

27 348

T. C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEKNİK ÖĞRETMENLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ ve  
YÖNETİMİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
Teknik Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

İbrahim KOCABAŞ

Tez Yöneticisi  
Yrd. Doç. Dr. Vehbi CELİK

**F.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU**  
**DOKÜMANTASYON MERKEZİ**

ELAZIG - OCAK, 1993



**DEĞERLENDİRME KURULU ÜYELERİ**

	<b>İSİM</b>	<b>İMZA</b>
<b>Başkan :</b>	.....	.....
<b>Üye :</b>	.....	.....
<b>Üye :</b>	.....	.....

**Tezin Kabul Edildiği Tarih:** .....



## Ö N S Ö Z

Bir ülkenin kalkınması, o ülkenin insanların sahip oldukları eğitimle yakından ilgilidir. İnsanların eğitilmesi bu amaçla kurulan örgütlerin görevleri arasında yer almaktadır. Çünkü toplumlar ana hatlarıyla kendilerini oluşturan örgütlerin niteliklerini taşırlar. Örgütlerin amaçları, yönetimleri, yapıları, yöntemleri eskimiş ise amaçlarını yerine getiremezler.

Ülkemiz insanlarına temel bir eğitimi vermek MEB'nin görevleri arasındadır. Bu aynı zamanda öğretmenlerinde temel görevidir. Bu görevi yerine getirecek olan öğretmenlerin yeni bilgi ve becerilerle donatılması gerekmektedir. Bu nedenle, araştırmada teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın her aşamasında içten ve yakın desteğini gördüğüm kişilerin sayısı çoktur. Başta tez yöneticisi Yrd. Doç. Dr. Vehbi ÇELİK'e Eğitim Bilimleri Bölümü Başkanı Doç. Dr. Ali GÜLER'e, Doç.Dr. Şadiye KÜLAHÇI'ya, Doç. Dr. Mehmet KÜLAHÇI'ya, Yrd. Doç.Dr. Abdullah DİKİCİ'ye, ve Yrd. Doç. Dr. Mualla Bilgin'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çalışmanın her aşamasında desteğini hiç bir zaman esirgemeyen araştırmanın sonuca ulaşmasında büyük emeği bulunan Arş. Gör. Mehmet GÜROL'a , aileme ve yakın arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Diğer taraftan araştırmayı desteklemeye layık bularak maddi destek sağlayan **MİLLİ PRODÜKTİVİTE MERKEZİ'** ne teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

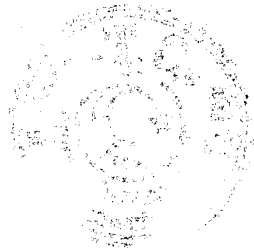


Herkese, her şey için teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

Bu araştırma raporu beni yeni araştırmalara yönlendirdi, kendimi yenilememi sağladı ve yeniden öğrenme için bana önemli fırsatlar sağladı. Bunu sağlayanlara da minnettarım.

Ocak 1993

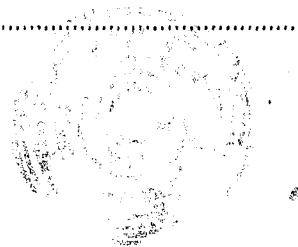
İbrahim KOCABAŞ



## İÇİNDEKİLER

V

	Sayfa
ONAY .....	II
ÖNSÖZ .....	III
İÇİNDEKİLER .....	V
TABLolar LİSTESİ .....	VII
I GİRİŞ .....	1
Problem .....	1
Amaç .....	7
Önem .....	7
Sayıtlılar .....	8
Sınırlılıklar .....	8
Tanımlar .....	9
II İLGİLİ ARAŞTIRMA ve YAYINLAR .....	10
Yurt İçinde Yapılan Araştırma ve Yayınlar .....	10
Yurt Dışında Yapılan Araştırma ve Yayınlar .....	15
III TÜRKİYE'DE HİZMET İÇİ EĞİTİM .....	18
Hizmet İçi Eğitimi Zorunlu Kılan Yasalar .....	18
MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı .....	21
Projeler ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı .....	27
Kalkınma Planlarında Hizmet İçi Eğitim .....	34
Milli Eğitim Şuralarında Hizmet İçi Eğitim .....	41
IV YÖNTEM .....	46
Evren .....	46
Örnekleme .....	46
Verilerin Toplanması .....	46
Verilerin Çözümü .....	47
V BULGULAR .....	48
VI YORUM .....	87

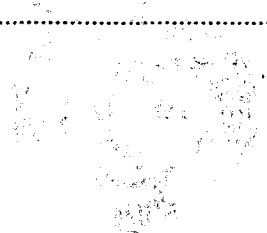


VII ÖZET, SONUÇ ve ÖNERİLER .....	95
Özet .....	95
Sonuç .....	97
Öneriler .....	98
KAYNAKLAR .....	100
EKLER .....	107



## TABLOLAR

	Sayfa
1. 1992 Yılı Teknik Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri .....	27
2. Endüstriyel Okullar Projesi Danışmanlık Hizmetleri Çerçevesindeki Bursiyer Programlarının Meslek Alanlarına Göre Dağılımı .....	31
3. Deneklerin Yurt İçi ve Yurt Dışında HİE Katılma Durumlarına Göre Dağılımı.....	48
4. Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	49
5. Deneklerin Yaşlarına Göre Dağılımı.....	49
6. Deneklerin Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	50
7. Deneklerin HİE Katılma Sayısına Göre Dağılımı.....	50
8. Deneklerin HİE Katılma Süresine Göre Dağılımı.....	51
9. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	53
10. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları....	54
11. Yaş Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	55
12. Yaş Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	56
13. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	57



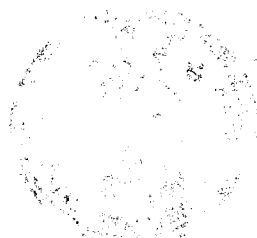
14. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	59
15. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	60
16. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	61
17. Yaş Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	62
18. Yaş Alt gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	63
19. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	64
20. HİE Eğitime Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	65
21. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun İş Doyumuna İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	66
22. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun İş Doyumuna İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	67
23. Yaş Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	68
24. Yaş Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	69
25. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin t Testi Sonuçları.....	70





26. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	71
27. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	72
28. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	73
29. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	74
30. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	75
31. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	76
32. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin t Testi Sonuçları.....	76
33. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	77
34. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	78
35. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	80
36. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	81
37. Yaş Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	82

38. Yaş Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	83
39. HİE Katılma sayısı Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri.....	84
40. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları.....	85



## I. GİRİŞ

### PROBLEM

Çağımızda meydana gelen hızlı gelişmeler, bir yandan varolan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirirken, diğer yandan bilinmeyen pek çok şeyi açığa kavuşturmuştur. Dünyamızdaki, otomasyon, iletişim araçları, bilgisayarlar, uluslararası ilişkiler, yeni buluşlar, fen ve teknik alandaki ilerlemeler gibi faktörler kişileri bu dinamizme ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin ve temel aracı şüphesiz "eğitim"dir.

Eğitim sistemi, bireyde istenilen davranışların geliştirilmesi işlevini örgün ve yaygın eğitim kurumları aracılığıyla sürdürür. Milli Eğitim Temel Kanunu eğitim sisteminin amacını: Ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen, hür ve bilimsel düşünme gücüne ve geniş dünya görüşüne sahip, ilgi ve istidatları geliştirilmiş, ruh ve beden sağlığına sahip olan, toplumun mutluluğu ve refahına katkıda bulunacak bir mesleğe sahip bireylerin yetiştirilmesi olarak belirtmiştir.

Bugün eğitim, yalnız eğitimcilerin incelemesi gereken bir konu değildir. Ekonomistlerin ilgilerini eğitime yöneltten iki etkenden biri teknik başarıların ve kişi başına düşen yüksek gelir düzeyi değil, işgücündeki eğitim düzeyi ile araştırma ve eğitime ayrılan kaynakların oranına dayandığı, diğeri ise, maddi yatırımlar için mali olanakların değil, aynı derecede gerektiği kadar yetiştirilmiş insangücüne dayandığının farkına varılmasıdır.



Çeşitli tür ve düzeyde iyi eğitilmiş ve becerili insan kaynaklarının sürekli ve düzenli olarak sağlanması, toplumsal (Ekonomik, sanayi, tarım v.b.) kalkınmanın zorunlu ön koşullarından birisini oluşturur. Üretilen malların ve sunulan hizmetlerin nitelik ve standardı büyük ölçüde o alanda çalışan insanların sahip oldukları yeterlik düzey ve derecelerine (İşgücüne) dayandığından eğitim kendi başına bir yatırım olarak görülmektedir.

İleri bir ekonomik gelişim aşaması, işgücünde ileri bir eğitim düzeyi gerektirir : Öte yandan yüksek nitelikli bir işgücü de toplumsal gelişmeyi hızlandırır. Bu bağlamda "eğitim ekonominin gerektirdiği niteliklere sahip insan gücünün üreticisi" gibi alınmıştır. Eğitim, ekonominin ön koşulu ve bir yatırım olarak kabul edilmektedir (Peker, 1989, s.3).

Örgütleri ve görevlileri değişen koşullara uyumlu kılma, yani onları etkili hizmet göreceğe duruma getirmek de yönetimin temel işlevlerinden biri olmaktadır. Hizmet içi eğitim ise temel bir yönetsel işlev olarak ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim örgüt üyelerini, örgütsel amaçların desteklenmesinde daha etkili duruma getirmekte, hem de kamu kuruluşlarının değişen koşullara uyumunu yani örgütsel etkinliğini sağlamakta kullanılan en önemli yönetim süreçlerinden biri olmaktadır. Hizmet içi eğitim, genellikle etkili grup çalışması için gerekli olan dayanışma duygusunu, örgütün temel işlerine ilişkin bilgi ve yetenekleri kazandırmanın, değişen koşullara uyum gücünü geliştirmenin yolu olarak kabul edilmektedir (Kaya, 1979, s. 223).

Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Aslında eğitimin



amaçlarından biri, eğitimin sürekliliğini sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitimin gerekliliği aşağıda ki beş madde ile özetlenebilir:

1. Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle bir çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarısı sağlanır.
2. Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu yaşam boyu eğitim ile sağlanabilir.
3. Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan insan eğitime ihtiyaç duyar.
4. Çok pahalı olan makina ve araçların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle okullarda tam olarak sağlanamaz. Ayrıca üretim veya hizmet alanı tek ya da az olan endüstri ile ilgili bilgi ve beceri isteklerini karşılayacak programlar örgün eğitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yolu ile giderilebilir.
5. Bilim ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır. Bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.

Her kurum önceden saptadığı personel politikasına uygun biçimde çeşitli yöntemler uygulayarak personelini seçer ve görevlendirir. İşe yeni alınan personelin bir kısmı kısa zamanda kendiliğinden uyum sağlar ve başarılı olabilirse de özellikle görevin gerektirdiği davranış değişikliğini



meydana getirmek için yetiştirilmesinde yarar vardır. Aslında kurumların büyük bir kısmında hizmet içi eğitim programları uygulanmıyorsa da personel işi ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kendi kendine, üstleri ve arkadaşlarının yardımı ile informal olarak kazanmaktadır.

Kurumlar personel seçerken işin gerektirdiği yeterliliklerin yanı sıra, değişme ve gelişmelere kolaylıkla uyum sağlayabilecek yetenekte olmasına da özen gösterir. Bireyin ortama uyum sağlayabilme derecesi hizmet içinde yetiştirilmesine bağlıdır ( Taymaz, 1992, s. 8).

Mesleki eğitim, toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacı ile belirli bir meslek alanına ilişkin bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırmak suretiyle bireyin fiziksel, duygusal, sosyal, entellektüel ve ekonomik gelişmesini sağlama sürecidir. Doğrudan üretim ile ilişkilidir. Bu ilişkisini ta başlangıçtan beri kurmuş ve günümüze dek sürdürmüştür (Sıdal, 1983).

Mesleki ve teknik eğitim sisteminin, amaçlarının gerçekleştirilmesi büyük ölçüde hizmetin gereklerine uygun olarak hazırlanmış öğretmenle mümkündür. Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler, kültür dersleri, atelye ve meslek dersleri öğretmenlerinden oluşmaktadır. Birinci gruptaki öğretmenlerle ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler aynı yetişkinliğe sahiptir. Bu öğretmenlerin mesleki ve teknik eğitim kurumlarındaki hizmetin özelliğine göre bir hizmet içi eğitimden geçirilmemeleri ve sık sık görev değiştirmeleri hizmetteki verimliliklerini azaltmaktadır.

Atelye ve meslek dersi öğretmenleri, kurumların kuruluş aşamalarında iş hayatından sağlanmış, daha sonra öğretmen okulları ve mühendis yetiştiren kurumlardan bu ihtiyaç karşılanmaya başlanmıştır.



Özellikle atelye öğretmenlerinin endüstri tecrübesine sahip olması pekçok ülkede benimsenmiştir. Türkiye'de bu standart henüz uygulanamamıştır. Öğretmenlerin endüstriyi yeterince tanımamaları sistemin önemli zaaflarından birisini teşkil etmektedir. Ülkemizin geçmişteki şartlarının bu standardın getirilmesine imkan vermediği açıktır. Ancak şartlarda önemli farklılaşmalar meydana gelmiştir. Atelye ve meslek dersi öğretmenlerinin değişen şartlara göre yeniden gözden geçirilerek sistemin etkinliğini artıracak yeni politikaların oluşturulması zamanı gelmiştir. Bu konuda iş hayatı ile ilişkilerin geliştirilmesi yararlı olacaktır (Sezgin, 1983). Bu da hizmet içi eğitim ile olasıdır.

Hizmet içi eğitim her meslek için gereklidir. Ancak öğretmenler için hizmet içi eğitimin ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bir ülkede, yeni nesillerin yaratıcı, verimli yapıcı birer meslek sahibi, ülkesine karşı sorumluluklarının bilincine varmış vatandaşlar olarak yetiştirilmesinden sorumlu olan kişiler öğretmenlerdir. Öğretmenler, araştırma sonuçlarına göre geliştirilen devletin eğitim politikasını uygulamaya koyan, uygulama sonuçları ile bu politikayı etkileyen ve toplumun istediği aydın tipinin oluşturulması işinin sorumluluğunu üzerine alan bir meslek grubunu oluşturmaktadır (Varış, 1974).

Öğretmenler mesleki sorumluluklarını en iyi şekilde, kendilerini günün koşullarına göre yenilemekle yerine getirebilirler. Bilim teknoloji, kültür ve sosyal yaşamdaki değişmeler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmektedir. Öğretmenlerin bu değişmelere etkin bir biçimde uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu ise ancak öğretmenleri sürekli hizmet içi eğitim programlarından geçirmekle olanaklıdır. Sürekli bir biçimde öğrenemeyen bir öğretmenin günün koşullarına uygun bir şekilde öğretim

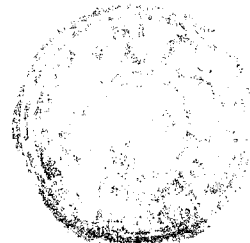


yapması beklenmemelidir. Bu nedenle öğretmenler için sistemli, fonksiyonel ve etkin hizmet içi eğitim programları uygulanması bir zorunluluktur. Öğretmenlerin günün koşullarına uygun eğitilmesi, ancak MEB ile üniversitelerin işbirliğiyle gerçekleşebilir.

Eğitim fakültelerinin görevi hizmet öncesi eğitim ile sınırlı görülmemelidir. Fakülte olmadan önce öğretmen yetiştiren kurumlar, ülkede eğitim kalitesinin yükseltilmesi, programların geliştirilmesi, öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri gibi konularda kendilerini sorumlu hissederlerdi. Örneğin, Kız Teknik Yüksek öğretmen Okulu (G.Ü. Mesleki Eğitim Fakültesi) sadece kendi okulu değil fakat tüm Kız Teknik Eğitim Kurumları ile ilgiliydi ve bu bir önder, bir rehber konumundaydı. Bu rolün mevcut fakülteler için de devam etmesi gerekirken konuya yeterli önem verilmemiştir (Kölahçı, 1990. s.16).

Ekonomik kalkınmanın gerektirdiği insangücünün yetiştirilmesi ancak mesleki teknik eğitim kanalıyla olacaktır. Bu eğitimi verecek öğretmenlerin yetiştirilmeleri ise büyük önem taşımaktadır. Bu öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçirilmeleri ise MEB tarafından yurt içi ve yurt dışında yapılan eğitim çalışmalarıyla gerçekleşmektedir. Kalkınmakta olan ülkemizin 2000'li yıllara yaklaştığımız şu günlerde kıt kaynaklarının en verimli şekilde kullanılması gerekmektedir. Bu da teknik öğretmenlere yapılan harcamaların daha rasyonel yapılması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Hizmet içi eğitimin teknik öğretmenlerin etkinliği açısından önemi dikkate alınarak bu konuda bir araştırma yapılması gerekli görülmüştür. Böyle bir araştırmanın bilimsel temellere oturtulması için önce ülkemizde öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarının incelenmesi yoluna gidilmiştir.





## AMAÇ

Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Yurt içi ve yurt dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yurt içi ve yurt dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Yurt içi ve yurt dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim sonrası iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Yurt içi ve yurt dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Yurt içi ve yurt dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## ÖNEM

Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artış göstermektedir. Bunlardan en önemlileri, teknolojik, ekonomik ve sosyal



gelişmeler ile oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir.

Ayrıca mesleki teknik alanda kişi, yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşır. Bu gibi durumlarda kişi işinin gereklerini yerine getirebilmesi için hizmet içi eğitim görmesi gereklidir.

Bu araştırmada araştırmacının amacı, teknik öğretmenlerin yurt içi ve yurt dışında karşılaştıkları sorunların saptanması, hizmet içi eğitimin daha verimli rasyonel yönetilmesine ilişkin çözüm önerilerinin toplanarak yeni öneriler ortaya koymaktır.

### **SAYILTILAR**

Bu araştırma, aşağıdaki sayılılar temel olarak alınmıştır:

1. Seçilen araştırma yöntemi, bu araştırmanın amacına, konusuna ve problemin çözümüne uygundur.
2. Anket yoluyla belirlenecek görüşler, cevaplayanların kendi tutum ve düşüncelerinin ifadesidir.
3. Konuyla ilgili literatür taraması araştırmanın temelini oluşturacaktır.

### **SINIRLILIKLAR**

Bu araştırma şu noktalarda sınırlandırılmıştır:

1. Araştırma 1992 yılı içerisinde MEB tarafından düzenlenen yurt içi hizmet içi eğitim programına katılan teknik öğretmenler ve endüstriyel teknik eğitim projesi kapsamında MEB tarafından yurt dışına gönderilen teknik öğretmenler ile sınırlıdır



2. Araştırmanın kuramsal çerçevesi genel olarak günümüze kadar MEB tarafından yapılmış hizmet içi eğitim çalışmaları konu ile ilgili kanun ve yönetmeliklerle sınırlıdır.

## TANIMLAR

Bu çalışmanın içinde sık sık geçen bazı kavram ve deyimlerin çeşitli tanımlarını yapmak mümkündür. Ancak bu tanımların tümünü vermek gereksiz olacağından, çalışmanın amacına en uygun düşen tanımlara yer verilmektedir.

