeydedir?

1.3. Alt Problemler

1. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?
2. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?
3. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?
4. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, bilgi teknolojisi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?
5. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?
6. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, sınıf yönetimi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?

7. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?

8. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgi teknolojisi, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, sınıf yönetimi, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme alanlarının tümü dikkate alındığında, hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?

9. Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgi teknolojisi, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, sınıf yönetimi, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme alanlarındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçları, cinsiyet, daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitime katılma, mesleki hizmet süresi, branş ve sürdürülmekte olan görev değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.4. Sayıtlılar

Bu araştırmanın temel sayıtlıları şunlardır;

1. Seçilen araştırma yöntemi, bu araştırmanın amacına ve konusuna uygundur.
2. Anket yoluyla belirlenecek görüşler, cevaplayanların kendi tutum ve düşüncelerinin ifadesidir.
3. Seçilen okullar ve okul türleri yeterli çeşitliliktedir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Öğretmenlerimizin niteliğini yükseltmeye yönelik atılacak her adım, toplumumuzun geleceğine konan bir temel taşı oluşturacaktır.

Ülkemizin ilerleyebilmesi için teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmesi gereklidir. Halen üretim içerisinde yer alan çalışan nüfusun bu uyumu sağlamasının zorunluluğu yanında çalışma hayatına çok yakında başlayacak olan mesleki eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrencilerin istendik şekilde yetiştirilmeleri yakın gelecek içinde hayati önem taşımaktadır. Bu yetiştirmenin gerçekleştirilmesinde ve öğrencilerin piyasa koşullarına hazırlanmasında başta gelen sorumluluk öğretmenlerimize aittir.

Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar dersi öğretmenleri bu sorumluluk içerisinde önemli bir görev üstlenmektedirler. Çünkü okulda verilen teorik bilgiyi uygulamalarla pekiştirerek bilgiyi kalıcı hale getirme görevini üstlenmektedirler. Bu nedenle atölye ve laboratuvar dersi öğretmenlerimizin, bu görevi başarı ile gerçekleştirebilmeleri için gelişen ve değişen teknolojinin tanıtımı, kullanımı ve genel özelliklerinin yanısıra birey için uygun öğretim tekniklerini kullanabilmesi de zorunludur.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtildiği gibidir;

1. Araştırma İstanbul ili Avrupa yakası ile sınırlıdır.
2. Araştırma 2005–2006 Eğitim-Öğretim yılı kapsamında Erkek Teknik Öğretim Müdürlüğü'ne bağlı Endüstri Meslek Liseleri ile sınırlıdır.
3. Araştırma bu okullarda görev yapmakta olan atölye ve laboratuvar dersi öğretmenleri ile sınırlıdır.
4. Verilerin toplanması, anket tekniği ve literatür araştırmaları ile sınırlıdır.
5. Uygulanan anketlerin analizi Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

Atölye ve Laboratuvar Dersi Öğretmeni: Endüstri meslek liselerinde görev yapan ve atölye ve meslek derslerini okutan öğretmenlerdir.

Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen ve yöneticilerin ders ve ek ders saatlerine ilişkin esasları bildirdiği yönetmeliğinde, öğretmenleri, Genel bilgi ve meslek dersleri öğretmeni ve Atölye ve laboratuvar öğretmeni şeklinde sınıflandırarak ek ders saatlerini açıklamıştır.¹³

Teknik Eğitim: İleri seviyede fen ve matematik bilgileri ile uygulamalı teknik yetenekleri gerektiren becerili işçi ile mühendis arasındaki meslek kademesindeki bir görev için gerekli olan bilgi, beceri ve alışkanlıkları geliştirme sürecidir.¹⁴

Temel Mesleki Eğitim: Bireye iş hayatında belirli bir meslek veya meslekler ailesine giriş yapabilmesi için gerekli olan asgari standartlar seviyesinde bilgi, beceri ve alışkanlıkları ile genel ve mesleki kültür kazandıran eğitim sürecidir.¹⁵

¹³ Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar,2004, <http://www.memurlar.net/haber/12323/>

¹⁴ Alkan, C. ve Hacıoğlu, F., 1995, Öğretmenlik Uygulamaları, Önder Matbaacılık, Ankara

¹⁵ Alkan, C. ve Hacıoğlu, F., 1995, a.g.e.

BÖLÜM 2

2. İLGİLİ KAYNAKLAR

2.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğretmenlik, bazı özel yetenek ve yaratıcılığı gerektirdiği için bir sanattır. Aynı zamanda, öğretme metotları, psikoloji, sosyoloji, felsefe, eğitim psikolojisi gibi disiplinlerin bulgularının kullanılması açısından da bir bilimdir. Dolayısıyla öğretmen hem bir sanatçı, hem bir bilim adamıdır.¹⁶

Günümüzde öğretmenlik kendine özgü bir profesyonel uğraş alanıdır. Genel anlamda profesyonel, bir işi kazanç sağlamak amacıyla ve ustalıklı yapan kimse demektir. Böyle bir kimse işin tüm gerekleriyle tüm inceliklerini öğrenmiş olmak durumundadır. Günümüzde öğretmenlik mesleği profesyonel bir meslek olarak kabul edilir. Öğretmenlik artık (özel) alanda uzmanlık, akademik çalışma, mesleki formasyon ve üniversite diploması gerektiren kendine özgü bir profesyonel meslek statüsü kazanmış bulunmaktadır.¹⁷

Öğretmenlik mesleğinin tanımı 1739 sayılı kanunun 43. maddesinde; Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.¹⁸

Yukarıda belirtilen nitelikleri kazanabilmeleri için, hangi öğretim kademe sinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmelerinin sağlanması esastır. Bu öğrenim lisans öncesi, lisans ve lisans üstü seviyelerde yatay ve dikey geçişlere de imkan verecek biçimde düzenlenir.¹⁹

¹⁶ Yazgan, Y., 1997, <http://www.psikoloji.gen.tr/>

¹⁷ Uçan, A., 2005, <http://www.memocal.com/OgrenciKurulu/OgretmenlikMeslegiNedir.asp>

¹⁸ <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>, Millî Eğitim Temel Kanunu, MEB Mevzuat

¹⁹ Kafkas, İ.G., Asri Basımevi, Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Danışma Kitabı

2.1.1. Öğretmenin Nitelikleri

Öğretmenler topluma faydalı olacak ve aynı zamanda topluma yön verecek bireyleri yetiştirmek görevini üstlenen eğitim sistemimizin en önemli üyeleridir. Öğretmen, kendine verilen imkânları belli ölçüde örgütleyip işe koşarak ülke hedefleri doğrultusunda öğrenciye istendik davranışları kazandırma gibi önemli bir görevi yerine getirmekle yükümlüdür.²⁰

Öğretmenler bu son derece önemli görevi topluma, bilinçli, yaratıcı, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin, ahlâk ve duygu bakımından dengeli yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirebilir. Bu durum, onların ancak bir profesyonel öğretmen kimliği kazanmaları ile mümkündür. Profesyonel bir öğretmen kimliğine sahip olmanın niteliklerini şöylece özetlemek mümkündür:

- Güçlü bir alan bilgisine sahip olmak,
- Zengin bir öğretim yöntemleri repertuarına sahip olmak ve böylece hangi öğretim metodunun hangi konuların işlenmesinde daha etkili olacağına karar vermek,
- Çocuk gelişimi ve öğrenme teorileri hakkında bilgi ve anlayış sahibi olmak ve dolayısıyla sınıftaki öğrencilerin öğrenme tipleri konusunda duyarlı davranmak,
- Kendisinin zayıf ve kuvvetli olduğu noktalar, normlar ve değer yargıları konusunda iyi bir anlayışa sahip olmak,
- Okuldaki meslektaşları ile sağlıklı bir iletişim ve etkileşimde bulunmak.

Açıktır görüleceği üzere, bu gibi niteliklerin geliştirilmesi ve öğretmenlik mesleği süresince korunması sadece hizmet-öncesi eğitim ile mümkün olamayacaktır.²¹

Bu bağlamdaki profesyonellik, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile gerçekleşir.

²⁰ Budak, Y., 1997, Öğretmen Yetiştirmede Almanya, Fransa ve Türkiye Örneği, Çağdaş Eğitim Dergisi.

²¹ Saban A., 2000, Hizmetiçi eğitimde yeni yaklaşımlar, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:145.

2.1.2. Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim

İyi bir öğretmenle ilgili değerlendirmelere bakıldığında, iyi bir öğretmenin “kendisini meslekî ve kişisel açılarından sürekli olarak geliştiren, kendisini geliştirmeyle ilgili fırsatları ve olanakları araştıran ve değerlendiren öğretmen” şeklinde bir tanımlama göze çarpar. Rauth ve Bowers (1986) da nitelikli insan gücünde aranan temel özelliklerin, işini iyi yapan, bilgi ile yaşamayı öğrenen, kendisini sürekli geliştiren insan tipi olduğunu belirtmektedir.²²

Bilgi, beceri, yetenek ve meslekte öğrenmek için gerekli koşullar olarak tanımlanabilen meslekî gelişim kavramı son yıllarda eğitimin geliştirilmesi çalışmalarında en önemli faktör olmuştur.²³ Öğretmenlik mesleğini geliştirme konusunda yapılan araştırmalar da, daha iyi öğretime ve daha iyi okullara sahip olabilmek için meslekî eğitimin bir zorunluluk olduğunu belirtmektedirler.²⁴ Meslekî açıdan iyi yetişen öğretmenler öğrencileri için olumlu öğrenme koşulları sağlayabilir. Ancak öğretmenler sürekli olarak farklı öğrenci gruplarıyla birlikte olmaktadır. Bu farklılıklar; farklı yaş grupları, farklı düzeyler, farklı konu alanları ve farklı sosyo ekonomik yapı şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Bu durumlar, öğretmenlerin farklı yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Ancak öğretmenin birçok farklı soruna çözüm üretecek bir makine olmadığı da göz önünde tutulmalıdır. Bu yüzden de nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için mesleki gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığı çok büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin ülke kalkınmasındaki rolü günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi alanında yapılan araştırmalar, bu mesleğin gereğince yürütülmesi ve okullardaki eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için meslekî gelişimin bir zorunluluk olduğunu göstermektedir.²⁵ Çünkü “eğer öğretmen meslekte öğreniyorsa, o öğretmenin

²² Rauth, M., & Bowers, G.R., 1986, Reaction to the induction articles. Journal of Teacher Education

²³ Seferoğlu, S. S., 2001, Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri, Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 149

²⁴ Seferoğlu, S. S., 2003, Öğretmenlerin hizmet-içi eğitiminde yeni yaklaşımlar, Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas.

²⁵ The Holmes Group (1996). Tomorrow's Teachers: A Report of the Holmes Group. East Lansing, MI: The Holmes Group

sunacağı eğitim hizmetinin kalitesi de yüksek olur". Bu yüzden okullarda verilen eğitimin kalitesini iyileştirmek için öğretmenlere meslekî açıdan kendilerini geliştirme olanakları tanınmalıdır.²⁶

Öğretmenlere meslekî gelişim olanakları sağlanmasının gerekliliğine bir başka neden olarak, öğretmen eğitimi veren kurumlarda, onların, yeterince veya uygun bir şekilde yetiştirilmeyişleri gösterilebilir. Öğretmen adayları ihtiyaçları olan meslekî eğitimi tam olarak alamadan mezun olmaktadır. Bu yüzden hizmetiçinde meslekî gelişim konusunda bir destek sağlanmalıdır. Türkiye'deki öğretmen profili incelendiğinde hâlen görevde bulunan birçok öğretmenin, öğretmen yetiştiren bir kurumdan mezun olmadıkları görülecektir. Bu durum meslekî eğitim ihtiyacını daha belirgin olarak ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin kişisel ve meslekî gelişimleri için Millî Eğitim Bakanlığı bütçesinden ayrılan payın yetersiz olduğu bilinmektedir. Ancak öte yandan hizmetiçi eğitim için daha fazla kaynak ayrılması, sonucun daha iyi olacağının garantisini de vermemektedir.²⁷ Her şeyden önce öğretmenlerin bu etkinliklerin önemine inandırılmaları gerekmektedir.

2.1.3. Öğretmen Yetiştirme Modelleri

2.1.3.1 Türkiye'de öğretmen yetiştirme sistemine ilişkin bilgiler

1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu gereği daha önce Millî Eğitim Bakanlığı ve Üniversitelere bağlı olarak faaliyet gösteren öğretmen yetiştiren yüksekokul, enstitü, akademi ve fakülteler, 20 Temmuz 1982'de Yükseköğretim Kurulu (YÖK) çatısı altında üniversiteler bünyesinde toplanmıştır. 1989-1990 öğretim yılından itibaren öğretmen yetiştiren bütün yükseköğretim kurumlarının öğretim süresi en az dört yıllık lisans düzeyine çıkarılmıştır.

²⁶ Seferoğlu, S. S., 1999, Hizmet İçinde Meslekî Gelişim ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Kullanılması. Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, Ankara.

²⁷ OECD, 1998, Staying Ahead: In-service Training and Teacher Professional Development. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Ülke gereksinimi doğrultusunda MEB ve Yükseköğretim Kurulu (YÖK) iş birliğinde, 1998-1999 eğitim-öğretim yılından itibaren öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında yeniden bir yapılanmaya gidilmiştir. Bu yapılanma ile;

1. Meslekî ve teknik eğitim kurumları meslek dersleri öğretmenliği programları dört yıllık lisans,
2. Türk Eğitim Sistemine öğretmen yetiştiren kurumların tamamı üniversiter yapı içinde olup; eğitim, meslekî eğitim, teknik eğitim, fen, edebiyat fakülteleri ile beden eğitimi ve spor yüksek okulları adı altında gruplanmıştır.
3. Bu kurumlara merkezi sınavla genel ve meslekî teknik orta öğretim kurumları mezunlarından öğrenci alınmaktadır.
4. Yeni öğretmen yetiştirme sisteminin uygulamaya girdiği 1998-1999 eğitim-öğretim yılından itibaren orta öğretim branş öğretmenliğine yönelik Pedagojik Formasyon Programı durdurulmuştur.
5. MEB Talim ve Terbiye Kurulunun (31.03.2003 Tarih ve 4 sayılı kararı ile değişik) 340 sayılı Kararına göre,ortaöğretime yönelik branşlarda atamada öncelik sırası kaldırılmış olup puan üstünlüğü esası getirilmiştir.²⁸

2.1.3.2. Mesleki ve teknik eğitime öğretmen yetiştirme

1739 Sayılı Milli Eğitim Kanunu'nun 45. maddesinde; Öğretmen adaylarında, genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon bakımından aranacak niteliklerin MEB'nca tespit olunacağı belirtilmiştir. Bunun anlamı, nitelikli öğretmenlerin yetiştirilebilmesi için belirtilen her üç program alanında da öğretmenlerin yeterli hale getirilmeleri olarak açıklanabilir.

Alan bilgisi ile öğretmenlik meslek bilgisinin birbirlerine göre üstünlüklerinin olamayacağı ve bu öğretim alanlarının her ikisinin de öğretmenlik için gerekli olduğu Varış (1983)

²⁸ <http://etogm.meb.gov.tr>, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü web sitesi

tarafından şöyle açıklanmıştır; “alan bilgisi olmayan bir öğretmen, topraktan yoksun bir bahçıvana benzer; bunun tersi de doğrudur. Bir insana istediği kadar toprak veriniz; o bahçıvan değilse toprağın verimini düşürebilir. O halde bir insan, öğretmenlik meslek bilgisinde bilgi ve beceri sahibi ve alan bilgisi ile donatılmış ise iyi bir öğretmendir”. Öyleyse, bu alanlardan herhangi birinin yetersiz olması öğretmenlerin de yetersiz olarak yetişmelerine neden olacaktır.²⁹

Belirtilen her üç program kategorisi gözönüne alındığında öğretmen yetiştiren eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlerde olması gereken nitelikler (Türk Milli Eğitiminin Genel amaçları içerisinde de vurgulanmıştır) genel olarak aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

1.Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacının Türk Milletinin bütün fertlerine;

a) Atatürk İnkılap ve İlkelerine ve Anayasada ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı; Türk Milletinin Milli, ahlaki, manevi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren; ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan; insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti’ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş yurttaşlar olarak yetiştirmek;

b) Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı bir şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere, hür ve bilimsel düşünme gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan yapıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek;

c) İlgi, istidat ve kabiliyetlerini geliştirerek gerekli bilgi, beceri, davranışlar ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlamak ve onların, kendilerini mutlu kılacak ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olmalarını sağlamak; Böylece öğretmenler, bir yandan Türk vatandaşlarının ve Türk toplumunun refah ve mutluluğunu arttırmak; öte yandan milli birlik ve bütünlük içinde iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmayı desteklemek ve hızlandırmak ve nihayet Türk Milletini çağdaş

²⁹ Varış, F., 1983, Eğitim Bilimine Giriş, Alkım Yayınevi, İstanbul

uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı yapmak olduğunu kavrar; eğitim ve öğretim faaliyetlerinde bu amaçları gerçekleştirmek çabası gösterir.³⁰

2. Eğitim sorunlarının çözümünde, inceleme ve araştırmaya dönük geliştirici yaklaşım uygular.
3. Eğitim biliminin kavramsal yapısı, metodolojisi ve terminolojisi hakkında bilgi sahibidir.
4. Çeşitli ders konularının, okul programının tümünde oynayacağı rolünü analiz edebilir.
5. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin eğitim programlarına yansıtılması konusunda bilgi ve beceri sahibidir.
6. Çalıştığı eğitim kademesindeki öğrencilerin gelişimine etki eden fizyolojik, sosyolojik ve psikolojik faktörlerin bireyde yarattığı gelişim özelliklerini, ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları karşılamada eğitimin görev ve sorumluluklarını kavrar.
7. Öğretim süreçleri hakkında bilgi sahibidir; dersin ve konunun özelliğine göre, öğrenme kuramlarına ve grup-birey öğretimine uygun öğretim yöntemlerini kullanma becerisine sahiptir.
8. Eğitim teknolojisinin öğretme-öğrenme sürecindeki yeri ve önemi konusunda bilgili ve becerilidir.
9. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinde öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alarak, her bir öğrencinin yeteneklerini son haddine kadar geliştirme çabası gösterir.
10. Öğretim alanında sahip olduğu derinlemesine bilgiyi, öğrenci davranışlarını değiştirme ve geliştirme doğrultusunda kullanma bilgi ve becerisi kazanmıştır.

³⁰ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

11. Öğretimi ve öğrenciyi değerlendirme süreçleri konusunda yeterli bilgi ve beceri sahibidir ve değerlendirme sonucunda elde ettiği bilgileri ileriki öğretimin düzenlenmesinde kullanır.

12. Bilim ve teknolojide meydana gelen değişme ve gelişmelere paralel olarak çağın gerektirdiği öğretmen nitelikleri doğrultusunda kendini geliştirme çabası gösterir.

13. Öğretmenlik mesleğinin statüsü, ahlak kuralları ve başlıca sorunları ile mesleğin gerektirdiği imkan ve fırsatları bilir.

14. Atölye ve meslek dersi öğretmenlerinin yetiştirilmesi ve istihdamının Türkiye'deki uygulamaları incelendiğinde bu alandaki çalışmaların İmparatorluk Dönemine kadar uzandığı, Cumhuriyet Dönemi başlangıcında tam gün okul modele esasına dayalı öğretmen yetiştirildiği dikkati çekmektedir.³¹

Genel olarak atölye ve meslek dersleri öğretmeni yetiştirme sistemi, değişik zamanlarda çeşitli çevrelerce tartışma ve inceleme konusu yapılmıştır. Bu konuda şuralar toplanmış, bilimsel toplantılar düzenlenmiş, araştırma ve incelemeler yapılmış ve yapılmaktadır.³²

2.2. Mesleki ve Teknik Eğitim

2.2.1. Mesleki ve teknik eğitimin tanımı, hedefleri

Mesleki ve teknik eğitim genel anlamda "bireysel ve toplumsal yaşam için zorunlu olan belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yeteneklerini kazandırarak bireyi zihinsel, duygusal, sosyal, ekonomik ve kişisel yönleriyle dengeli biçimde geliştirme sürecidir."³³

³¹ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

³² Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, 2005, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara

³³ Alkan, C., Doğan ,H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.

Çağımızda bilimsel ve teknolojik gelişmeler bireylerin ve toplumların yaşam tarzlarını büyük ölçüde etkilemektedir. Bu durum, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda köklü değişimlere yol açmaktadır. Sonuçta eğitim sistemlerinde mesleki ve teknik eğitime önem veren doğrultuda gelişmeler gözlenmektedir.

Mesleki ve teknik eğitim kavramı, başlangıçtaki el becerisi ile sınırlı anlamını “bireyin tüm yönleri ile gelişimi”ni esas alan bir doğrultuda geliştirmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı, istendik davranışlar geliştirmek, bilgi öğrenme ortamı sağlamak, kurumsal ve uygulamalı alanlarda gerekli becerileri geliştirmektir.³⁴

Mesleki ve teknik eğitim; toplum ve bireylerin gerekli ihtiyaçlarını karşılamak üzere belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve davranış kazandıran, bireyin yeteneklerini geliştirerek toplumda sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmasını sağlayan bir süreçtir. Bireylerin endüstri, tarım, ticaret ve diğer hizmet alanlarına bir meslek sahibi olarak hazırlanmasını, meslek içinde geliştirilmesini, meslek değiştirmeleri için örgün, yaygın ve çıraklık eğitiminde uygulanacak ilkelerin bir sistem bütünlüğü içinde belirlenmesini hedefler.³⁵

2.2.2. Mesleki ve teknik eğitime olan ihtiyaç

Toplumlarda, sanayileşme süreciyle (her ne kadar sanayileşme öncesinde de olsa) çok çeşitli alanlarda nitelikli insan gücü gereksinimine ihtiyaç duyulmaya başlandığı görülmektedir. Çeşitli sanayi kollarının ortaya çıkması bu alanlara yönelik teknik personele olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir. Bugün ise meslekî ve teknik eğitime olan farklı gereksinimi, bireysel, sosyal, ekonomik ve ulusal gereksinimler bakımından ele almak mümkündür. Bunları kısaca açıklamak gerekirse;

³⁴ Alkan, C., Doğan ,H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.

³⁵ Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, 2005, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara

Meslekî ve teknik eğitimdeki bireysel gereksinimler, daha çok bireysel farklılıklarla açıklanabilir. Bu farklılıklardan dolayı ortaya çıkan ihtiyaçları Alkan, Doğan ve Sezgin kısaca beş grupta sıralamaktadırlar.³⁶ Bunlar;

- Onüç ve onsekiz yaşları arasındaki ve tam gün öğrenim gören orta öğretim öğrencilerin, okullarını bitirdiklerinde bir işe girebilmeleri ve bu işte ilerleyebilmeleri için gerekli beceri ve davranışları kazandıracak programa ihtiyaçları vardır.
- Orta öğretim sonrasında bireylerin yüksek düzeyde mesleklere hazırlanma ve mesleklerinde ilerleme ihtiyaçları vardır.
- İlk ve orta öğrenimini tamamlamadan okuldan ayrılmış veya iş hayatına atılmış bireyler için ileri bilgi ve beceri gerektirmeyen işlerden geçerli ve sürekli bir mesleğe hazırlanma olanağı tanıyan programa ihtiyaçları vardır.
- Yetişkinlerin oluşturduğu ve çalıştıkları mesleklerde gelişme gereksinimi yaşayan bireylerin bilgi ve becerilerinin yenilenmesi için periyodik olarak meslekî gelişme programlarına katılma ihtiyaçları vardır.
- Bedensel, zihinsel, sosyal ve psikolojik özürleri nedeniyle çalışamaz durumdaki ve mesleğini kaybetmiş bireylerin topluma kazandırılmaları için özel durumlarına uygun eğitim programlarına ihtiyaç vardır.