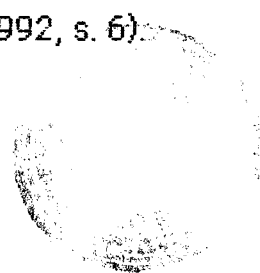
**Hizmet İçi Eğitim:** Kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir.

**Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi:** Hizmetteki öğretmenlerin mesleki olgunlaşmalarını ve niteliklerini arttırmak ve onları daha öğretici duruma getirmek için uygulanan programlar ve yürütülen etkinliklerin tümüdür (Edit, Carter V.Good. 1959, s. 288).

**Mesleki Eğitim:** Bireye iş hayatındaki belirli meslek ile ilgili bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları kazandıran ve bireyin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir (Alkan.1992, s.8).

**Temel Mesleki Eğitim:** Bireyin iş hayatındaki 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( Alkan, 1992, s. 7).

**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 (Alkan,1992, s. 6).



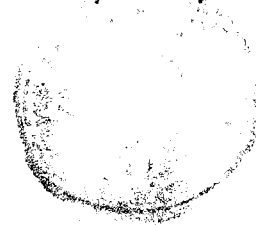
## II. İLGİLİ ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

### A. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

Bu bölümde yurt içinde hizmet içi eğitime ilişkin yapılan araştırmalara ve yayınlara yer verilmiştir.

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının etkinliği konusunda, Özyürek (1981)'in bir araştırması kitap olarak yayınlanmıştır. Bu araştırmanın amacı, ülkemizde öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının mevcut durumunu saptamayı ve bu tür programların daha etkinlikle yürütülmesi için önerilerde bulunmayı amaçlamaktadır. Araştırmanın verilerinden öğretmenlerin mevcut uygulamayı yeterli bulmadıkları anlamı çıkarılabilir. Bu yetersizliğin programın hemen hemen her düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu araştırmanın bulgularından yararlanılarak şöyle bir sonuç çıkarılabilir: 1966'dan 1980'e kadarki uygulamalarda, öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarını etkin bulmadıkları, konuyla ilgili öğretmenlere faydalı olabilecek pek çok öneriler geliştirildiği ve bu önerilerin de ancak bakanlık ve üniversitelerin işbirliği ile gerçekleştirilebileceği sonucuna varılmıştır.

Teknik öğretmenlerin yetiştirilmesine ilişkin Sıdal (1976) tarafından yapılan bir araştırmada, mesleki yaygın eğitim kurumlarında görevlendirilecek öğretmenlerde bulunması gereken nitelikleri ile buna uygun bir eğitim programının geliştirilmesi araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda teknik öğretmenlerin yetiştirilmesine ilişkin bir takım ilkeler ortaya konmuş ve bu ilkelere uygun olarak yapılacak seçme sınavında aranacak kişilik özellikleri ile çekirdek programı oluşturmuştur.



Tanrıöğen (1984), MEB hizmet içi eğitim etkinliklerini değerlendiren bir araştırma yapmıştır. Araştırmanın amacı, MEB'nin öğretmenler, yöneticiler ve diğer personel için düzenlediği hizmet içi eğitim etkinliklerinin 1961 - 1983 yılları arasındaki durumunun saptanması ve son iki yılın değerlendirilmesidir. Bu çalışmada elde edilen bilgilere dayanılarak şu sonuçlara varılmıştır:

1. 1961 - 1981 yılları arasında hizmet içi eğitim teşkilatı sağlam bir yapıya kavuşturulamazken, hizmet içi eğitim dairesi başkanlığı yeterli personel ve ödenekle desteklenmiştir.
2. 1982 yılında 5431 ve 1983 yılında 15502 kişinin eğitildiği hizmet içi eğitim etkinliklerinde uzun süreli programlar uygulamaya konmuş ve yöneticilerin eğitimine yeteri kadar önem verilmemiştir.
3. En çok anlatım ve tartışma yönteminin kullanıldığı 1982 ve 1983 yılları hizmet içi eğitim etkinliklerinde, bakanlık örgütünden gelen öğretim üyelerinin sayısı daha fazla olmuştur.
4. 1982 ve 1983 yılları arasında gerçek hizmet içi eğitim ihtiyacı saptanmamış, yapılan planlar yetersiz kalmış, programların hazırlanmasında istenen düzeye ulaşılamamış ve ön değerlendirme ile izleme değerlendirilmesinin yapılmadığı görülmüştür.

Bursalıoğlu (1981) Eğitim Yöneticisinin Yeterlikleri adlı çalışmasında, eğitim yöneticilerinin yeterliklerini, hizmet öncesi ve hizmet içi olmak üzere iki boyutta incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada, yetki ve sorumluluk, okulun maddi bakımı ve liderlik davranışlarını kesin fikir birliği ölçütüne göre, müdürlerin yüksek derecede göstermeleri gereken ve böyle gösterdikleri, hizmet öncesi kazanmaları zorunlu olan kritik yeterliklerdir. Müdürler için düzenlenecek hizmet öncesi veya



hizmet içi eğitim programlarına girmesi zorunlu olmayan, düşük düzeyde göstermeleri gereken ve böyle gösterdikleri yeterlik alanları, eğitim ve öğretim çalışmalarının planlanması, koordinasyonu, araştırma -geliştirme girişimleri, öğrenci rehberlik ve danışma hizmetleridir. Karar verme, değerlendirme ve gruplararası ilişkilerde tarafsızlık, denek gruplarının algılarına göre müdürlerin yüksek derecede göstermesi gereken ve böyle gösterdikleri yeterlik alanlarıdır. Çevre grupları ve liderlerinden okula dönük yararlanma, karardan etkilenenlere katılma olanağı verme, uzlaştırıcı, yönetimden kaçınma, yetkinin değişik temellerinden yararlanma, düşük derecede gösterilmesi gereken ve böyle gösterilen yeterlik alanlarıdır.

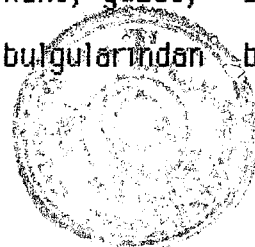
Yazanoğlu (1982)'nin eğitim uzmanlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesini amaçlayan araştırmasındaki sonuçlar şunlardır:

1. Eğitim uzmanları, hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması programlarının hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi etkinliklerini lisans programında kazanmış oldukları bilgi ve beceri ile etkin bir şekilde gerçekleştirmeye yatkın olarak yetişmektedirler.
2. Eğitim uzmanlarının görevlerinde karşılaştıkları güçlüklerden biri, kurumdaki yöneticilerin hizmet içi eğitim konusunda yeterince bilgi sahibi olmadıkları bu nedenle hizmet içi eğitimde uzmanlığa gereken önemi vermedikleri görülmektedir.
3. Eğitim uzmanları, hizmet içi eğitim etkinliklerine genellikle ideale yakın bir düzeyde katılmaktadırlar. Fakat özellikle hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması ve program hazırlanmasında iş ve görev analizi çalışmalarına pek fazla katılmamaktadırlar.



Serdar (1986) tarafından yapılan bir araştırmada öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde, içinde buldukları ortamın ne derece doyurucu olduğu, öğretmenlerin hangi durumları ne ölçüde mesleki sorun olarak algıladıkları saptanmış ve öğretmenlerin daha verimli çalışma yapmaları için yönlendirilmelerine katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı 70'i kent, 70'i köy ilkokullarında çalışan 140 kişilik bir örneklemdir. Araştırmada "Öğretmenlerin mesleki sorunlarına ilişkin algı dereceleri anketi" kullanılmıştır. Öğretmenlerin çalıştıkları yere (Köy, Kent), cinsiyetlerine ve mesleki deneyim sürelerine göre algılarında fark olup olmadığını bulmak için Ki-Kare testi uygulanmıştır. Araştırmanın hizmet içi eğitime ilişkin bulgularına göre öğretmenlerin yeni eğitim öğretim tekniklerini öğrenmeleri için kurs verilmesinin gerekli olduğu, yeni eğitim öğretim tekniklerinin uygulanmasının eğitime ve öğretime katkısının çok fazla olacağı görüşünü paylaştıkları, mesleki problemleri bulmada zorluk çektikleri ve bu nedenle yeterince izleyemedikleri, meslektaşlarıyla az toplantı düzenleyebildikleri, yapılan meslek toplantılarına az katılabildikleri saptanmıştır.

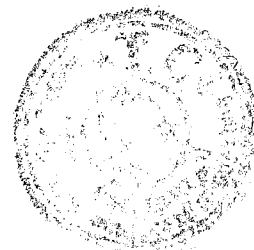
İlköğretimde öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerini değişik yönlerden değerlendirerek, mevcut durumu, aksayan yönlerini belirlemek ve çalışmaların geliştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla Sönmez (1986) tarafından bir araştırma yapılmıştır. Araştırmanın evreni olarak, Ankara merkezinde 1984-85 yılında öğretim yapan MEB'na bağlı ilkokullarda görev yapan öğretmen, yönetici ve deneticiler alınmıştır. O yıl Ankara'da 7743 öğretmen ve 80 ilköğretim denetçisinin görev yaptığı saptanmıştır. Araştırmada çözümleme için frekans, yüzde, aritmetik ortalama tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulgularından bazıları



seminerlerde, ilköğretimde karşılaşılan sorunların "Çok Az" derecesinde ele alındığı, çevre ile ilişkilerin gözönünde bulundurulmadığı, programdaki amaçların ilköğretim ve öğretmenlerin amaçlarına uygun olmadığı, konuların amaca ulaşmaya elverişli olmadığı, program hazırlanırken öğretmenlerin görüşlerinden yararlanılmadığı, uygun öğretim yöntemlerinin seçilmediği, programın öğretmenler için yararlı olmadığı, program sonunda başarılı öğretmenlerin değerlendirilmediği, sonuçtan hizmet içi eğitim etkinliklerinin geliştirilmesinde " Çok Az" derecesinde yararlanıldığıdır.

Aydın (1985) tarafından gerçekleştirilen " Halk Eğitim Merkez Müdür ve Yardımcılarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi" adlı çalışmada halk eğitim merkezleri yöneticilerinin kendi algılarına göre, eğitim gereksinimleri saptanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı geliştirilirken, müdür ve yardımcıların rol ve rol alanları belirlenmiş, görev tanımlaması yapılmıştır. Böylece deneklerin görevlerini oluşturan faaliyet alanları, işlemler, davranışlar şeklinde tanımlanarak, bu konudaki mevcut belirsizliğin giderilmesine çalışılmıştır. Araştırma kapsamına giren denekler, görevlerinin gereklerini başarı ile yerine getirebilmek için eğitim gereksinimlerinin giderilmesi görüşünde birleşmişlerdir.

Buraya kadar verilen araştırma ve çalışmalar doğrudan eğitimcilerin hizmet içi eğitim ihtiyacı ve bu konuya ilişkin görüşleriyle ilgilidir. Bu araştırmaların dışında hizmet içi eğitim değişik kurumlarda farklı yönleriyle ele alındığı çalışmalarda bulunmaktadır. Bunlara burada yer verilmemiştir.



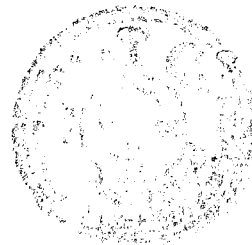


## B. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMA VE YAYINLAR

Cantor ve Roberts (1986) İngiltere'de yaptıkları çalışmada Bölgesel Tavsiye Konseyleri tarafından eğitim bilimleri bölümüne okul sonrası eğitim için, öğretmen yetiştirilmesi konusunda sunulan gelişme raporunun incelenmesi sonucunda, en az gelişmenin, okul sonrası hizmet içi eğitim alanında olduğunu görmüşlerdir.

Dent (1977) 'inde bulunduğu James komitesinin raporunda eğitim ve öğretimin üç safhadan oluştuğunu vurgulandığını belirtilmektedir. Bu safhalar: 1. Kişisel eğitim 2. Hizmet öncesi eğitim 3. Hizmet içi eğitimidir. James komitesi bu üç safhadan önceliği hizmet içi eğitime vermektedir. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin kendi kişisel eğitimlerini gerçekleştirecek ve eğitimsel ilke ve teknikleri anlamalarına yardımcı olacak, faaliyetler dizisi olarak anlaşılması gerektiği önerilmiştir (Tanrıöven 1984s.18-22).

Morant (1981) hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin çalışma hayatları boyunca, profesyonel gelişmelerine yardımcı ve destek olması için, yaşantı geçirmeleri gereken eğitim olduğunu vurgulamıştır. Hizmet içi eğitimin başlangıç noktasını, mesleğe yeni başlayan öğretmenin okuldaki ilk randevusuna gidiş, bitiş noktasının da emekliliğe ayrıldığı zaman olduğunu belirtmiştir. Hizmet içi eğitimin amacı, öğretmenlerin profesyonel işleri bakımından bilgilerini, anlayışlarını ve uzmanlıklarını (beceriler, teknikler ve yargı güçleri) bakımından genişletmek ve derinleştirmektir. Öğretmenlerin profesyonel ihtiyaçlarını ise şu şekilde açıklar: 1. Öğretmenlerin belirgin ihtiyaçları, 2. Genişletme ihtiyaçları, 3. Yeniden canlandırma ihtiyaçları ve 4. Değişme ihtiyaçları (Morant 1981, s.4).



Hizmet içi eğitim ve öğretim kalitesini geliştirmekte kullanılabilir bir etüt alanının da "Yetişkinlerin öğrenimi" üzerine yapılan araştırmalar olduğunu belirten araştırmacılar Vedling ve Reid ile Davis'dir. Vedling ve Reid ile Davis'in ifadelerine göre, Corrigan ve diğerlerinin işaret ettikleri gibi öğretim teorisinin çoğu çocuklara ve hayvanlara dayalıdır. Yetişkin insanların nasıl öğrendikleri hakkındaki araştırmalar nisbeten azdır.

Son zamanlarda Vood ve Thompson tarafından yayınlanan bir araştırma, yetişkinlerin öğrenimi hakkındaki bulguların bir özetini yapmaktadır. Vedling ve Reid ile Davis Vood ve Thompson'un bulgularını, aşağıdaki gibi özetliyorlar( Tanrıöven, 1984. s.19-24).

1. Yetişkinler amacın gerçekçi ve önemli olduğuna inandıkları zaman öğrenirler,
2. Yetişkin öğrenciler, gayretlerinin sonuçlarını görmek ve amaçlarına ulaşmada öğrendiklerinden yararlanmak ihtiyacını duyarlar,
3. Yeni bir davranış, teknik veya kavram öğrenmek yetişkin insanlarda endişe kaynağı olabilir. Yetişkinler çevrelerinin kendileri hakkındaki yargılarından çekinebilirler,
4. Yetişkinler yeni bir öğrenim durumu ile karşılaştıkları zaman, daha önce elde etmiş oldukları bilgi, yaşantı, davranış ve becerileriyle birlikte gelirler,
5. Yetişkinler hizmet içi eğitimin içeriğine, hedeflerine ve değerlendirme çalışmalarına, kendileri de katılmak isterler,
6. Yetişkinler yetenek ve becerilerine, saldırı teşkil ettiğine inandıkları öğrenim durumlarına karşı direniş gösterirler. Eğitimleri hakkında başkalarının hazırladıkları reçeteleri reddederler,
7. Yetişkinler öğrenimlerini uygulamalı olarak yapmak isterler

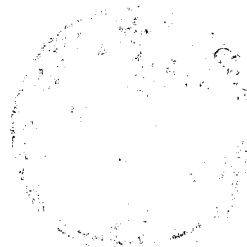
8. Yetişkinlerin öğrenimi, öğrenci için saygı, güven ve ilgi gösteren hizmet içi faaliyetlerle yükseltilebilir.

Yukarıdaki bulguları destekleyen Amerika'da yapılmış bir inceleme vardır. Joyce ve Shovers (1980) hizmet içi eğitimin çeşitli türlerinin etkinliği hakkında, birçok araştırmalar yapmışlardır. Bu araştırmaların da dört düzeyde etki gözlemlenmiştir. Bulgularına göre , en alt düzey bilinçtir. Bu düzeyde öğretmenler bir alanın öğreniminin bilincine varırlar. Bilinçten sonra, bilgi kavramının elde edilmesi gelir ve bunu da beceri edinilmesi izler. Dördüncü düzey öğretmenlerin öğrendikleri yeni kavramları ve becerileri sınıfta değerlendirmeleridir. Joyce ve Shovers çeşitli hizmet içi faaliyetlerin başlıca beş unsurunu da belirlediler. Bu beş unsur teoriyi modelleştirme, benzer koşullarda uygulama, öğretmenin performansına yansıtma ve sınıfta doğrudan sınav hazırlığı yapmadır.

Joyce ve Shovers, bu beş unsurun ayrı ayrı kullanılması halinde, öğretmenleri değişik bilgi düzeylerine çıkartma ve bilinçlendirmenin ötesinde pek etkili olmadığı ve unsurların kombine bir şekilde kullanılmasının daha verimli olduğu görüşünü belirtmişlerdir (Veindling ve Reid ve Davis 1983, s.75.).

Hizmet içi eğitime ilişkin verilen araştırma ve yayınların incelenmesinden aşağıdaki senteze ulaşılabilir:

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının durumunu yeterli bulmamaktadırlar. Gerçek hizmet içi eğitim ihtiyacı saptanmamakta, yapılan planlar yetersiz kalmakta ve değerlendirme çalışmaları yeterince gerçekleşmemektedir. Sorunlar, bilimsel yaklaşımdan çok kişisel görüş ve fikirlere dayanılarak ele alınmaktadır. Yabancı kaynaklarda ise yetişkinlerin öğrenmesi üzerinde yapılan çalışmaların çokluğu gözlenmektedir.



### III. TÜRKİYE' DE HİZMET İÇİ EĞİTİM

#### A. HİZMET İÇİ EĞİTİMİ ZORUNLU KILAN YASALAR

Devlet Memurları Kanunu, hizmet içi eğitime özel bir önem vermiştir. Kanun, kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esaslarını belirtmektedir. Devlet Memurları Kanunu'na göre, hizmet içi eğitim, devlet memurlarının yetiştirilmesini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanır (DMK.m.214). Hizmet içi eğitim, Devlet Personel Dairesi Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanan yönetmeliklere göre yürütülür. Kurumların bu konuda temel sorumlulukları vardır. Devlet Personel Başkanlığı, eğitim programlarının hazırlanması ve uygulamasında yol göstermek, eğitim faaliyetlerinde koordinasyon sağlamak ve eğitim faaliyetlerini denetlemekle görevlidir.

Devlet Memurları Kanunu, hizmet içi eğitime yön vermek amacıyla "Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı" hazırlanmasını öngörmüştür (m.217). Böyle bir planın 1965 yılından beri yapılmamış olması, esas itibariyle kurumsal düzeyde yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, gerçek gereksinmelere dayanmaktan uzak, düzensiz ve sistemsiz olması sonucunu vermiştir. Eğitim, hizmet öncesi ve hizmet içi aşamaları ile bir bütün olup, mutlaka hizmetlerin gerektirdiği insangücü planlamasına dayanmalıdır.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ilk defa 1983 yılında yürürlüğe konulmuştur. Böylece DMK'nun 217'inci ve 2670 sayılı kanunun geçici 5'inci maddesine göre hazırlanan bu plan, eğitimi hizmet öncesi ve hizmet içi aşamalarıyla bir bütün olarak görmektedir. Plan kamu kesiminin nitelikli



ve yeter sayıda eleman sağlayabilmesinin, hizmet öncesi eğitim kurumlarının kamu ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte bir eğitim politikasına ve yetiştirme planına kavuşturulmasıyla mümkün olabileceğini vurgulamaktadır.

Her kamu kurum ve kuruluşunda yıllık eğitim faaliyetlerinin yerine getirilmesinde gerekli yol ve yöntemleri saptamakla görevli birer eğitim kurulu kurulması planda öngörülmüştür. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı'nın yürürlüğe girmesiyle, kurum ve kuruluşlar, öteden beri eksikliği duyulan etkili bir rehberliğe kavuşmuşlardır. Eğitim birimlerinin statüleri ve ilişkileri de plan ile belli esaslara bağlanmıştır. Bu birimlerdeki eğitim yöneticilerinin ve eğitim görevlilerinin nitelikleri de planla açıklığa kavuşmuştur.

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan hükümlere göre öğretmenlerin yetişmesine ilişkin hizmet içi eğitimin sağlanması da Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevidir. Milli Eğitim Temel Kanununun 48'inci maddesi;

"Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam kursları açılır, ya da hizmet içinde yetiştirilmeleri amacıyla kurslar ve seminerler düzenlenir. Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır, bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumca belge ve diploması verilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve yer değiştirmelerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmeliklerle düzenlenir"

demektedir. Öğretmenlerin sürekli eğitimlerini sağlamak görevini yüklenen Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin hizmet öncesi yetişmelerinden doğan eksikliklerin de giderilmesi yolunda önlemler almak zorundadır. Aynı kanunun 45'inci maddesine göre :



"Yüksek öğrenimleri sırasında pedagojik formasyon kazanmamış olanların gereksinim duyulan alanlarda öğretmenliğe atanmaları halinde bu gibilerin adaylık dönemi içinde yetişmeleri için Milli Eğitim Bakanlığınca gerekli önlemler alınır"

denilerek bu konuya açıklık getirilmiştir.

Bilgi görgü ve ihtisaslarını artırmak için yurt dışına gönderilecek memurlar hakkındaki 4489 sayılı kanunun 1'inci maddesi:

" Mesleğine ait öğrenimini bitirmiş ve ilgili hizmetlerde en az 2 yıl başarı ile çalışmış olanlardan bilgi görgü ve ihtisaslarını artırmak üzere yabancı ülkelere gönderilmeleri ilgili bakanlığa uygun görüleceklere aylıkları ödenmek ya da kesilmek suretiyle 5 yıla kadar izin verilir"

demektedir.

1 Şubat 1974 tarih ve 14786 sayılı resmi gazetede yayınlanan "yetiştirilmek amacıyla yurt dışına gönderilecek devlet memurları hakkındaki yönetmelik" yurt dışında yetişmenin nasıl olacağını ayrıntılı olarak göstermektedir. Ayrıca Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 49'uncu maddesi öğretmenlerin yurt içi ve yurt dışında yetişme olanaklarını şöyle belirtmektedir:

" Yurt içi ve yurt dışında daha üst öğrenim yapmak ya da bilgi, görgü ve ihtisaslarını arttırmak isteyen öğretmenlerin belli şartlarda aylıklı veya aylıksız izinli sayılmaları sağlanır. Bu şartlar milli eğitimin gereksinimleri gözönünde tutularak, hazırlanacak yönetmelikle belirlenir"

denilmektedir.

Yayınlanan çok sayıda kanun maddesi ve yönetmeliklerle hizmet içi eğitimin önemi ve gerekliliği üzerinde durulmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili olarak öncelikle ele alınması gerekli eğitim



programları planda belirtilmiş bunların başında eğitim görevlilerinin yetiştirilmesine yer verilmiştir. Buna göre, eğitimcilerin eğitimi programları, TODAİE ve ilgili yüksek öğretim kurumlarında düzenlenecektir. Böylece, meslekten eğitici personel yetiştirilmesi ile bu ihtiyacın da giderilmesi çalışılmaktadır.

## **B. M.E.B. HİZMET İÇİ EĞİTİM DAİRESİ BAŞKANLIĞI**

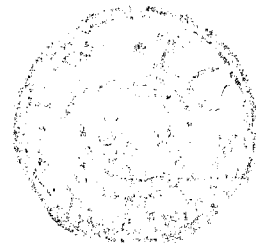
Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı personelin hizmet içi eğitimini sağlamakla görevli Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının bugünkü yapısını değerlendirebilmek için tarihi gelişimini vermek gerekmektedir.

### **a. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının Tarihi Gelişimi**

MEB' de çalışan tüm personelin işte verimliliklerini artırmak, bilgi ve görgülerini yenilemek, yeni durumlara uyumlarını ve daha ileriki görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacıyla hizmet içi eğitim programları düzenleme, yürütmek ve değerlendirmek görevi 1960 yılında Amerika ICA örgütünün teknik yardım ve işbirliği ile Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulan Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu' na verilmiştir.

Öğretmeni işbaşında yetiştirme bürosu 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra 1.7.1966 tarih ve 40698 sayılı Bakanlık onayı ile bağımsız Eğitim Birimi Müdürlüğü haline getirilmiştir ( MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi ,1988. s. 15-19).

1974 yılında, Eğitim Birimi , Başbakanlığı'nda girişimiyle Personel ve Organizasyon Geliştirme Genel Müdürlüğü olarak bütçe kanununa girmişse de gerekli kadro sağlanamadığı için genel müdürlük olamamıştır.



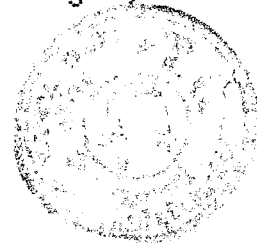
Bu süre içinde yalnızca yurt içi programlar düzenlenmiş, yurt dışında yetiştirme etkinlikleri Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü ile Dış Münasebetler Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmüştür. Bu durum 657 sayılı kanunun 215. maddesine ters düştüğünden Bakanlık makamının 27 Kasım 1975 gün ve 203.1/43088 sayılı onayı ile 657 sayılı kanunun 78 ve 218. maddeleri kapsamına giren yetiştirmek üzere yurt dışına gönderileceklerin işleri de Eğitim Birimine verilmiştir.

Eğitim Birimi'nin kanunen yapmakla yükümlü olduğu hizmetleri, amacına uygun, yeterli ve sürekli bir biçimde yürütebilmesi için sorumluluklarına denk bir yetki, düzenleme ve statüye kavuşturulması gerekli görülmüş, Bakanlık makamının 26 Aralık 1975 gün ve 5209/2166 sayılı onaylarıyla Eğitim Birimi Müdürlüğü, bugünkü Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı şeklini almıştır. 14 Kasım 1977 tarih ve 16113 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan "Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı kuruluş ve işleyişi hakkındaki yönetmelik" ile de Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı gerekli görev yetki ve sorumluluğa sahip olmuştur.

#### **b. Görev Yetki ve Sorumlulukları**

Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütünde görevli bulunan personelin kurs, seminer ve staj gibi kısa süreli , lisans öncesi, lisans ve lisansüstü gibi uzun süreli hizmet içi eğitimlerini sağlamak üzere kurulan Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının amaçları şöyle belirtilmektedir( MEB Hizmet İçi eğitim Dairesi 1988. s. 20-27) :

1. Adayların işe uyumlarını ve yatkınlıklarını sağlamak,
2. Personelin bilgi ve becerisini geliştirerek verimliliğini artırmak,
3. Personelin hizmet alanındaki değişme ve gelişmelere uyumunu sağlamak,





4. Personelin yurt içinde ve yurt dışında lisansöncesi, lisans ve lisansüstü öğrenim yapmalarını sağlamak,
5. Hizmet içi eğitim amacıyla yayınlar yapmak,

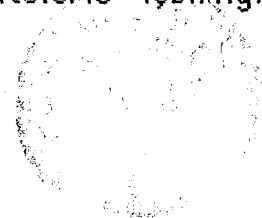
Yukarıda belirtilen amaçları gerçekleştirmesi istenen Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının görev yetki ve sorumlulukları şöyle özetlenebilir:

### 1. Düzenleme

- a. Personelin hizmet içi eğitim gereksinmelerini ve alanlarını ilgili dairelerle birlikte saptamak,
- b. Bu gereksinim ve alanlara göre Devlet Memurları Eğitimi Genel Planının Bakanlık görüşü ve personeline ait kısmını hazırlama, ve ilgili makamlara sunmak,
- c. Milli Eğitim Bakanlığı'nda bulunan sınıfların eğitim yönetmeliklerine göre hangi alanlarda eğitim göreceklarini saptamak,
- d. Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı'nın esasları içinde Hizmet İçi Eğitim Yıllık Planını hazırlamak,
- e. Hizmet içi eğitim yıllık programının uygulanması için, gerekli daire ve kurumlar arasında eşgüdümü sağlamak ve onlarla işbirliği yapmak.

### 2. Yürütme

- a. Devlet memurları eğitim genel planına göre Milli Eğitim Bakanlığına düşen görevleri yapmak,
- b. Hizmet içi eğitim yıllık planını uygulamak.
- c. İlgili daire ve kuruluşlarla üniversitelerin işbirliğini sağlayıp, yapılacak etkinliklerin programını hazırlamak,
- d. Yıllık programların uygulanmasında, gerektiğinde eğitim merkezleri, öğretim üyeleri, kaynak kişiler araç, gereç ve diğer gereksinmeleri, mevcut parasal kaynaklar içinde ilgili genel müdürlükler, daireler ve üniversitelerle işbirliği yaparak sağlamak,



- e. Diğer bakanlıklar veya kurumların hizmet içi eğitim kuruluşları ile işbirliği yaparak, onların başvuruları durumunda, etkinliklerin yapılmasını kolaylaştırmak ve bu konuda yardımcı olmak,
- f. Hizmet içi eğitim bütçesini hazırlamak ve verilen ödenekleri hazırlanan plana göre dağıtmak ya da harcamak,
- g. Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığının üst öğrenim görevlerini yurt içinde ve yurt dışında mevcut eğitim kurumlarından yararlanarak yürütmek,
- h. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, yurt içinde Milli Eğitim Bakanlığı personelini yetiştirmek için bağımsız Eğitim Merkezleri açmak,
- ı. Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütlerinde görev alan memur ve öğretmenlerin, bilgi görgü ve stajlarını yapmaları için kısa sürelerle dış ülkelere gönderilmelerine olanak hazırlamak.

### **3. Değerlendirme**

- a. Devlet memurları eğitimi genel planına, yıllık hizmet içi eğitim programına ve saptanan prensiplere göre yapılan etkinliklerin başarısını ve verimini değerlendirmek,
- b. Çalışmalara katılan öğretmenlerin gördükleri eğitim sonucunda aldıkları kredi ve puanları, öğretmenlerin hizmet içi eğitim kardekslerine geçirmek, gerektiğinde değerlendirme kurullarına göndermek,
- c. Hizmet içi eğitimin metot ve tekniklerini geliştirmek ve değerlendirmek. Bu konuda gerekli araştırmaları yapmak. Milli Eğitim Bakanlığı personelinin hizmet içi eğitim gereksinimlerini saptamak.

### **c. Düzenleme ve İşleyişi**

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi, amaçlarını gerçekleştirebilmesi için belli bir

düzenleme içinde çalışması gerekmektedir. Ancak mevcut düzenlemenin yetersiz olması nedeniyle, yeni bir düzenlemeye gitme gereksinimi duyulmuştur. Ancak bu düzenleme henüz gerçekleştirilememiştir.

Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığına bağlı şube müdürlükleri ve görevleri şunlardır:

### **1. Kurslar Şubesi I**

Her düzey ve derecedeki okul öğretmenlerinin yetişmesi için kurs ve seminerler düzenler.

### **2. Kurslar Şubesi II**

- a. Her türlü eğitim yöneticileri ve yardımcılarını, özel sınıf ve ana sınıfı öğretmenleri, rehberlik işlerinde çalışanlar, sivil savunma, kooperatificilik v.s. konularla halk eğitimcileri, muhasebe ve ayniyat, eğitime yardımcı teknik elemanların bilgi ve becerilerini tazelemek, yeniden bilgi ve beceri kazanmalarını sağlamak daha üst görevlere hazırlamak için kurs ve seminerler düzenlenir.
- b. Program geliştirme ve tanıtma, pedagojik formasyon kazandırma, yeni öğretim metotları bulma ve tanıtma, eğitim konularında inceleme ve değerlendirme amacıyla seminer ve kurslar açılır,
- c. Yurt dışındaki eğitim hizmetlerinde görevlendirilecek elemanların yetiştirilmesini ve işe uyumlarını sağlamak için kurs ve seminerler düzenlenir,
- d. Yabancı ülkelerin eğitimcilerine, Türk Eğitim Sistemini tanıtmak amacıyla programlar uygulanır,
- e. Çalışma alanları ile ilgili olarak, eğitim ve öğretimi destekleyen konularda inceleme ve araştırma yapılır ve yaptırılır.



**3. Üst Öğrenim Şubesi**

- a. Milli Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra örgütlerinde görevli olanların mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, öğrenim görmelerini sağlamak üzere, dış ülkelere gönderilmeleriyle ilgili işlemleri yürütür.
- b. Milli Eğitim Bakanlığı mensuplarının staj, lisans öncesi, lisans ve lisansüstü öğrenimlerini yurt içindeki kurumlarda, bir hizmet içi eğitim etkinliği olarak görmeleri sağlanır.
- c. Devlet Memurları Yabancı Dil Eğitim Merkezine devam ederek dil öğrenmesi gereken öğretmen ve memurların bu merkezlerde eğitilmeleri sağlanır.

**4. Uzaktan Eğitim Şubesi**

- a. Yayın yoluyla hizmet içi eğitim yapılır,
- b. Öğretmen ve diğer personelin her türlü sanat ve bilim eserlerini yaymalarına, sergilemesine yardım edilerek, yetiştirmeleri ve atılım yapmaları sağlanır,
- c. Eğitim ve öğretim sorunları, radyo ve televizyondan yararlanarak duyurulup tanıtılır,
- d. Basılı kaynakların çoğatılması, sağlanması ve dağıtımı yapılır.

**5. İdari İşler ve Değerlendirme Şubesi**

- a. Hizmet İçi Eğitim Dairesinin bölümlerinin bulunduğu yerlerin kullandığı araç ve gereçlerin bakım, temizlik, düzen ve korunması sağlanır,
- b. Hizmet İçi Eğitim Dairesine gelen evraklara gerekli işlemler yapılır,
- c. Yazışmalar dosyalanır,
- d. Programlara katılanlar için birer kardeks fişi tutulur,
- e. Dairenin etkinliklerinin yıllık raporları hazırlanır.



## 6. Bütçe ve Muhasebe Şubesi

Hizmet İçi Eğitim Dairesinin tüm parasal işlemlerinden sorumludur.

Buraya kadar hizmet içi eğitim dairesinin yapısı ve işleyişi hakkında kısa bilgiler verilmeye çalışılmıştır. Tablo 1'de 1992 yılında MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca yapılması planlanan teknik öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinliklerini göstermektedir. Tablo'dan anlaşıldığı gibi ve yetkililerin kendi ifadelerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin hem sayısı hem de süre bakımından yeterli olmadığı açıktır. Ayrıca hazırlanan eğitim programlarının tamamının açılmadığı bir kısmının iptal edildiği saptanmıştır. Bunun nedenleri arasında yapılan planın mevcut eldeki imkanlarla uyumlu olmadığı söylenebilir.

## C. PROJELER VE KOORDİNASYON KURULU BAŞKANLIĞI

MEB bünyesinde yürütülen çeşitli projelerde personel eğitimine de yer verildiği için bu konuya değinilme ihtiyacı hissedilmiştir. Bakanlığın bu görevini yerine getiren kuruluş ise Projeler ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'dır

### 1. KURULUŞ AMACI

Milli Eğitim sisteminin çeşitli kademelerinde nitelik ve verimliliğin artırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sisteme kazandırılması, burs ve teknik yardımların sağlanması için Dünya Bankası kredileriyle gerçekleştirilen projelerin tek elden yürütülmesi, Bakanlığımızın ilgili birimleri arasında koordinasyonun sağlanması, kaynakların rasyonel kullanılması, eğitimin çeşitli kademelerinde görev



Tablo 1  
1992 Yılı Teknik Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri

Sıra No	Eğitim Faaliyetinin Adı	Süresi (gün)	Katılanların Sayısı
1.	HİE Programlarını Geliştirme Semineri	12	20
2.	Temel ve Endüstriyel Elektrik Kursu I	12	20
3.	" " " " " II	12	20
4.	Dijital Elektronik Kursu I	12	20
5.	" " " " II	12	20
6.	PLC Kursu I	12	20
7.	Mikro İşlemler Kursu	12	20
8.	Bilgisayar (Basic) Kursu I	12	20
9.	Bilgisayar Pascal Kursu I	12	20
10.	CNC Makinaları Kursu	12	20
11.	Pnmatik Hidrolik Kursu	12	20
12.	Program Geliştirme Semineri	12	20
13.	BDE Semineri	12	20
14.	Temel Ve Endüstriyel Elektronik Kursu III	12	20
15.	" " " " " IV	12	20
16.	" " " " " V	12	20
17.	" " " " " VI	12	20
18.	" " " " " VII	12	20
19.	" " " " " VIII	12	20
20.	Bilgisayar (Pascal) Kursu III	12	20
21.	Eğitim Yönetimi Semineri I	12	20
22.	" " " " II	12	20
23.	" " " " III	12	20
24.	Dijital Elektronik Kursu III	12	20
25.	" " " " IV	12	20
26.	Bilgisayar (Pascal) Kursu IV	12	20
27.	PLC Kursu II	12	20
28.	Mikro İşlemciler Kursu II	12	20
29.	Bilgisayar (Basic) Kursu II	12	20
30.	" " " " III	12	20
31.	Bilgisayar (Pascal) Kursu II	12	20
32.	CNC Makinaları Kursu II	12	20
33.	BDE Kursu II	12	20
34.	BDE Kursu III	12	20
35.	Kaynak Teknolojisi Kursu	12	20
36.	Bilgisayar (C) Kursu I	12	20
37.	Kaynak Teknolojisi Kursu	12	20
38.	Soğutma Teknolojisi Kursu	12	20
39.	Temel Ve Endüstriyel Elektronik Kursu IX	12	20
40.	" " " " " X	12	20
41.	" " " " " XI	12	20
42.	Bilgisayar (C) Kursu II	12	20
43.	Bilgisayar Uygulama Kursu	12	20
44.	İşletmelerde Meslek Eğitimi Kursu	12	20
45.	Telekomünikasyon Kursu	12	20
46.	Doğalgaz Teknoloji Kursu	12	20
47.	HİE Programlarını Geliştirme Semineri I	12	20
48.	HİE Programlarını Geliştirme Semineri II	12	20
		576 gün	1.080 Kişi



yapan ve projelerde öngörülen personelin yurt içinde ve yurt dışında yetiştirilmesi, istihdam ve projede öngörülen işlemlerin yürütülmesidir.