Sosyal boyut açısından bakıldığında ise, toplumda yaşayan bireylerin sosyal etkinliklere en geniş ölçüde katılması, toplumun işlerini paylaşmaları ve üretime katılması toplumların varlıklarını sürdürebilmeleri için gereklidir. Bir işte çalışarak ekonomik bağımsızlığa kavuşan bireylerden oluşan bir toplumda refah ve güvence artacaktır. Bu da toplumsal huzura katkı sağlayacaktır. Bireylerin veya grupların meslekî yeterliliklerini geliştirmede ve toplumsal iş birliğine katılmada meslekî ve teknik eğitimin sosyal başarı ve mülkiyet duygusu kazandırdığı görülmektedir. Sosyolojik bakımdan son derece önemli olan bu husus bireyleri topluma yararlı kılarak, işsiz bireylerin toplum için zararlı olabilecek

³⁶ Alkan, C., Doğan, H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.

herhangi bir akıma bağlanmalarını da önleyebilmektedir. Bunların hepsi sosyal bakımdan, sistemli ve plânlı bir meslekî ve teknik eğitime ihtiyaç olduğunu göstermektedir.³⁷

Toplumların doğal kaynakları, sahip oldukları insan gücü ve bunlardan faydalanma durumları o toplumun refah düzeyini belirlemektedir. Meslekî ve teknik eğitim ise insan gücü yetiştirme aracı olarak burada aktif rol oynamaktadır. Ayrıca, meslekî ve teknik eğitimi, ekonomik yönden gerekli kılan hedefleri ise Temel (Ankara,1996) aşağıdaki gibi açıklamaktadır;

- İş gücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması,
- Üretimde verimlilik ve kalite artışının sağlanması,
- İşsizliğin azaltılması,
- Daha ucuz ve kaliteli mal ve hizmet üretilmesi,
- İç ve dış pazarlarda rekabet gücünün yükseltilmesi,
- Kaynakların etkinlik, verimlilik ve rasyonellik esaslarına göre kullanılması,
- Çağdaş teknolojinin izlenmesi, yorumlanması, mal ve hizmet üretimine yansıtılması,
- Hızlı, istikrarlı ve sağlıklı bir ekonomik kalkınmanın desteklenerek gerçekleştirilmesi şeklinde sıralanabilir.

2.2.3. Mesleki ve teknik eğitimi etkileyen faktörler

Gelişen teknolojiye bağlı olarak, meslek alanlarındaki çeşitliliğin artması ve mevcut mesleklerdeki nitelik ve niceliğin değişimine ayak uydurabilmesi, meslek öncesi eğitimin önemini arttırmıştır. Meslekî ve teknik eğitim, bireylere bu değişime ayak uydurmalarını sağlayacak önemli kurumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Teknolojiyle birlikte bilginin

³⁷ Alkan, C., Doğan ,H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.

sürekli artması, çok bilgi edinmek yerine, bilgi üretimini ve işlevsel bilgiyi öğrenmenin önemini artırmıştır.³⁸ Bilgi patlamasıyla birlikte bazı meslekler ömrünü tamamlamış ve yeni meslekler ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan, bireylerin artan bilgiyle birlikte meslekî yaşamlarındaki yeniliklere uyumlarını kolaylaştıracak gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandıracak bir eğitim almaları sağlanmasıdır.

Ulusal ve evrensel düzeyde meydana gelen değişiklikler meslekî ve teknik eğitimi de etkilemektedir. Değişimin meydana getirdiği sonuçlar bir bakıma gereksinimlerin ortaya çıkışının bir göstergesi durumundadır. Özellikle geri kalmış ve gelişmekte olan birçok ülkede işsizlik sorunu bunlar arasında yer almaktadır. Hızlı nüfus artışı buna karşın sanayileşmede geri kalınması toplumdaki işsizliği artırmaktadır. Bu işsizlerin büyük bir kısmının da vasıfsız olması üretken iş gücü oranının azlığına neden olmakta sonuçta ise birçok sosyal problemi beraberinde getirmektedir. Bu noktada, eğitim kurumlarına büyük görev düşmektedir. Eğitim kurumları işsizlik problemlerine gerekli hassasiyeti göstererek, niteliksiz ve üretime katkıda bulunmayan nüfus oluşumuna engel olabilmelidir. Burada, meslekî ve teknik eğitim, nitelikli insan gücü yetiştirerek, hem istihdam sorununa hem de sektörler arasındaki dengenin sağlanmasına katkıda bulunabilecektir.

2.2.4. Türkiye'deki mesleki ve teknik eğitim

Cumhuriyetle birlikte meslekî ve teknik eğitimde okula dayalı bir yapı ele alınmıştır. 1927 yılında Millî Eğitim Bakanlığı meslekî ve teknik eğitim veren okullarla ilgili görev üstlenmiştir. Okulların ve hizmetlerin gelişmesi sonucu 1933 yılında 2287 sayılı Kanunla Meslekî ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. 1935 yılından itibaren 2765 sayılı Kanunla da okulların masrafları tamamen devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır. Bakanlık Merkez Örgütü Kanunu 1941 yılında 4113 sayılı Kanunla değiştirilerek Meslekî ve Teknik Öğretim Müsteşarlığı kurulmuştur. 1942 yılında başlatılan plânlı çalışmalarla meslekî ve teknik öğretim kurumları günümüze kadar büyük gelişmeler göstermiştir. VII. Beş Yıllık Kalkınma Plânı'nda, ileri teknoloji geliştirilmesi, üretimi ve kullanımında gereksinim duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinin önemine değinilmiş bu amaçla orta ve yüksek öğretimde meslekî ve teknik eğitime önem verilmesi

³⁸ Şimşek, A., 1999, Mesleki ve teknik eğitimde yeniden yapılanma, 75 Yılda Eğitim, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

öngörülmüştür. VIII. Beş Yıllık Kalkınma Plânı'nın 692. maddesinde de meslek yüksek okulları ve meslekî ve teknik orta öğretim kurumları arasında program bütünlüğünü esas alan iş bölümü ve iş birliği kurulmasıyla nitelikli iş gücünün yetiştirilmesi yönünde karar alınmıştır.³⁹

Günümüzde Meslekî ve Teknik Liseler dört temel grupta faaliyetlerini sürdürmektedir. Bunlar; Erkek Teknik Öğretim Okulları, Kız Teknik Öğretim Okulları, Ticaret ve Turizm Öğretimi Okulları ve Din Öğretimi Okulları'dır.⁴⁰

M.E.B.' na bağlı meslekleri ve teknik eğitim kurumları: örgün ve yaygın olmak üzere iki ayrı grupta toplanmıştır. Örgün mesleki ve Teknik Örgün Öğretim Kurumları; Erkek Teknik Öğretim, Kız Teknik Öğretim, Ticaret ve Turizm Öğretimi, yaygın mesleki eğitim kurumları ise; Halk Eğitim Merkezleri ve Çıraklık Eğitim Merkezlerinden oluşmaktadır. Ayrıca Kız Teknik Genel Müdürlüğüne bağlı olgunlaşma Enstitüleri ile Pratik Kız Sanat okulları da yaygın mesleki eğitim kurumları arasına yer almaktadır.

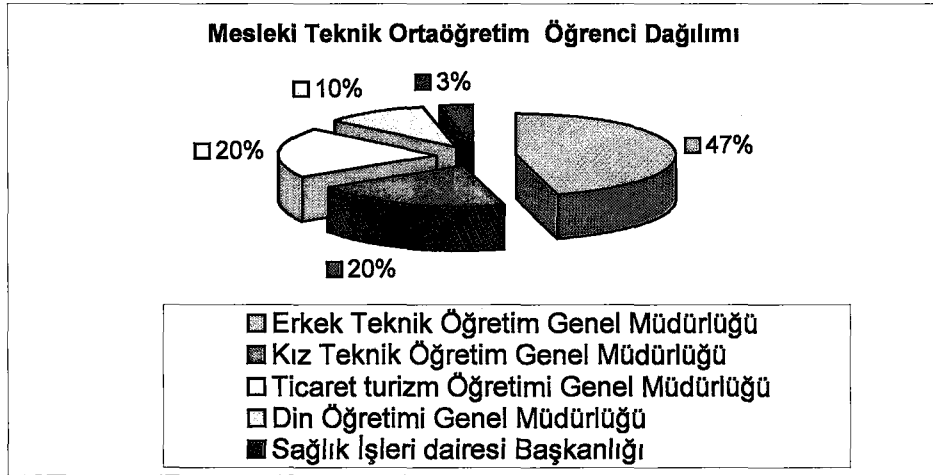
Ticaret ve Turizm Öğretimi okulları ise; Kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu ticaret, muhasebe, maliye, kooperatifçilik, turizm, bankacılık, sekreterlik gibi iş alanlarında çalışacak orta seviyede nitelikli insan gücünü yetiştiren okullardır. Öğrenciler, Ticaret Meslek Lisesi, Akşam Ticaret Liseleri, Anadolu Sekreterlik Liseleri, Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri, Anadolu Aşçılık Meslek Lisesi gibi çeşitli programlara devam edilmektedir.⁴¹

Şekil 2.1'de Mesleki ve Teknik Ortaöğretim öğrenci dağılımı görülmektedir.

³⁹ Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, 2005, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara

⁴⁰ Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, a.g.e.

⁴¹ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara



Şekil 2.1. Mesleki ve teknik ortaöğretim öğrenci dağılımı

Çizelge 2.1. Türk milli eğitimi içerisinde mesleki ve teknik eğitimin yeri ve yıllara göre değişimi. (MEB 2004–2005 sayısal verileri)

Eğitim Kademesi	Öğretim Yılı	Okul Sayısı	Öğrenci Sayısı	Öğretmen Sayısı
Ortaöğretim	1923 - 1924	43	3.799	838
	1943 - 1944	202	48.29	3.674
	1963 - 1964	654	178.286	15.014
	1983 - 1984	2.576	901.793	83.714
	2002 - 2003	6.134	3.034.959	148.563
	2003 - 2004	6.512	3.014.392	160.049
	2004 - 2005	6.861	3.039.449	167.949
Genel Ortaöğretim	1923 - 1924	23	1.241	513
	1943 - 1944	109	37.259	2.071
	1963 - 1964	288	127.968	7.137
	1983 - 1984	1.22	537.617	47.03
	2002 - 2003	2.559	2.053.735	76.735
	2003 - 2004	2.831	1.963.998	86.051
	2004 - 2005	2.991	1.937.055	93.209
Mesleki ve Teknik Ortaöğretim	1923 - 1924	20	2.558	325
	1943 - 1944	93	11.031	1.603
	1963 - 1964	366	50.318	7.877
	1983 - 1984	1.356	364.176	36.684
	2002 - 2003	3.575	981.224	71.828
	2003 - 2004	3.681	1.050.394	73.998
	2004 - 2005	3.87	1.102.394	74.74

2.2.4.1. Erkek teknik öğretim kurumlar

Erkek Teknik Öğretim okulları; teknik alanda ihtiyaç duyulan bilgili, becerili, yapıcı ve yaratıcı insan gücü ihtiyacını sağlama ve yetiştirme ile görevli okullardır. Bu ihtiyacın giderilmesi Endüstri Meslek Liseleri ve Teknik Liseler yoluyla sağlanmaktadır. Ayrıca dil bilen teknik insan gücü ihtiyacının karşılanması da Anadolu Meslek ve Anadolu Teknik Liseleriyle yerine getirilmektedir.⁴²

Çizelge 2.3' de Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğüne bağlı endüstriyel teknik öğretim okullarının 2004-2005, 2004-2005 ve 2005-2006 öğretim yılı kurum türlerine göre okul, öğretmen ve öğrenci sayıları görülmektedir.⁴³

Çizelge 2.2. Endüstriyel teknik öğretim okullarının okul, öğretmen ve öğrenci sayıları

KURUM TÜRÜ	2004-2005 ÖĞRETİM YILI			2005-2006 ÖĞRETİM YILI		
	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı	Okul Sayısı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı
Anadolu Teknik Lisesi	203	1.391	28.174	230	1.534	33.262
Anadolu Meslek Lisesi	231	661	12.557	286	753	15.646
Teknik Lise	303	24.474	24.309	312	25.153	24.246
Endüstri Meslek Lisesi	425		290.76	439		306.12
Çok Programlı Lise	221	4.563	63.038	220	4.635	64.681
Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi	77	2.684	28.09	79	2.747	29.756
İkili Mesleki Eğitim Merkezi	14		1.219	14		1
TOPLAM	1.47	33.773	448.15	1.58	34.822	474.72

2.2.4.2. Endüstri meslek liseleri

Öğrenim süresi 3 yıl iken yeni yapılanma çerçevesinde öğretim süresi 4 yıla çıkarılan bu okullarda öğrencilere; orta öğretim düzeyinde asgarî ortak genel kültür vermek, toplum sorunlarına duyarlı, yurdun ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunma bilincini ve gücünü kazandırma amacına yönelik ortak genel kültür dersleri ve çeşitli

⁴² Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

⁴³ <http://etogm.meb.gov.tr>, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü web sitesi

meslek alanlarında endüstrinin ihtiyaç duyduğu meslekî formasyon verilmek suretiyle, hayata, iş alanlarına ve yüksek öğretime hazırlayan programlar uygulanmaktadır. Endüstri meslek lisesi son sınıf öğrencileri; genel bilgi ve teknik teorik dersleri haftanın iki gününde okulda, uygulamalı meslek derslerini ise haftanın üç gününde alanları ile ilgili işletmelerin makine, araç-gereç ve mesleğinde uzmanlaşmış personel imkânlarından yararlanarak iş yerlerinde yapmaktadır.

Ayrıca, nüfusu çok küçük olan yerleşim birimlerinde endüstri meslek lisesi açılması ekonomik olmadığından; bu yerleşim birimlerindeki, başarılı fakat ekonomik durumu müsait olmayan öğrencilerin eğitime imkan sağlamak amacıyla, fiziki imkanları yeterli olan endüstri meslek liselerinde yatılılık ihdas edilmektedir.



Çizelge 2.3. 2005-2006 öğretim yılı itibariyle ETÖGM'ne bağlı okulların okul, program, bölüm ve öğretmen sayıları

KURUM TÜRÜ	Okul Sayısı	Program Sayısı	Bölüm Sayısı	Öğretmen Sayısı	Toplam Öğrenci
Anadolu Teknik Lisesi	230	33	394	1.534	33.262
Anadolu Meslek Lisesi (ETÖGM)	286	41	401	753	15.646
Teknik Lise	312	22	625		24.246
Endüstri Meslek Lisesi	439	73	2608	25.153	306.124
Çok Programlı Lise (ETÖGM)	220	37	849	4.635	64.681
Meslekî ve Teknik Eğitim Merkezi (ETÖGM)	79	40	489	2.747	29.756
İkili Meslekî Eğitim Merkezi (ETÖGM)	14	3	19		1
TOPLAM	1.58	249	5.385	34.822	474.715
Ana Sınıfı					896
Meslekî Eğitim Merkezi	73				10.184
Pratik Kız Sanat Okulu	10				743
Meslekî Açık Öğretim Uygulaması					15.294
Kaynaştırma Eğitimi (Engelli Öğrenci)					2.64
Meslek Kursları Kursiyer Sayısı					10.769
Yetişkinler Teknik Eğitim Merkezi Kursiyer Sayısı	12	36	52		443
TOPLAM	93	0	52		40.969
GENEL TOPLAM	1.673	249	5.437	34.822	515.684

2.6. Hizmetiçi Eğitim

Günümüzde başta bilim ve teknoloji olmak üzere her alanda hızlı bir değişme ve gelişme yaşanmaktadır. Toplumumuzun da bu değişimlere ve gelişmelere ayak uydurabilmesi nitelikli eğitime bağlıdır. Bu düşünceden hareketle MEB başta öğretmenler olmak üzere teşkilatının her kademesindeki personelinin yetiştirilmeleri, geliştirilmeleri, en verimli şekilde istihdam edilmeleri ve ileri görevlere hazırlanmaları amacıyla hizmetiçi eğitim planları yapıp uygulamaktadır.⁴⁴

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde, sisteme girecek eğitim yöneticilerinin hazırlanmasına, eğitim sisteminde uygulanan programların ifade edilmesine, teknolojideki gelişmelerin sisteme aktarılmasına, eğitim araç ve gereçlerinin tanıtılmasına öncelik verilmektedir.⁴⁵

2.6.1. Eğitim sistemi

Bir toplum gelişebilmek için tüm üyelerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireyleri içinde buldukları ortama uyma, morallerini yükseltme, güdüleme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma, gelişmelerini sağlama ve yükselme gibi çabaların gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazandırılmasını kapsamına alır. Bu gereksinimlerin karşılanması, eğitim ortamının sağlanmasına bağlıdır.

Eğitim sistemi, bireyin, toplumun, sanayinin ve endüstrinin gereksinimlerini karşılayacak şekilde olmalıdır. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde örgün ve yaygın eğitim alt sistemlerinden oluşur.

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

⁴⁴ <http://hedb.meb.gov.tr/>

⁴⁵ <http://hedb.meb.gov.tr/>

Yaygın eğitim, örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylerle ilgi ve gereksinme duydukları alanda yapılan eğitimidir. Bu eğitim değişik yaş gruplarındaki ve seviyelerdeki bireylere amaçlarına uygun hazırlanmış programlarla, programların gerektirdiği ortamda ve sürede verilen eğitimidir. Halk eğitimi, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi meslek eğitimi ve Hizmetiçi eğitimi bu alt sistemin bir bölümüdür.

2.6.2. Hizmetiçi eğitimde temel kavramlar

2.6.2.1. Eğitim kavramı

Eğitim kavramı uzun yıllar okul çağı ile sınırlandırılmıştır. Ancak geçmişe kıyasla her alanda en hızlı değişimlerin yaşandığı 20.yüzyılın özellikle son çeyreğinden itibaren, insan gelişmesinin yaşam boyu devam ettiğine ilişkin bilimsel bulgular, eğitim-öğretimin belirli bir yaş dilimi ile sınırlandırılmasına son verirken, eğitimi yaşam boyu süren bir süreç haline getirmiştir.⁴⁶

Bir ülkenin birliğini ve bütünlüğünü sağlayan, itici ve birleştirici rol oynayan devletin en önemli sac ayaklarından birisi “ eğitim” dir. Bu nedenle devletin en önemli görevlerinden olan eğitimin, ulusal düzeyde ele alınması ve partiler üstü politikalarla yönetilmesi gerekmektedir. Eğitim, insanı değiştirmenin ve kalkınma için gerekli nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmenin en önemli aracıdır.⁴⁷ Bu nedenlerden dolayıdır ki, ülke kalkınmasını ve gelişimini sağlayabilmek için eğitim sistemi özenle korunmalı, gelişen ve değişen koşullara göre geliştirilmelidir.Eğitim, amaçlara ulaşma olasılığını artırmak için personelin tutum ve davranışlarında değişiklik yaratma sürecidir.⁴⁸ İnsanın yaratıcı gücünü ortaya çıkaran ve işgücü verimini artıran en etkili araçtır. Bu aracı iyi kullanan toplumlar gelişmenin temelinde eğitimin önemine değinmişler ve kalkınmalarında itici güç olarak kullanmışlardır. Dünyada ki gelişmiş ve kalkınmış ülkelerin tümü bu itici gücün önemini kavramışlar, gerek kamu gerekse özel sektörde eğitimi verimli ve etkin bir şekilde kullanarak, ulusal kalkınmaya katkıda bulunmuşlardır.

⁴⁶ Oktay, 2001, 21. Yüzyılda Yeni Eğilimler ve Eğitim, 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi, Serdar Eğitim Araştırma Yayıncılık Ltd., İstanbul

⁴⁷ Peker Ö., 1989, Yönetici Eğitimi, TODAİE Yayını, Ankara

⁴⁸ Yüksel, Ö.,1999, Uluslar arası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları, Gazi Kitabevi, Ankara

2.6.2.2. Hizmetiçi eğitim kavramı

Son zamanlarda önem kazanmaya başlayan hizmetiçi eğitim kavramına yönelik çeşitli ayrımlar yapılmaktadır. Çalışanların eğitimi konusunda yapılan bu ayrımlar hizmet öncesi eğitim ve hizmetiçi eğitim kavramlarıdır.

2.6.2.2.1. Hizmet öncesi eğitim

Çalışanların eğitimi konusunda yapılan ayrımlardan birisi de “hizmet öncesi eğitimidir”.Hizmet öncesi eğitimin çeşitli tanımlamaları yapılmaktadır. Bunlardan biri, “kurum ve kuruluşların eleman ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi bünyelerinde açtıkları okullarda ve genel öğretim kurumlarında hizmet öncesinde okutulan ve yürütülen faaliyetlerin tümü”dür.⁴⁹

Bu tanıma göre hizmet öncesi eğitim, işgörenlerin işe girmeden önce almış oldukları eğitimidir. Bu tanımdan hareketle hizmet öncesi eğitimin kapsamı, işe girmeden önce genel öğretim kurumlarında verilen tüm eğitim etkinlikleri ile her türlü mesleki ve teknik öğrenim etkinliklerini içermektedir. Böylece kişi hizmete girmeden önce almış olduğu eğitim, onun hizmete girdikten sonra görevini gereği gibi yapabilmesinde önemli ve etkili bir gösterge olacaktır.⁵⁰ Bu nedenden dolayı devlet memurları genel planı da hizmetiçi eğitime önem vermiş ve kamu kesimine nitelikli eleman sağlanabilmesi için, hizmet öncesi eğitim kurumlarının kamu ihtiyacına cevap verebilecek nitelikte bir eğitim politikasına ve planına kavuşturulmasına işaret etmiştir.

2.6.2.2.2. Hizmetiçi eğitim

Hizmetiçi eğitimin amaç ve işlevleri gözönünde bulundurulduğunda aşağıdaki şekillerde tanımlanabilir.

⁴⁹ DİE, 1995, Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmet İçi Eğitim İstatistikleri.

⁵⁰ Canman, A. D., 1995, Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara

İşe başlatma eğitimlerinden sonra kadrosunda atanan ve çalışmaya başlayan bireyin zamanla ortaya çıkacak eğitim ve geliştirme ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik eğitime hizmetiçi eğitim denir.⁵¹

Eğitim örgütlerinde görev yapan personelin hizmeti daha iyi yapabilmesi, verimliliğini artırması, değişme ve gelişmelere uyum sağlaması, alanlarında yükselmesi, bilgi ve yeteneklerini geliştirmesi amacıyla yapılan eğitime hizmetiçi eğitim denir.⁵²

Hizmetiçi eğitim, herhangi bir meslekle ilgili olarak hizmetin devamı boyunca ve hizmete paralel olarak yapılan eğitimidir. Hizmetiçi eğitimle bir yandan zamanın insan beyninde meydana getirdiği bilgi aşınmasının telafisi bir yandan da hızla değişen dünyamızdaki gelişmeler ışığında yeni uygulamalar yapmak suretiyle deneyim sahibi olmak amaçlanmaktadır. Kısaca, hizmetiçi eğitim bir nevi bilgi tazeleyip deneyim kazanma olayıdır.⁵³

Hizmetiçi eğitim, çalışma yaşamı süresince devam ederek onun bir alt sürecini oluşturmaktadır. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü gelişme ve değişimlerden geri kalmamak üzere sürekli olarak eğitilmek zorundadır.