## 2. KURULUŞU

MEB'da başlatılan ve halen devam eden Endüstriyel Okullar Projesinin yürütülmesi için 3.12.1984 gün 854/19329 sayılı makam onayı ile Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü bünyesinde bir Projeler Dairesi Başkanlığı kurulmuş, söz konusu daire 17.10.1988 gün ve 627 sayılı onayla doğrudan müsteşarlık makamına bağlanmıştır.

Hükümetimiz ile Dünya Bankası arasında 1987 yılında ikraz anlaşması imzalanan Yaygın Mesleki Eğitim Projesi ve 1990 yılında ikraz anlaşması imzalanan Milli Eğitimi Geliştirme Projesinin yürürlüğe girmesiyle dairenin iş hacmi artmıştır.

Bakanlıkça yürütülecek projelerin daha etkili ve verimli olarak gerçekleştirilmesi bakanlığın çeşitli birimleri arasında koordinasyonun sağlanması, hizmetin gereği ve projelerde öngörülen yapıya kavuşturulması gayesiyle daire 20.6.1990 gün ve 351 sayılı makam onayı ile müsteşarlık makamına bağlı olarak " Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı" olarak yeniden kurulmuştur.

## 3. ÖRGÜT YAPISI

Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, müsteşarlık makamına bağlı olarak danışma kurulları, bir başkan, iki başkan yardımcılığı, yürütülen her proje için öngörülen sayıda proje direktörleri ile yürütülen proje çalışmalarını yapmak üzere, personel ve yazı işleri, araştırma ve planlama, proje uygulama ve izleme, öğretim kaynakları ve dökümantasyon, satınalma ve donatım, hesap ve aynıyat birimlerinden oluşmuştur. Proje çalışmalarını yürüten birimlerin görevleri şunlardır.

**Danışma Kurulları:** Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığınca yürütülen her bir proje çalışması için projelerin amaçları doğrultusunda politikaların geliştirilmesi, uygulama aşamalarında ilgili birimlerde etkin bir koordinasyonunun sağlanması, proje kapsamındaki her türlü tesis ve materyallerin denemesi, geliştirilmesi ve dağıtımı ile ilgili hususlarda proje çalışmalarına rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere gerektiği zamanlarda müsteşar başkanlığında toplanmaktadır.

**Başkan:** Proje çalışmalarını müsteşara bağlı olarak Danışma Kurulu Kararları'na göre planlayarak yürütmekle görevlidir.

**Başkan Yardımcılığı:** Proje çalışmalarının yürütülmesinde mesleki-teknik, idari vb. konularda başkana yardımcı olmakla görevlidir.

**Proje Direktörlükleri:** Yürütülmekte olan her bir proje çalışmasından sorumlu başkan tarafından belirlenen proje direktörleri bulunmaktadır. Proje direktörleri, yürütülen proje çalışmalarının araştırma ve planlama, proje uygulama ve izleme öğretim kaynakları ve dökümantasyon, satın alma ve donatım ile hesap ve ayniyat işlerinin ilgili birimlerce düzenli ve koordineli olarak yürütülmesini sağlamaktır.

**Personel ve İdari İşler Bölümü:** Projeler Koordinasyon Kurulu Başkanlığında görevli bulunan personelin özlük işleri ile idari işlerini yürütmekle görevlidir.

**Araştırma ve Planlama Bölümü:** Türk Milli Eğitiminin genel amaç ve temel ilkeleriyle kalkınma planlarına uygun olarak, öngörülen eğitim projelerinin plan hedefleriyle, istihdam ve eğitimde ihtiyaç duyulan hususların tesbit edilerek, proje gerekçesinin oluşturulması, proje kapsamına alınacak okul ve meslek alanlarının endüstri çevresi, bölgesel özellikler, eğitim ve bina durumları gözönüne alınarak, teknik yardım hizmetlerinin belirlenmesi çalışmalarını yürüterek, gerekli araştırmayı yapar ve çalışmaları amaçlara uygun olarak planlar.



**Öğretim Kaynakları ve Dökümantasyon Merkezi:** Araştırma ve planlama bölümünün önerileri ve planlaması doğrultusunda eğitim ihtiyacına yönelik eğitim ve öğretim kaynaklarının ( Araç, gereç ve çeşitli dökümanlar v.b.) alınmasının sağlanması ve dağıtım görevlerini yerine getirmektedir.

**Proje Uygulama ve İzleme Bölümü:** Yürütülen proje çalışmalarının gerçekleştirilebilmesi için karşılaşılan güçlüklerin çözümlenebilmesi, her bir aşamadaki sonuçların değerlendirilerek öngörülen projenin eğitimde uygulanmaya geçirilebilmesinin sağlanması ile ilgili çalışmaları planlı olarak yürütmekle görevlidir.

**Satınalma ve Donatım Bölümü:** Eğitim ihtiyacına göre yurt içi veya yurt dışından satın alınması öngörülen her türlü eğitim-öğretim araç, gereç, kitap ve diğer malzemelerin satınalma işlemleriyle eğitim kurumlarına satın alınan araç, gereç ve diğer malzemelerle donatılarının ve kullanımlarının sağlanması çalışmalarını yürütmektedir.

**Hesap İşleri ve Ayniyat Bölümü:** Öngörülen proje için sağlanan kaynakların kullanımında ödemelerin yapılması, Dünya Bankasının öngördüğü defterlerin tutulması, gelir ve gider işlemlerinin öngördüğü diğer işleri yürütmektedir.

#### 4. PROJELER DAİRE BAŞKANLIĞINCA YÜRÜTÜLEN PROJELER

##### a. ENDÜSTRİYEL OKULLAR PROJESİ (LN 2536 TU)

Proje, Hükümetimiz ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası arasında 29 Mayıs 1985 tarihinde imzalanan ikraz antlaşmasına göre 19 Temmuz 1985 tarihinde yürürlüğe girmiş ve çalışmalarına başlamıştır. Proje çalışmasının süresi 30.6.1992 tarihinde sona ermiştir.



**Projenin Amaçları:**

Projenin genel amaçları beş anabашlık altında toplanabilir.

1. Burslar ve yurtdışından danışman temin edilmesi yoluyla teknik yardım sağlanması,
2. Endüstriyel okulların yeni teknoloji ürünü makina ve teçhizatla donatılması ve yenileştirilmesi ,
3. Onbir meslek alanından yedisinde yeni, dördünde varolan programların geliştirilmesi,
4. Elli yabancı teknik ders kitabının telif haklarının satın alınarak tercümesi ve basılması,
5. Çeşitli meslek alanlarında hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi

Tablo 2 Endüstriyel Okullar Projesi kapsamında yurt dışına gönderilen teknik öğretmenlerin meslek alanlarına göre dağılımını göstermektedir. Tablodan anlaşılacağı üzere ve yetkililerle görüşmelerimiz neticesinde yurt dışına gönderilen teknik öğretmenlerin zaman açısından bir sıkıntı olmadığı ancak eğitime gönderilen kişilerin sayısal azlığından yakındıkları anlaşılmıştır. Ayrıca yabancı dil eğitimini tamamlamış olup yurt dışına gitmek için çok sayıda teknik öğretmenin beklediği yetkililer tarafından ifade edilmiştir.

Tablo 2

Endüstriyel Okullar Projesi Danışmanlık Hizmetleri Çerçevesindeki  
Bursiyer Programlarının Meslek Alanlarına Göre Dağılımı:

Burs Alanları	Bursiyer Sayı	Süresi Ay	Toplam Ay
Bilgisayar	10	9	90
Elektronik	11	9	99
Elektrik	7	9	63
Soğutma-Havalandırma	5	9	45
Kalıpcılık	3	9	27
Pnömatik- Hidrolik	20	9	180
CNC Makinaları	7	9	63
Tıp Elektroniği	2	9	18
Kontrol ve Enstrüman	3	9	27
Tekstil	2	9	18
Telekominikasyon	6	9	54
Döküm	2	9	18
Gemi Elektroniği	2	9	18
Elektrik ve Elektronik	9	9	81
<b>TOPLAM</b>	<b>89</b>		<b>801</b>

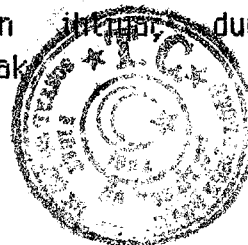
#### b. YAYGIN MESLEKİ EĞİTİM PROJESİ ( LN 2776 TU)

Hükümetimiz ile uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası arasında 12 Ocak 1987 tarihinde imzalanan ikraz anlaşmasına göre 2 Nisan 1987 tarihinde yürürlüğe girmiş ve çalışmalarına başlamıştır. Proje çalışmasının süresi 31 Aralık 1985 tarihinde sona ermiştir.

Projenin Amaçları:

Projenin genel amaçları iki madde halinde özetlenebilir.

1. İmalat ve ihracat sektörlerin ihracatı artıran, duyduğu iyi yetişmiş insan gücü arzını artırmak



2. Eğitim ve yetişkinlik düzeyi az olan değişik yaş gruplarındaki bireylerin istihdam ve gelir artırma imkan ve fırsatlarını iyileştirmek ,

### **c. MİLLİ EĞİTİMİ GELİŞTİRME PROJESİ (LN 3192 TU )**

Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti ile Uluslararası İmar ve Kalkınma Bankası (IBRD) arasında Millî Eğitimi Geliştirme Projesinin ikraz anlaşması 18 Mayıs 1990 günü imzalanmış ve 10 Temmuz 1990 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Projenin süresi 31 aralık 1996 tarihine kadardır.

#### **Projenin Amaçları:**

Projenin genel amaçları üç madde halinde özetlenebilir.

1. Ülkemizde İlk ve genel Ortaöğretimin kalitesini yükseltmek,
2. İlk ve genel Ortaöğretim için öğretmen eğitiminin kalite ve geçerliliğini artırmak,
3. Eğitim sisteminin yönetimi ve işletmesini geliştirmek,

Bu amaçlardan birinci ve üçüncü amaçlarla ikinci amaçta öğretmenlerin hizmet içi eğitimi ile ilgili olanlar Millî Eğitim Bakanlığı, ikinci amaçta öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimi ile ilgili olanlar da Yükseköğretim Kurumları tarafından gerçekleştirilecektir.

### **D. KALKINMA PLANLARINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM**

Bir yönetim süreci olan "Planlama" nın yönetim sistemimize girişi 1960 Anayasası ile başlamıştır. Planlamanın aslında yasa gereği olmanın dışında, yönetimin vazgeçilmez bir süreci ve dayanağı olması gerekir. Planlı kalkınma için kurulan DPT, yönetimin kanunlarına esas olacak,



geleceğe dönük karar seçeneklerini sunmaktan sorumludur. Aşağıda kalkınma planlarında hizmet içi eğitim özetlenmeye çalışılacaktır.

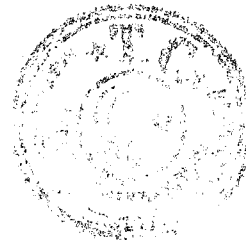
### 1. BİRİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1963-1967)

1. BYKP, bugünkü anlamda geniş kapsamlı bir hizmet içi eğitim kavramı ve sisteminden bahsetmemektedir. Daha çok sanayide verimliliği yükseltmeye yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması amaçlanmıştır. Planın hedef ve stratejiler bölümünde "Kalkınma hızını artırma ve planın başarısını sağlama bakımından sıhhatli ve bilgili işgücünün sistemli bir şekilde yeteri kadar yetiştirilmesi özel bir önem arz etmektedir" (Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planını 1963-1967 1963. s.441)denilmektedir.

1. BYKP istihdam bakımından hedefleri belirlerken "çalışanların mesleki seviyelerini yükseltmek" hedefini de vurgulamaktadır. Diğer yandan sanayi içinde eğitime yönelik mesleki eğitim merkezlerinde işletmelerde ve çeşitli üretim kollarında işgücü vasfını yükseltmek üzere teknik ve mesleki kalifikasyonu alanları öncelikle ele alarak monitör ve ustabaşı yetiştirileceği belirtilmiştir. Tedbirler bölümünde mesleki eğitim merkezleri ana başlığı altında "mönitör ve ustabaşı yetiştirmek üzere mesleki eğitim merkezleri kurulacaktır" denilmektedir.

Yine planda işletmelerde açılacak kurslar ana başlığı altında şu tedbirler sayılmaktadır:

Sanayinin çeşitli dallarında en elverişli işletmelerde işbaşında eğitim kursları açılmalı, işbaşında eğitim programları yürütülen işletmelerdeki programlar incelenerek daha geniş ölçüde birleştirilip teşkilatlandırılmalı, kursların sanayinin her dalında Türkiye ölçüsünde standart olmasına özellikle dikkat edilmelidir ( Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963,1967. 1963. s. 461).



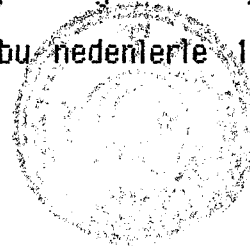
## 2. İKİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1968-1972)

İkinci planda hizmet içi eğitim ayrı bir başlık altında değerlendirilmektedir. Bunlar özetle şu noktaları kapsamaktadır.

1. Toplumun bütününe yönelmiş eğitimin genel amaçlarını, bir bütün olarak gerçekleştirmek isteyen örgün ve yaygın eğitim programlarından, amaçlarının sınırlılığı ve kapsamının belirli koşullarda çalışan kişileri içine almasıyla farklı olan hizmet içi eğitimin, işverimin artırılması, üretilen mal ve hizmetlerin niteliklerinin yükseltilmesi için gerekeceği,
2. Çalışanlara okul süresi içinde kazanamadıkları işleri ile ilgili bilgi ve beceriler vermek ve geliştirmek, işgücünün kademeler arasındaki dikey hareketliliğini sağlamak, teknolojik gelişmelere göre çalışanları bilgi sahibi kılmak amacıyla, bütün sektörlerde ve her kademedede "Hizmet içi eğitimin" verileceği,
3. Hizmet içi eğitim programları, örgün ve yaygın meslek eğitimi programları ile ilişkili kılınacak, meslek içi eğitim programlarının, diğer meslek eğitimi programlarını tamamlayıcı ve geliştirici bir nitelikte olması sağlanacaktır (İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1972 1967.s. 181-182).

Planda önceki çalışmaların değerlendirilmesi yapılırken de, hizmet içi eğitim konusunda uzun süredir devam eden uygulamalara rağmen, etkili bir sistem kurulmadığı, kamu kuruluşları ve işverenlerin çoğunluğunun metotlu ve programlı hizmet içi eğitim zorunluluğunu benimsemediği sonucuna varılmıştır.

Ayrıca, hizmet içi eğitimin, yaygın eğitim programlarında üretimle ilişkisi yönünden özel bir önem taşıdığı, hizmet içi eğitim programlarında Birinci Beş Yıllık Plan döneminde nitelik yanında nicelik bakımından da büyük ölçüde geri kaldığı belirtilmektedir. Bunun sonucu olarak, 1967 yılında kamu ve özel kesimde hizmet içi eğitim görenlerin, toplam istihdama oranının % 10 civarında kalacağı, bu nedenlerle 1968 yılı



programından başlayarak büyük çabalar harcamanın, ekonominin bütünü için olduğu kadar kuruluşlar ve işletmeler seviyesinde de ağırlığının ortaya konulması vurgulanmaktadır. Hizmetler sektöründe ise, personelin yetiştirilmesi etkinliğinin sınırlı ölçüde kamu kurumları içinde yapılmakta olduğu ve bu konuda eğitim ve araştırma görevi yapan TODAİE'nün önemli bir araç olduğu belirtilmektedir. Devlet Personel Başkanlığı'nın gereken işbirliği ve rehberliği sağlayacağı, ayrıca hizmet içi eğitimin yararlarının sevk ve idarecilere tanıtılıp, yakın desteklerinin sağlanması amacıyla eğitim ve tanıtma programlarının düzenleneceği belirtilmiştir (İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1966-1972 1967. s. 198-199).

### 3. ÜÇÜNCÜ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1973-1977)

Planda yüksek öğretimin kalkınmanın gerektirdiği elemanları yetiştirecek eğitim kurumlarının, değişen zamana ve ihtiyaçlara cevap vermeyi sağlayacak metodları ile donatılmadığı, yetiştirilen elemanların ekonomik ve sosyal kalkınmanın gereklerine uygun nitelikte olmadığı tesbit edilerek insangücünün yetiştirilmesinde en önemli unsurun öğretmenlerin sayı ve nitelik açısından yeterli bir düzeyde bulunması gerektiği belirtilmektedir.

Bu duruma çözüm olarak, eğitim teşkilatında yapılacak yeni düzenlemelerin araştırma-geliştirme temeline dayandırılması, devamlı olarak yeniliklerin izlenmesi ve ülke şartlarına uyanları seçip uygulamaya geçirilmesi gerektiği genel ilke olarak tesbit edilmiştir. Planlı dönemde, eğitimde niteliği geliştirecek çalışmalara yönelmesine rağmen gereken ağırlığın verilememesi sistemin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı yeteri derecede destekleyici bir nitelikte olmaması, buna bağlı olarak öğretmenlerin sayı ve nitelik yönünden yetersizliğinin, okullarda başarı oranını düşürdüğü, planın tesbitleri arasındadır.



Planda, kamu kesiminde her kademedeki insangücünün mesleki bilgi ve becerilerinin artırılmasının sağlanacağı, özellikle her kademede yöneticilere nitelik kazandıracak hizmet içi eğitim programlarının geliştirilerek uygulanacağı belirtilmektedir.

İstihdam etmek istedikleri elemanlara bazı özel bilgilerin verilmesini isteyen kuruluşlar "Meslek İhtisas Merkezleri" kuracak ve burada verilecek kısa süreli kurslarla yeni elemanların özel bilgi ve beceri kazanmaları sağlanacaktır. Ayrıca, bu merkezlerin, kuruluşların hizmet içi eğitim programları için de kullanılması öngörülmektedir.

TODAİE'nün kamu kurum ve kuruluşlarında her kuruluş için ortak olan konularda yöneticiler için hizmet içi kurslar düzenleyeceği, yüksek nitelikli yöneticiler için akademik olmayan, fonksiyonel eğitim programlarını doğrudan uygulayacağı, bakanlık alanlarına giren yönetim konularında, hizmet içi eğitim programlarının ortak çabalarla sürdürüleceği ve bu alanda genel eşgüdümün sağlanacağı vurgulanmaktadır. Bu amaçlarla, TODAİE'nün bir kamu hizmet içi eğitim kurumu olacak biçimde yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir.

Bu tesbitlerden sonra ilkeler ve tetbirler bölümünde "kamu kesiminin her kademesindeki insangücünün mesleki bilgi ve becerilerinin artırılmasını sağlayacak, özellikle her kademe sevk ve idarecilere nitelik kazandıracak hizmet içi eğitim programları geliştirilip uygulanacaktır" denilmektedir ( Üçüncü Beş Yıllık kalkınma Planı 1973-1977 1973, s. 773-778).

#### **4. DÖRDÜNCÜ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1979-1983)**

Planda öğretmen sayısındaki yetersizliğin yanı sıra öğretmen yetiştiren kurumların niteliğinde de giderek düşme görüldüğü, öğretim kadrosu ve donatımla gerekli nitelik ve nicelik gelişmesi sağlanmaksızın yaratılan kapasitenin eğitimin niteliğini olumsuz yönde etkilediği, önceki



planda öngörülen gelişmelerin gerçekleşmediği tesbiti yapılarak genel olarak yetişkinler için yurdun her yöresinde sürekli mesleki eğitimin sağlanacağı ve işbaşında eğitim ve çıraklık eğitiminin, örgün eğitimle bağlantılı olarak yapılacağı hedeflenmiştir.

Yine bütün öğretmenlerin yüksek öğrenim kurumlarında yetiştirilmesi ve öğretmenlerin eğitim sürecine daha verimli bir biçimde katkıda bulunabilmelerini sağlamak amacıyla, özellikle mesleki birikimlerini sürekli olarak yenileyebilmelerinin hizmet içi eğitim yoluyla gerçekleşebileceği belirtilmiştir.

Durum değerlendirilmesinde, Üçüncü Plan'da öngörülen hizmet içi eğitime ilişkin gelişmelerin gerçekleşmediği, genel olarak yetişkinler için yurdun her yöresinde sürekli meslek eğitimi sağlanacağı ve işbaşında eğitim ve çıraklık eğitiminin örgün eğitimle bağlantılı olarak devlet gözetimi altında düzenlenip yaygınlaştırılacağı hedef olarak belirlenmiştir. Ayrıca bu planda, yalnız bu kurumların ele alındığı gözlenerek, yalnızca durum değerlendirilmesi yapıldığı, bu konuda yenilikçi ve geliştirici asıl önlemlerin üzerinde durulmadığı söylenebilir ( Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983 1979. s. 299-306).

##### **5. BEŞİNCİ BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1985-1989)**

Planda eğitim bölümünde genel ilkeler başlığı altında bütün eğitim kademelerinde niteliğin yükseltilmesi esas olarak benimsenerek, bunun için mesleki ve teknik alanda hizmet içi eğitim programlarının kamu ve özel bütün işyerlerinde verimliliği artırıcı ilkeler gözetilerek yürütüleceği ve teşvik edileceği, eğitimin temel taşı olarak öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmesine dönük programlara ağırlık verileceği ve eğitim programlarının günün şartlarına uygun hale getirileceği, öğretmenlerin eğitimi için radyo ve televizyondan faydalanılacağı belirtilmektedir.

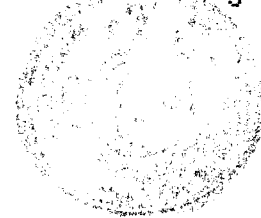


Ayrıca Devlet- İşçi-İşverenin katılacağı hem yaygın eğitim, hem hizmet içi eğitim maksadıyla mesleki yaygın eğitim fonunun kurulacağı, okul içi ve yaygın eğitim programlarının fonksiyonel hale getirilmesi, işe dönük hizmet içi eğitimin teşvik edilmesi yoluyla vasıfsız işgücüne nitelik kazandırılarak istihdamın kolaylaştırılması, genel olarak vurgulanmaktadır ( Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989. 1985. s. 140-145).

### **6. ALTINCI BEŞ YILLIK KALKINMA PLANI (1990-1994)**

Bu planda da konu "Yaygın Eğitim " başlığı altında ele alınarak, uluslararası ekonomik ilişkilerin gelişmesi, bilim ve teknolojiye yenilikler, haberleşme olanaklarının artması, " bilgi toplumu" çağına girme eğilimleri, mesleklerin yapısındaki hızlı değişimler, işgücü piyasasının ani isteklerinin ortaya çıkması gibi olguların, plan döneminde hizmet içi eğitime daha fazla önem kazandıracağı vurgulanmaktadır. Bu çerçevede, yaygın eğitime ayrılan kaynaklar artırılarak, çıraklık eğitimi ve yaygın eğitimin kamu ve özel kesim işbirliği içinde sürdürüleceği ve bu konuda gönüllü kuruluşlardan da yararlanılacağı belirtilmektedir. Plan'ın kamu kesiminde hizmet içi eğitime tam anlamıyla eğilmediği gözlenmektedir. Hizmet içi eğitim konusunda öğretmen ve kitleler ele alınarak: Eğitim sisteminin bütününe kapsayan bir eğitim insangücü planlaması sistemi kurulacak ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları standart biçimde saptanarak bunlara uygun hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programları uygulanacağı kararlaştırılmıştır.

Yaygın ve meslek kazandırıcı eğitimin görsel-ışitsel araçlarla geniş kitlelere hitap eder hale getirilmesinde ve etkinleştirilmesinde Radyo ve TV'den yararlanılmasının belli esaslara bağlanacağı özellikle, yeni bir TV kanalının eğitim faaliyetlerine tahsis edileceği plan hedeflerinde yer almıştır.



Planda hizmet içi eğitim programları verimliliği artırıcı bir araç olarak ele alınacak ve bu tür eğitimin ücret-terfi sistemi ile ilişkilendirilmesine yönelik çalışmalar başlatılacaktır. Hizmet içi eğitim daha önceki planlarda sanayideki verimliliği artırmaya yönelik bir araç olarak görülmüş bu planda öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını karşılama onların gelişmelerine yardımcı olma görevi verilmiştir. Yine planda hizmet içi eğitim yaygın eğitim içerisinde düşünülmektedir.

Ayrıca planda:

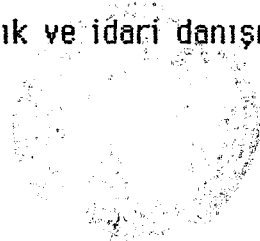
"Kamu kurumlarında, zaman içindeki gelişmelere açık kuruluşların amaçlarıyla uyumlu olan ve iş tanımları, iş değerlendirilmeleri, liyakata dayalı ücret sistemleri ve hizmet içi eğitimi kapsayan bir insangücü planlama sistemi oluşturulacaktır"  
(Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994. 1989. s. 293).

denilerek hizmet içi eğitime toplumun ihtiyaç duyduğu insangücünü belli dönemlerde eğitmek görevi verilmiştir.

Özetle, Kalkınma Planlarında hizmet içi eğitime, diğer bir deyişle kamu kuruluşlarının insan boyutunun iyileştirilmesine giderek önem verildiği gözlenmektedir. Ancak, bu hedeflerin ne derecede gerçekleştiği kuşkuludur. Beşer yıllık kalkınma planlarının, bir önceki beş yıllık kalkınma planına yönelik değerlendirme bölümünde "istenilen hedeflere ulaşılamadığı" gibi anlatımlarla karşılaşılmaktadır. Kamu kuruluşlarının yöneticilerinin plan ve planlama yapma bilgi, alışkanlık ve gereksinmesini duymadıkları ayrıca kalkınma planlarındaki hizmet içi eğitim ve bunun gibi önlemleri savsakladıkları veya usulen yerine getirdikleri düşünülmektedir.

## **E. MİLLİ EĞİTİM ŞURALARINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM**

Eğitim şuralarının amacı, Türk Milli Eğitimi sorunlarının çözümüne yardımcı olmaktır. Bu yardımı bilimsel danışmanlık ve idari danışmanlık



olarak gerçekleştirmeye çalışır. Eğitim şuralarının bilimsel danışmanlık görevi 2287 sayılı yasa ile idari esastaki görevleri ise 789 sayılı kanunla belirlenmiştir.

Şura bir danışma organıdır. Alınan kararlar ancak Milli Eğitim Bakanının tasdikiyle kesinleşir. O halde şuranın yetki sınırı bakanlık makamının kararları onaylayıp onaylamamasıyla sınırlıdır. Şura Milli Eğitim Bakanı tarafından toplantıya çağrılır. Alınan kararlar bakan tarafından uygulanmaya aktarılırsa şura kararları uygulama imkanı bulur, yoksa bir temenni niteliğinde kalır. Şura kararları bir bakıma şurayı düzenleyen hükümetin eğitim politikasını yansıtır. Hükümetlerin şurayı toplantıya çağırmalarındaki duyarlılıkları şuranın etkinliğini belirler. Uzun zaman toplanamayan bir şuranın yetkisinden ve etkisinden söz edilemez (Güler, 1983,s.59).

Şuralarda teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri incelendiğinde doğrudan ele alınan konular içerisinde olmadığını görüyoruz. Ancak öğretmenlerin yetiştirilmesini XI. Milli Eğitim Şurasında ele alındığını görmekteyiz.

### **1. XI. MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM**

Bu şurada hizmet içi eğitime dolaylı olarak değinilmiştir. Bir toplum varlığını sürdürebilmek için üyelerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluk bireylerin içinde buldukları topluma uyma, eksikliklerini giderme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliklerini artırma ve yükseltme gibi çabaların gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların kazandırılmasını kapsar. Bu yetiştirme fonksiyonunun başarısı, eğitim imkanlarının sağlanmasına bağlıdır. Toplumun üyeleri için düzenlenecek eğitim , üyelerinin ömür boyu yararlanabilecekleri sürekli bir eğitim olmalıdır.

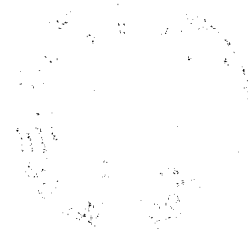
Eğitimin toplumsal ve ekonomik kalkınmanın etkili bir aracı "itici gücü" olduğu artık tartışılmamaktadır. Eğitim teşkilatı hızla değişen, her anlamda kaynakların kıt olduğu bir toplum içinde çalışmak durumundadır. Eğitim sisteminin ürünleri diğer sistemleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedir. Bilginin üretilmesi ile uygulamaya aktarılması arasındaki sürenin giderek kısalması ve yoğunlaşması, hizmet öncesi eğitim etkinliklerinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim içeriklerinde önemli değişikliklerin gözlemlendiği, bunların birbirleriyle bütünleşme oranlarının giderek arttığı söylenebilir.

## 2. XII. MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM

18-22 TEMMUZ 1988

Şurada eğitim sisteminin her kademesinde eğitimin niteliğinin yükseltilmesine yönelik tedbirlerin süratle alınması, bunun için de eğitimin temel taşı olan öğretmenlerin işbaşında yetiştirilmeleri ile ilgili programlara ağırlık verilmesini ve hizmet içi eğitim programlarının, verimliliğini artırıcı ilkelerin gözetilerek yürütülmesi ve çeşitli yollarla teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu eğitimin sağlıklı, verimli ve amaca uygun olarak yapılabilmesi için:

- a. Her kademedeki görevli öğretmenler arasında 40 öğretmene bir uzman öğretmen düşecek şekilde ciddi kıstaslarla seçim yapılmalı ve bu uzman öğretmenler yılın 12 ayında öğretmenlerin hizmet içi eğitimine yardımcı olacak şekilde süratle yetiştirilmelidir.
- b. Eğitim idareciliği bir branş olarak benimsenmeli ve mevcut öğretmenler arasından imtihanla seçilecek eğitim idarecisi adayları bakanlıkça tesbit edilecek uzun süreli hizmet içi eğitim kurslarında yetiştirilmeli ve bu durum karşılaştırılmalıdır.
- c. Öğretmenlerin başlamış olan "Lisans Tamamlama" işlemine yoğunlaştırılarak devam edilmelidir.



d. Aday öğretmenlerin yetiştirilmeleri için mesleğe girdiği günden başlamak kaydıyla en az bir yıl süreyle adaylık eğitimine alınmaları ve başarılı olanların öğretmen olarak görevlendirilmeleri esası benimsenmeli ve uygulamaya en kısa zamanda başlanmalıdır.

e. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılıp başarılı olan öğretmenlerin, başarıları özlük hakları yönünden değerlendirilmeli ve bu konuda hukuki düzenlemeler getirilmelidir. Bu değerlendirme üst görevlere getirmede de titizlikle dikkate alınmalıdır.

f. Belirtilen görevlerin ifası için hizmet içi eğitimin fiziki kapasitesi artırılmalı, Hizmet İçi Eğitim Enstitüleri kurulmalı ve faaliyete geçirilmelidir. Bütün öğretmenlerin en az üç yılda bir hizmet içi eğitimden geçirilmeleri için gerekli tedbirler acilen alınmalıdır.

g. Hizmetin sıhhatli, verimli ve faydalı olarak yürütülebilmesi için "Öğretmen Eğitimi Genel Müdürlüğü" kurulmalıdır.

h. Öğreten öğretmen fonksiyonundan, eğiten öğretmen fonksiyonuna geçiş sağlanmalıdır.

ı. Öğretmenlerin tayin ve nakilleri ile ilgili mevzuat ülkemizin ihtiyaçlarına ve şartlarına uygun, öğretmenlerin tereddüt ve endişelerine yer vermeyecek şekilde her türlü müdahaleden uzak olarak yeniden düzenlenmelidir.

### 3. XIII. MİLLİ EĞİTİM ŞURASINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM

15-19 OCAK 1990

Bu şurada hizmet içi eğitime yaygın eğitim içerisinde yer verilmiştir.

Hizmet içi eğitime destek teşkilatı kurulması yönünde karar alınmıştır.

Ayrıca:

a. Hizmet içi eğitim, işverenin sorumluluğundadır. Meslek ve beceri sahibi kişilere işyerinin ihtiyaçlarına göre, daha ileri mesleki bilgi ve becerileri kazandırmak amacıyla yapılmaktadır.

b. Kamu kesiminde ilgili kuruluşların bu görevleri kanunla belirlenmiştir. Devlet Personel Dairesi ile işbirliği yapmak suretiyle Milli Eğitim Bakanlığı'na hizmet içi eğitim konusunda bilgi akımı sağlamalıdır.

c. Özel kesim işverenin muhatap olduğu kuruluş ise, Çalışma Bakanlığıdır. Bunun için her firmanın özel eğitim ve ortam şartlarının değerlendirilmesine ve denetlenmesine Milli Eğitim Bakanlığı girmemelidir. Hizmet içi eğitime destek çalışmaları,



Çalışma Bakanlığı'nda kurulacak yeni ve yönetim kuruluna işverenin dahil olacağı bir hizmet içi ileri mesleki eğitime destek birimi yoluyla sağlanmalıdır.

d. İşletmelere kendi hizmet içi eğitimlerini takibe teşvik için, özel bir hukuki düzenleme ile teşvik ve destekler ayrıca sağlanmalıdır.

e. Mevcut halk eğitimi başkanları en kısa zamanda hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır.

denilmektedir.



#### IV YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme açıklanmış, bilgi toplama aracının hazırlanması hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca aracın uygulanması, verilerin analizi ve kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

##### EVREN

Araştırmanın evreni, yurt içinde 1992 yılında 46 programda hizmet içi eğitime katılan 1.080 kişi ile yurt dışında 14 programda hizmet içi eğitime alınan 89 kişiden oluşmaktadır.

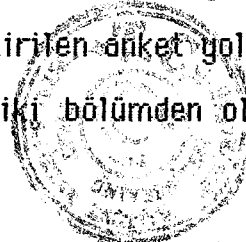
##### ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini yurt içinde 5 ayrı programa katılan 96 öğretmen ile yurt dışında hizmet içi eğitime katılan 89 öğretmen oluşturmaktadır.

Yurt içinde hizmet içi eğitime katılan öğretmenlere anket araştırmacının kendisi tarafından uygulandığı için örneklemin tamamına ulaşılmıştır. Ancak araştırmada yurt dışında hizmet içi eğitime katılanların tamamına anket posta yoluyla gönderilmesine karşın 89 kişiden ancak 47'sinden (% 53) anketler geri gelmiştir. Bu da evreni temsil etme derecesine sahip olduğu kabul edilerek işleme alınmıştır.

##### VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma için gerekli olan bilgiler, ilgili literatür taraması yapılarak ve araştırmacı tarafından geliştirilen anket yoluyla toplanmıştır. Teknik öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmeleri Kalkınma Planlarında, Milli Eğitim Şuralarında ve ilgili yasalarda incelenmiş ve bunlardan yararlanılarak geliştirilen anket yoluyla veriler toplanmıştır. Araştırmada hazırlanan anket iki bölümden oluşmaktadır.



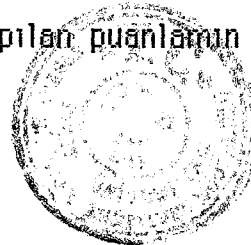


Birinci bölümde, deneklere ilişkin kişisel bilgiler bulunurken, ikinci bölümde öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini belirleyen toplam 40 soru yer almaktadır.

Yurt içinde ve yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi beş boyutta ele alınmıştır. Bunlar: 1. Örgütsel değişmeye ilişkin görüşler , 2. Hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşler, 3. İş doyumuna ilişkin görüşler, 4. Verimliliğe ilişkin görüşler ve 5. Yönetime ilişkin görüşlerdir. Bu boyutlara ilişkin hazırlanan soruların dağılımı şöyledir: Birinci boyutta 8, ikinci boyutta 7, üçüncü boyutta 8, dördüncü boyutta 5 ve beşinci boyutta 12 soru yer almaktadır. Her sorunun karşısına, deneklerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla kesinlikle evet, evet, fikrim yok, hayır ve kesinlikle hayır seçenekleri yerleştirilmiştir.

### **VERİLERİN ÇÖZÜMÜ**

Anket yoluyla toplanan bilgilerin istatistiksel analizi, Fırat Üniversitesi Bilgi İşlem Merkezi'nde yapılmıştır. Çözümlemeler için SPSS bilgisayar programı kullanılmıştır. Kodlamalar yapıldıktan sonra veriler bilgisayar kartlarına işlenmiş ve merkezi işlem ünitesine yüklenmiştir. Anketin ikinci bölümünde teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin olarak hazırlanan 40 sorudan 22'si olumsuz, 18'i olumlu sorulardan oluşmaktadır. Olumlu sorular için Kesinlikle evet seçeneğine 5, evet seçeneğine 4, fikrim yok seçeneğine 3, hayır seçeneğine 2 kesinlikle hayır seçeneğine ise 1 puan verilmiştir. Olumsuz sorularda ise olumlu sorularda yapılan puanların tam tersi bir puanlama yapılmıştır.



## V BULGULAR

Bu bölümde önce deneklere ilişkin kişisel bilgilere yer verilmiş, daha sonra deneklerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

### Deneklere İlişkin Bulgular

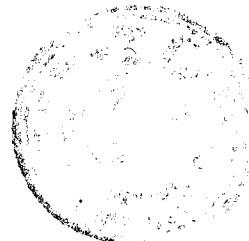
Deneklerin yurt içinde ve yurt dışında hizmet içi eğitime katılmaları Tablo 3'da görülmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 67.1' i yurt içinde % 32.9'u yurt dışında hizmet içi eğitime katılmışlardır.

Tablo 3  
Deneklerin Yurt İçi ve Yurt Dışında HİE Katılma Durumlarına Göre Dağılımı

Katılma	N	%
Yurt İçi	96	67,1
Yurt Dışı	47	32,9
TOPLAM	143	100.0

### Deneklerin Cinsiyeti

Deneklerin cinsiyeti Tablo 4'de görülmektedir. Araştırmaya katılan deneklerin % 90.9'unu erkekler, % 9.1'ni kadınlar oluşturmaktadır.