Hizmetiçi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir.⁵⁴

Hizmetiçi 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.⁵⁵

⁵¹ Fındıkcı, İ., 1999, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

⁵² İlgar, L., 2000, Eğitim Yönetim Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul

⁵³ Türker, A.U., 1996, Türk Eğitim Sisteminde Kız Meslek Lisesi Müdürleri ve Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Hizmetiçi Eğitim ile Yetiştirilmeleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

⁵⁴ Taymaz, H.,1997, Hizmetçi eğitim "kavramlar, ilkeler, yöntemler, Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara.

⁵⁵ Taymaz, H.,1997, a.g.e.

Hizmetiçi eğitim, “kişiyeye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir.⁵⁶ Bu tanıma göre hizmetiçi eğitim kişinin işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten itibaren başlayarak, emeklilik veya işinden herhangi bir sebeple ayrıldığı süreye kadar devam etmektedir.

Başka bir tanıma göre ise hizmetiçi eğitim, “kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru alan eğitim etkinlikleridir”⁵⁷

Yukarıdaki tanımlardan anlaşılacağı üzere hizmetiçi eğitimin üç temel unsuru ortaya çıkmaktadır:

- Memur veya işçiyeye, işiyle ilgili becerilerin kazandırılması,
- Bu becerilerin kazanılması için gerekli bilgilerin verilmesi,
- Memur veya işçinin davranışlarının olumlu yönde etkilenmesi.

2.6.3. Hizmetiçi eğitimin hedefleri ve ilkeleri

Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği'nde hizmetiçi eğitimin hedefleri ve ilkeleri aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

Hizmetiçi eğitimi kişinin bulunduğu görevi en iyi şekilde nasıl yapacağı ile sınırlandırmak gerekir. Bir başka yaklaşıma göre hizmetiçi eğitimin amacı; örgütsel amaçların gerçekleşmesi için personelin bilgi ve becerilerinin geliştirilmesidir. Hizmetiçi eğitimin temel amacı kurumun geliştirilmesidir. Kurumun gelişmesi için değişik yaklaşımlar vardır. Bunlar, planlı veya plansız değişimler şeklinde olabilir. Fakat her durumda da değişim bir takım dirençlerle karşılaşabilir veya bir takım negatif sonuçlar doğurabilir. Hizmetiçi

⁵⁶ Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.,1995, Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara

⁵⁷ Tutum, C., 1979, Personel Yönetimi, TODAİE Yayın, Ankara

eğitimin bir amaı da kurumun yenileşmesi sürecinde ortaya akabilecek bu etkileri en aza indirmek, olumlu havayı yükseltmektir.

Eğitimde hizmetiçi eğitimin faydalarını, Őu Şekilde sıralayabiliriz:

- Eğitimin amaç ve hedeflerinin geliştirilmesi,
- Kullanılan retim kaynaklarının geliştirilmesi,
- Üretim araçlarının geliştirilmesi,
- renme atmosferinin ve Őartlarının iyileştirilmesi,
- Personelin performansının geliştirilmesi (Harris, 1989).

Bu hususlar hizmetiçi eğitimin önemini açıkça ortaya koymaktadır.

2.6.3.1. Hedefler

8 Nisan 1995 tarih ve 22252 sayılı Resmî Gazete yayımlanan MEB Hizmetiçi eğitim yönetmeliğinin 5. maddesinde;⁵⁸

Devlet Memurları Eğitimi Genel Plânı ve Kalkınma Plânlarının eğitimi hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedefleri aşağıdadır.

- a) Hizmet ncesi eğitimden gelen personelin kurumâ intibakını sağlamak,
- b) Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- c) Meslekî yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,

⁵⁸ <http://hedb.meb.gov.tr/> T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği

- d) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- e) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- f) İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- g) Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h) Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak ,
- ı) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- i) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.

2.6.3.2. İlkeler

MEB Hizmetiçi eğitim yönetmeliğinin 6. maddesinde;⁵⁹

Hizmetiçi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanacak ilkeler şunlardır :

- a) Eğitimin sürekli olması,
- b) Personelin eğitim ihtiyacına uygun programların düzenlenmesi
- c) Her amirin, maiyetinde çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması,
- d) Personelin işbaşı eğitimine önem ve ağırlık verilmesi,
- e) Hizmetiçi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması,

⁵⁹ <http://hedb.meb.gov.tr/> T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği

- f) Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,
- g) Hizmetiçi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
- h) Kamu kurum ve kuruluşlar ile özel kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- i) Hizmetiçi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesi.

2.6.4. Hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan nedenler

Çağımızda yaşanmakta olan sosyal, ekonomik ve teknolojik alandaki hızlı ve sürekli değişimler personelin bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Hizmetiçi eğitim ihtiyacı bir işte çalışan kişi için, işin yerine getirilmesinde, bilgi, beceri, tutum ve davranış bakımından duyulan eksiklik ya da gereklilik sonucu önem kazanmıştır.⁶⁰

Bunun yanında hizmet öncesinde öğrenilen birtakım eksik bilgi ve davranışlar, çalışma yaşamında birey ve örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzlukları gidermek için hizmetiçi eğitime ihtiyaç vardır.

Hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan nedenler şunlardır;

- Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik oluşu.
- Kamu kesiminde “kariyer” düşüncesinin giderek kökleşmesi.
- Hizmette değişme ve gelişmelere ayak uydurma zorunluluğu.
- Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmetiçinde kazanılabilmesi.
- Öğrenme ve kendini geliştirme isteği.

⁶⁰ Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.,1995, Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara

➤ Hizmetiçi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi.⁶¹

Şimdi bu nedenleri kısaca açıklayalım.

2.6.4.1. Hizmet öncesinde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu

Bir kamu hizmeti gören personelin hizmet öncesi edindiği bilgi genelde “kültür” içerikli olduğundan hizmete yönelik bir takım bilgilerin de, hizmete yeni girenlere verilmesi zorunlu olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle personelin göreviyle ilgili bilgi ve becerilerle donatılması gerekmektedir. Kamu görevlerinin bugünkü karmaşık yapısı karşısında, hizmet öncesinde kazandırılan bilgi ve becerilerin yetersiz olduğu görülmektedir. Bununla birlikte hizmet öncesi eğitimin yapılan görev ile ilgili olması halinde bile, alınan bu eğitimin yapılacak olan görevin etkinlikle yerine getirilebilmesi için zaman zaman hizmetiçi eğitim ile desteklenmesi gereklidir.⁶²

2.6.4.2. Kamu kesiminde “kariyer” düşüncesinin giderek kökleşmesi

Hizmetlerde meydana gelen değişim ve gelişmelere ayak uydurmanın zorunluluğu da hizmetiçi eğitimi gerektirmektedir. Hizmetin gerektirdiği bu bilgi ve beceriler ancak hizmetiçinde kazanılabilmektedir. Ayrıca, kariyerin güvenceli statüsü, yetersizlerin kolayca ayıklanmasına elverişli olmadığından, çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerinde yoğunlaşmıştır. Kariyer düzeninde kişi, çok değişik görev ve sorumlulukları da üstlenebildiğinden, bunların üstesinden gelebilmesi sistemli bir eğitimi zorunlu kılar. Çünkü mesleklerinde yeterli olan kişiler, yetersiz olanlardan rahatsız olacaklar ve bu rahatsızlıkta kişilerin verimliliğini etkileyecektir. Dolayısıyla örgütte ortaya çıkabilecek bu olumsuzluğun giderilebilmesi de hizmetiçi eğitimle olabilir.⁶³

2.6.4.3. Hizmette gelişme ve değişmelere ayak uydurma zorunluluğu

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, kamu yönetiminde uzmanlaşma olgusu ve mesleklerin çeşitlenmesi de yeni tekniklerin ve sistemlerin öğrenilmesini zorunlu kılmıştır.

⁶¹ Canman, A. D., 1995, Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara

⁶² Canman, A. D., 1995, a.g.e.

⁶³ Canman, A. D., 1995, a.g.e.

Bu nedenle gelişmelere ayak uydurabilmek için ortaya çıkan değişim ve gelişmelerin süratle personele ve örgüte uygulanması gereklidir. Bu da ancak sistemli bir hizmetiçi eğitimle sağlanabilir. ⁶⁴

2.6.4.4. Kimi bilgi ve becerilerin yalnızca hizmet içinde kazanılabilmesi gerçeği

Bazı bilgi, beceri ve davranışlar ancak hizmetiçi eğitimle kazanılabilmektedir. Örneğin, polislik, kaymakamlık, vergi memurluğu vb. gibi görevler sadece kamu sektörüne özgü görevlerdir. Bunların karşılıkları özel sektörde yoktur. Bu nedenle kamu sektörüne özgü görevlerde, değişen ve gelişen tekniklerin öğrenilmesi ancak hizmetiçi eğitimle sağlanabilmektedir. Bu bilgi ve becerilerde hizmete girdikten sonra kazanılabilir. ⁶⁵

2.6.4.5. Öğrenme ve kendini geliştirme isteği

Kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği hizmetiçi eğitimi zorunlu kılar. İnsan kendisini sürekli geliştirme ve sonuçta yükselme eğilimi içerisindedir. İnsanda var olan bu güdü ve ihtiyaçlar “ihtiyaçlar hiyerarşisi”nin en üst kademesinde yer almaktadır. Dolayısıyla insanın çalışma hayatı onun bu istek ve arzularını gerçekleştirebileceği en uygun yer olmalıdır. Hizmetiçi eğitimle kişiye sağlanacak bu imkan hem kişiyi doyuma ulaştırmakta, hem de kişinin ulaştığı bu doyumun hizmetlerin yerine getirilmesinde olumlu etkisi olmaktadır. ⁶⁶

2.6.4.6. Hizmetiçi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi

Hizmetiçi eğitim öğrenmeyi tesadüfi olmaktan çıkarıp, sistemli hale getirmesi de hizmetiçi eğitimi gerekli kılmaktadır. Öğrenme her zaman her yerde gerçekleşen bir durumdur. Kişi, günlük yaşamında, arkadaş grubu içinde, işyerinde vb. sürekli ilişki ve etkileşim halindedir. Bu süreçlerde kişi, istenmeyen gereksiz/yetersiz bilgi, beceri ve davranışlar

⁶⁴ Canman, A. D., 1995, Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara

⁶⁵ Canman, A. D., 1995, a.g.e.

⁶⁶ Canman, A. D., 1995, a.g.e.

kazanmaktadır. İşte bu süreçler içerisinde rastlantısal bir biçimde elde edilen ve gereksiz/yetersiz olan bilgi, beceri ve davranışlar hizmetiçi eğitim yoluyla önlenebilir.⁶⁷

2.6.5. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve hizmetiçinde yetiştirilmelerine duyulan ihtiyaç

Öğrenme yaşantılarını düzenleyerek öğrenmeyi sağlayan öğretmenin, bu görevini etkinlikle yerine getirebilmesi, genel olarak ifade edilen bu niteliklere sahip olması ile mümkün olabilecektir. Belirtilen bu niteliklerin daha spesifik ayrıntılara bölünmesi hem program kategorilerinin ayrı ayrı ele alınması, hem de eğitim sistemi içerisinde öğretmenin görev yaptığı okul kademesi ve türünün göz önüne alınması ile gerçekleştirilebilir. Bu doğrultuda, endüstri meslek liselerinde görev yapmakta olan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinde bulunması gereken pedagojik formasyon nitelikleri genel olarak şöyle ifade edilebilir;⁶⁸

- Ders planında hedefler ve hedef davranışları açıkça ifade etme,
- Dersin içeriği ve uygulanacak yöntemleri öğrencilerin düzeyine göre ayarlama.
- Dersi, önceki ve sonraki öğrenmeler arasında uygun bir bağlantı kuracak şekilde planlamak,
- Planlamanın her aşamasında öğrencileri ve içeriği esas almak.
- Ders planını öğrencilerin ilgi ve dikkatini çekerek, katılımı sağlayacak şekilde tasarlama,
- Bilgi ve işlem yapıkları hazırlama,
- İş ve performans testleri hazırlama,

⁶⁷ Canman, A. D., 1995, a.g.e.

⁶⁸ Erişen, Y., 1997, Atölye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- İş alışkanlığı ve tutum ölçekleri hazırlama,
- Estetik açıdan rahatlık ve ferahlık veren bir sınıf veya atölye-laboratuvar ortamı sağlama,
- Sınıf ve atölye-laboratuvar ortamında kullanılacak araç ve gereçleri hazırlama ve kontrol etme.
- Ders materyallerini ve öğrencilerin emniyet ve güvenliği için tedbirler almak,
- Derste rahat, kendine güvenir, karar alır ve dikkatini derse yöneltmiş olma,
- Dersin hedef davranışlarını, önemini ve dersin günlük veya iş yaşamındaki yerini belirtme, örneklerle açıklama,
- Öğrencilerin hedef davranışları kazanabilmeleri için neler yapmaları gerektiğini söyleme,
- Öğrencileri öğrenmeye istekli hale getirme.
- Öğrencilere yeni öğretilecek konu ile ilgili olarak daha önce öğrendiklerini hatırlatma,
- Öğrencilerin önceki öğrenmeler ile yeni öğrenmelerin ilişkisini kurmalarını sağlama,
- Sınıf etkinlikleri ile ilgili konularda öğrencilerin görüşlerini alma,
- Öğrencilerin dersle ilgili giriş davranışlarını gözden geçirme,
- Anlatım ve açıklamalarında açık ve anlaşılır bir dil kullanma,⁶⁹
- Öğrenmenin kalıcılığını arttıran, bireysel farklılıkları dikkate alan öğretim yöntemleri kullanma,

⁶⁹ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Derste demokratik ve iyi bir öğrenme ortamı oluşturma,
- Öğrencilerin öğrenmelerine engel olabilecek fiziksel uyarıcılardan arınmış bir eğitim ortamı oluşturma,
- Derste sadece bilgi aktaran, bulan, yapan değil, daha çok bulduran, yaptıran ve çözdüren durumda olma.
- Konulan mantıki bir sıra ile sunma,
- Dersin içeriğine uygun örnekler verme, önemli ve kritik noktaları belirtip, üzerinde durma,
- İçerik ile ders saati arasında denge kurma, zamanı etkili olarak kullanma.
- Farklı yapılarda sorular sorma ve bütün sınıfı dikkate alma.
- Yeri geldiğinde ipuçları verme,
- Öğrencilerin derse ilgi dikkat ve aktif katılmalarını sağlama ve ders boyunca sürdürme.
- Öğrenmeleri pekiştirme, yanlış ve eksik öğrenmeleri düzeltme,
- Öğrencilere dönüt alma ve tepkide bulunmada eşit şans tanıma,
- Öğrencilerin çalışmalarında sağlanan dönütün sonraki çalışmaları cesaretlendirerek, öğrencinin kendine güvenini sağlayıcı olmasına dikkat etme.⁷⁰
- Öğrencilerin görüşlerine saygı duyma, onları düşünce ve katkılarından dolayı cesaretlendirme ve bu yönde gelişmelerini sağlamaya çalışma.
- Demokratik kurallar çerçevesinde sınıfa hakim olma,

⁷⁰ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Öğretim araç ve gereçleri kullanmaya özen gösterme,
- Öğretim araç ve gereçlerini zamanında ve etkili kullanma,
- Eğitim araç ve gereçlerini kullanmada öğrencilere sorumluluk verme,⁷¹
- Öğretilmek istenen davranışlar kazandırılıncaya kadar uygulama ve düzeltmelere devam etme,
- Öğrencilere bireysel ve grupla çalışma olanağı tanıma,
- Öğrencilerin etkili çalışma alışkanlık ve beceri geliştirmelerine yardımcı olma,
- Ders boyunca öğrencilerin gelişmesini dikkatlice gözleme,
- Öğrencilere konuyu öğrenip öğrenmediklerini gösterme fırsatı verme,
- Öğrencileri öğrendiklerini uygulamak için teşvik etme,
- Dersin sonunda özetleme yapma ve soruları cevaplama,
- Gelecek dersin konu ve kaynaklarını öğrencilere önceden bildirme,
- Öğrenci başarısını değerlendirmede uygun Ölçütler kullanma,
- Sınav içeriği ve türü konusunda açıklayıcı bilgi verme,
- Ölçme araçlarının amaçlar yönünden geçerliğini sağlayabilme,
- Soruların farklı davranış düzeylerini ölçmesini sağlama,
- Sınav sonuçlarını objektif olarak değerlendirme,

⁷¹ Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

- Öğrenci çalışmalarını değerlendirerek genel olarak nerede güçlük çekildiği, öğretimin etkinliği, bunlara dayanarak ileride izlenecek yöntemleri belirleme ,
- Öğrencilerin ders içi ve ders dışı çalışmalarını dikkatli, yapıcı değerlendirme ve zamanında geribildirim sağlama,
- Biçimlendirici ve toplam değerlendirme amacı ile farklı ölçme araçları kullanma,
- Okula yönelik plan, değerlendirme ve kararlarda aktif bir üstlenme,
- Öğrencileri kütüphane, spor alanları gibi okul ve çevre kaynaklarından faydalanmalarını yönünde teşvik etme,
- Velilerle iyi ilişkiler kurma, çevreyi tanıma ve çevre imkanlarından eğitim-öğretimde faydalanma,
- Okuttuğu sınıflarla ilgili, defter, kayıt ve dosyaları tutma,
- Eğitim-öğretim çalışmalarında yönetici ve diğer öğretmenlerle işbirliği yapma,
- Değişime ve kendini geliştirmeye istekli olma.⁷²

Öğretmenlerin hizmetiçi eğitime duydukları ihtiyaç belirleme çalışmaları önem teşkil etmektedir. Öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirleme çalışmalarında, öğretmen ihtiyaçlarının eğitim-öğretimde duyulan ihtiyaçlarla örtüşmesi ve bunun tespitiyle hizmetiçi eğitimin düzenlenmesi sağlıklı bir eğitim ortamının oluşturulmasında büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla milli eğitim bakanlığı hizmetiçi eğitim daire başkanlığı tarafından milli eğitimi geliştirme projesi kapsamında öğretmenlerin hizmetiçi eğitime duydukları ihtiyacı belirlemeye yönelik düzenlenen anket sorularında aşağıda yer almaktadır. Bu anket sorularında görüleceği gibi, öğretim süreci ile ilgili soruların yanı sıra; ölçme ve değerlendirme, kişisel

⁷² Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

yeterlikler, sınıf iklimi ve yönetimi soruları ile öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetleri açısından ihtiyaçları da belirlenmeye çalışılmaktadır.

Çeşitli zamanlarda hizmetiçi eğitim programlarının düzenlenmesinde alan ve alan içeriklerinin belirlenmesinde kullanılan anket soruları aşağıya çıkarılmıştır. Bu anket soruları detaylı bilgi alımı için uygun olarak ele alınması gereken hizmetiçi eğitim hakkındaki düşüncelerin yanı sıra öğretmenlerin öğretim konularında uygulamalarını da ölçmeye yöneliktir. İçerik olarak kişisel bilgilerin yanı sıra öğretim süreci, ölçme ve değerlendirme, kişisel yeterlikler ve sınıf iklimi ve yönetimi konularını içermektedir. Bu sorular;⁷³

Çizelge 2.4'de öğretim süreci ile ilgili anket soruları yer almaktadır.

Çizelge 2.4. Öğretim süreci ile ilgili anket soruları

1	Dersin ve konuların amaçlarına uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanma
2	Bireysel farklılıkları dikkate alan öğretim metotları kullanma
3	Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçlarına uygun öğretim faaliyetleri düzenleme
4	Öğrencilerde konulara karşı ilgi ve merak uyandırma
5	Konuları açık ve anlaşılır bir dille sunma
6	Konuları mantıklı bir sırada sunma
7	Konuların öğretim amaçlarına uygunluğu
8	Konuları özetleme ve aralarında ilişki kurma
9	Konu ile ders (Faaliyet) saati arasında denge kurma, zamanı etkili olarak kullanma
10	Öğrenme güçlükleri/eksiklikleri olan öğrencileri ihtiyaçları giderici öğretim faaliyetleri planlama
11	Öğrencilerin derse hazırlanmaları için yaptırılan faaliyetler ve bunların etkililiği
12	Öğrencilerin derse aktif katılımını sağlama

Çizelge 2.5'de hizmetiçi eğitim ihtiyacının belirlenmesine yönelik anket soruları yer almaktadır. Anket formunda öğretmenlik mesleği, yönetim, eğitim programı, özel eğitim, eğitim teknolojisi ve özel öğretim alanlarındaki öğretmen yeterliliklerine ilişkin toplam 35 madde yer almıştır.

⁷³ Çetin, B., 2001, Meslek Dersi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Yoluyla Alanlarına Yönelik Yenilikleri Kazanma Dereceleri ve Bu Yenilikleri Eğitime Yansıtma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Çizelge 2.5. Hizmetiçi eğitim ihtiyacının belirlenmesine yönelik anket soruları ⁷⁴

1	Öğretmenlik meslek bilgilerinin güncelleştirilmesi
2	Alanla ilgili teknolojik gelişmeler
3	Görsel/işitsel öğretim materyallerinin geliştirilmesi
4	Görsel/işitsel araç-gereçler in seçimi ve etkili kullanımı
5	Bireysel öğretim materyallerinin geliştirilmesi ve kullanımı
6	Bilgisayara dayalı öğretim materyallerin geliştirilmesi ve kullanımı
7	Bilgisayar kullanımı ile ilgili temel bilgi ve beceriler
8	Çevre ve okuldaki öğrenme/Öğretme kaynaklarının etkili kullanımı
9	Öğrenci/grup psikolojisi ve bunların öğretim ortamına etkileri
10	Bireysel farklılıklara uygun öğretim
11	Ünite/ders planı geliştirme
12	Öğretim hedeflerinin geliştirilmesi
13	Sınıf içi öğretim ortamlarının düzenlenmesi
14	Ders geçme ve kredi sistemi
15	Öğrenci/grup psikolojisi
16	Öğrencileri motive etme metotları/stratejileri
17	Öğretim metot/teori ve stratejileri
18	Öğrenme teori ve stratejileri
19	Özel eğitime muhtaç (Özürlü, üstün zekalı, vb.) öğrenciler için Öğretim metot ve teknikleri
20	Sınıf içi gözlem teknikleri
21	Eleştirel (Kritik) düşünme ve problem çözme becerilerinin öğretimi
22	Okuma Öğretimi
23	Sınıf organizasyonu ve yönetimi (Disiplin ve Öğretme/öğrenme açısından)
24	Öğrenci başarılarını ölçme ve değerlendirme
25	Eğitim programlarının değerlendirilmesi
26	Akademik danışmanlık ve rehberlik becerileri
27	Eğitim yönetimi (Sorunlar ve çözümü)
28	Araştırma teknikleri
29	Öğretme/öğrenme ile ilgili araştırma bulguları ve bunların uygulanması
30	Okul-aile/çevre işbirliği
31	Özel eğitime muhtaç öğrenciler için program geliştirme
32	İş konu analizi
33	İletişim becerilerin geliştirilmesi (Sözlü, yazılı, tartışma, vb.)
34	Yönetim (Okul, kaynak, program, zaman, vb.) becerileri
35	Personel gelişim planı (Değerler, ihtiyaçlar ve yeteneklerin farkın varma, mesleki planlama, vb.)