Tablo 4  
Deneklerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	130	90.9
Kadın	13	9.1
<b>TOPLAM</b>	<b>143</b>	<b>100.0</b>

### Deneklerin Yaşı

Deneklerin yaşlarına göre dağılımı, Tablo 5'de görülmektedir. Deneklerin % 48.3'ü 21-30 yaş, %41.3'ü 31-40 yaş, % 10.5'i 41-50 yaşları arasında bulunmaktadır. Araştırmaya katılan deneklerin 21-40 yaşları arasında çoğunlukta oldukları saptanmıştır.

Tablo 5  
Deneklerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	N	%
21-30	69	48.9
31-40	59	41.3
41-50	15	10.5
<b>TOPLAM</b>	<b>143</b>	<b>100.00</b>

### Deneklerin Kıdemli

Deneklerin kıdemlerine göre dağılımı tablo 6'da görülmektedir. Deneklerin % 37.1'inin 1-5 yıl arasında kıdemli olduğu, % 23.8'inin 6-10 arasında kıdemli olduğu, % 26.6'sının 11-15 yıl arasında kıdemli olduğu, % 2.8'inin 21 ve üzeri kıdemli olduğu görülmektedir. Hizmet içi

eğitime katılan 6đretmenlerin 1-5 yıl arasında yoğunlaşmaları onların mesleki yetersizliklerini giderme çabalarının bir g6stergesi olduğu s6ylenebilir.

Tablo 6  
Deneklerin Kıdemlerine G6re Dağılımı

Kıdem S6resi	N	%
1-5	53	37.1
6-10	34	28.8
11-15	38	26.6
16-20	14	9.8
21 ve 6zeri	4	2.8
<b>TOPLAM</b>	<b>143</b>	<b>100.00</b>

Deneklerin Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısına G6re  
Dağılımı

Deneklerin hizmet içi eğitime katılma sayısına g6re dağılımı tablo 7'de verilmiştir. Deneklerin % 37.1'i bir kez, %39.2'si iki kez, %17,5'i 6 kez , %6.3'6 ise d6rt kez hizmet içi eğitime katılmışlardır.

Tablo 7  
Deneklerin HİE Katılma Sayısına G6re Dağılımı

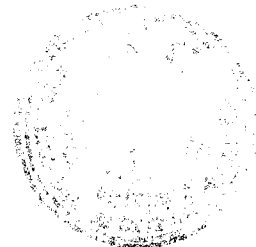
HİE Katılma Sayısı	N	%
1 Kez	53	37.1
2 Kez	56	39.2
3 Kez	25	17.5
4 Kez	9	6.3
<b>TOPLAM</b>	<b>143</b>	<b>100.0</b>

### Deneklerin Hizmet İçi Eğitime Katılma Süresi

Deneklerin hizmet içi eğitime katılma süresine göre dağılımı tablo 8'de görülmektedir. Deneklerin %25.2'si 11-30 gün, % 21'i 31-90 gün, % 7'si 91-120 gün, % 46.9'u 121 ve üzeri gün hizmet içi eğitime katıldığı gözlenmektedir. Yığılmanın 121 gün ve üzeri olmasının nedeni yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin 6 ay ve daha fazla sürelerde eğitim görmeleri olabilir.

Tablo 8  
Deneklerin Hizmet İçi Eğitime Katılma Süresine Göre Dağılımı

HİE Katılma Süresi	N	%
11-30 Gün	36	25.2
31-90 Gün	30	21.0
91-120 Gün	10	7.0
121 ve Üzeri	67	46.9
<b>TOPLAM</b>	<b>143</b>	<b>100.0</b>



## **Teknik Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri ve Yönetimine İlişkin Bulgular**

Deneklerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinden elde edilen bulgular beş grupta incelenmektedir. Bunlar;

1. Örgütsel değişmeye ilişkin bulgular,
2. Hizmet içi eğitim programlarına ilişkin bulgular,
3. Hizmet içi eğitim sonrası iş doyumlarına ilişkin bulgular,
4. Hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin bulgular,
5. Hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin bulgulardır.

### **A. Örgütsel Değişmeye İlişkin Bulgular**

Anketin ikinci bölümünde örgütsel değişmeye ilişkin 6 soru bulunmaktadır. Bu görüşlere deneklerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilmiştir.

Tablo 9, Yurt içinde hizmet içi eğitime katılma alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yurt içinde katılma alt grubu içinde hizmet içi eğitime katılanların örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerinden en fazla "Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmelidir" görüşüne taraftar oldukları belirlenmiştir (7. görüş,  $\bar{X} = 4.45$ ). Yurt içinde katılma alt grubu içinde ikinci derecede "Hizmet içi eğitim biriminin örgüt yapısı amaçlara ve ihtiyaçlara uygun biçimde yeniden kurulmalıdır" görüşüne önem verdikleri belirlenmiştir (2. görüş  $\bar{X} = 4.34$ ).

Tablo 9. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	Yurt İçi		Yurt Dışı		F	P
	X	SS	X	SS		
1	4.08	1.18	4.40	0.53	3.125	
2	4.34	0.80	4.31	0.59	0.035	
3	3.67	1.04	3.82	0.91	0.733	
4	4.13	1.06	4.46	0.50	4.139	0.05
5	4.14	1.01	4.14	0.72	0.000	
6	4.02	1.10	4.19	0.92	0.835	
7	4.45	0.92	4.00	0.97	7.427	0.01
8	4.25	1.01	4.34	0.78	0.288	

Yurt içinde hizmet içi eğitime katılma alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin 8 görüşünden sadece "Hizmet içi eğitim biriminde personel kadrosu iş hacmi ile dengeli midir?" görüşünün aritmetik ortalamasının 3 görüş  $\bar{x} = 3.67$  olduğunu görüyoruz. Diğer görüşlerin tamamı bu ortalamanın üstünde olduğu saptanmıştır.

Yine Tablo 9 yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubu içinde örgütsel değişmeye ilişkin görüşlerinden en fazla "Tüm personel için hizmet süresince periyodik olarak hizmet içi eğitim yapılmalı mıdır?" görüşüne önem verdikleri belirlenmiştir (4. görüş  $\bar{x} = 4.46$ ). Yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubu içinde ikinci derecede "Hizmet içi eğitim

birimleri yardımcı birim niteliğinden kurtarılıp ana birim haline dönüştürülmeli midir?" görüşüne önem verdikleri belirlenmiştir (1. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ).

Yurt dışında bulunma alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin 8 görüşünden sadece "Hizmet içi eğitim biriminde personel kadrosu iş hacmi ile dengeli midir?" görüşünün 3. görüş,  $\bar{X} = 3.82$  olduğunu görüyoruz. Diğer görüşlerin tamamının bu ortalamanın üstünde olduğu saptanmıştır.

Tablo 10. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	1	10.92	10.92	0.670	
Gruplar içi	141	2299.55	16.30		
Toplam	142	2310.48			

Tablo 10, yurt dışında bulunma alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.670 olarak bulunan F değeri, istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.



Tablo 11. Yaş Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	21-30		31-40		41-50		51 ve Üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
1	4.80	0.90	4.23	1.17	4.46	0.91	-	-	0.953	
2	4.23	0.62	4.44	0.89	4.40	0.50	-	-	1.334	
3	3.62	1.00	3.88	0.94	3.72	1.00	-	-	1.196	
4	4.13	0.93	4.30	0.98	4.53	0.51	-	-	1.379	
5	4.02	0.87	4.33	0.86	3.93	1.27	-	-	2.265	
6	4.14	0.89	4.03	1.18	3.93	1.16	-	-	0.332	
7	4.13	0.99	4.49	0.91	4.20	0.94	-	-	1.846	
8	4.37	0.72	4.18	1.09	4.20	1.20	-	-	0.702	

Tablo 11, Yaş gruplarının örgütsel değişmeye ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yaş alt grubu içinde 21-30 yaşları arasında en fazla "Hizmet içi eğitim birimleri yardımcı birim niteliğinden kurtarılıp ana birim haline dönüştürülmeli midir?" görüşüne taraftar oldukları belirlenmiştir (1. görüş,  $\bar{X} = 4.80$ ). 31-40 yaşları arasında en fazla "Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir?" görüşünü kabullendikleri saptanmıştır (7. görüş,  $\bar{X} = 4.49$ ). 41-50 yaşları arasında ise, en fazla "Tüm personel için hizmet süresince periyodik olarak hizmet içi eğitim yapılmalı mıdır?" görüşüne önem verdikleri saptanmıştır (4. görüş,  $\bar{X} = 4.53$ ).

Tablo 11'de yaş alt grubunun tümü için en az taraftar oldukları görüş ise, "Hizmet içi eğitim biriminde personel kadrosu iş hacmi ile

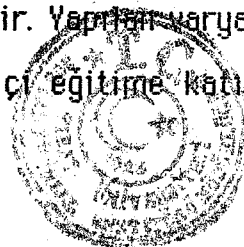
dengeli midir?" olduğu saptanmıştır. Yaş gruplarının 3. görüşe katılma dereceleri ise şöyledir: 21-30 yaş arası  $\bar{X} = 3.62$ , 31-40 yaş arası  $\bar{X} = 3.68$ , 41-50 yaş arası ise  $\bar{X} = 3.72$ 'dir.

Yaş alt grupları arasında ikinci derecede önemi ise 21-30 yaşları arasında "Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını üniversite + MEB işbirliğiyle yapılmasına taraftar mısınız?" görüşüne katıldıkları gözlenmiştir (8. görüş,  $\bar{X} = 4.37$ ). 31-40 yaşları arasında "Hizmet içi eğitim biriminin örgüt yapısı amaçlara ve ihtiyaca uygun biçimde yeniden kurulmalı mıdır?" görüşünün ikinci derecede önem kazandığı saptanmıştır (2. görüş,  $\bar{X} = 4.44$ ). 41-50 yaşları arasında ise "Hizmet içi eğitim birimleri yardımcı birim niteliğinden kurtarılıp ana birim haline dönüştürülebilir mi?" görüşünün önem kazandığı görülmektedir (1. görüş,  $\bar{X}=4.46$ ).

Tablo 12. Yaş Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	2	40.15	20.07	1.231	
Gruplar içi	139	2267.43	16.31		
Toplam	141	2307.59			

Tablo 12, yaş alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları 21-50 yaş arası üç grupta hizmet içi eğitime katılan teknik



öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 1.231 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

Tablo 13. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	1. Kez		2. Kez		3. Kez		4 ve üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
1	4.13	1.07	4.12	0.95	4.40	1.00	4.00	1.73	0.693	
2	4.32	0.84	4.21	0.65	4.56	0.71	4.60	0.54	1.169	
3	3.67	0.59	3.73	1.07	3.88	0.92	3.60	1.14	0.243	
4	4.01	1.11	4.37	0.70	4.44	1.00	4.00	0.18	1.520	
5	4.13	1.01	4.10	0.70	4.24	1.16	4.20	1.30	0.106	
6	4.07	0.99	4.01	1.13	4.24	0.92	3.60	1.51	0.610	
7	4.39	0.96	4.03	1.04	4.68	0.74	4.40	0.54	2.281	
8	4.30	0.93	4.32	0.81	4.40	1.00	3.40	1.50	1.557	

Tablo 13, Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 1 kez ve 3 kez katılanlar arasında en fazla "Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir?" görüşüne taraftar oldukları belirlenmiştir (1. kez katılanlar 7. görüş,  $\bar{X} = 4.39$ , 3. kez katılanlar  $\bar{X} = 4.68$ ). 2 kez katılanlar "Tüm personel için hizmet süresince periyodik olarak hizmet içi eğitim yapılmalı mıdır?" görüşüne katıldıkları belirlenmiştir (4. görüş,



$\bar{X}=4.37$ ).

Hizmet içi eğitime 4 ve daha fazla katılanlar ise "Hizmet içi eğitim biriminin örgüt yapısı amaçlara ve ihtiyaca uygun biçimde yeniden kurulmalı mıdır?" görüşüne en fazla önem verirken (2. görüş,  $\bar{X} = 4.60$ ) aynı görüşe hizmet içi eğitime 1 kez ve 3 kez katılanlar ikinci derecede önem vermektedirler (1 kez,  $\bar{X} = 4.32$ , 3 kez,  $\bar{X} = 4.56$ ).

Hizmet içi eğitime 2 kez katılanlar ise "Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını üniversite ve MEB işbirliği ile yapılmasına taraftar mısınız?" görüşüne ikinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (8. görüş,  $\bar{X} = 4.32$ ).

Hizmet içi eğitime 4 kez ve daha fazla katılanlar ise "Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir?" görüşüne ikinci derecede önem verdikleri belirlenmiştir (7. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ).

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 1 kez, 2 kez ve 3 kez katılanların en az taraftar oldukları görüş ise "Hizmet içi eğitim biriminde personel kadrosu iş hacmi ile dengeli midir?" görüşü olduğu saptanmıştır (3. görüş, 1 kez,  $\bar{X} = 3.67$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 3.73$ ; 3 kez,  $\bar{X} = 3.88$ ). 4 kez ve daha fazla katılanların ise, "Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını üniversite + MEB işbirliği ile yapılmasına taraftar mısınız?" görüşüne en düşük düzeyde katıldıkları saptanmıştır (8 görüş,  $\bar{X} = 3.40$ ).



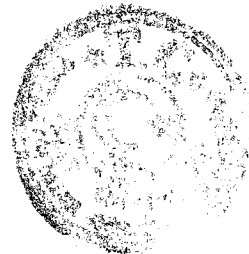
Tablo 14. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Örgütsel Değişmeye İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KO	F	F
Gruplararası	3	71.69	23.89	1.48	
Gruplar içi	139	2238.78	16.10		
Toplam	142	2310.47			

Tablo 14, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları hizmet içi eğitime 1, 2, 3 ve 4 kez ve daha fazla katılan teknik öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 1.48 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

### B. Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Bulgular

Anketin ikinci bölümünde hizmet içi eğitim programlarına ilişkin 7 soru bulunmaktadır. Bu görüşlere deneklerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilmiştir.

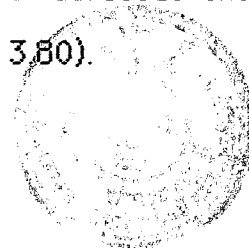


Tablo 15. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	Yurt İçi		Yurt Dışı		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Görüş						
9	2.73	1.15	2.76	1.00	0.018	
10	3.68	1.17	3.25	1.16	4.293	0.05
11	3.04	1.15	3.10	1.22	0.096	
12	4.23	0.85	3.42	1.31	19.789	0.01
13	2.60	1.12	2.72	1.28	0.322	
14	2.61	1.16	3.12	1.05	6.766	0.01
15	3.80	1.09	3.70	0.83	0.307	

Tablo 15 yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitime programlarına ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yurt içinde hizmet içi eğitime katılma alt grubu içinde hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşlerinden en fazla "Sizce kurs veya seminerlerin sonunda kursiyerlerle birlikte genel bir tartışma yapılması gerekli midir?" sorusuna birinci derecede gereklidir derken yurt dışında katılanlar ise ikinci derecede gerekli olduğunu belirtmiştir (12. görüş, yurtiçi  $\bar{X} = 4.23$ , yurt dışı,  $\bar{X} 3.42$ ).

Yurt dışında hizmet içi eğitime katılanlar ise birinci derecede "Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır?" sorusuna saptanmadığı görüşü önem kazanmıştır. Aynı görüşe yurt içinde eğitime katılanlar ikinci derecede önem vermişlerdir (15. görüş, yurtdışı  $\bar{X} = 3.70$ ; yurt içinde  $\bar{X} = 3.80$ ).



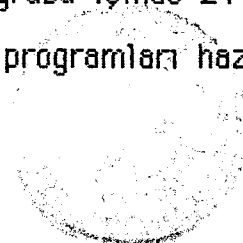
Hizmet içi eğitime yurt içinde ve yurt dışında katılan teknik öğretmenlerin "Hizmet içi eğitime katılan öğretmenler öğrencilerine kalıcı izli bilgileri aktarabiliyorlar mı?" sorusuna iki grupta da en az katılımın olduğu saptanmıştır (13. görüş, yurt içi,  $\bar{X}=2.60$ ; yurt dışı,  $\bar{X}=2.72$ )

Tablo 16. Yurt İçinde ve Yurt Dışında Bulunma Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	K0	F	P
Gruplararası	1	11.85	11.85	0.736	
Gruplar içi	141	2271.86	16.11		
Toplam	142	2283.71			

Tablo 16, yurt içi veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arası varyans analizleri sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları yurt içi veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.736 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

Tablo 17, yaş alt grubunun hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yaş alt grubu içinde 21-30 yaş ve 41-50 yaş arası en fazla "Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan



önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır?" görüşüne birinci derecede karşı çıkmışken 31-40 yaş arası 2. derecede karşı çıkmıştır (15. görüş, 21-30 yaş  $\bar{X} = 4.20$ ; 41-50 yaş,  $\bar{X} = 4.11$ , 31-40 yaş,  $\bar{X} = 4.01$ ). 31-40 yaş arası "Sizce kurs veya seminerlerin sonunda kursiyerlerle birlikte genel bir tartışma yapılması gerekli midir?" görüşü birinci derecede önem kazanırken, aynı görüş 41-50 yaş için ikinci derecede önem kazanmıştır (12. görüş, 31-40 yaş,  $\bar{X} = 4.30$ , 41-50 yaş,  $\bar{X} = 3.97$ ).

Tablo 17. Yaş Alt Gruplarının Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	21-30		31-40		41-50		51 ve Üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
9	2.63	0.96	2.84	1.20	2.86	1.30	-	-	0.668	
10	3.40	1.16	3.64	1.18	3.80	1.26	-	-	1.030	
11	3.24	1.19	2.81	1.10	3.20	1.20	-	-	2.334	0.05
12	3.66	1.22	4.30	0.87	3.97	1.09	-	-	5.855	0.01
13	3.05	1.09	2.40	1.13	2.93	1.16	-	-	5.562	0.01
14	3.78	0.93	3.74	1.12	3.80	0.94	-	-	0.028	
15	4.20	0.88	4.01	0.93	4.11	0.90	-	-	0.690	

21-30 yaş arası ikinci derecede "Katıldığınız programın amaçları isabetli midir?" görüşüne önem vermişlerdir (14. görüş,  $\bar{X} = 3.78$ ). Tablo 17'de 21-30 yaş ve 41-50 yaş arasının en az taraftan oldukları görüş ise "Hizmet içi eğitim programlarında işlenen konular seviyenize uygun mudur?" görüşü olmuştur (9 görüş, 21-30 yaş,  $\bar{X} = 2.63$ ; 41-50 yaş,



$\bar{X}=2.86$ ). 31-40 yaş arası grubun en az önem verdiği görüş ise "Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan öğretmenler öğrencilerine kalıcı izli bilgiler aktarabiliyorlar mı?" olmuştur (13. görüş,  $\bar{X} = 2.40$ ).

Tablo 18.Yaş Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	2	20.69	10.34	0.637	
Gruplar içi	139	2256.77	16.23		
Toplam	141	2277.46			

Tablo 18, yaş alt grubunun hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları 21-30, 31-40 ve 41-50 yaş arasında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.637 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

Tablo 19, hizmet içi eğitime katılma süresi alt grubunun hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 1 kez ve 3 kez katılanlar arasında birinci derecede "Sizce kurs veya seminerlerin sonunda kursiyerlerle birlikte genel bir tartışma yapılması gerekli midir?" görüşünün önem kazandığı ve aynı görüşün 2 kez ve 4 kez ve üzeri katılan

gruplar ise ikinci derecede önem verildiği saptanmıştır (12. görüş, 1 kez  $\bar{X}$  = 3.96, 2 kez  $\bar{X}$  = 3.78, 3 kez  $\bar{X}$  = 4.40; 4 kez ve üzeri  $\bar{X}$  = 3.80).

Tablo 19. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	1. Kez		2. Kez		3. Kez		4 ve üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Görüş										
9	2.67	1.13	2.73	1.03	3.08	1.18	3.08	1.18	0.947	
10	3.37	1.18	3.84	1.06	3.40	1.34	3.25	1.50	0.808	
11	2.96	1.10	3.21	1.20	3.00	1.29	3.20	1.09	0.592	
12	3.96	1.10	3.78	1.17	4.40	0.86	3.80	1.09	1.479	
13	2.62	1.13	2.66	1.31	2.68	1.06	2.40	1.14	0.073	
14	2.49	1.04	3.01	1.11	2.80	1.29	3.00	1.41	1.499	
15	3.89	1.00	3.57	1.01	3.96	1.09	4.20	0.44	1.187	

Hizmet içi eğitim etkinliklerine 2 kez katılan teknik öğretmenlerin en fazla önem verdikleri "Hizmet içi eğitim programları zaman açısından uygun mudur?" görüşünün olduğu saptanmıştır (10. 2örüş,  $\bar{X}$  = 3.84). Hizmet içi eğitim etkinliklerine 4 kez ve üzerinde katılanlar ise "Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır?" görüşüne birinci derecede önem verirken 1 kez ve 3 kez katılanlar aynı görüşe ikinci derecede önem vermişlerdir (15. görüş, 4 kez ve üzeri  $\bar{X}$ =4.20, 1 kez,  $\bar{X}$  = 3.89, 3 kez  $\bar{X}$  = 3.96).

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 1 kez katılanların en az taraftar oldukları ise "Katıldığınız programın amaçları

isabetli midir?" görüşüdür (14. görüş,  $\bar{X} = 2.49$ ).

Diğer taraftan 2 kez, 3 kez ve 4 kez ve üzeri katılanların en az taraftar oldukları ise "Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan öğretmenler öğrencilerine kalıcı izli bilgileri aktarmaktalar mı?" görüşü olmuştur (13. görüş, 2 kez  $\bar{X} = 2.66$ , 3 kez,  $\bar{X} = 2.68$ , 4 kez ve üzeri,  $\bar{X}=2.40$ ).

Tablo 20. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KO	F	P
Gruplararası	3	48.68	16.22	1.009	
Gruplar içi	139	2235.01	16.07		
Toplam	142	2283.69			

Tablo 20, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt gruplarının hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda hizmet içi eğitime 1, 2, 3, 4 ve daha fazla katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 1.009 bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

### C. İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Anketin ikinci bölümünde hizmet içi eğitimin iş doyumuna etkisine ilişkin 8 soru bulunmaktadır. Bu görüşlere deneklerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilmiştir.

Tablo 21. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun İş Doyumuna İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	Yurt İçi		Yurt Dışı		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Görüş						
16	4.01	0.99	4.31	0.81	3.746	
17	2.17	1.11	2.70	1.17	6.746	0.01
18	2.77	1.21	3.19	1.15	3.893	0.05
19	2.81	1.07	3.17	1.32	2.976	
20	2.64	1.39	2.91	1.15	1.301	
21	3.35	1.37	3.34	1.08	0.004	
22	3.76	1.08	4.10	1.08	3.209	
23	3.60	0.99	4.00	0.78	5.660	0.05

Tablo 21, Yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitimin iş doyumuna etkisine ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime yurt içi ve yurt dışında katılan Teknik öğretmenlerin birinci derecede ve ikinci derecede taraftar oldukları görüşlerin önem dereceleri aynıdır. "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personel başarısını arttıracığına inanıyor musunuz?" (16.görüş yurt içi,  $\bar{X} = 4.01$ ; yurt dışı,  $\bar{X} = 4.31$ ). Yine ikinci derecede "Bu

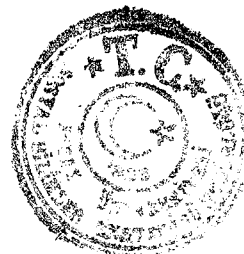
kuruma ilk girdiğinizde beklentileriniz gerçekleşmiş midir?" görüşüne iki grubun da aynı derecede önem verdiği saptanmıştır (22. görüş, yurt içi,  $\bar{X}=3.76$ ; yurt dışı,  $\bar{X} = 4.10$ ).

Her iki grubun en az katıldığı görüş de aynıdır. Buna göre "Yaptığınız iş size başarı duygusu veya gurur veriyor mu?" görüşüdür (17. görüş, yurt içi,  $\bar{X} = 2.17$ ; yurt dışı,  $\bar{X} = 2.70$ ).

Tablo 22. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun İş  
Doyumuna İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi  
Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KO	F	P
Gruplararası	1	214.82	214.82	14.717	0.01
Gruplar içi	141	2058.16	14.59		
Toplam	142	2272.99			

Tablo 22, yurt içi veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitim sonrası iş doyumuna ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. 14.717 çıkan F değeri t formülü uygulandığında  $t = \sqrt{F}$  veya  $t^2 = F$  (Haber, Runyon, 1979, s. 302). t sayısı 3.84 çıkmaktadır. Bu da istatistiksel açıdan bir anlam ifade etmemektedir.

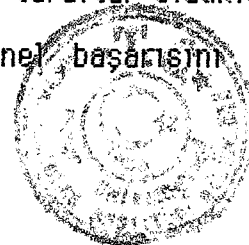


Tablo 23. Yaş Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	21-30		31-40		41-50		51 ve Üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
16	2.43	1.10	2.16	1.19	2.66	1.23	-	-	1.472	
17	3.07	1.21	2.59	1.16	3.40	1.12	-	-	4.041	0.01
18	2.85	1.25	2.98	1.13	3.06	0.96	-	-	0.300	
19	3.40	1.15	3.30	1.44	3.26	1.27	-	-	0.131	
20	4.17	0.96	3.74	1.06	3.46	1.40	-	-	5.465	0.01
21	3.81	0.94	3.62	0.92	3.33	1.04	-	-	1.585	
22	4.14	0.73	4.32	0.85	3.80	1.20	-	-	2.412	0.05
23	2.71	1.17	2.86	1.35	2.73	1.32	-	-	0.085	

Tablo 23, yaş alt grubunun iş doyumuna ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yaş alt grubu içinde 21-30 yaşları arasında en fazla "Kurumumuzda emekli oluncaya kadar çalışmak ister misiniz?" görüşüne birinci derecede hayır derken 31-40 ve 41-50 yaş arasındaki denekler ikinci derecede hayır demişlerdir (20. görüş, 21-30 yaş  $\bar{X} = 4.17$ ; 31-40 yaş  $\bar{X} = 3.74$ ; 41-50 yaş  $\bar{X} = 3.46$ ). 31-40 ve 41-50 yaş arası en fazla "Bu kuruma girdiğinizde beklentileriniz gerçekleşmiş midir?" sorusuna birinci derecede, 21-30 yaş arasındaki öğretmenler ikinci derecede hayır derken, en yüksek ortalamanın 31-40 yaş arasında olduğu saptanmıştır (22. görüş 21-30 yaş  $\bar{X} = 4.14$ ; 31-40 yaş  $\bar{X} = 4.32$ ; 41-50  $\bar{X} = 3.80$ ).

Yaş alt gruplarından hepsinin en az taraftar oldukları görüş ise "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personel başarısını arttıracığına"



inanıyor musunuz?" görüşü olmuştur (16. görüş, 21-30 yaş  $\bar{X} = 2.43$ ; 31-40 yaş  $\bar{X} = 2.16$ , 41-50 yaş  $\bar{X} = 2.66$ ).

Tablo 24. Yaş Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	K0	F	P
Gruplararası	2	214.82	39.07	2.550	
Gruplar içi	139	2130.48	15.32		
Toplam	141	2208.64			

Tablo 24, yaş alt grubunun iş doyumuna ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları 21-50 yaş arası üç grupta hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 2.550 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

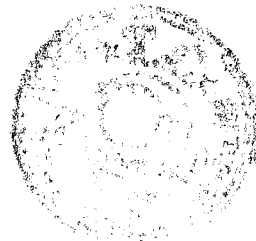
Tablo 25 hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun iş doyumuna ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 1, 2, 3, 4 ve daha fazla katılanların "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personel başarısını arttıracığına inanıyor musunuz?" sorusuna bütün grupların birinci derecede önem verdiği saptanmıştır (16 görüş, 1 kez  $\bar{X} = 4.09$ ; 2 kez  $\bar{X} = 4.12$ , 3 kez  $\bar{X} = 4.04$ ; 4 kez ve üzeri  $\bar{X} = 4.40$ ).



Tablo: 25 HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının İş Doyumuna İlişkin t Testi Sonuçları

HİE Katılma Sayısı	t Testi Değeri	P
1 kez - 2 Kez	0.28	0.05
1 kez - 3 kez	0.08	
1 kez - 4 kez	4.10	0.05
2 kez - 3 kez	0.16	
2 kez - 4 kez	3.56	
3 kez - 4 kez	0.04	

Tablo 25, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun iş doyumuna ilişkin t testi sonuçlarını göstermektedir. İş doyumuna ilişkin hizmet içi eğitime 1 kez ile 4 kez katılanlar arasında 0.05 düzeyinde, 2 kez ile 4 kez katılanlar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.



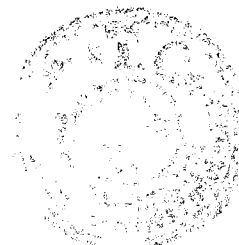


Tablo 26. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	1. Kez		2. Kez		3. Kez		4 ve üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
16	4.09	0.94	4.12	0.91	4.04	0.93	4.40	0.54	0.193	
17	1.92	0.89	2.67	1.16	2.40	1.41	2.60	1.34	3.305	0.05
18	2.52	1.17	3.19	1.18	3.08	1.22	2.80	1.30	2.327	
19	3.23	1.19	3.24	1.16	3.60	0.89	2.93	1.17	5.037	0.01
20	2.47	1.28	3.07	1.29	2.36	1.38	2.80	1.09	2.625	0.05
21	3.43	1.29	3.42	1.24	3.08	1.30	3.20	1.52	0.469	
22	4.00	0.98	3.85	1.15	3.72	1.13	3.60	1.51	0.388	
23	3.81	0.89	3.62	1.05	3.80	0.86	4.20	0.44	0.861	

Hizmet içi eğitime 1 kez ve 2 kez katılanların "Bu kuruma ilk girdiğinizde beklentileriniz gerçekleşmiş midir?" görüşüne ikinci derecede katıldıkları saptanmıştır (22. görüş, 1 kez,  $\bar{X}$  = 4.00; 2 kez,  $\bar{X}$  = 3.85). 3 kez ve 4 kez ve üzeri katılanların "Hizmet içi eğitim faaliyetleri iş doyumunu olumlu yönde etkiler mi?" görüşüne ikinci derecede katıldıkları saptanmıştır (23. görüş, 3 kez  $\bar{X}$  = 3.80; 4 kez ve üzeri  $\bar{X}$  = 4.20).

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun iş doyumuna ilişkin ortalama puanları arasında 1 kez, 2 kez, 4 kez ve üzeri katılanların "Yaptığımız iş size başarı duygusu veya gurur veriyor mu?" sorusuna en düşük düzeyde taraftar oldukları saptanmıştır (17. görüş, 1 kez,  $\bar{X}$  = 1.92, 2 kez,  $\bar{X}$  = 2.67, 4 kez ve üzeri  $\bar{X}$  = 2.60). 3. kez katılan grubun "Kurumumuzda



emekli oluncaya kadar çalışmak ister misiniz?" görüşüne en düşük düzeyde taraftar oldukları saptanmıştır (20. görüş,  $\bar{X} = 2.36$ ).

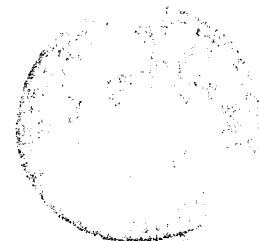
Tablo 27. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının HİE Programlarına İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	3	188.64	62.88	4.194	0.01
Gruplar içi	139	2084.34	14.99		
Toplam	142	2272.99			

Tablo 27, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun iş doyumuna ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları hizmet içi eğitime 1, 2, 3, 4 kez ve daha fazla katılan teknik öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 4.194 bulunan F değeri 0.01 düzeyinde anlamlı bulunduğu saptanmıştır.

#### D. Verimliliğe İlişkin Bulgular

Anketin ikinci bölümünde hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin 5 soru bulunmaktadır. Bu görüşlere deneklerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilmiştir.



Tablo 28. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Verimliliğe İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	Yurt İçi		Yurt Dışı		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
Görüş						
24	4.18	0.88	4.17	0.78	0.013	
25	4.41	0.82	4.36	0.73	0.149	
26	4.52	0.68	4.51	0.74	0.007	
27	4.17	0.94	4.02	0.82	0.940	
28	3.95	0.97	4.42	0.58	9.220	0.01

Tablo 28, yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yurt içinde ve yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt gruplarının "Kurumunuzun verimliliğini artırmak için hizmet içi eğitim önemli midir?" sorusuna birinci derecede önemlidir dedikleri saptanmıştır. (26. görüş, yurt içi,  $\bar{X} = 4.52$ , yurt dışı,  $\bar{X} = 4.51$ ). Yurt dışında hizmet içi eğitime katılanlar "Öğretmenlerin yeteneklerini artırmak için yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri yararlı mıdır?" sorusuna en düşük düzeyde önem verdikleri belirlenmiştir (27. görüş  $\bar{X}=4.02$ ). Yurt dışında hizmet içi eğitime katılanlar "Katıldığımız kurs ve seminerler okuldaki eğitimin gelişmesine yarar sağlar mı?" görüşüne ikinci derecede önem vermişlerdir (28. görüş,  $\bar{X} = 4.42$ ). Aynı görüşü yurt içinde hizmet içi eğitime katılanlar ise, en az benimsemişlerdir ( $\bar{X} = 3.95$ ).

Yurt içinde hizmet içi eğitime katılanlar ise "Kurumunuzun verimli



bir şekilde çalışması sizi etkiler mi?" sorusuna etkiler dedikleri ve ikinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (25. görüş,  $\bar{x} = 4.41$ ).

Tablo 29. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	1	1.62	1.62	0.234	
Gruplar içi	141	978.22	6.93		
Toplam	142	979.85			

Tablo 29, yurt içi veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları yurt içi ve yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.234 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

Tablo 30, yaş alt grubunun hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yaş alt grubu içinde 21-30 yaş ve 41-50 yaş grubu en fazla "Kurumunuzun verimli bir şekilde çalışması sizi etkiler mi?" görüşüne önem verdikleri saptanmıştır (25. görüş, 21-30 yaş  $\bar{x} = 4.59$ , 41-50 yaş,  $\bar{x} = 4.06$ ). Aynı görüşe 31-40 yaş arası öğretmenler ikinci derecede önem vermişlerdir ( $\bar{x} = 4.54$ ). 31-40 yaş arası

öğretmenlerin "Öğretmenlerin yeteneklerini artırmak için yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri yararlı mıdır?" sorusuna birinci derecede önem verdikleri gözlenmiştir (27. görüş,  $\bar{X} = 4.61$ ). 21-30 yaş ve 41-50 yaş arası öğretmenlerin "Eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak için hizmet içi eğitim önemli midir?" sorusunu ikinci derecede önemli gördükleri saptanmıştır (24. görüş, 21-30 yaş,  $\bar{X} = 4.43$ ; 41-50 yaş,  $\bar{X} = 4.06$ ).

Tablo 30. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	21-30		31-40		41-50		51 ve Üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
24	4.43	0.73	4.44	0.74	4.06	1.16	-	-	1.463	
25	4.59	0.57	4.54	0.65	4.06	1.16	-	-	3.691	0.01
26	4.20	0.75	4.13	0.88	3.60	1.29	-	-	2.948	0.05
27	4.24	0.71	4.61	0.64	3.93	0.79	-	-	7.552	0.01
28	3.05	1.14	3.06	1.25	3.40	1.12	-	-	0.539	

Bütün yaş gruplarının en az derecede katıldıkları görüş ise "Katıldığınız kurs veya seminerler okuldaki eğitimin gelişmesine yarar sağlar mı?" sorusuna fikrim yok düzeyinde katıldıkları saptanmıştır (28.görüş, 21-30 yaş,  $\bar{X} = 3.05$ ; 31-40 yaş,  $\bar{X} = 3.06$ ; 41-50,  $\bar{X} = 3.40$ ).



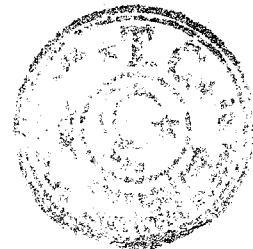
Tablo 31. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	2	67.55	33.77	5.157	0.01
Gruplar içi	139	910.51	6.55		
Toplam	141	978.07			

Tablo 31, yaş alt grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları 21-30, 31-40 ve 41-50 yaş arasında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalamaları arasında 5.157 olarak bulunan F değeri 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Tablo 32. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin t Testi Sonuçları

Yaş Grupları	t Testi Değeri	P
21-30 ile 31-40	0.05	
21-30 ile 41-50	3.64	0.05
31-40 ile 41-50	0.50	



Tablo 32, yaş alt grubunun verimliliğe ilişkin t testi sonuçlarını göstermektedir. Verimliliğe ilişkin yaş alt grubu içinde 21-30 ile 41-50 yaş arasındaki grupta 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 33. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	1. Kez		2. Kez		3. Kez		4 ve üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
24	4.18	0.83	4.26	0.70	4.04	1.05	4.40	0.54	1.038	
25	4.56	0.47	4.26	0.93	4.36	0.70	4.40	0.58	3.563	0.01
26	4.66	0.69	4.53	0.65	4.56	0.50	4.43	0.50	2.324	
27	4.10	0.79	4.03	1.02	4.12	0.97	4.40	0.54	0.376	
28	4.15	0.84	4.05	0.99	4.12	0.88	4.43	0.53	0.228	

Tablo 33, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalama puanlarını ve F değerlerini yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime 1, 2, 3, 4 ve daha fazla katılanların "Kurumunuzun verimliliğini arttırmak için personelin eğitilmesi önemli midir?" sorusuna tüm grupların birinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (26. görüş, 1 kez,  $\bar{X} = 4.66$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 4.53$ ; 3 kez,  $\bar{X} = 4.56$ ; 4 kez ve üzeri,  $\bar{X} = 4.43$ ). 1, 2, 3, 4 ve üzeri katılanların "Kurumunuzun verimli bir şekilde çalışması sizi etkiler mi?" sorusuna ikinci derecede katılımın olduğu saptanmıştır (25. görüş, 1 kez,  $\bar{X} = 4.66$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 4.53$ ; 3 kez,  $\bar{X} = 4.36$ ; 4 kez ve üzeri  $\bar{X} = 4.40$ ).