⁷⁴ Çetin, B., 2001, Meslek Dersi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Yoluyla Alanlarına Yönelik Yenilikleri Kazanma Dereceleri ve Bu Yenilikleri Eğitime Yansıtma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Çizelge 2.6. Ölçme ve değerlendirme ile ilgili anket soruları

1	Ölçme araçlarının amaçlar yönünden geçerliliği
2	Soruların farklı davranış düzeylerine (bilgi, kavrama, uygulama, vs.) ölçme durumu
3	Öğrencilere kendi çalışmalarını değerlendirme fırsatı verme
4	Ölçme sonuçlarına göre ileriki öğretim için çıkarılan sonuçlar
5	Öğretim hedeflerinin ölçülebilirlik, anlaşılabilirlik durumu
6	Öğretim hedeflerinin ulaşılabilirlik durumu
7	Geliştirilen ders planının belirlenen amaçları gerçekleştirme yeterliliği

Çizelge 2.7. Kişisel yeterlilikler ile ilgili anket soruları

1	Öğretmenin konulara hakimiyeti
2	Değişime, kendini geliştirmeye, geri bildirim almaya ve farklı insanlarla ve rollerde çalışmaya isteklilik
3	Okula yönelik plan, değerlendirme ve kararlarda aktif bir rol üstlenme
4	Velilerle iyi ilişkiler kurma, çevreyi tanıma, çevre imkanlarından eğitim-öğretimde faydalanma
5	Okuttuğu ders ve sınıflarla ilgili defter, kayıt ve dosyaları tutma
6	Yönetici ve öğretmenler ile işbirliği, verilen görevleri yapma
7	Diğer öğretmenler ve personelle birlikte çalışırken iletişim ve grupla çalışma becerilerini etkili olarak kullanabilme

Çizelge 2.8. Sınıf iklimi ve yönetimi ile ilgili anket soruları

1	Estetik açıdan rahatlık ve ferahlık veren bir sınıf ortamı sağlama Sınıfın yerleşim düzenlemesinde öğrenci görüşlerini alma
2	Sınıfın temiz tutulmasında öğrenci desteğinin alınması
3	Öğrencileri grup ve bireysel çalışmalara yönlendirme, sorumluluk ve güven duygusu kazandırma
4	Öğrencileri Öğretim ve öğrenmeyi kolaylaştıracak şekilde gruplandırma
5	Sınıf alanını ve araç-gereçleri etkili kullanma
6	Sınıf yönetiminde öğrencilerden destek alma
7	Günlük rutin işlerin görülmesinde Öğrencilerden destek alma
8	Sınıf materyallerinin ve öğrencilerin emniyet ve güvenliği için tedbirler alma
9	Öğretme/öğrenme faaliyetlerinin planlanmasında öğrencilerin görüşlerini alma (Grupların oluşturulmasında, dersin güçlük düzeyi hakkında, vb.)
10	Öğrencileri kütüphane, spor alanları gibi okul ve çevre kaynaklarından faydalanmalarını yönünde teşvik etme

Hizmetiçi eğitim var olan bir problemi çözmek için yapılır. Bu sebeple, öncelikle, algılanan problemin ne olduğunu (idari problem, denetim problemi, öğretim problemi veya

bunların bir bileşimi) belirlememiz gerekmektedir. Algılanan problemler okul sisteminin bir başka unsurundan mı kaynaklanıyor? Karar verme zorlukları, disiplin yetersizliği, iletişim yetersizliği veya denetim ve değerlendirme yetersizliği var mıdır? Öğrenciler, yanlış mı yerleştirilmişler? Öğrenci başarısı düşük mü? ⁷⁵

Hangi ihtiyaçların hizmetiçi eğitim ve mevcut kaynaklarla giderilebileceğini belirledikten sonra, bu kategorilerdeki personel ihtiyaçlarını belirlemeye başlayabilirsiniz. Bishop (1976), eğitim ihtiyaçlarını yedi kategoriye ayırmaktadır. ⁷⁶

1) Bilgi. Bazı ihtiyaçlar, eğer istenen bilgiler hazır hale getirilirse giderilebilir. Çoğu zaman duyduğumuz " ne olup bittiğinden haberimiz yok" veya "kimse bana söylemedi " gibi şikayetler bu ihtiyaç kategorisi ile ilgili örneklerdir. Kişiler arası iletişim metotları ihtiyaç belirlemenin konusu olabilir.

2) İçerik/beceriler. Bu, öğrencilerin sahip olmalarını istediğimiz davranış değişiklikleri ile ilgilidir. Eğitim felsefesi ve spesifik öğretim hedefleri, yürütülecek ihtiyaç belirleme çalışmalarının konusu olabilir.

3) Formasyon. Formasyon, öğretim elemanlarının öğretme, liderlik ve sınıf yönetimi becerileri anlamına gelir. Etkili bir öğretim için öğretim elemanlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar ihtiyaç belirleme çalışmalarının konusu olabilir.

4) Kaynaklar ve kullanımı. Bu kategoride, eğitim programlarının niteliğini etkileyen mevcut kaynakların miktar ve kalitesi ile ilgilidir. Kaynaklar, ders kitaplarının kalitesi, görsel/işitsel araçların var olup olmadığı, sınıf veya laboratuvar araçlarının mevcudiyeti, ek uzman personele sahip olunup olunmadığı gibi değişkenleri içerir.

5) Organizasyon. Bu oldukça kapsamlı bir kategoridir. Sınıf organizasyonu, yönetim işleri, personel kullanımı, müfredat ve program amaçlarının organizasyonu ve okul ya da okul bölgesinin diğer genel hizmet konuları bu kategoriyle ilgilidir.

⁷⁵ Çetin, B., 2001, Meslek Dersi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Yoluyla Alanlarına Yönelik Yenilikleri Kazanma Dereceleri ve Bu Yenilikleri Eğitime Yansıtma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

⁷⁶ Çetin, B., 2001, a.g.e.

6) Tutumlar. Öğretmenler, yöneticiler, destek personel, Öğrenciler, aileler ve çevrenin eğitime karşı duygu ve tutumları bu kategori içinde yer alır. Bu ihtiyaç kategorisini ele almak zor olmasına rağmen, bu eğitimde en baskın ve etkili olma potansiyeline sahip karşılanmamış ihtiyaçlar kategorisidir.

7) Süreç. Bu kategori, genel çalışma usulleri, genel karar verme süreci (akışı), müfredat yaklaşımları ve kurul organizasyonu ile ilgilidir. ⁷⁷

Bu ihtiyaç kategorileri aşağıda Çizelge 2.9'da gösterilmiştir. Her bir ihtiyaç kategorisi en az üç boyutlu olabilir: insan boyutu, iş boyutu ve kurum boyutu.

Çizelge 2.9. İhtiyaç kategorileri ⁷⁸

İHTİYAÇ KATEGORİLERİ		
İNSAN	İŞ BİLGİ İÇERİK/BECERİLER FORMASYON KAYNAKLAR VE KULLANIMI ORGANİZASYON TUTUMLAR SÜREÇLER	KURUM

2.6.6. Hizmetiçi eğitimin amaçları

Hizmetiçi eğitimin amaçları, eğitimi yapacak örgütün politikasına ve amaçlarına uygun olarak tespit edilmelidir. Kamu personel rejiminde, memurların hizmetiçi eğitimlerine de yer verilmiştir. Eğer adayların seçimi, genel yetenek, beceri ve bilgilerini ölçme esasına dayanıyorsa, memurların işe girdikten sonra hizmetin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazanması için hizmetiçi eğitime tabi tutulması gereklidir. ⁷⁹

⁷⁷ Çetin, B., 2001, Meslek Dersi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Yoluyla Alanlarına Yönelik Yenilikleri Kazanma Dereceleri ve Bu Yenilikleri Eğitime Yansıtma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

⁷⁸ Çetin, B., 2001, a.g.e.

⁷⁹ Eryılmaz, B., 1998, Kamu Yönetimi, İstanbul

Hizmetiçi eğitimle belirlenen amaçlar hem örgütün hem de eğitim görececek personelin ihtiyaçlarına yönelik olarak tespit edilmelidir. Ayrıca hizmetiçi eğitimin amacı, personelin sadece genel kültürünü arttırmak değil, personelin örgüt tarafından istenen niteliklere de sahip olmasını sağlamaktır.

Hizmetiçi eğitimin çeşitli amaçları bulunmaktadır. Bunları, birey, örgüt yönüyle ve genel olarak inceleyebiliriz. Personel açısından amaç, bireyi, işini daha iyi yapabilecek konuma getirmektir. Örgüt açısından ise, örgütü meydana getiren bireylere, görevlerini nasıl yapacaklarına, birlikte nasıl çalışacaklarına ilişkin bilgi sunmaktır. Bu durumda eğitimin başarıya ulaşip ulaşmadığının ölçüsü "hizmetin niteliği" ile ölçülür.

Genel olarak hizmetiçi eğitimin amaçları şunlardır: ⁸⁰

- Verimliliği yükseltmek,
- Performansı artırarak çalışanların güdülenmesini artırmak,
- Personeli üst kadrolara hazırlayarak eleman ihtiyacını örgüt içerisinde sağlamak,
- İş kazalarını ve işten kaynaklanan şikayetleri ve hataları azaltmak,
- Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırmak,
- Örgüt yapısını, dış çevreden gelen değişmelere karşı esnek hale getirmek,
- Kişiler ve bölümler arası iletişime katkıda bulunmak,
- Bakım ve onarım giderlerini azaltmak,
- İşe geç kalma ve devamsızlıkları azaltmak,
- Yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltmak.

⁸⁰ Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.,1995, Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara

Kısacası bütün bu amaçların gerçekleşebilmesi için seçilerek hizmete alınmış personelin anlayışlarında, tavırlarında, bilgilerinde hizmetiçi eğitim yoluyla gerçekleştirilebilecek olumlu ve birleştirici değişikliklerin yönetimin tüm birimlerinde ve birimler-kişiler arasındaki karşılıklı ilişkilerde uyumlu bir çalışma ortamı sağlaması beklenmektedir.

2.6.7. Hizmetiçi Eğitimin Faydaları

Hizmetiçi eğitim bir bakıma iş başında yapılan bir eğitim olduğu için, memurların, amirlerinin gözetim ve denetimi altında işlerini “yaparak” ve “tecrübe” ederek daha iyi öğrenecekleri düşünülmektedir.⁸¹ Bu nedenle hizmetiçi eğitim, hem yöneticiler hem personel hem de örgüt açısından faydalar getirmektedir.⁸²

Diğer bir görüşe göre de hizmetiçi eğitim yoluyla çalışanlar, doğuştan gelen yeteneklerini geliştiren bilgileri elde ederek başarının tadına varacaklar, böylelikle tatminsizlikleri ve şikayetleri azalarak işe devamlılıkları artacaktır (Pigors and Myers, 1993).

Diğer bir görüş bu yararları aşağıda sıralanan yararları da eklemektedir(Ataklı, 1992):

- Programlı bir eğitim, deneme yanılma yöntemine göre sonuçlarını daha hızlı gösterir,
- İşe yeni girenlere ve eski çalışanlara yeni işleri, tecrübe kazanmaya oranla çok daha kısa bir zamanda öğretir,
- Çalışanların işte yaptıkları hatalar en düşük düzeye düşer,
- Yeni göreve başlayanın işe uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırır,
- Yönetimin denetim maliyetleri azalır.

⁸¹ Eryılmaz, B., 1998, Kamu Yönetimi, İstanbul

⁸² Tortop, N., 1994, Personel Yönetimi, TODAİE Yayını, Ankara

Çalışanların, hizmetiçi eğitiminden bireysel olarak elde edeceği yararlardan bazıları aşağıdaki gibi sıralanabilir;⁸³

- Bireylerin güven duygusu gelişir,
- İşlerinden memnuniyetleri artarak yüksek moralle huzurlu olarak çalışırlar,
- Bireysel doyum sağlar,
- Ortama uyumu kolaylaşır, mutluluk duyar,
- Yenilikleri izleyerek ufkunu genişletir, kendini yetiştirir,
- Başarısını arttırarak işyerinde yükselme olanağı verir,
- İş kazalarından korunur, sağlığını korur,
- İnsan ilişkileri gelişir ve kolay iletişim sağlanır.

Hizmetiçi eğitimin yönetici yönünden faydaları şunlardır:⁸⁴

- Yetişmiş personelin hata yapma oranı minimum seviyeye düşer ve iş verimi artar.
- Yöneticinin denetleme imkanını artırır.
- Yöneticinin işte güçlüklerle karşılaşma oranı azalır ve gereksiz ayrıntılarla uğraşması engellenerek ana sorunlarla uğraşma imkanı sağlanır.

Hizmetiçi eğitimin personel yönünden faydaları şunlardır:

- Yetişmiş olan personelin kendisine olan güvenini artarak geleceğe güvenle bakmasını sağlar.

⁸³ Taymaz, H.,1997, Hizmetçi eğitim "kavramlar, ilkeler, yöntemler, Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara.

⁸⁴ Taymaz, H.,1997, a.g.e.

- İşte yükselme imkanını artırır.
- Personelin işleri tam zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmaları onların işten zevk ve heyecan duymalarını sağlar, motivasyonlarını artırır.
- Yaptıkları işlerini amirleri tarafından beğenilmesi neticesinde çalışma saatleri çabuk ve eğlenceli geçer, sıkıcı olmaz.
- Yetişmiş personelin bakış açısı genişler, ortama uyumu kolaylaşır, işe yatkınlığı artar ve ona huzurlu çalışma imkanı sağlar.

Hizmetçi eğitimin örgüt yönünden faydaları şunlardır: ⁸⁵

- Verim yükselir, maliyetler düşer ve kazanç artar.
- Teşkilatın ilişkide bulunduğu kişi ve kuruluşlar arasındaki itibarı artar.
- Makine ve araçların yıpranma oranları azalır ve netice de bakım onarım giderleri azalır.
- Üretimdeki hatalı ve fireli mal azalır.
- Örgütte iş güvenliği sağlanır.

Bir görüşe göre hizmetçi eğitimin işletme açısından sağlayacağı yararlar aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (McKenna, 1990):

- Yüksek performans ve verimlilik sağlar,
- Üretilen mal ve hizmetlerin kalitesi artar,
- Üretim maliyeti azalır,

⁸⁵ Taymaz, H.,1997, Hizmetçi eğitim “kavramlar, ilkeler, yöntemler, Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara.

- İşten ayrılmalar azalır,
- Yeni pozisyonlara işletme içinden istihdam olanağı artar,
- Gelişmelere uyum sağlanır,
- İşletmeye bağlılık artar,
- Ruhsal ve fiziksel iş güvenliği artar,
- İşletme iklimi iletişimi ve sosyal ilişkileri geliştirecek şekilde geliştirir.

Diğer bir görüş bu yararları aşağıda sıralanan yararları da eklemektedir (Ataklı, 1992):

- Programlı bir eğitim, deneme yanılma yöntemine göre sonuçlarını daha hızlı gösterir,
- İşe yeni girenlere ve eski çalışanlara yeni işleri, tecrübe kazanmaya oranla çok daha kısa bir zamanda öğretir,
- Çalışanların işte yaptıkları hatalar en düşük düzeye düşer,
- Yeni göreve başlayanın işe uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırır,
- Yönetimin denetim maliyetleri azalır.

Hizmetiçi eğitimin işletme ve çalışanlara sağladığı yararlar bir bütünü oluşturmaktadır. Çalışanın yetkinleşmesi işletmeyi güçlendirecektir. Güçlü işletme çalışanlarına maddi ve manevi doyum sağlayacak imkânlar sunabilecektir. Doyumlu çalışanlar mutlu ve huzurlu oldukları işletmenin gelişmesi için tüm performanslarını ortaya koyarak çalışacaktır. Bu da işletmenin verimli ve kaliteli üretim yaparak rekabet gücünü arttıracaktır. Hizmetiçi eğitim bu dairenin devamlı dönmesini sağlamaktadır.

Hizmetiçi eğitimin sağlayacağı bu faydalar değerlendirilirse, personel açısından daha çok manevi bir haz yarattığı, örgüt açısından ise, daha çok maddi faydalar kazandırdığı görülmektedir.

Hizmetiçi eğitimin bu faydalarına rağmen kimi durumlarda belirli sakıncaları da bulunmaktadır. Kısaca sıralanırsa, personelin ve örgütün ihtiyaçlarına cevap verecek alana göre yapılmayan eğitim sakıncalıdır. Verilecek eğitimin personelin seviyesinin çok üzerinde veya altında olması örgütün yapısında bir takım eksiklik ve aksaklıkların var olması ve hizmetiçi eğitimin amaçlarının belirlenmeden verilecek olan eğitim, personel ve örgüte faydadan çok zarar verebilir.

2.6.8. Okullarda hizmetiçi eğitim ve önemi

Öğretmenler için yüksek öğrenimlerini tamamlamak, yetişme sürecinin sonu olarak görülmemelidir. Öğretmenlerin kariyerleri içindeki profesyonel davranışları bir gelişme sergilemektedir. Öğretmenler göreve başladıkları andan itibaren öğrencilerinin gelişimine yardımcı olmak suretiyle profesyonel gelişimlerini de ilerletmektedirler (Bakioğlu, 1996).

Eğitim sisteminin ürünleri öteki alanları da etkilemekte, bir bakıma toplumun çeşitli kesimlerindeki eksikliklerden eğitim sistemi sorumlu tutulmaktadır. Bu nedenle merkez ve taşra yöneticileri ile okul yöneticilerinin ve eğitimsel eylemleri değerlendirerek eğitimin gelişmesine katkıda bulunması beklenen okul müfettişlerinin, eğitimden geçirilmesi zorunludur.⁸⁶

Başarılı bir hizmetiçi eğitim, yöneticilerin hizmetiçi eğitimin gereksinimden doğduğuna ve örgütün çıkarları için örgütte çalışan tüm işgörenlerin kendilerini yenilemek ve geliştirmek zorunda olduklarına inanmaları ile başlamaktadır (Seren, 1996).

Okul yöneticileri öğretim liderleri olmaları gereğiyle zamanlarının çoğunu eğitim ve öğretim işleriyle geçirmeli, öğretmenlere kazanmış oldukları yeni bilgileri yansıtmalıdır (Şişman, 1997).

⁸⁶ Kaya, Z., 1999 "Yabancı Dil Öğretmenlerinin Öğrenmeyi Kolaylaştırıcılığı" Uluslararası Katılımlı Öğretmen Eğitiminde Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, İzmir.

Okul yöneticilerini ve öğretmenleri görev başında geliştirmenin yolu, öğretmenleri derin düşünceli uygulayıcılar olarak yetiştirmek ve okul yöneticilerine "öğretmenlerle birlikte çalışılabilir, düşünüp, üretebilir, uygulama sonuçlarını değerlendirebilir ve ürettikleri programları geliştirebilir" düşüncesinin empoze edilmesidir (Bakioğlu ve Hesapçioğlu, 1997).

27 Eylül 1993'te toplanan XIV. Eğitim Şurası'nda Eğitim Yönetimi ve Eğitim Yöneticiliği" konusuna değinilmiş ve bazı kararlar alınmıştır. Alınan kararlardan bir tanesi "eğitim yönetiminde ihtisaslaşma esas olmalıdır" kararıdır (Ültanır, 2000).

Yöneticilerin eğitimi yalnızca, yöneticilik ve liderlik davranışlarını kazandırmak açısından değil aynı zamanda değişen koşullara uyarlanmalarında gerekli mesleki bilgi ve beceriyle donatma, örgütsel etkililiği ve verimi artırma, yönetsel gelişme ve değişmeyi artırma bakımından da son derece büyük önem taşımaktadır.⁸⁷

Eğitimde işgörenlerin sürekli bir yetiştirme süreci içinde yaşamaları, diğer mesleklere nazaran daha büyük önem taşımaktadır. Hızla çoğalan teknoloji ve bilgi karşısında özellikle öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri mesleki bir zorunluluk olmaktadır.⁸⁸

Eğitim yöneticileri, bu zorunluluğu yerine getirmek için öğretmenlere ve diğer iş görenlere gereken yardımı ve olanakları hazırlamakla zorunludur. Diğer yandan öğretmenlerin görevlerinde başarılı olmaları ancak eğitim alanındaki yenilikleri ve eğitim teknolojisindeki gelişmeleri yakından takip etmeleri ile mümkün olmaktadır. Bir bakıma yenileme ve geliştirme amacını taşıyan bu tür etkinlikler öğretmenin daha düzenli ve etkin çalışmasına yardımcı olacaktır Bu nedenle müdürün önemli sorumluluklarından biri de okuldaki işgörenlerin ve özellikle öğretmenlerin sürekli öğrenmelerini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve yapmaktır.⁸⁹

⁸⁷ Kaya, Z., 1999 "Yabancı Dil Öğretmenlerinin Öğrenmeyi Kolaylaştırıcılığı" Uluslararası Katılımlı Öğretmen Eğitiminde Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, İzmir.

⁸⁸ Başaran, İ.E., 1996, Eğitim Yönetimi, Yargıcı Matbaası, Ankara

⁸⁹ Aydın, M., 1994, Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler insan ve toplum hayatını etkilerken, kurumların yapı ve fonksiyonu da değiştirmektedir. Bu değişiklikler bir yandan yeni ihtiyaçlar ve yeni meslekler doğurmakta, diğer yandan da bazı meslekleri de yok etmektedir. Gelişen toplumlarda yeni teknolojilerin öğrenilmesi ve hayata uygulanmasında, hizmet öncesi eğitimin yetersiz kalması, plânlı ve düzenli bir hizmetiçi eğitimi zorunlu hale getirmektedir. Özel ve kamu kuruluşlarında çalışan personelin hizmet öncesi eğitim eksikliğinin tamamlanmasında eğitimde beklenen sürekliliğinin ve fonksiyonunun sağlanmasında, değişik şartların hazırladığı yeniliklere uyum gösterilmesinde, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilerin kazanılmasında hizmetiçi eğitimin önemli bir yeri vardır.

Personelin meslek hayatı boyunca yetişmesini gerektiren pek çok sebepler vardır. Bu genel olarak, personelin hizmet öncesi eğitim yetersizliği, hizmette gelişme ve değişime uyma zorunluluğu, bireysel gelişme ve yükselme ihtiyacı, bazı bilgi ve becerilerin görev başında kazanılma zorunluluğunun olması olarak sıralanabilir.⁹⁰

2.6.9. Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması

Bir kurumda hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması, yapılacak eğitim faaliyetlerinin planlanması ve programlanması için gerekli bilgileri elde etmek üzere yapılan araştırmalardır. Eğitim ihtiyacı bir hizmet veya işte çalışan birey tarafından işin veya hizmetin yerine getirilmesinde bilgi beceri ve tutumsal davranışları bakımından duyulan eksiklik veya gerekliliktir. Başka bir ifadeyle hizmetiçi eğitim ihtiyacı bireyin karşılaştığı sorunları çözümlenerek amacına ulaşmasını sağlamada, eksikliğini, yokluğunu hissettiği davranışlardır.

Hizmetiçi eğitim etkinlikleri, personelin eğitim ihtiyacını karşılamak ve kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründen beklenen verimliliği elde etmek üzere planlanmakta ve uygulanmaktadır. Kurumlarda hizmetiçi eğitim genellikle bireye işiyle ilgili bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacı ile yapıldığından meslekî eğitim

⁹⁰ Taymaz, H., 1981, Hizmetiçi Eğitim, Sevinç Matbaası, Ankara

niteliği taşımaktadır. Eğitimin amacına ulaşabilmesi için kurumun, bireylerin ihtiyaç ve beklentilerini dengeli olarak karşılaması gerekmektedir.⁹¹

Bu nedenle hizmetiçi eğitim programlarını düzenleyen kişilerin, programa katılacak personelin eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek, programı düzenlemeleri. hem personele, hem de kuruma büyük yararlar sağlayacaktır.⁹²

Ülkemizde MEB tarafından belirli bir periyodu olmadan düzenlenen hizmetiçi eğitim seminerleri öğretmenlerin branş farklılıkları ve hizmetiçi eğitim ihtiyaçları dikkate alınmadan plânlanmaktadır. Her yıl hizmetiçi seminerlerinin düzenleneceği yönergede belirtilmesine rağmen bu merkezlerdeki öğretmenler için olması gerektiğinden az sayıda seminerler düzenlenmektedir. Yapılan çalışmalar hizmetiçi eğitim tasarlanmanın en önemli kısmının ihtiyaçların belirlenmesi olduğu fikrinde birleşmektedirler. Fakat MEB tarafından düzenlenen bu seminerin içerikleri, merkezlerde görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi ihtiyaçları ve branş farklılıkları dikkate alınmaksızın hazırlanması nedeni ile etkisiz kaldığı düşünülmektedir.⁹³

2.6.10. Hizmetiçi eğitim ve üniversiteler

Ülkemizde kamu kesiminde hizmetiçi eğitimin temel dayanağını 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu oluşturmaktadır. Bu kanunun yedinci kısmı, "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" konusuna ayrılmıştır. Kurumların memurların hizmetiçinde yetiştirme esasları belirlenmiştir. Bu kısımda ilk madde, Devlet memurlarının yetiştirmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak yeni görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmetiçi eğitimin, Devlet Personel Dairesi tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelik dahilinde yürütülmesini, ikinci madde, her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevi, bir "eğitim birimi" kurulmasını, üçüncü madde "kurumların kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri açabileceklerini" hükme bağlamıştır. (Devlet Memurları Kanunu, Kısım, VII). Bu konuda 1960'lardan beri

⁹¹ Taymaz, H., 1992, Hizmet İçi Eğitim, Personel Eğitimi Geliştirme Merkezi, Yayın No:3, PEGEM Ltd, Ankara.

⁹² Wooden, S ve Babbiste, N., 1990, Pre/In Service Training Requires Planning."Day Care and Early Education.

⁹³ Gökdere, M.ve Küçük, M., 2003, Üstün yetenekli öğrencilerin fen eğitimindeki durum: Türkiye örneklemini. Kuramda ve uygulamada Eğitim Bilimleri

personelini hizmetiçinde yetiştirme geleneği olan Milli Eğitim Bakanlığı da Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı aracılığı ile personelini hizmetiçi eğitime tabi tutmaktadır. Ancak, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile tüm yükseköğretim kurumlarının üniversiteye bağlanmasından sonra öğretmen yetiştirme görev ve sorumluluğu üniversitelere verilmiştir. 2809 sayılı kanunla üniversiteler öğretmeni hizmet öncesi yetiştirmenin yanında hizmet içinde de yetiştirmek görevi ile karşı karşıya kalmışlardır. Bu kanunun 5. maddesi "alt düzeydeki eğitim kurumlarının öğretmenlerine ve yöneticilerine, hizmetiçi eğitim kursları açmak ve gerekli düzenlemeler yapmakla" üniversiteleri yükümlü kılmıştır.⁹⁴

Üniversite hizmetiçi eğitimle ilgili görevlerini nasıl yerine getirecektir? Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmetiçi kurs ve seminerler düzenlemekte oldukça başarılı ve yaygın uygulamaları vardır. Üniversitelerin öğretim üyesi potansiyelinden bu amaçla yararlanılmaktadır. Ancak bakanlığın üniversitelerden beklediği en önemli hizmetiçi eğitim ihtiyacı, öğretmenlerin hizmet öncesi eksikliklerini tamamlama ve ileri eğitimi vermek konusundadır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı hizmetiçi eğitim faaliyetlerini bölge, il, ilçe ve okul düzeyine yaymak istemektedir. Gerekli yetki devri 1993 yılı başında yapılmıştır. Bu tür girişimlerin başarılı olabilmesi için eğitim fakültelerinin aktif olarak hizmetiçi faaliyetlerin içine çekilmesi gerekmektedir. Üniversite ve MEB'nin işbirliği yapabileceği bir diğer konuda uzaktan eğitim (distance education) yoluyla öğretmen ve diğer eğitim personelinin hizmetiçi eğitimi için ortak projeler üretmeleridir.⁹⁵

2.6.11. Ülkemizde Hizmetiçi Eğitimin Yürütülmesi

Ülkemizde öğretmenlere yönelik dinamik bir hizmetiçi eğitim ölçüler takımının varlığından söz edilemez. Dolayısıyla yerinde yapılan gözlemlere göre Milli Eğitim Bakanlığı, yönetici görüşlerine dayalı bir yaklaşımla eğitim ihtiyacını belirlemektedir. Yöneticilerin, öğretmenlere yeni roller yükleyen gelişmeleri evrensel düzlemde izleyebilmesi ise ayrı bir sorun olarak algılanabilir. Bir başka anlatımla, yönetici görüşlerini temele alan eğitim ihtiyacı belirleme yaklaşımlarının nesnellik niteliği çoğu kez kuşkuludur denebilir. Nitekim hizmetiçi eğitime ilişkin kurumlar arası bir toplantının Milli

⁹⁴ Özdemir, S., 2003, Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde üniversitelerden beklenen roller, Pegem A Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Hiz. Tic.Ltd.Şti., Makale

⁹⁵ Özdemir, S., 2003, a.g.e.

Eğitim Bakanlığı ile ilgili bölümünde şöyle denmektedir: “Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanmasında, geçerli bilimsel araç ve yöntemlerin kullanılmamasından dolayı personelin ne ölçüde ve türde bir eğitime ihtiyaç duyduğu saptanamamaktadır.”⁹⁶

Cumhuriyet döneminde kamu hizmetleri için gerekli insan gücü iki kaynaktan sağlanmıştır. Bunlar, genel öğretim kurumları (İlk Orta, Lise ve Yükseköğretim kurumları) ile devlete personel yetiştiren meslek okullarıdır. Meslek okulları, mesleki ve teknik öğretim kurumları olup belli bir kamu kurum ve kuruluşlarının ihtiyacı olan mesleki ve teknik personeli yetiştirir. Böylece, kurum ve kuruluşlar, kendi personelinin kendisi yetiştirme yoluna gitmişlerdir.⁹⁷

Devlet Memurları Kanunu, bu iki kaynaktan sağlanan kamu hizmeti personeli için hizmetiçi eğitimi zorunlu kılmıştır. Böylece kamu hizmeti gören personele hizmetle ilgili bilgilerin verilmesi, tecrübe ve beceri kazandırılması amaçlanmıştır. Ülkemiz de kamu personelinin eğitimi, Hizmet öncesi eğitim ve Hizmetiçi eğitim şeklinde kurumsal ve kurumlararası düzeyde yürütülmektedir.⁹⁸

Çizelge 2.10. 1999-2004 yılları arasında düzenlenen merkezi ve mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetleri istatistik bilgileri⁹⁹

YILLAR	MERKEZİ		MAHALLİ		GENEL TOPLAM	
	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI
1999	413	24171	3765	177862	4178	202033
2000	445	23583	6126	288426	6571	312009
2001	419	20080	7526	321411	7945	341491
2002	313	22072	11772	495643	12085	517715
2003	453	19727	7120	253135	7573	272862
2004	526	34154	11422	587402	11948	621556
2005	543	33156	9.050	478168	9593	511324
GENEL TOPLAM	3112	176943	56781	2602047	59893	2778990

⁹⁶ Taymaz, H. vd., 1997, Hizmetiçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı, A.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

⁹⁷ Yıldız, A., 2000, Son Değişikler Işığında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, İzmir

⁹⁸ Yıldız, A., 2000, a.g.e.

⁹⁹ <http://hedb.meb.gov.tr/>, 2006, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

2.6.11.1. Kuramsal düzeyde eğitim

Bu düzeyde eğitim, DMK 215. madde uyarınca, kurumların kendi kurmuş oldukları eğitim birimlerince veya eğitim merkezlerince yürütülmektedir. Kurumlar ve kuruluşlar, bu düzeydeki eğitimi TODAİE'nin yardım ve işbirliği ile yürütmektedirler. Kurumsal düzeyde etkili ve sistemli bir hizmetiçi eğitime geçilmesi konusunda Devlet Memurları Eğitim Genel planı yürürlüğe konularak önemli bir adım atılmıştır. Plan, DMK 'nun öngördüğü hizmetiçi eğitim sistemine işlerlik kazandırılmasını amaçlamıştır.

Ülkemizde kuramsal düzeyde eğitimi daha çok Maliye, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Polis Okulları gibi kuruluşlar tercih etmektedirler. Çünkü uzun yıllar, kamu kuruluşları personel alırken onun yetişmiş olduğuna ya da her hangi bir hizmetiçi eğitime ihtiyacı ile uğraşmanın gereksiz olduğuna inanılmıştır. Memur bir defa hizmete alınınca staj uygulaması veya kısa süreli çeşitli bilgiler verilmek suretiyle gerekli mesleksel niteliği kazanacağı kabul edilmiştir. Bu görüş artık değerini yitirmiştir. Bugün yetişmenin önemine inanılmaktadır.¹⁰⁰

2.6.11.2. Kurumlararası düzeyde eğitim

Devlet Memurları Kanunu, 216. maddesinde “ kurumlararası eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere Devlet Personel Başkanlığının teklifi ve Bakanlar Kurulu kararnamesiyle kurumlararası eğitim merkezleri de açılabilir” belirtmektedir. Ancak ülkemizde bugün bile kurumlararası eğitim yapan tek kuruluş Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'dür.

TODAİE, 1952 yılında Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi bünyesinde, Birleşmiş Milletler Örgütü'nün desteği ile uluslar arası nitelikli, kamu yönetimi alanında eğitim, araştırma ve yayın kurumu olarak kurulmuş ve 1953 yılında faaliyete geçmiştir. Ancak TODAİE'nin bilimsel, yönetsel, mali özerklik ve tüzel kişilik kazanması, 1958 yılında çıkarılan ve 7163 sayılı kanunla mümkün olmuştur.

¹⁰⁰ Tortop, N., 1994, Personel Yönetimi, TODAİE Yayını, Ankara

Teşkilat kanunu'nun 2. maddesinde TODAİE'nin amaçları belirtilmiştir. Buna göre, TODAİE, “ kamu yönetiminin çağdaş yönetim anlayışına göre geliştirmek için çalışmalarda bulunmak, yönetim konusunda öğretim elemanı yetiştirmek, bu konuda çalışan diğer kurumlara katkılarda bulunmak, kamu görevlilerinin yönetim alanında gelişmelerini ve uzmanlaşmalarını sağlamaktır.”

Enstitü, bir yandan, yakın gelecekte yöneticilik mevkilerine gelecek genç kamu personelini akademik bir eğitime tabi tutmakta, diğer taraftan yönetimin uzmanlık alanları için personel yetiştirmek üzere faaliyetlerde bulunmaktadır. Enstitü üst ve orta kademe yöneticiler için de eğitim programları düzenlemekte ve uygulamaktadır.

Enstitü bu amaçlarını Öğretim ve Yetiştirme, Araştırma ve Yardım, Derleme ve Yayın olmak üç akademik şube müdürlüğü aracılığı ile gerçekleştirmektedir.¹⁰¹

¹⁰¹ [http:// www.todaie.gov.tr](http://www.todaie.gov.tr), 2006, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

BÖLÜM 3

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

3.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Ortaöğretim öğretmenlerinin öğretmenlik formasyonu açısından eğitim ihtiyaçlarını saptamayı amaçlayan bir araştırma yapılmış ve “Eğitimde Arayışlar 1. Sempozyumu” nda bildiri metni olarak sunulmuştur. Araştırma, Ankara’da bulunan orta sosyo-ekonomik kesimde sayılabilecek liselerde görev yapan öğretmenler ile aynı kurumlarda okuyan öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlere göstermesi gereken davranışlarla ilgili, öğrencilere de öğretmenin hangi davranışları gösterdiğine ilişkin anket soruları sorulmuştur. Sonuçta öğretmenlerin hemen hepsi öğretmenlik formasyonu davranışlarını yaptıklarını belirtirken, öğrencilerin üçte bire yakın bir bölümü sorulan öğretmenlik formasyonu davranışlarını öğretmenlerin hiç birinin yapmadığını belirtmişlerdir. Farklı kurumlarda görev yapan öğretmenlerin cevapları ile buralarda okuyan öğrencilerin cevapları benzerlik göstermiştir.¹⁰²

Diğer bir araştırma da Ertürk tarafından gerçekleştirilen “On Yıl Öncesine Kıyasla Öğretmen Davranışları” dır. Bu çalışmada ortaöğretim öğretmenlerinin, 1960 yılına kıyasla 1970 yılında, mesleki yeterliklerinde görülen istendik davranışların azaldığı ortaya çıkmıştır. İstendik davranışların öğretmen yetiştirmede hedef olması önerisi getirilmiştir.¹⁰³

Yine bir başka araştırma, Elazığ il merkezinde düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin mevcut durumunu saptamayı ve bu tür programların daha etkili yürütülebilmesi için önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla, Kuzu ve Güntüş tarafından, hizmetiçi eğitim sırasında fiziki şartlar ve gerekli materyallerin uygun ve yeterli olup olmadığı, hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesinin yapılmakta olup olmadığı, hizmetiçi eğitim programlarının yürütülmesi aşamasında karşılaşılan sorunlar ve Emniyet

¹⁰² Gözlütok, D., 1990, Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara

¹⁰³ Ertürk, S., 1970, On Yıl Öncesine Kıyasla Öğretmen Davranışları, MEB, Planlama-Araştırma ve Koordinasyon Dairesi

mensuplarının günümüzde, uygulanmakta olan hizmetiçi eğitim programlarının etkililiği konusundaki görüşleri ve bu konudaki geleceğe dönük geliştirme önerileri incelenmiştir. Sonuçta, program çerçevesinde öngörülen derslerin personele verilmesi hususunda, eğitici personelin genelde daha önceden hizmetiçi eğitimden geçirilmemeleri ve fiziki ortamın yetersizliği vb. nedenler hizmetiçi eğitim faaliyetlerindeki verimliliği azalttığı, bu nedenle hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesine ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmıştır.¹⁰⁴

Batman, “KKTC’deki Ortaokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması” konulu araştırmasında öğretmenlerin, genel kültür, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi açısından eğitim ihtiyaçlarını saptamıştır.¹⁰⁵

Budak ve Demirel, öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacını belirlemek amacıyla ülkemizin doğu-batı, güney-kuzey eksenlerinde bulunan ve kura ile belirlenen dört ilde; Iğdır, Aydın, İçel ve Sinop’ta bir araştırma yapmışlardır. Bu çalışmada, öğretmenlik mesleği, özel eğitim, eğitim teknolojisi, yönetim, özel öğretim ve eğitim programı olmak üzere altı kategoride analiz yapılmıştır.¹⁰⁶

3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Sanalan tarafından Cincinnati Üniversitesi’nde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, eğitimde görüntü işleme ile birleştirilmiş hizmetiçi fen bilgisi öğretmen eğitiminin etkililiği ve bunun öğretmenler üzerinde yaptığı değişiklikler hakkında bilgi toplamaktır. Araştırma, hizmetiçi öğretmen eğitiminin etkilerinin anlaşılmasında ve yeni kursların hazırlanmasında yardımcı olmayı da hedeflemektedir. Hizmetiçi eğitimin, öğretmen eğitiminin etkililiği bağlamında elde edilen sonuca göre, öğretmenler eğitimden yüksek bir oranda memnun

¹⁰⁴ Kazu, İ.Y. ve Gümtüş, Ç., 1999, Polisin Eğitiminde Hizmetiçi Eğitimin Yeri ve Önemi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ

¹⁰⁵ Batman, K.A., 1990, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki Ortaokul Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması, Hacettepe Üniversitesi, Basılmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara

¹⁰⁶ Demirel, Ö. ve Budak, Y., 2003, Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:33

kaldıklarını ancak verilen bilgilerin çok teorik ve kendilerince derse aktarılmasının zor olduğu konusunda görüş bildirmişlerdir.¹⁰⁷

Kırsal bölgelerdeki okullar ve hizmetiçi eğitim hakkında bilgi vermeyi, hizmet içi eğitimin önemini vurgulamayı, kırsal bölgelerdeki hizmet içi eğitimin güçlüklerini ortaya çıkarmayı ve buralardaki öğretmenlere uygulanan değişik hizmetiçi eğitim yaklaşımlarını incelemeye yönelik bir araştırma Silver tarafından California'da yapılmıştır. Sonuçta bütçedeki yetersizliğin, eğitim programlarıyla ilgili eksikliklerin, çalışma takvimi oluşturmada karşılaşılan güçlüklerin, mesafenin uzak oluşunun ve öğretmen motivasyonunda yetersizliğin hizmet içi eğitim çalışmalarını aksattığı elde edilmiştir.¹⁰⁸

Matsumoto tarafından eğitimcilerin, deneyimsiz öğretmenlerin meslek yaşantılarının başlangıcından itibaren hizmetiçi eğitime alınmaları ve bu eğitimlerin meslek hayatı boyunca devam etmesi gerektiği görüşü üzerine Japonya'da bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda Japonya için bir hizmetiçi eğitim program taslağı oluşturulmuştur. Bu taslağa göre, mesleğe yeni başlayan öğretmenlere bir yıl süreli hizmetiçi eğitim programının uygulanması gerektiği, bu programın fen dersi öğretmenlerinde özellikle önemli olduğu vurgulanmıştır.¹⁰⁹

Haines tarafından yapılan bir araştırmada da kariyer eğitimi ile hizmetiçi eğitim karşılaştırılmıştır. Araştırmada, kariyer eğitiminin yürütmenin temelinde dikkatlice planlanan ve yönetilen sistemli bir hizmetiçi eğitim programının gerektiği, büyük değişiklikleri amaçlayan hizmetiçi eğitim programlarının, okul sisteminde kariyer eğitimi hakkında çok az ya da hiç bir şey bilmeyen büyük miktarda personelin dönüştürüleceğini göz önüne alması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bu maksatla hizmetiçi eğitim planı için bir model olarak örnek olay çalışması niteliğinde kariyer eğitim modeli hazırlanmıştır.¹¹⁰

¹⁰⁷ Sanalan, V., 1995, Eğitimde Görüntü İşleme ile Birleştirilmiş Hizmetiçi Fen Bilgisi Öğretmen Eğitiminin Etkililiği, University of Cincinnati, Yüksek Lisans tezi, Cincinnati

¹⁰⁸ Silver, S., 1984, In-Service Education for Special Education Teachers in Rural Areas, California, (ERIC Document no: ED251276).

¹⁰⁹ Matsumoto, K., 1986, Expected Style of In-Service Programs for Teachers: Objectives, Content, Methods and Educational Innovations in Japan, Japan (ERIC Document no: ED285755).

¹¹⁰ Haines, P.G., 1973, Career Education: In-Service Teacher Education, The Ohio State University, (ERIC Document no: ED086888).

BÖLÜM 4

4. YÖNTEM

Bu bölümde, sırasıyla araştırmanın modeli, veri toplama aracının hazırlanması, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyacını saptamak hedeflendiğinden Betimsel (survey) Yöntemi kullanılmıştır

4.2. Evren-Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan resmi endüstri meslek lisesinde görevli atölye ve laboratuvar öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada tesadüfi seçim ile Çizelge 4.1’de belirtilen 11 okul örnekleme alınmıştır. Bu okullarda yansız olarak tesadüfi seçilen toplam 270 öğretmene anket dağıtılmış ve bu öğretmenlerden 235 tane anket geri dönmüştür. Geri dönen anketlerin 28 adeti soruların hepsi cevaplanmadığı veya her soru aynı şık işaretlendiği gibi sebeplerden dolayı değerlendirmeye alınmamıştır. Toplam 207 anket değerlendirilmeye alınmıştır.

Çizelge 4.1 Anket uygulanan okullar

NO	OKULUN ADI	İLÇESİ
1	Sultanahmet And. Tek. L.. Tek. L. ve Endüstri	Eminönü
2	Kadırga Endüstri Meslek Lisesi	Eminönü
3	Kocasinan Endüstri Meslek Lisesi	Bahçelievler
4	Erkan Avcı Ana.Tek..Teknik ve End.Mes.Lis.	Bahçelievler
5	İnönü Ana.Tek..Ana.Mes..Teknik ve End.Mes.Lis.	Bavrampaşa
6	Kırac IMKB EML.	Büyükçekmece
7	Güngören Teknik Lise ve End.Mes.Lis.	Güngören
8	Gültepe Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi	Kağıthane
9	Sisli ATL..AML..TL..EML..iMEM. ve Y.T.E.M	Sisli
10	Zeytinburnu ATL. AML. TL. EML	Zeytinburnu
11	Küçükköy Anad. Mes. Lis.. Teknik Lise ve E.M.L	Gaziosmanpaşa

4.3. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Araştırma için gerekli olan bilgiler literatür taraması ile elde edilen veriler ışığında araştırmacı ve danışmanı tarafından anket oluşturulmuştur. Anketler araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Hizmetiçi eğitim planlamaları, Teknik Eğitim Fakültelerinde okutulmakta olan dersler ve temel eğitime destek projesi "öğretmen eğitimi bileşeni" öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri taslağı¹¹¹ incelenerek hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır. Veri toplama aracı beş seçenekli Likert tipi derecelendirilmiş anket şeklinde hazırlanmıştır. Anket formu, toplam 46 adet sorudan oluşmaktadır. Sorular, çalışmanın amacına uygun olarak 7 gruptan oluşmaktadır. İlk 8 soru ile öğretmenlerin demografik özelliklerini, ardındaki 5 soru öğrenciyi tanıma yaklaşımlarını, sonraki 7 soru kişisel ve mesleki gelişim süreçlerine bakışlarını, sonraki 8 soru öğrenme ve öğretme süreçlerini, ardındaki 2 soru bilgi teknolojilerine ilgilerini 6 soru özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, 5 soru sınıf yönetimi ve son olarak 5 soru ise, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirmeye yönelik öğretmenlerin hangi hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına daha fazla gereksinim duyduklarını belirlemeye yönelik değerlendirme sorularını içermektedir.

Anket formu, gerek kapsam geçerliliği gerekse aracın uygulanabilirliği açısından Milli Eğitim Bakanlığının çeşitli kademelerinde görev yapan yönetici, öğretmen ve ayrıca akademisyenlerin görüşleri alınarak oluşturulmuştur.

Beşli olan ölçekte, "hiç" seçeneğine ilişkin gözlenen değerler 1, "biraz" için gözlenen değer 2, "orta" seçeneğine ilişkin gözlenen frekanslar 3, "oldukça" seçeneğine ilişkin gözlenen değerler 4, "çok" seçeneğine ilişkin gözlenen değerler 5 rakamları altında tablolastırılmıştır. Anketin yönergesinde, anket maddelerinde belirtilen konulardan hangilerine ihtiyaç duydukları öğretmenlere sorulmuş ve duyulan ihtiyacın önem derecesini işaretlemeleri istenmiştir.

4.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Ankette yer alan soruların birbirleriyle tutarlılığını, ele alınan oluşumu ölçmede türdeşliğini ortaya koymak amacıyla güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirliğin

¹¹¹ <http://oyegm.meb.gov.tr/yet/>

hesaplanmasında, alfa yöntemi (cronbach alpha) kullanılmıştır. Bu katsayı, ölçekte yer alan soruların varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır. Ölçeğin toplanabilirlik varsayımını temel alır. Alfa yönteminin yanında, modelin ve soruların uyumluluğu için F testi, ölçekte yer alan soruların bir toplamsal ölçek oluşturacak biçimde hazırlanıp hazırlanmadığını ölçmek için, Tukey Toplanabilirlik Testi (Tukey's test of additivity), soru ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını ölçmek için, Hotelling T² testi kullanılmıştır.

Alfa yöntemine göre elde edilen güvenilirlik sonuçları aşağıdadır.

Çizelge 4.2. Kaçan gözlem analizi

	N	%
Gözlem Değeri	207	100
Aşan Değer	0	0
Toplam	207	100

Çizelge 4.3. Güvenilirlik analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach Alfa Değeri	Cronbach Alfa Değeri, Düzeltilmiş Alfa Baz Alınarak	Gözlem Sayısı
0,926	0,934	46

Alfa yöntemine göre, güvenilirlik katsayısı (Cronbach's Alpha) $\alpha = 0,926$, (Cronbach's Alpha Based on Standardized Items) α (düzeltilmiş) = 0,934 olarak bulunmuştur. İstatistiksel olarak, α değerinin $0,80 < \alpha < 1,00$ değer aralığında olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu anlamına gelmektedir.

Çizelge 4.4. ANOVA (Varyans analizi)

F Testi ve Toplanabilirlik Tukey Testi İçin Varyans Analizi					
	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F testi	Anlamlılık Düzeyi
Gruplar Arası	2875,992	206	13,961		
	3556,521	45	79,034	76,994	,000
	81,479	1	81,479	80,053	,000
Gruplar İçi	9434,152	9269	1,018		
	9515,631	9270	1,026		
	13072,152	9315	1,403		
Toplam	15948,145	9521	1,675		

Benzer şekilde, F testi sonucuna göre toplanabilirlik sonucuna varıldığı görülmektedir.

Güvenilirlik analizinin ardından, anketin faktör yapısının kantitatif olarak doğrulanması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. SPSS 12 paket programı kullanılarak yapılan faktör analizinde, yönlendirme yöntemi (rotasyon) olarak “quartimax” yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler faktörler altında toplamış ve açıkta değişken kalmamıştır. Bu sebeple varsayımların uyumlu olduğu sonucuna varabilmek amacıyla, faktör 1 için güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Çizelge 4.5. Faktör 1 için güvenilirlik analizi

Güvenilirlik Analizi		
Cronbach Alfa Değeri	Cronbach Alfa Değeri, Düzeltilmiş Alfa Baz Alınarak	Gözlem Sayısı
0,913	0,913	15

Çizelge 4.6. Faktör 1 için alfa değerleri

Soru İstatistiği	
İlgili soru silindiğindeki Cronbach Alfa değeri	
Öğrenci tanıma	0,913
Mesleki yönlendirme	0,913
Planlı çalışma	0,908
Özdeğerlendirme	0,904
Kişisel İletişim becerisi	0,908
Kritik düşünme	0,907
Karar verme- problem çözme	0,906
Görevini bilmek	0,913
Ders planlama	0,905
Materyal hazırlama	0,904
Ders-dışı etkinlik	0,909
Öğrenme ortamları	0,903
Ders planı uygulama	0,903
Zaman yönetimi	0,907
Nitelik saptama	0,908

Görüldüğü gibi, alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = 0,913$ olarak bulunmuştur. . “Cronbach’s Alpha if item deleted” sütununa bakıldığına, silindiği zaman, α değerini yükseltecek herhangi bir değişken bulunmamaktadır. Kısacası herhangi bir değişkenin silinmesine gerek yoktur.

4.5. Veri Analizi

Anket yoluyla toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS istatistik programından yararlanılmıştır. Tüm sorular olumlu olarak düzenlenmiştir. Araştırmanın genel amacına

yönelik olarak toplanan verilen çözümlenmeler için SPSS (The Statistical Package for Social Sciences) paket programında analizi yapılmıştır.

SPSS paket programından yararlanılarak;

1. Öğretmenlerin öğretmenlik uygulamalarına yönelik davranışları hangi sıklıkta sergilediklerini belirlemek için frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır.
2. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitime yönelik değerlendirmelerinin belirlenmesinde frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır,
3. Kişisel bilgilerinin yer aldığı bölümde 4. soruda yer alan okulda halen sürdürülmekte olan görev sorusunda yer alan Müdür, Müdür Yardımcısı ve Bölüm şefleri konumları ve yürüttükleri görev nedeniyle yönetici olarak cevaplarda birleştirilmeleri uygun görülmüş ve analizi bu doğrultuda gerçekleştirilmiştir.
4. Yapılan analizlerde anlamlılık aranmıştır; anlamlılık veren çizelgeler yorumlanmıştır (p.<0.05).
5. Anketlerin yorumlanmasında ki-kare (X^2) analizinden yararlanılmıştır.

4.6. Anket Uygulama ve Veri Toplama Aşamaları

Yapılan anket çalışması, 23.04.2006 – 13.05.2006 tarihleri arasında, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan, 11 (on bir) Endüstri Meslek Lisesinde görev yapan, 207 Atölye ve Laboratuvar öğretmene uygulanmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarının sağlıklı olabilmesi amacıyla;

- Öğretmenlerin ankete, daha önceden haber verilmeden ve hazırlıksız olarak katılmaları sağlanmaya çalışılmıştır,
- Anketin ortaya çıkardığı sonuçlardan belirgin şekilde genellemeler yapılabilecek olanların haricinde detaylı yorumlamalardan özellikle kaçınılmıştır.

BÖLÜM 5

5. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde ele alınan problemin çözümü ve alt problemlere dayalı olarak toplanan verilerin istatistiksel tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve ilgili yorumlara yer verilmiştir.

5.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde anketi cevaplandıran öğretmenlerin cinsiyeti, mesleğindeki hizmet süresi, okulda halen sürdürmekte olduğu görevi, branşı, daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmadığı, eğer katıldıysa katıldığı hizmetiçi programın içeriği ve ihtiyaç duyulan hizmetiçi eğitim faaliyetinin nasıl verilmesi gerektiği ile ilgili istatistiksel veriler yer almaktadır.

5.1.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

Çizelge 5.1. Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı

CİNSİYET	f	%
ERKEK	195	94,2
BAYAN	12	5,8
TOPLAM	207	100

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin cinsiyet bakımından % 94,2'sinin (195 kişi) "erkekler", % 5,8'inin (12 kişi) "bayanlar" olduğu görülmüştür.

5.1.2. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresine göre dağılımı

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin mesleki kıdem bakımından %16,42'sinin (34 kişi) "5 yıla kadar", %43,96'sinin (91 kişi) "6-10 yıl arası", %21,24'ünün (45 kişi) "11-15 yıl arası", %9,18'inin (19 kişi) "16-20 yıl arası", %8,70'inin

(18 kişi) “21 yıl ve yukarısı” olduğu görülmüştür. Çizelgede gösterilen bulgulardan, deneklerin çoğunluğunun mesleğinde deneyimli öğretmenlerden oluştuğunu söyleyebiliriz.

Çizelge 5.2. Öğretmenlerin mesleğindeki hizmet süresine göre dağılımı

MESLEKİ KIDEM	ERKEK		BAYAN		TOPLAM	
	f	%	f	%	f	%
5 YILA KADAR	30	14.49	4	1.93	34	16,42
6-10 YIL	86	41.55	5	2.42	91	43,96
11-15 YIL	43	20.77	2	0.97	45	21,74
16-20 YIL	19	9.18	0	0.00	19	9,18
21 YIL ve ÜSTÜ	17	8.21	1	0.48	18	8,70
TOPLAM	195	94.20	12	5.80	207	100

Cinsiyete göre hizmet süreleri araştırıldığında, bayan öğretmenlerin meslekte erkeklere göre daha tecrübesiz olduğu sonucuna varılmıştır.

5.1.3. Öğretmenlerin okuldaki görevlerine göre dağılımı

Çizelge 5.3. Öğretmenlerin okulda halen sürdürmekte olduğu göreve göre dağılımı

GÖREVİ	f	%
MÜDÜR YARDIMCISI	8	3,87
BÖLÜM ŞEFİ	20	9,66
ATÖLYE VE LABORATUVAR ÖĞRT.	179	86,47
TOPLAM	207	100

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin okulda halen sürdürmekte olduğu görev bakımından %3,87'sinin (8 kişi) “Müdür Yardımcısı”, %9,66'sının (20 kişi) “Bölüm Şefi”, %86,47'sinin (179 kişi) “Atölye ve Laboratuvar Öğretmeni” olduğu görülmüştür.

5.1.4. Öğretmenlerin okuldaki görevler ile görev süreleri arasındaki ilişki

Çizelge 5.4. Öğretmenlerin okulda halen sürdürmekte olduğu görev ile hizmet sürelerine göre frekans dağılımı

GÖREV	Hizmet süresi					toplam
	0-5 YIL	6-10 YIL	11-15 YIL	16-20 YIL	21 ve üstü	
MÜDÜR YARDIMCISI	0	3	2	2	1	8
BÖLÜM ŞEFİ	1	4	9	2	4	20
ATÖLYE VE LABORATUVAR ÖĞRETMENİ	33	84	34	15	13	179
TOPLAM	34	91	45	19	18	207

Öğretmenlerin okulda çalışmaya başlamaları ile birlikte, görevlerinden terfi edip daha üst görevlere atanmaları, buldukları pozisyonlar ile hizmet süreleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığının incelenmesi için, kıkare (pearson chi-square) analizi kullanılmıştır.

Çizelge 5.5. Öğretmenlerin buldukları pozisyonlar ile hizmet süreleri arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	17,843	8	0,022
Likelihood rasyosu	17,960	8	0,023
Gözlem sayısı	207		

$X^2=17,843$ $sd=8$ $p\text{-value}=0,022$ $p\text{-value}<0,05$ olduğundan öğretmenlerin buldukları görevler tecrübelerine bağlıdır. Çapraz tablodan da görüldüğü gibi, tecrübenin artmasıyla bulunduğu görevde de yükselme söz konusudur.

5.1.5. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin branşlarına göre %34,30'unun (71 kişi) "Elektrik", %10,14'ünün (21 kişi) "Elektronik", %5,31'inin (11 kişi) "Metal İşleri", %11,11'inin (23 kişi) "Tesviye", %1,93'ünün (4 kişi) "Döküm", %2,42'sinin (5 kişi) "Motor", %9,18'inin (19 kişi) "Bilgisayar", %8,70'inin (18 kişi)

“Mobilya ve Dekorasyon”, %2,42’sinin (5 kişi) “Model”, %1,45’inin (3 kişi) “Diğer” olduğu görülmüştür.

Çizelge 5.6. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı

BRANŞI	ERKEK	KADIN	TOPLAM	%
ELEKTRİK	68	3	71	34,30
ELEKTRONİK	20	1	21	10,14
MAKİNA RESSAMLIĞI	25	2	27	13,04
METAL İŞLERİ	11	0	11	5,31
TESVİYE	23	0	23	11,11
DÖKÜM	4	0	4	1,93
MOTOR	5	0	5	2,42
BİLGİSAYAR	19	4	19	9,18
MOBİLYA VE DEKORASYON	17	1	18	8,70
MODEL	4	1	5	2,42
DİĞER	3	0	3	1,45
TOPLAM	195	12	207	100

Öğretmenlerin görevli olduğu branşlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelemek için, meslek branşları ile cinsiyet ilişkisi araştırılmıştır.

Çizelge 5.7. Öğretmenlerin branşları ile cinsiyetleri arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	13,173	9	0,155
Likelihood rasyosu	11,944	9	0,216
Gözlem sayısı	207		

$X^2=13,173$ $sd=9$ $p\text{-value}=0,155$ $p>0,05$ Öğretmenlerin teknik branşları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. Öğretmenlerin görev yaptıkları meslekler cinsiyet ile doğrudan ilişkili değildir.

5.1.6. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmadığına göre dağılımı

Çizelge 5.8. Öğretmenlerin daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmadığına göre dağılımı

	f	%
EVET	131	63,29
HAYIR	76	36,71
TOPLAM	207	100

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin % 63,29'unun (131 kişi) daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katıldığı, % 36,71'inin (76 kişi) katılmadığı görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin büyük bir bölümünün çeşitli hizmetiçi programlarından geçtiğini göstermektedir.

5.1.7. Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programının içeriğine göre dağılımı

Çizelge 5.9. Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programının içeriğine göre dağılımı

	f	%
ALAN BİLGİSİ	55	41,98
ÖĞRETMENLİK MESLEK BİLGİSİ	28	21,38
DİĞER	48	36,64
TOPLAM	131	100

Öğretmenlerin, katıldıkları eğitimlerin içerikleri araştırıldığında, yüzdelerin birbirine oldukça yakın olduğu gözlenmiştir. Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin % 41,98'inin (55 kişi) daha önce "alan bilgisi" ile ilgili bir hizmetiçi eğitim programına katıldığı, % 21,38'inin (28 kişi) daha önce "öğretmenlik meslek bilgisi" ile ilgili bir hizmetiçi eğitim programına katıldığı, % 36,64'ünün (48 kişi) ise daha önce "diğer" konularda hizmetiçi eğitim programına katıldığı görülmüştür.

Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programları ile branş karşılaştırıldığında,

Çizelge 5.10. Öğretmenlerin katıldığı hizmetiçi eğitim programları ile branşları arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	32,450	27	0,216
Likelihood rasyosu	38,717	27	0,067
Gözlem sayısı	207		

$X^2=32,450$ $sd=27$ $p\text{-value}=0,216$ $p\text{ value}>0,05$ Alınan hizmet içi program ile branş birbirinden bağımsızdır. Herhangi bir branştaki öğretmenin, o branшта görev almasından dolayı alacağı hizmetiçi eğitimin daha fazla olduğu veya alacağı eğitim türünün belli olduğu söylenemez.

Benzer şekilde alınan hizmetiçi eğitim programı ile toplam hizmet süresi ve buldukları görev karşılaştırılmış, alınan hizmetiçi eğitim programı ile hizmet süresi arasında ilişki yokken, öğretmenlerin aldıkları hizmetiçi eğitim programları ile buldukları görevler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin hizmetiçi eğitime olan bakışları incelendiğinde, öğretmenlerin alanlarındaki gelişmelerden haberdar olmak istedikleri sonucuna varılmıştır. Bu sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin yenilikçi ve sürekli gelişime açık oldukları görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.8. Hizmetiçi eğitimin temel amacına yönelik öğretmenlerin görüşleri

Öğretmenlerin, “Size göre hizmetiçi eğitimin temel amacı nedir? sorusuna verdikleri yanıtlara bakıldığında, anketi cevaplandıran öğretmenlerin % 85’inin “Alandaki gelişmeleri öğrenme” cevabını verdikleri görülmüştür.

Çizelge 5.11. HİE’in temel amacına yönelik öğretmen görüşlerinin dağılımı

HİZMETİÇİ EĞİTİMİN TEMEL AMACI	f	%
ALANDAKİ GELİŞMELERİ ÖĞRENME	176	85,0
GEÇMİŞ BİLGİLERİ TAZELEME	9	4,30
YAZ TATİLİNİ UYGUN ŞEKİLDE GEÇİRME	1	0,50
BİR ÜST GÖREVE HAZIRLAMA	9	4,30
DİĞER	12	5,80
TOPLAM	207	100,00

Bu sonuç doğrultusunda, öğretmenlerin yenilikçi ve sürekli gelişime açık oldukları görüşüne ulaşılmıştır.

5.1.9. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu hizmetiçi eğitim faaliyetinin verilme şekli

Çizelge 5.12. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu HİE faaliyetinin verilme şekline göre dağılımı

HİE FAALİYETİ NASIL VERİLMELİ	f	%
SEMİNER YOLU İLE	60	28,99
UZAKTAN EĞİTİM İLE	10	4,83
KURS YOLU İLE	64	30,92
İŞBAŞINDA EĞİTİM YOLU İLE	70	33,82
DİĞER	3	1,44
TOPLAM	207	100

Anketlerin değerlendirilmesi sonucunda anketi cevaplandıran öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu hizmetiçi eğitim faaliyetinin verilme şekline göre % 28,99'unun (60 kişi) "seminer yolu ile", % 4,83'ünün (10 kişi) "uzaktan eğitim ile", % 30,92'sinin (64 kişi) "kurs yolu ile", % 33,82'sinin (70 kişi) "işbaşında eğitim yolu ile" ve % 1,44'ü (3 kişi) de "diğer" olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin bu hizmetiçi eğitim faaliyetlerin nasıl almak istedikleri sorulduğunda, % 33,42'sinin işbaşında verilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Sebep olarak, öğretmenlerin, % 86 sınıf atölye ve laboratuvar öğretmeni olması, iş tanımları gereği uygulama bazlı çalıştıkları ve alacağı eğitimin de bu yönde olması gösterilmiştir.

5.2. Öğrenciyi Tanıma Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan ilk alt problem "Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?" şeklinde ifade edilmiştir.

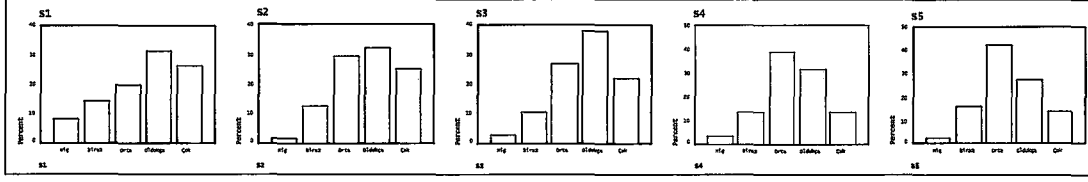
Çizelge 5.13. Öğrenciyi tanıma ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
1. Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	17 %8,2	29 %14,0	41 %19,8	65 %31,4	55 %26,6
2. Öğrencilerin gelişim özelliklerini (bilişsel, sosyal, psikolojik, ahlak, fiziksel, vb.) tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	3 %1,4	26 %12,6	60 %29	66 %31,9	52 %25,1
3. Mesleki yönlendirme konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	6 %2,9	22 %10,6	56 %27,1	78 %37,7	45 %21,7
4. Öğrenciye rehberlik etmeye yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	7 %3,4	27 %13	80 %38,6	65 %31,4	28 %13,5
5. Öğrenmeyi planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları ile farklı öğrenme biçimlerini gözönünde bulundurmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	4 %1,9	32 %15,5	87 %42	56 %27,1	28 %13,5

Çizelge 5.13'de "öğrenciyi tanıma" alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri, anketteki sıralarına göre sıralanmıştır.

Şekil 5.1'de Öğrenciyi tanıma ile ilgili 5 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.

Çizelgeye ve şekillere baktığımızda, öğretmenlerin, öğrencileri temel alarak almak istedikleri hizmetiçi eğitim ihtiyacı, "yüksek" seviyesine yakın "orta" düzeydedir. Öğrenciyi tanıma ile ilgili verilen konular içerisinde, öğretmenler en çok, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konulu bir hizmetiçi eğitime ihtiyaç duymaktadır. Dağılımın homojen olması öğretmenlerin eğitim almaya sıcak baktıklarını göstermektedir. Bir başka önemli bulunan nokta, öğretmenlerin öğrencilere profesyonel destekte bulunabilmek için, teknik destek almak istemeleridir.



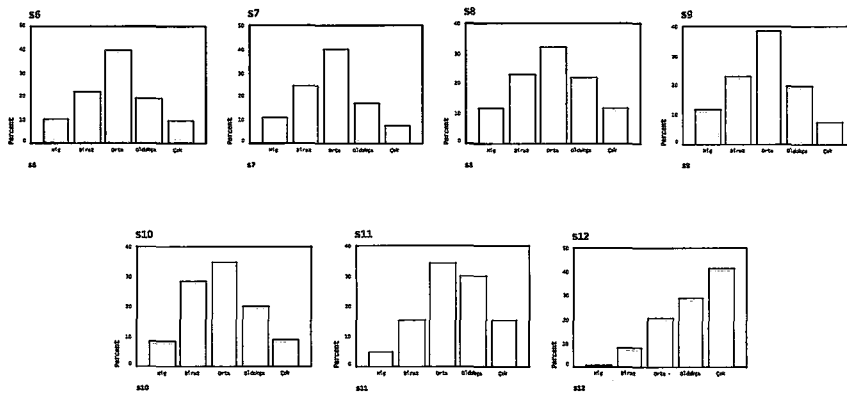
Şekil 5.1. Öğrenciyi tanıma ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

5.3. Kişisel ve Mesleki Gelişim İle İlgili HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan ikinci alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Çizelge 5.14’de “kişisel ve mesleki gelişim” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Çizelge 5.14’de kişisel ve mesleki gelişim alanındaki konuların ifade edildiği soru maddeleri, anketteki sıralarına göre sıralanmıştır. Kişisel ve mesleki gelişim alanındaki en yüksek ihtiyaç, “Mesleki gelişmeleri izleme” maddesinde bulunmuştur. Şekil 5.2’de bu en yüksek ihtiyaç çok net bir şekilde görülmektedir. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 5.2. Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

Çizelge 5.14. Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
6. Planlı çalışma becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	21 %10,1	45 %21,7	82 %39,6	39 %18,8	20 %9,7
7. Özdeğerlendirme yapma becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	23 %11,1	51 %24,6	83 %40,1	35 %16,9	15 %7,2
8. Kişisel iletişim becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	24 %11,6	48 %23,2	66 %31,9	45 %21,7	24 %11,6
9. Eleştirel (kritik) düşünme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	24 %11,6	48 %23,2	79 %38,2	41 %19,8	15 %7,2
10. Karar verme ve problem çözme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	17 %8,2	59 %28,5	72 %34,8	41 %19,8	18 %8,7
11. Görev, hak ve sorumluluklarınızla ilgili mevzuatı bilmek ve bunlara uygun davranabilmenizi sağlamaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	10 %4,8	32 %15,5	71 %34,3	62 %30,0	32 %15,5
12. Mesleki gelişmeleri izlemeye yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	2 %1	17 %8,2	42 %20,3	60 %29	86 %41,5

Şekil 5.2’de Kişisel ve mesleki gelişim ile ilgili 7 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.

Öğretmenler, mesleki gelişmeleri izlemek için verilecek hizmetiçi eğitimlere genel anlamda ihtiyacı olduklarını bildirmişlerdir. Bunun yanında, kendilerini geliştirmek adına en çok almak istedikleri hizmetiçi eğitimler, görev, hak ve sorumluluklarınızla ilgili mevzuatı bilmek ve bunlara uygun davranabilmenizi sağlamaya yönelik hizmetiçi eğitimlerdir.

Genel anlamda öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerle ilgili almak istedikleri hizmetiçi eğitimlerle toplam hizmet süreleri karşılaştırılmıştır.

5.3.1. Hizmet süresi ile almak istenilen hizmet içi eğitim arasında ilişki

Bu ilişki en az ortalamaya sahip olan özdeğerlendirme yapma becerisi almaya yönelik hizmetiçi eğitim ile hizmet süresinin ilişkisini göstermektedir.

Çizelge 5.15. Hizmet süresi ile almak istenilen hizmet içi eğitim arasında ilişki
(Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	15,893	16	0,460
Likelihood rasyosu	18,998	16	0,269
Gözlem sayısı	207		

$X^2=15,893$ $sd=16$ $p\text{-value}=0,46$ $p\text{ value}>0,05$ Hizmet süresinin artmasıyla, öğretmenlerin almak istedikleri hizmetiçi eğitimlerden özdeğerlendirme yapma becerisi kazanma eğitimi, birbiri ile ilişkili değildir.

Benzer şekilde en çok alınmak istenen hizmet içi eğitim ile görev süresi karşılaştırıldığında,

Çizelge 5.16. En çok alınmak istenen hizmet içi eğitim ile görev süresi arasındaki ilişki
(Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	16,748	16	0,402
Likelihood rasyosu	18,763	16	0,281
Gözlem sayısı	207		

$X^2=16,748$ $sd=16$ $p\text{-value}=0,402$ $p\text{ value}>0,05$ Mesleki gelişmeleri izlemeye yönelik alınacak bir hizmetiçi eğitim ile görev süresi birbirinden bağımsızdır. Sonuç olarak analizler diğer kişisel gelişim ile ilgili konular üzerine de yapılmış, hizmet süresinin artması ile mesleğe olan ilginin azalmadığı ve öğretmenlerin kendilerini eskisi kadar çok geliştirmek istedikleri gibi bir sonuç ortaya çıkmıştır.

5.4. Öğrenme ve Öğretme Süreçleri İle İlgili HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

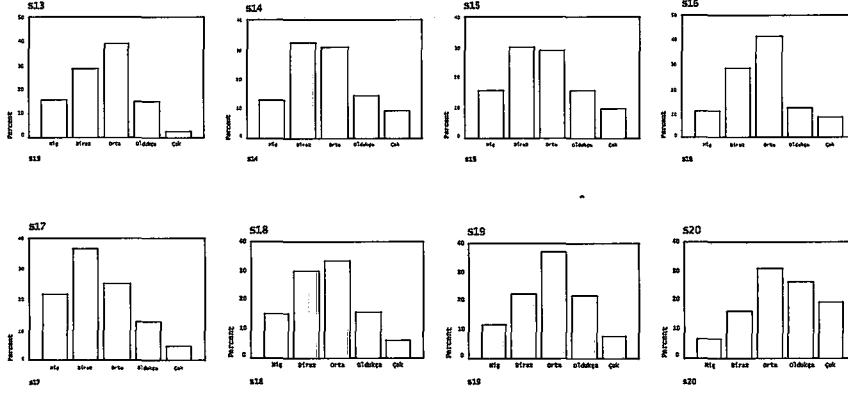
Bu araştırmada yanıt aranan üçüncü alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Çizelge 5.17’de “öğrenme ve öğretme süreçleri” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri, anket formundaki sıralarına göre yer almaktadır.

Çizelge 5.17 ve Şekil 5.3 incelendiğinde, öğrenme ve öğretme süreçleri alanındaki en yüksek ihtiyaç, “Proje hazırlama yöntem ve teknikleri” maddesinde bulunmuştur. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Çizelge 5.17. Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
13. Dersi planlama konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	32 %15,5	59 %28,5	80 %38,6	31 %15,0	5 %2,4
14. Materyal hazırlama konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	27 %13	67 %32,4	64 %30,9	30 %14,5	19 %9,2
15. Ders dışı etkinlikler düzenleme konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	32 %15,5	62 %30	60 %29	33 %15,9	20 %9,7
16. Öğrenme ortamlarını düzenleme konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	22 %10,6	58 %28,0	86 %41,5	24 %11,6	17 %8,2
17. Ders planlarını uygulama konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	44 %21,3	76 %36,7	52 %25,1	26 %12,6	9 %4,3
18. Zaman yönetimi konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	31 %15	62 %30	69 %33,3	32 %15,5	13 %6,3
19. Davranış yönetimi konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	24 %11,6	46 %22,2	76 %36,7	45 %21,7	16 %7,7
20. Proje hazırlama yöntem ve teknikleri konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	14 %6,8	34 %16,4	64 %30,9	55 %26,6	40 %19,3



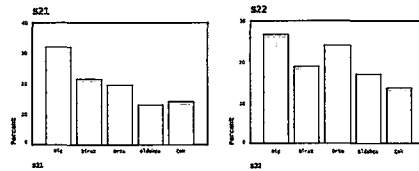
Şekil 5.3. Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

Şekil 5.3’de Öğrenme ve öğretme süreçleri ile ilgili 8 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.

5.5. Bilgi Teknolojisi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan dördüncü alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, bilgi teknolojisi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Şekil 5.4’de Bilgi teknolojisi ile ilgili 2 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.



Şekil 5.4. Bilgi teknolojisi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

Çizelge 5.18’de “bilgi teknolojisi” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri anket formundaki sıralarına göre yer almaktadır.

Çizelge 5.18. Bilgi teknolojisi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
21. Bilgisayar ve internet kullanımı ile ilgili temel bilgi ve becerileri öğrenmenize yönelik düzenlenecek bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	66 %31,9	45 %21,7	40 %19,3	27 %13,0	29 %14,0
22. Office programlarının kullanımı (word, excel, powerpoint, access, outlook, vb.) konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	55 %26,8	39 %18,8	50 %24,2	35 %16,9	28 %13,5

Çizelge 5.18’de Bilgi teknolojisi alanındaki en yüksek ihtiyaç, “office programlarının kullanımı” maddesinde bulunmuştur. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Şekil 5.4’de birinci grafik incelendiğinde öğretmenlerin bilgisayar ve internet kullanımı ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyacının çok az olduğu görülmektedir. Ancak, bilgisayar, elektronik ve elektrik branşındaki öğretmenlerin de bu anketi cevapladığı unutulmamalıdır. Bilgisayar üzerine eğitim alma isteği, öğretmen branşlarına göre değişkenlik göstereceği düşünülmüş ve incelenmiştir.

5.5.1. Bilgisayar üzerine eğitim alma isteği ile branş arasındaki ilişki

Çizelge 5.19. Bilgisayar üzerine eğitim alma isteği ile branş arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	82,479	36	0,000
Likelihood rasyosu	77,893	36	0,000
Gözlem sayısı	207		

$X^2=82,479$ $sd=36$ $p\text{-value}=0,001$ $p\text{ value}<0,05$ Bilgisayar üzerine alınmak istenilen eğitim, öğretmenin hizmet verdiği branşa bağımlıdır. En fazla bu konuda eğitim almak isteyen branş öğretmenleri döküm ve metal işleri iken, en az ihtiyaç duyan (duymayan) bilgisayar ve elektronik bölümleridir.

5.6. Özel Alan Öğretimi Program Bilgisi Ve Uygulama Becerisi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan beşinci alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

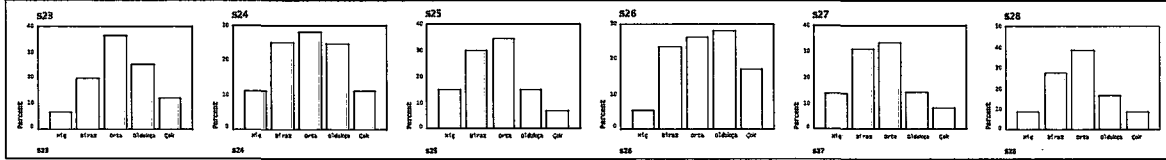
Çizelge 5.20’de, Öğretmenlerin “özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri anket formundaki sıralarına göre yer almaktadır.

Çizelge 5.20. Özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
23. Alan bilgisi bakımından yeterli olabilmenize yönelik düzenlenecek bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	14 %6,8	41 %1,98	75 %36,2	52 %25,1	25 %12,1
24. Alanınızla ilgili laboratuvar araçlarından yararlanma ve deney hazırlama ile ilgili bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	23 %11,1	52 %25,1	58 %28	51 %24,6	23 %11,1
25. Mesleki öğretimde Atölye, Laboratuvar ve Sınıfı yönetmek konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	30 %14,5	62 %30	71 %34,3	30 %14,5	14 %6,8
26. Okul ile işletme arasındaki işbirliği ve alanınızla ilgili okul dışında meydana gelen bilimsel ve teknolojik yeniliklerin izlenmesi ve bunların öğretime yansıtılmasına yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	11 %5,3	49 %23,7	54 %26,1	58 %28	35 %16,9
27. Ders, Atölye ve Laboratuvar araç-gereçlerini verimli kullanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	28 %13,5	64 %30,9	69 %33,3	29 %14	17 %8,2
28. Uygulamalı derslerin eğitiminde analiz tekniği konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	18 %8,7	57 %27,5	80 %38,6	34 %16,4	18 %8,7

Şekil 5.5’de Özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili 6 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.

Çizelge 5.20 ve Şekil 5.5 incelendiğinde, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi alanındaki en yüksek ihtiyaç, “okul ile işletme arasındaki işbirliği ve alanınızla ilgili okul dışında meydana gelen bilimsel ve teknolojik yeniliklerin izlenmesi ve bunların öğretime yansıtılması” maddesinde bulunmuştur. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.



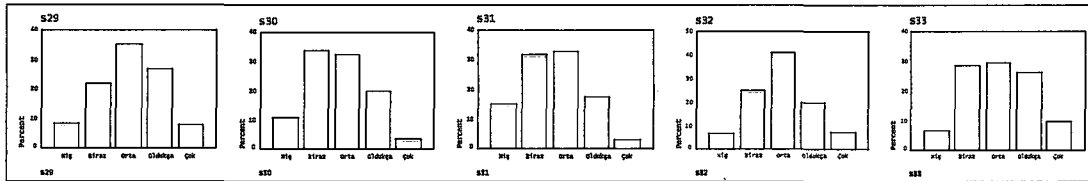
Şekil 5.5. Özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

5.7. Sınıf Yönetimi Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan altıncı alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, sınıf yönetimi ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Çizelge 5.22’de Öğretmenlerin, “sınıf yönetimi” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri anket formundaki sıralarına göre yer almaktadır.

Şekil 5.6’da Sınıf yönetimi ile ilgili 5 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.



Şekil 5.6. Sınıf yönetimi ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

Çizelge 5.21 ve Şekil 5.6 incelendiğinde, sınıf yönetimi alanındaki en yüksek ihtiyaç, “öğrenci/grup psikolojisi ve bunların öğretim ortamına etkileri” maddesinde bulunmuştur. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin sınıf yönetimi alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının branş öğretmenlerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Farklılık göstermediğinden ortak değerlendirmeye alınmıştır.

Çizelge 5.21. Sınıf yönetimi ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
29. Öğrenci/grup psikolojisi ve bunların öğretim ortamına etkileri konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	17 %8,2	45 %21,7	73 %35,3	56 %27,1	16 %7,7
30. Sınıf organizasyonu ve yönetimi (disiplin ve öğretme/öğrenme açısından) konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	22 %10,6	70 %33,8	67 %32,4	41 %19,8	7 %3,4
31. Sınıf içi gözlem teknikleri konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	31 %15	66 %31,9	68 %32,9	36 %17,4	6 %2,9
32. Öğrencileri güdüleme yöntemleri, stratejileri konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	14 %6,8	52 %25,1	85 %41,1	41 %19,8	15 %7,2
33. Sınıf içerisinde karşılaşılan davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilecek önlemler konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	13 %6,3	59 %28,5	61 %29,5	54 %26,1	20 %9,7

Öğretmenlerin hizmet süresi arttıkça bu eğitime olan ihtiyacın nasıl bir eğilim göstereceği araştırılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.7.1. Sınıf yönetimi ile tecrübe arasındaki ilişki

Çizelge 5.22. Sınıf yönetimi ile tecrübe arasındaki ilişki (Ki-kare analizi)

	değer	serbestlik derecesi	p-değeri(2- yönlü)
Pearson ki-kare	6,613	16	0,980
Likelihood rasyosu	7,285	16	0,967
Gözlem sayısı	207		

Çizelge 5.22, hizmet süresi ile sınıf yönetimi arasındaki ilişkiyi göstermekte olup, $X^2=6,613$ $sd=16$ $p\text{-value}=0,98$ $p\text{ value}>0,05$ olduğundan, sınıf yönetimi tecrübeye bağımlı değildir. Hizmet süresinin artmasıyla edinilecek olan tecrübe artmakta iken, sınıf yönetiminin de gelişeceği düşünülmesine rağmen, öğretmenlerin daha çok laboratuvar ve atölye ortamında çalışmaları ve bunun gibi birçok faktör bu yetenek ile ilgili ihtiyaçları azaltmamıştır. Öğretmen ne kadar tecrübeli olursa olsun bu eğitime ihtiyaç duymaktadır.

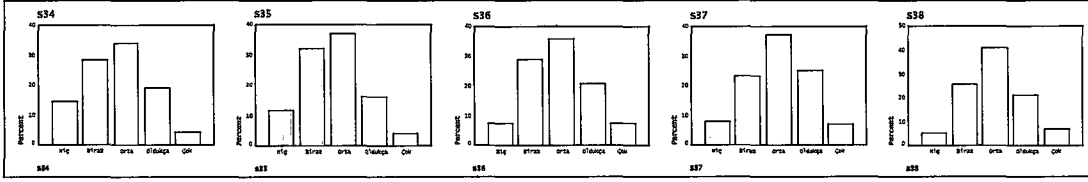
5.8. Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme Ve Değerlendirme Alanındaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmada yanıt aranan yedinci alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Çizelge 5.23’de Öğretmenlerin, “öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme” alanındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerinin frekans ve yüzdeleri anket formundaki sıralarına göre yer almaktadır.

Çizelge 5.23. Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili her bir sorunun frekans ve yüzdeleri

SORULAR	1	2	3	4	5
34. Ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini belirleme konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	30 %14,5	59 %28,5	70 %33,8	39 %18,8	9 %4,3
35. Ölçme ve değerlendirme aracı geliştirme ve kullanmaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	24 %11,6	66 %31,9	76 %36,7	33 %15,9	8 %3,9
36. Verileri analiz ederek yorumlama, öğrencinin gelişimi ve öğrenmesi hakkında geri bildirim sağlama konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	15 %7,2	60 %29	74 %35,7	43 %20,8	15 %7,2
37. Öğrenci davranışlarını değerlendirme konulu bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	16 %7,7	48 %23,2	77 %37,2	52 %25,1	14 %6,8
38. Öğrenci niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeyini saptamaya yönelik bir hizmetiçi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	11 %5,3	53 %25,6	85 %41,1	44 %21,3	14 %6,8



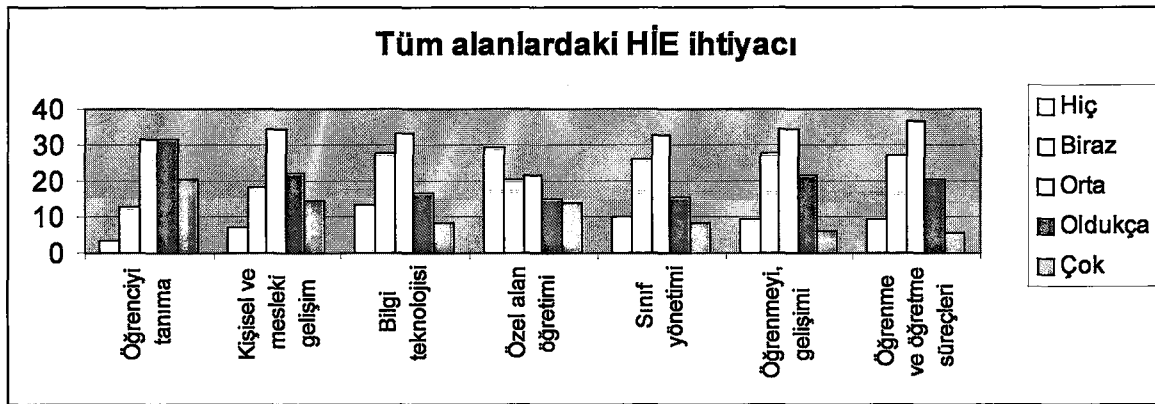
Şekil 5.7. Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili HİE ihtiyaç düzeyi

Şekil 5.7’de Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme ile ilgili 5 soruya ait cevaplar çubuk grafik şeklinde gösterilmiştir. En soldaki çubuk hiç, en sağdaki çubuk çok olacak şekilde, yani, sağ tarafa doğru hizmetiçi eğitim ihtiyacı artacak şekilde planlanmıştır.

Çizelge 5.23 ve Şekil 5.7 incelendiğinde, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme alanındaki en yüksek ihtiyaç, “Öğrenci davranışlarını değerlendirme” maddesinde bulunmuştur. Bu alt problemde ifade edilen alandaki bulgulara göre öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin genel yorumu, ölçme ve değerlendirme tekniklerinin kullanımının öğrenilmesi ve geliştirilmesinden çok, öğrenci davranışlarının veya niteliklerinin öğrenilmesi ve geliştirilmesidir.

5.9. Tüm Alanlardaki HİE İhtiyacına İlişkin Bulgular ve Yorum



Şekil 5.8. Tüm alanlardaki HİE ihtiyacı

Bu araştırmada yanıt aranan sekizinci alt problem “Endüstri meslek liselerinde görev yapan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin, öğrenciyi tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgi teknolojisi, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, sınıf yönetimi, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme alanlarının tümü dikkate alındığında, hizmetiçi eğitim ihtiyaçları hangi düzeydedir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Şekil 5.8’de sözü edilen alanlardaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerin yüzdeleri yer almaktadır.

Şekil 5.8 incelendiğinde, en yüksek ihtiyaç, “öğrenciyi tanıma” alanında bulunmuştur. Bunu sırasıyla “kişisel ve mesleki gelişim” izlemektedir.



BÖLÜM 6

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularının genel değerlendirmesi ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Kişisel Bilgilerine İlişkin Sonuçlar

- Ankete 207 atölye ve laboratuvar öğretmeni katılmış, 207 kişinin 195'ini erkek öğretmenler oluştururken, 12'sini bayan öğretmenler oluşturmuştur.
- Öğretmenlerin % 94'ü tecrübeli iken, % 6'sı hizmetlerindeki ilk 5 yıl içerisinde olduklarıdır.
- Cinsiyete göre hizmet süreleri karşılaştırıldığında, bayan öğretmenlerin, meslekte erkeklere göre daha yeni oldukları ve mesleğe yeni giren bayan öğretmenlerin sayısında artış görülmüştür.
- Öğretmenlerin okullardaki pozisyonları incelenmiş ve % 86'sının atölye ve laboratuvar öğretmeni, % 14'ünün yönetici olduğu tespit edilmiştir. Hizmet süresi ile pozisyon karşılaştırıldığında, tecrübenin artmasıyla görevde yükselmenin paralel olduğu kanısına varılmıştır.
- Öğretmenlerin buldukları branşlar belirlenmiştir. % 35 elektrik, % 13'ü makine ressamlığı, %11'i tesviye, % 10'u elektronik, % 9'u mobilya dekorasyon, % 8'i model, % 5'i metal işleri, % 2'si motor ve diğer meslek branşında hizmet vermektedirler.
- Branş ile cinsiyet ilişkisi incelendiğinde istatistiksel bir farklılık olmamasına rağmen, bayan öğretmenlerin genelde makina ressamlığı üzerine yoğunlaştığı görülmüştür.
- Öğretmenlerin daha önceden herhangi bir hizmetiçi programa katılıp katılmadıkları araştırılmış ve %63 ünün daha önceden böyle bir eğitim aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

➤ Öğretmenler alınacak hizmetiçi eğitim programların hangi yolla almak istedikleri sorulduğunda, % 86 sınıfın atölye ve laboratuvar öğretmeni olması sebebiyle, işbaşında verilmesi gerektiğini bildirmişlerdir.

6.2. Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Sonuçlar

Görüş bazında incelendiğinde, öğretmenlerin en çok ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitim konuları belirlenmeye çalışılmıştır.

1. Öğrenci tanımaya yönelik en çok ihtiyaç duyulan eğitimler; daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmamaya göre, öğretmen veya yönetici olmasına göre, cinsiyete göre ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılan öğretmenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu eğitim, mesleki yönlendirme iken, herhangi bir hizmetiçi programa katılmayan öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu eğitim, öğrencilerin gelişim özelliklerini tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almaya yöneliktir.

Atölye ve laboratuvar öğretmenleri, bu alanda en çok mesleki yönlendirmeye yönelik hizmetiçi eğitime ihtiyaç duyarken, yöneticiler, öğrencilerin gelişim özelliklerini tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almaya yönelik hizmetiçi eğitime ihtiyaç duymaktadır.

Cinsiyetlere göre incelediğimizde, erkek öğretmenler en çok öğrencilerin gelişim özelliklerini tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almaya yönelik hizmetiçi eğitime ihtiyaç duymakta iken, bayan öğretmenler, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konulu hizmetiçi eğitime ihtiyaç duymaktadır.

Öğretmenlerin, mesleki kıdemlerine göre hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarını incelediğimizde, 0-5 yıl arası ve 21 yıl üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu eğitim, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konusudur. 11-20 yıl arası öğretmenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu eğitim, öğrencilerin gelişim

özelliklerini tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate almaya yönelik iken, 6-10 yıl arası öğretmenlerin en fazla ihtiyaç duyduğu eğitim, mesleki yönlendirmeye yöneliktir.

2. Kişisel ve mesleki gelişim ile öğrenme ve öğretme süreçlerine yönelik en çok ihtiyaç duyulan eğitimler; daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmamaya göre, öğretmen veya yönetici olmasına göre, cinsiyete göre ve mesleki kıdeme göre, en fazla ihtiyaç duyulan eğitimin farklılık göstermediği görülmüştür. Kişisel ve mesleki gelişim alanında en fazla ihtiyaç duyulan eğitim ihtiyacı, mesleki gelişmeleri izlemeye yöneliktir. Öğrenme ve öğretme süreçleri alanında en fazla ihtiyaç duyulan eğitim ihtiyacı ise proje hazırlama yöntem ve teknikleri konusundadır.

3. Öğretmenlerin, bilgisayar, internet ve ofis programlarının kullanımı ile ilgili ihtiyaçlarının, daha önce hizmetiçi eğitim almış veya almamış olmasına, öğretmen veya yönetici olmasına veya cinsiyete göre farklılığın olmadığı görülmüştür. Ancak mesleki kıdem arttıkça bu alandaki ihtiyacın da arttığı görülmüştür. Bilgisayar üzerine alınmak istenilen eğitimin, öğretmenin hizmet verdiği bransa da bağımlı olduğu görülmüştür. Bu konuda en fazla eğitim almak isteyen branş öğretmenleri döküm ve metal işleri iken, en az ihtiyaç duyanlar ise bilgisayar ve elektronik öğretmenleridir.

4. Öğretmenlerin özel alanlarına göre hizmetiçi eğitim ihtiyacı durumuna bakıldığında; Daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim almış olanlar ile olmayanlar arasında, okuldaki görevlerine göre anlamlı bir fark olmadığı ve en fazla ihtiyaç duydukları eğitimin, okul ile işletme arasındaki işbirliğine yönelik eğitim olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, ve mesleki kıdemlerine göre en fazla ihtiyaç duydukları eğitimler farklılıklar göstermektedir. Erkek öğretmenlerin bu alandaki en yüksek hizmetiçi eğitim ihtiyacı, okul ile işletme arasındaki işbirliğine yönelik eğitimdir. Bayanların ise en fazla ihtiyaç duydukları eğitimin, alan bilgisi bakımından yeterli olabilmeye yönelik eğitim olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemi 6 yıl ve üstü olan öğretmenlerde okul ile işletme arasındaki işbirliğine yönelik eğitim ihtiyacının arttığı görülmektedir. Mesleğinde yeni olan öğretmenlerde bu ihtiyaç görülmemektedir.

5. Sınıf yönetimi alanında, daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katılıp katılmamaya göre, öğretmen veya yönetici olmasına göre, cinsiyete göre ve mesleki kıdeme göre, en fazla ihtiyaç duyulan eğitimin farklılık gösterdiği görülmüştür.

Daha önce hizmetiçi eğitime katılanların bu alandaki en çok ihtiyaç duydukları eğitimin, öğrenci/grup psikolojisi ve bunların eğitim ortamına etkileri, hizmetiçi eğitim almamış olanların ise en fazla ihtiyaç duydukları eğitimin, sınıf içerisinde karşılaşılan davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilecek önlemler olduğu görülmektedir.

Atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin bu alanda en fazla ihtiyaç duydukları eğitim, sınıf içerisinde karşılaşılan davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilecek önlemler olduğu, yöneticilerin ise, öğrenci/grup psikolojisi ve bunların eğitim ortamına etkileri olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin, öğrenci/grup psikolojisi ve bunların eğitim ortamına etkileri, bayan öğretmenlerin ise en fazla ihtiyaç duydukları eğitimin, sınıf içerisinde karşılaşılan davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilecek önlemler ile ilgilidir. Mesleğinde yeni olan öğretmenlerde de en fazla ihtiyaç duyulan eğitimin, sınıf içerisinde karşılaşılan davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilecek önlemler olduğu görülmektedir.

6. Ölçme ve değerlendirme ile ilgili alana baktığımızda; Daha önce hizmetiçi eğitim almış olanlarda bu alanla ilgili ihtiyaç görülmezken, hizmetiçi eğitim almamış olanlarda ihtiyacın daha fazla olduğu görülmektedir. Özellikle öğrenci niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeyini saptamaya yönelik eğitime ihtiyaç duydukları görülmektedir. Atölye ve laboratuvar öğretmenlerinde bu alanla ilgili hizmetiçi eğitim ihtiyacı görülmezken, yöneticilerde bu alanla ilgili eğitim ihtiyacının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özellikle öğrenci davranışlarını değerlendirme konulu eğitime daha fazla ihtiyaç duydukları görülmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bu alanda belirgin bir ihtiyaç farklılığı görülmemektedir.

Genel olarak, branş öğretmenleri, kişisel gelişime açık olmakla birlikte, kendi alanlarında uzmanlaşmaktan çok, öğrenci merkezli gelişime açık oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bayan öğretmenlerde, erkek öğretmenlere göre daha az hizmetiçi eğitim ihtiyacı

görülmektedir. Daha önce hizmetiçi eğitime katılmamış olanlar katılanlara göre, yönetici olanlar ise öğretmenlere göre daha fazla hizmetiçi eğitim ihtiyacı duymaktadır.

6.3. Öneriler

6.3.1. Uygulayıcılar için öneriler

➤ Hizmetiçi eğitim programlarına bakıldığında özellikle eğitim ve günün koşullarına göre değişim gerektiren konuları içerdiği görülmektedir. Doğal olarak hizmetiçi eğitim planlanırken tüm öğretmenlerin alanlarına ait ihtiyaçlarının yanı sıra diğer öğretmenlikle ilgili ihtiyaçlarının gözetilmesi; hem hizmetiçi eğitimin bir yıl içerisindeki kapasite ve uygulanabilirliğini aşması hem de eğitimci ve maddi ödeneğin sağlanması sorun olabilir. Ancak aynı programların tekrar uygulanması yerine daha çok çeşitliliğin uygulamaya konulması ve her program sonrasında eğitim almış öğretmenlerin edindikleri kazanımları meslektaşlarıyla paylaşımlarına zemin hazırlanması, bir çok sorunun giderilmesinin yanı sıra öğretmenlerin belli merkezlere bağımlı bir şekilde kendilerini yenilemek zorunluluğundan kurtulmalarını sağlayacaktır.

➤ Öğrenciyi tanıma, kişisel ve mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme süreçleri, bilgi teknolojisi, özel alan öğretimi program bilgisi ve uygulama becerisi, sınıf yönetimi, öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirmeye ilişkin temel konularda daha önce hizmetiçi eğitime katılmış ve katılmamış olan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun hizmetiçi eğitime gereksinim duyduğunu yukarıda verilen çizelgelerdeki veri ve istatistik işlem sonuçlarının ortaya koyduğunu söylemek olasıdır. Bulgulara göre, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim programlarının birbirine ışık tutacak şekilde oluşturulmadığı rahatlıkla öne sürülebilir. Oysa, hizmetiçi eğitimin varlık nedenlerinden biri de hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan yetersizliklerin giderilmesi olsa gerek. Hizmet öncesi eğitimin sınırlılığı dikkate alındığında hizmetiçi eğitimin bu işlevinin ne denli önemli olduğu net bir biçimde anlaşılabilir. Dolayısıyla, öğretmen yetiştirme konusu bir bütün olarak ele alınmalı ve her iki yetiştirme etkinlikleri birbirini tamamlayıcı ve birbirini biçimlendirici bir şekilde ilişkilendirilmelidir.

➤ Yapılan gözlemlere göre, öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında yönetici görüşlerinin belirleyici olduğu söylenebilir. Bunun temel nedeninin, öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim etkinliklerinin yönlendirilmesinde; hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesinde temel oluşturabilecek bir ölçütler takımından yokluğunun olduğu söylenebilir. Bu sorunun giderilebilmesi için öğretmenlerin hizmetiçi eğitim yoluyla yetiştirilmelerine temel olabilecek ve gerekli yeterlilikleri içeren bir ölçütler takımının üretilmesi ve kullanılması yoluna gidilmelidir.

➤ Bir diğer önemli konu ise öğretmenlerin hizmetiçi eğitime katılmalarının çoğunlukla mesleğin 21 yıl ve üstü diliminde arttığı söylenebilir. O halde, mesleğin ilk yıllarında bulunan öğretmenlerin hizmetiçi eğitime yönlendirilmeleri durumunda, kendini yenileme eğiliminin artması söz konusu olabilir. Bu nedenle, hizmetiçi eğitimin bir ödül olarak algılanmasını sağlayıcı önlemlerin alınması gerekir. Örneğin, hizmetiçi eğitime katılanlara isteklerine göre atanmada öncelik tanınması gibi.

➤ Bu durumla bağlantılı bir diğer önemli sonuç olarak öğretmenlerin illere göre atanmalarında hizmetiçi eğitim almış ya da almamış olmalarının dikkate alınmamasıdır denebilir. Bununla birlikte illerin gelişmişlik düzeyi açısından bakıldığında göreceli olarak gelişmiş iller kategorisine konabilecek nitelikteki illerde görev yapan öğretmenlerin kendini yenileme olanaklarını daha kolay keşfedebildikleri ve bunları değerlendirmede girişimci oldukları söylenebilir. O halde, işbaşında hizmetiçi eğitim verilmesinin sağlanmasına yönelik önlemlerin geliştirilmesi yerinde olur. Böylece hem, bütün öğretmenlerin eğitim olanaklarını fark etmeleri hem de bunlardan yararlanmaları sağlanabilir.

➤ Öte yandan, öğretmen yetiştirme programlarında, doğrudan okul yönetimine ilişkin derslerin programlardan kaldırıldığı gözlenmektedir. Ülkemizde okul yöneticileri öğretmenler arasından seçilmekte ve atanmaktadır. Konunun bu açıdan yeniden değerlendirilmesi yerinde olur; çünkü kısa süreli kurslar yoluyla okul yöneticiliğinin gerektirdiği yeterliliklerin kazandırılması tartışılabilir. Kısa süreli kurslar yoluyla yetiştirilmeye çalışılan atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin de, yeterli düzeye ulaştıklarını kabul etmek olası değildir. Böylesi bir durumda bütün öğretmen adaylarının meslek öncesi eğitim sürecinde ortak dersler almalarının sağlanması yerinde olur. Ayrıca,

bilgi teknolojisinin de bütünüyle eğitim girdileri, süreci ve çıktılarıyla ilgili olması dikkate alındığında olası ölçüde fazla hizmetiçi eğitim kursunun düzenlenmesi, öğretmenlerin daha verimli olmasına vesile olabilir.

➤ Öğretmenlerin çeşitli nedenlerle kendilerini yetersiz buldukları konularda hizmetiçi eğitim kursları açılmalıdır. Daha önce düzenlenen kursların yeterlilik düzeyleri konusunda öğretmenlerin görüşleri alınarak, varsa kursların eksik görülen yönlerinde düzeltmeye gidilmelidir. Bu kursları daha verimli hale getirip öğretmenlerin katılma engelleri de giderilerek yeni kurslar düzenlenmelidir.

➤ Yeni teknoloji, yöntem ve gelişmelerin yer aldığı süreli yayınlar her okulun kütüphanesinde istenildiğinde ulaşılacak şekilde bulundurulmalıdır.

➤ Öğretmenlerin tüm alanlarındaki hizmetiçi eğitim ihtiyaçları belirli periyotlarla araştırılmalıdır. Böylece hizmetiçi eğitim ihtiyacının bulunduğu alanlar en kısa sürede saptanarak, ihtiyacın giderilmesi yönünde gereken önlemler alınabilir.

➤ Aynı hizmetiçi eğitim programına gerek duyulmadığı sürece aynı kişiler tekrar alınmamalıdır.

➤ Endüstri meslek lisesi atölye ve laboratuvar öğretmenleri hizmetiçi eğitimi profesyonel gelişim süreçlerinin bir parçası olarak görmektedirler. Bu olumlu düşünce ve tutumun devam edebilmesi için hazırlanan HİE etkinlikleri öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde hazırlanması gerekmektedir. Öğretmenlerin HİE yoluyla profesyonel gelişimlerinin sağlanması için okul yöneticileri teşvik edici olmalı; Öğretmenlerin HİE etkinliklerine katılımları ve elde ettikleri kazanımları öğretme-öğrenme sürecine yansıtabilmeleri kolaylaştırılmalıdır.

➤ Milli Eğitim bakanlığının HİE faaliyetlerinin her branştaki öğretmenlere yönelik, bilgisayar işletmenliği gibi genel konular üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Belli bir branştaki öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yönelik yürütülen etkinliklerse daha sınırlıdır. Bu konuda eğitim fakülteleri öğretmenlere görevlerini yürütürken katılabilecekleri kurs programları seçenekleri sunmalıdır. HİE etkinlikleri düzenlenirken

öğretmenlerin daha kolay ve aktif katılımlarının sağlanması için kurs programları iyi organize edilmelidir. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri öğretmenlerin çalışma programlarını aksatmayacak şekilde planlanmalıdır.

6.3.2. Araştırmacılar için öneriler

- Bu tür bir araştırma, Türkiye'deki tüm Meslek Liselerinde görevli öğretmenleri kapsayacak biçimde yapılabilir.
- Buna benzer araştırmalar ayrıntılandırılıp Teknik Eğitim Fakültesi mezunları ile diğer eğitim programlarından mezun öğretmenlere ayrı ayrı uygulanarak hizmetiçi eğitim gereksinimlerinin düzeyleri arasında bir karşılaştırma yapılabilir.
- Hizmetiçi eğitime ihtiyaç duyan öğretmenlerin, ihtiyaçlarını hangi araçları kullanarak karşılamak istediklerini saptayacak daha kapsamlı bir araştırma yapılabilir. Daha kesin verilerin elde edilebilmesi için bu ihtiyaç anket yoluyla değil de öğretmenlerle görüşme ve derste gözlem yoluyla yapılmalıdır.
- Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma engellerini saptayacak bir araştırma gerçekleştirilebilir.
- Bu çalışmanın devamında hazırlanacak olan HİE kurs programı etkinliklerinin belirlenmesinde, tespit edilen bu ihtiyaçlar dikkate alınmalıdır. Benzer araştırmaları yürütmek isteyen araştırmacıların da, öncelikle kendi çalışma ortamlarındaki bireylerin ihtiyaçlarını belirlemeleri ve o çerçevede çalışmalarını sürdürmeleri önerilmektedir.

EK-1

ANKET

BÖLÜM 1

Değerli Meslektaşım,

Bu anket, Endüstri Meslek Liselerinde görevli Atölye ve Laboratuvar öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyacının hangi düzeyde olduğunu araştırmak için hazırlanmıştır.

Anketten elde edilecek veriler, toplu olarak değerlendirilecek ve sadece araştırma amacına yönelik olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete adınızı yazmanız gerekmektedir. Ankete içtenlikle vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonuçlarına büyük katkı sağlayacaktır. Lütfen sorulardan hiçbirini cevapsız bırakmayın.

İlgi ve katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Cumhur YILDIZ
Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

1. Cinsiyetiniz? () Erkek () Kadın
2. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz?
() 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü
3. Okulda halen sürdürmekte olduğunuz görev?
() Okul Müdürü () Müdür Yardımcısı
() Bölüm Şefi () Atölye ve Laboratuvar Öğretmeni
4. Branşınız? () Elektrik () Tesviye () Mobilya ve Dek.
() Elektronik () Döküm () Model
() Makina Ressamlığı () Motor () Diğer;
- () Metal İşleri () Bilgisayar
5. Daha önce herhangi bir hizmetiçi eğitim programına katıldınız mı?
() Evet () Hayır
6. Cevabınız evet ise katıldığınız hizmetiçi eğitim programının içeriği nedir?
() Alan Bilgisi
() Öğretmenlik meslek bilgisi(Pedagojik formasyon)
() Diğer;.....
7. Hizmetiçi eğitimin temel amacı nedir?
() Alandaki gelişmeleri öğrenme () Bir üst göreve hazırlama
() Geçmiş bilgileri tazeleme () Diğer;.....
() Yaz tatilini uygun şekilde geçirme
8. İhtiyaç duyduğunuz hizmetiçi eğitim faaliyeti nasıl verilmeli?
() Seminer yolu ile () Kurs yolu ile () Diğer;.....
() Uzaktan eğitim ile () İşbaşında eğitim yolu ile

BÖLÜM 2

Açıklama: Lütfen, seçeneğinizin bulunduğunu dâirenin üzerine (x) işareti koyunuz ya da içinı karalayınız.		Çok	Orduksa	Orta	Biraz	Hiç
1	Özel eğitime ihtiyag duyvan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Öğrencilerin gelişim özelliklerini (fiziksel, sosyal, psikolojik, ahlaki, fıkalsel, vb.) kavuma, ilgi ve ihtiyaglarını dikkate alarak konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	İhtisaleki yönlendirme konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Öğrenciyse rehberlik etmeye yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Öğrenmeyi planlama, uygulama ve değerlendirilme süreçlerinde öğrencinin ilgi ve ihtiyagları ile alakalı öğrenme biçimlerini görüşlerinde bulunulmasına yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Planlı gelişime becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Özelliklerlendirme yapma ve becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Kişisel ilerletim becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	İhtisaleki (aktif) düşünme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Karar verme ve problemleri gözme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Öğrenme, hak ve sorumluluklarında ilgili mevzuatı bilmek ve bunlara uygun davranışlarını sergilemeye yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	İhtisaleki gelişmeleri izlemeye yönelik bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Dersi planlama konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	İhtisaleki konularına konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ders dışı etkinlikler düzenleme konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Öğrenme ortamlarına düzenleme konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Ders planlarını uygulama konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Zaman yönetimi konulu bir hizmetçi eğitime ne derece ihtiyag duyulmaktadır?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

KAYNAKLAR

- Alkan, C. ve Hacıoğlu, F., 1995, Öğretmenlik Uygulamaları, Önder Matbaacılık, Ankara
- Alkan, C., Doğan ,H. ve Sezgin, S. İ., 1994, Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları. G.Ü Yayınları, Yayın no:188, Ankara.
- Ayaokur, H.,1998, 16. Milli Eğitim Şurasına Doğru. Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:247
- Aydın, M., 1994, Eğitim Yönetimi, Hatipoğlu Yayınevi, Ankara
- Azar, A ve Çepni S., 1999, Yeni Öğretmenlerin İş Basında Gelişimini Destekleyen Modelleri, DEÜ Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı:39-45.
- Bağcı, N. ve Şimşek S., 2000, Milli eğitim personeline yönelik hizmetiçi eğitim faaliyetlerine genel bir bakış. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 146
- Başaran, İ.E., 1989, Yönetim, Gül Yayınevi, Ankara.
- Başaran, İ.E., 1996, Eğitim Yönetimi, Yargıcı Matbaası, Ankara
- Batman, K.A., 1990, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki Ortaokul Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması, Haçettepe Üniversitesi, Basılmamış Yüksek lisans Tezi, Ankara
- Budak,Y., 1997, Öğretmen Yetiştirmede Almanya, Fransa ve Türkiye Örneği, Çağdaş Eğitim Dergisi.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.,1995, Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara
- Canman, A. D., 1995, Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayınları, Ankara

Çetin, B., 2001, Meslek Dersi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Yoluyla Alanlarına Yönelik Yenilikleri Kazanma Dereceleri ve Bu Yenilikleri Eğitime Yansıtma Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

Demirel, Ö. ve Budak, Y., 2003, Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı:33

DİE, 1995, Kamu Kurum ve Kuruluşları Hizmet Öncesi ve Hizmeti İçi Eğitim İstatistikleri.

Erdem, A., Üstüner, ve Sancar M., 2000, Öğretmenlerin fen-fizik eğitimi konusundaki görüşleri.

Erişen, Y., 1997, Atelye ve Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Ertürk, S., 1970, On Yıl Öncesine Kıyasla Öğretmen Davranışları, MEB, Planlama-Araştırma ve Koordinasyon Dairesi

Eryılmaz, B., 1998, Kamu Yönetimi, İstanbul

Fındıkçı, İ., 1999, İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul

Gökdere, M.ve Küçük, M., 2003, Üstün yetenekli öğrencilerin fen eğitimindeki durum: Türkiye örnekleme. Kuramda ve uygulamada Eğitim Bilimleri

Gözütok, D., 1990, Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Formasyonu Açısından Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması, Yayınlanmamış Doçentlik Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara

Haines, P.G., 1973, Career Education: In-Service Teacher Education, The Ohio State University, (ERIC Document no: ED086888).

[http:// www.todaie.gov.tr](http://www.todaie.gov.tr), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü

<http://etogm.meb.gov.tr>, Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü web sitesi

<http://hedb.meb.gov.tr/> T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği

<http://mevzuat.meb.gov.tr/html/88.html>, Milli Eğitim Temel Kanunu, MEB Mevzuat

<http://oyegm.meb.gov.tr/yet/>, 2003, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü web sitesi

İlgar, L., 2000, Eğitim Yönetim Okul Yönetimi Sınıf Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul

Kafkas, İ.G., Asri Basımevi, Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Danışma Kitabı

Kanlı, U. ve Yağbasan, R., 2002, 2000 yılında Ankara'da fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmet içi eğitim yaz kursunun etkinliği. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 153-154.

Kaya, Z., "Yabancı Dil Öğretmenlerinin Öğrenmeyi Kolaylaştırıcılığı" Uluslararası Katılımlı Öğretmen Eğitiminde Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi, 18-20 Mart, 1999.

Kazu, İ.Y. ve Gümüş, Ç., 1999, Polisin Eğitiminde Hizmetiçi Eğitimin Yeri ve Önemi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Elazığ

Matsumoto, K., 1986, Expected Style of In-Service Programs for Teachers: Objectives, Content, Methods and Educational Innovations in Japan, Japan (ERIC Document no: ED285755).

Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, 2005, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi, Ankara

Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Ve Yöneticilerinin Ders ve Ek Ders Saatlerine İlişkin Esaslar,2004, <http://www.memurlar.net/haber/12323/>

OECD, 1998, *Staying Ahead: In-service Training and Teacher Professional Development*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.

Oktay, A., 2001, 21. Yüzyılda Yeni Eğilimler ve Eğitim, 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi, Serdar Eğitim Araştırma Yayıncılık Ltd., İstanbul.

Özdemir, S., 2003, Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde üniversitelerden beklenen roller, Pegem A Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Hiz.Tic.Ltd.Şti., Makale

Özgül, İ., 1990, Mesleki ve Teknik Eğitim, Sorunlar, Çözümler, MEB Yayınları, Ankara.

Peker Ö., 1989, Yönetici Eğitimi, TODAİE Yayını, Ankara

Rauth, M., & Bowers, G.R.,1986, Reaction to the induction articles. *Journal of Teacher Education*.

Saban A., 2000, Hizmetiçi eğitimde yeni yaklaşımlar, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:145.

Sanalan, V., 1995, Eğitimde Görüntü İşleme ile Birleştirilmiş Hizmetiçi Fen Bilgisi Öğretmen Eğitiminin Etkililiği, University of Cincinnati, Yüksek Lisans tezi, Cincinnati.

Seferoğlu, S. S., 1999, Hizmet İçinde Mesleki Gelişim ve Uzaktan Eğitim Teknolojilerinin Kullanılması. Birinci Uzaktan Eğitim Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, Ankara.

Seferoğlu, S. S., 2001, Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:149

Seferoğlu, S. S., 2003, Öğretmenlerin hizmet-içi eğitiminde yeni yaklaşımlar, Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu, 21-23 Mayıs 2003, Cumhuriyet Üniversitesi Kültür Merkezi, Sivas.

Silver, S., 1984, *In-Service Education for Special Education Teachers in Rural Areas*, California, (ERIC Document no: ED251276).

Şimşek, A., 1999, Mesleki ve teknik eğitimde yeniden yapılanma, 75 Yılda Eğitim,

Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.

Taymaz, H. (1992). Hizmet İçi Eğitim. (Personel Eğitimi Geliştirme Merkezi. Yayın No:3.) Ankara: PEGEM Ltd

Taymaz, H. vd., 1997, Hizmetiçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı, A.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

Taymaz, H., 1981, Hizmetiçi Eğitim, Sevinç Matbaası, Ankara

Taymaz, H., 1992, Hizmet İçi Eğitim, Personel Eğitimi Geliştirme Merkezi, Yayın No:3, PEGEM Ltd, Ankara.

Taymaz, H.,1997, Hizmetiçi eğitim “kavramlar, ilkeler, yöntemler, Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara.

The Holmes Group (1996). Tomorrow’s Teachers: A Report of the Holmes Group. East Lansing, MI: The Holmes Group

Titiz, M.T., 1998, Ezbersiz Eğitim Yol Haritası, Beyaz Yayınları, İstanbul

Tortop, N., 1994, Personel Yönetimi, TODAİE Yayını, Ankara

Tutum, C., 1979, Personel Yönetimi, TODAİE Yayın, Ankara

Türker, A.U., 1996, Türk Eğitim Sisteminde Kız Meslek Lisesi Müdürleri ve Endüstri Meslek Lisesi Müdürlerinin Hizmetiçi Eğitim ile Yetiştirilmeleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

Uçan, A., 2005, <http://www.memocal.com/OgrenciKurulu/OgretmenlikMeslegiNedir.asp>

Üstüner, I., Ersoy Y. ve Sancar M., 2000, Fen ve fizik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimi ve sempozyumlardan beklentileri, HÜ Eğitim Fak. Dergisi, Sayı:311-316

Varış, F., 1983, Eğitim Bilimine Giriş, Alkım Yayınevi, İstanbul

Wooden, S ve Babtiste, N., 1990, Pre/In Service Training Requires Planning.”Day Care and Early Education.

www.fedu.metu.edu.tr/ufbmek-5/b_kitabi/PDF/

Yalın, H.I., 2001, “Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesi”, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:150

Yazgan, Y., 1997, <http://www.psikoloji.gen.tr/>

Yıldız, A., 2000, Son Değişikler Işığında 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, İzmir

Yüksel, Ö.,1999, Uluslar arası İşletme Yönetimi ve Türkiye Uygulamaları, Gazi Kitabevi, Ankara

ÖZGEÇMİŞ

Cumhur YILDIZ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi : 29.10.1973

Doğum Yeri : İstanbul

Medeni Durumu : Evli

Eğitim:

İlkokul	1980–1985	Esenler-Fatih İlkokulu
Ortaokul	1985–1988	Esenler-Amiral Vehbi Ziya Dümer Ortaokulu
Lise	1988–1992	Sultanahmet Teknik Lisesi
Lisans	1993–1997	Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Elektrik Öğretmenliği
Yüksek Lisans	2004–2006	Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bil. Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı

Çalıştığı Kurumlar:

1997-2005
Sultanahmet Anadolu Teknik Lisesi,
Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi
Elektrik Bölümü Öğretmeni

2005- D.E,
Sultanahmet Anadolu Teknik Lisesi,
Teknik Lise ve Endüstri Meslek Lisesi
Müdür Yardımcısı