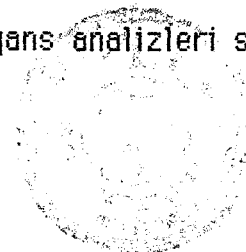
Hizmet içi eğitime 1 kez katılanlar "Katıldığınız kurs ve seminerler okuldaki eğitimin gelişmesine yarar sağlar mı?" görüşüne en düşük düzeyde değer vermişlerdir (28. görüş,  $\bar{X} = 4.15$ ). 2 kez katılanlar "Öğretmenlerin yeteneklerini arttırmak için yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri yararlı mıdır?" görüşüne en düşük düzeyde değer vermişlerdir (27. görüş,  $\bar{X} = 4.03$ ). 3 kez katılanlar "Eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak için hizmet içi eğitim önemli midir?" görüşüne en düşük düzeyde katılmışlardır (24. görüş,  $\bar{X} = 4.04$ ).

Diğer taraftan hizmet içi eğitime 4 kez ve daha fazla katılan grubun 26 ve 28 görüşlere birinci derecede 24, 25 ve 27 görüşlere ikinci derecede katıldıkları saptanmakla beraber, ortalamalar arası önemli bir farkın olmadığı belirlenmiştir (24. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ; 25. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ; 26. görüş,  $\bar{X} = 4.43$ ; 27. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ; 28. görüş,  $\bar{X} = 4.43$ ).

Tablo 34. Yaş Alt Gruplarının Verimliliğe İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	3	20.24	6.74	0.978	0.01
Gruplar içi	139	959.62	6.90		
Toplam	142	979.87			

Tablo 34, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt gruplarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda





hizmet içi eğitime 1, 2, 3, 4 kez ve daha fazla katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğine ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.978 bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

### E. Yönetime İlişkin Bulgular

Anketin ikinci bölümünde hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin 12 soru bulunmaktadır. Bu görüşlere deneklerin vermiş oldukları yanıtlar değerlendirilmiştir.

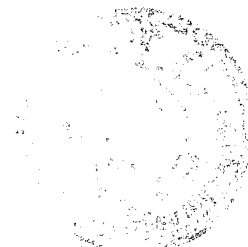
Tablo 35, yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime yurt içinde veya yurt dışında katılan teknik öğretmenlerin "Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmeleri önemli midir?" görüşüne önemlidir dedikleri ve her iki grubun bu görüşe birinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (40. görüş, yurt içi,  $\bar{X} = 4.45$ , yurt dışı,  $\bar{X} = 4.59$ ). Yine her iki grubun "Yapılan hizmet içi eğitim programlarının planlanmasına öğretmenlerin katılması gerekli midir?" görüşüne ikinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (29 görüş yurt içi,  $\bar{X} = 4.40$ ; yurt dışı,  $\bar{X} = 4.27$ ). Yurt içinde hizmet içi eğitime katılanların "Katıldığımız programda olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin devam etmesini ister misiniz?" görüşüne düşük düzeyde katıldıkları belirlenmiştir (38. görüş,  $\bar{X}=2.37$ ).



Tablo 35. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma. İt Grubunun Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F değerleri

Değişken	Yurt İçi		Yurt Dışı		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
29	4.40	0.73	4.27	0.71	1.003	
30	3.16	1.21	2.95	1.14	0.977	
31	3.73	0.89	3.04	1.08	16.575	0.01
32	3.66	1.09	3.04	1.19	9.668	0.01
33	2.82	1.07	2.63	1.09	0.920	
34	3.07	1.14	2.70	1.26	3.084	
35	4.01	1.01	4.19	0.64	1.225	
36	3.67	1.16	3.25	1.13	4.211	0.05
37	2.98	1.11	3.10	1.28	0.311	
38	2.37	1.22	2.87	1.19	5.297	0.05
39	3.66	1.29	3.42	1.34	1.065	
40	4.45	0.92	4.59	0.61	0.847	

Yurt dışında hizmet içi eğitime katılanların "Katıldığımız hizmet içi eğitim etkinliklerinin önceden planlandığına inanıyor musunuz?" görüşüne düşük düzeyde katıldıkları saptanmıştır (33. görüş,  $\bar{X} = 2.63$ ).

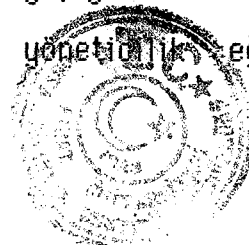


Tablo 36. Yurt İçi ve Yurt Dışında Bulunma Alt Grubunun Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KO	F	P
Gruplararası	1	119.43	119.43	2.986	
Gruplar içi	141	5639.19	39.99		
Toplam	142	5758.62			

Tablo 36, yurt içi veya yurt dışında hizmet içi eğitime katılma alt grubunun hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları yurt içi ve yurt dışında hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetime ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 2.986 olarak bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.

Tablo 37, yaş alt grubunun hizmet içi eğitimin yönetime ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Yaş alt gruplarının tümü katıldığı programda olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin devam etmesini ister misiniz?" görüşüne birinci derecede önem verdikleri saptanmıştır. (38. görüş, 21-30 yaş,  $\bar{X} = 4.62$ ; 31-40 yaş,  $\bar{X} = 4.40$ ; 41-50 yaş,  $\bar{X} = 4.33$ ). 21-30 yaş ve 31-40 yaş arası "Hizmet içi eğitime ayrılan fiziki mekanlar yeterli midir?" görüşüne ikinci derecede önem vermişlerdir (39. görüş, 21-30 yaş  $\bar{X} = 4.51$ ; 31-40 yaş,  $\bar{X} = 4.30$ ). 41-50 yaş grubu ise "Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişilerin yöneticilik eğitiminden



geçmeleri önemli midir?" görüşüne hayır demişler ve ikinci derecede önem vermişlerdir (40. görüş,  $\bar{X}$  = 4.15).

Tablo 37. Yaş Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	21-30		31-40		41-50		51 ve Üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
29	3.40	0.98	3.71	1.01	3.20	1.01	-	-	2.279	
30	3.24	1.20	3.66	1.10	3.66	1.04	-	-	2.331	
31	2.75	1.03	2.72	1.09	2.93	1.27	-	-	0.216	
32	2.81	1.24	3.08	1.17	3.06	1.03	-	-	0.909	
33	4.17	0.76	3.96	1.04	4.00	0.92	-	-	0.880	
34	3.44	1.16	3.77	1.08	3.00	1.30	-	-	3.149	0.05
35	3.01	1.15	3.01	1.18	3.13	1.30	-	-	0.067	
36	2.69	1.28	2.32	1.19	2.66	1.04	-	-	1.566	
37	3.52	1.35	3.61	1.30	3.80	1.20	-	-	0.289	
38	4.62	0.51	4.40	1.08	4.33	0.89	-	-	1.414	
39	4.51	0.80	4.30	1.15	3.98	0.93	-	-	2.842	0.05
40	3.97	0.79	4.12	1.21	4.15	1.11	-	-	1.987	

Bütün yaş gruplarının en az derecede katıldıkları görüş ise "Katıldığınız programın süresi yeterli midir?" sorusuna fikrim yok dedikleri saptanmıştır (36. görüş, 21-30,  $\bar{X}$  = 2.69; 31-40 yaş,  $\bar{X}$  = 2.32; 41-50 yaş,  $\bar{X}$  = 2.66).



Tablo 38. Yaş Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	2	29.73	14.86	0.363	
Gruplar içi	139	5699.41	41.00		
Toplam	141	5729.15			

Tablo 38, yaş alt grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetimine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizi sonuçları 21-50 yaş arası üç grupta hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenler hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.363 bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur.

Tablo 39, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt gruplarının hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin ortalama puanlarını yansıtmaktadır. Hizmet içi eğitime katılma alt grubu içinde 1, 2 ve 3 kez katılanların "Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmeleri önemli midir?" sorusuna kesinlikle evet dedikleri, diğer görüşlere göre birinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (40. görüş, 1 kez,  $\bar{X} = 4.47$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 4.55$ ; 3 kez,  $\bar{X} = 4.60$ ). 4 ve daha fazla katılanların birinci derecede önem verdikleri ise "Yapılan hizmet içi eğitim programlarının planlanmasına öğretmenlerin katılması gerekli midir?" görüşüdür (29. görüş,  $\bar{X} = 4.40$ ). Aynı görüşe 1, 2 ve 3 kez

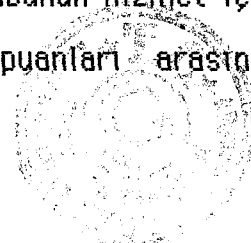


katılanlar ise ikinci derecede önem vermişlerdir (1 kez,  $\bar{X} = 4.43$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 4.26$ ; 3 kez,  $\bar{X} = 4.48$ ). 4 kez ve daha fazla katılan grubun "Hizmet içi eğitim etkinliklerinin başlangıcından sonuna kadar organizasyonu yeterli miydi?" görüşüne ikinci derecede önem verdikleri saptanmıştır (32. görüş,  $\bar{X} = 4.20$ ).

Tablo 39. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalama Puanları ve F Değerleri

Değişken	1. Kez		2. Kez		3. Kez		4 ve üzeri		F	P
	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS		
29	4.43	0.66	4.26	0.75	4.48	0.71	4.40	0.54	0.775	
30	3.05	1.16	3.14	1.16	2.96	1.33	3.60	0.89	0.353	
31	3.58	1.04	3.37	1.03	3.60	0.89	3.72	0.89	0.849	
32	3.56	1.11	3.26	1.25	3.56	1.12	4.20	0.44	1.083	
33	2.67	0.95	2.71	1.15	2.88	1.20	3.60	0.89	0.929	
34	2.88	1.21	2.98	1.18	2.92	1.28	3.20	1.09	0.165	
35	3.88	1.10	4.23	0.73	4.16	0.85	4.00	0.70	1.183	
36	3.69	1.13	3.48	1.14	3.48	1.22	3.40	1.34	0.765	
37	2.81	1.05	2.96	1.19	3.40	1.19	3.40	1.51	1.983	
38	2.33	1.27	2.71	1.24	2.68	1.21	2.40	1.14	0.917	
39	3.79	1.27	3.32	1.34	3.76	1.30	3.60	1.51	1.011	
40	4.47	0.93	4.55	0.78	4.60	0.70	4.00	1.22	0.6880	

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetimine ilişkin ortalama puanları arasında tüm

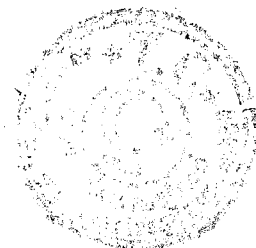


grupların "Katıldığınız programda olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin devam etmesini ister misiniz?" görüşünü en düşük düzeyde benimsedikleri saptanmıştır (38. görüş, 1 kez,  $\bar{X} = 2.33$ ; 2 kez,  $\bar{X} = 2.71$ ; 3 kez,  $\bar{X}=2.68$ ; 4 kez ve üzeri,  $\bar{X} = 2.40$ ).

Tablo 40. HİE Katılma Sayısı Alt Gruplarının Yönetime İlişkin Ortalamaları Arası Varyans Analizi Sonuçları

Kaynak	Sd	KT	KD	F	P
Gruplararası	3	47.38	15.79	0.384	
Gruplar içi	139	5711.24	41.08		
Toplam	142	5758.62			

Tablo 40, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt gruplarının hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetimine ilişkin ortalamaları arası varyans analizi sonuçlarını göstermektedir. Yapılan varyans analizleri sonucunda hizmet içi eğitime 1, 2, 3, 4 kez ve daha fazla katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerinin yönetimine ilişkin ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermiştir. Varyans analizi sonucunda 0.384 bulunan F değeri istatistiksel açıdan anlamsız görülmüştür.



## VI. YORUM

Bu bölümde yapılan istatistiksel analizler sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin bulgular beş grupta ayrı ayrı yorumlanmıştır.

### A. Örgütsel Değişmeye İlişkin Bulguların Yorumu

Bir ülkede nitelikli insan gücü yetiştirilmesi çabaları, öncelikle eğitim örgütlerinin amaçlarındandır. Toplumlar ana hatlarıyla kendilerini oluşturan örgütlerin niteliklerini taşırlar. Örgütlerin amaçları, yönetimleri, yapıları, yöntemleri eskimiş ise kendilerinden beklenen görevi yerine getirmeleri beklenemez. MEB örgüt yapısı içinde teknik öğretmenlerin eğitilmesi Hizmet İçi Eğitim Dairesi'nin görevleri arasında yer almaktadır. Fakat bu başkanlığın örgütsel etkinliğinin istenen düzeyde olmadığı görülmüştür.

Yurt içinde hizmet içi eğitime katılma alt grubu "Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir?" görüşüne yüksek düzeyde önem vermişlerdir. Bu soruya en az önemi, hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu içinde 2 kez katılanlar vermişlerdir ki ( $\bar{x} = 4.03$ ) bu önem düzeyi de 0.5 üzerinden önemli bir değere sahiptir.

Bütün alt grupların bu görüşe, ileri derecede katılmaları Bakanlık merkez yöneticilerini yeni bir atama, terfi ve yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik vermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bütün alt gruplar atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verildiğine



inanmadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin de merkez teşkilatının aldığı kararlara güvensizlik duymalarına neden olmaktadır.

Oysa öğretmenlerin ileri görevlere gelmesinde katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri gözönüne alınırsa, hizmet içi eğitime katılma isteğinin giderek artacağı, öğretmenlerin kendilerini yenileme ihtiyacı duyacağı ve yükselmek için bir takım siyasi ilişkilere girmeyeceği açıktır. Bu durumun hizmet içi eğitimin amaçlarını gerçekleştirmesine katkısı olacağı da kuşkusuzdur.

Yaş alt grubunun örgütsel değişmeye ilişkin "Hizmet içi eğitim biriminin örgüt yapısı amaçlara ve ihtiyaca uygun biçimde yeniden kurulmalı mıdır?" sorusuna yüksek düzeyde önem verdikleri gözlenmiştir. Yaş alt grubu içinde özellikle 31 yaşın üzerindeki öğretmenler hizmet içi eğitim biriminin bir an önce değişmesi ve ülke çapında hizmet içi eğitimden sorumlu merkezi bir birim kurulmalıdır, dedikleri saptanmıştır. Bu öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma sayılarına göre de birden fazla katılanların özellikle hizmet içi eğitim biriminin yeniden kurulmalıdır demeleri dikkat çekicidir.

Yurt içi, yaş ve hizmet içi eğitime katılma sayısı alt gruplarının tümü "Ülke çapında hizmet içi eğitimden sorumlu merkezi bir birim kurulmalıdır" fikrine oldukça yüksek düzeyde katılmışlardır.

Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri genel olarak başlangıçta belirlenen amaçlara ulaşmaktan uzaktır. Burada yapılan çalışmalar öğretmenlere istenilen ölçüde faydalı olmamaktadır. Ayrıca öğretmenler hizmet içi eğitim çalışmalarını üniversite ve MEB işbirliği ile yapılmasına taraftardır. Bu yüzden MEB üniversitelerle yakın ilişkide bulunması gerekmektedir. Çünkü örgün eğitim kuruluşlarının en üst düzeyinde yer alan üniversitenin araştırma yoluyla bilime katkıda



bulunması, gelişen toplumun gereksinimini karşılayacak olan yüksek ihtisas gücünü ve öğretim üyelerini yetiştirmesi ve bilimsel öğretimi, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinde olduğu kadar hizmet içi eğitimlerinde de görev almaları gerekmektedir.

### **B. Hizmet İçi Eğitim Programına İlişkin Bulguların Yorumu**

Öğretmenler mesleki sorumluluklarını en iyi şekilde kendilerini günün koşullarına göre yenilemekle yerine getirebilirler. Bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimler eğitimi ve bunun uygulayıcısı olan öğretmenleri yakından ilgilendirmektedir. Bu ise öğretmenleri sürekli hizmet içi eğitim programlarından geçirmekle mümkündür. Sürekli bir biçimde öğrenemeyen bir öğretmenin günün şartlarına göre öğretim yapması beklenmemelidir. Bu nedenle öğretmenler için sistemli, fonksiyonel, etkin hizmet içi eğitim programları uygulanması bir zorunluluktur.

Bir eğitim programı pek çok boyutları açısından ele alınabilir. Kim, nerede, nasıl, ne için, ne zaman, ne ölçüde v.b. gibi soruların cevaplarının her biri programın bir boyutunu oluşturmaktadır. Her tür eğitim programında olduğu gibi hizmet içi eğitim programlarında da, etkinlik, bu boyutların birbirleriyle en iyi biçimde etkileşmesine bağlıdır.

Bu nedenle teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin toplam 7 görüş (ölçüt) geliştirilmiştir. Araştırmaya katılan deneklerden yurt içinde katılma grubu en fazla önemi "Sizce kurs veya seminerlerin sonunda kursiyerlerle birlikte genel bir tartışma yapılması gerekli midir?" sorusuna kesinlikle evet demişlerdir. Diğer grupların görüşlerinin de bu doğrultuda olması hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin eğitim süresince veya daha önce karşılaştıkları sorunları



iletibilme gereksinimidir. Çünkü hizmet içi eğitime daha önce katılan öğretmenler, yeni bir eğitime katıldıklarında aynı sorunlarla karşılaştıklarından hizmet içi programlarının amacına ulaşmadığı ankete verilen cevaplardan anlaşılmaktadır.

Yurt dışında bulunma alt grubu birinci derecede önemi "Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır?" sorusuna hayır demişlerdir. Bu cevap aynı zamanda diğer alt gruplarında cevabıdır. Bu sonuç, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında ilk basamak olan ihtiyaçların gerçek olarak saptanması gerektiğini ortaya koymaktadır. Çünkü ihtiyaca yönelik olmayan eğitim programlarının amaca ulaşması beklemek hayalcilik olur.

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programları, temel olarak ya öğretmenlerin bilgilerini yenilemek, ya yeni koşullara uyum yapmalarını sağlamak, ya da mesleki düzeylerini yükseltmek için düzenlenmektedir. Bu programlar çoğunlukla geniş kapsamlı çalışmaları gerektirmektedir. Bunun için hizmet içi eğitim programlarının ihtiyacı karşılamaya yönelik olması gerekmektedir.

Ayrıca bütün alt gruplar "Katıldığınız programın amaçları isabetli midir?" sorusuna hayır demişlerdir. Bu da hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında ihtiyaçların belirlenmesinin önemi vurgulamaktadır. Bunun yanısıra programları yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini de ortaya koymaktadır.

### **C. İş Doyumuna İlişkin Bulguların Yorumu**

Bütün kurumlar çalıştırdığı personelin yaptığı işten haz duymasını isterler. Personelinde kurumda çalışmasının nedeni de budur. Personelin ulaştığı haz duygusunun derecesi ne oranda yüksek ise işinden sağladığı



doyum da o oranda yükselir. Doyum kişilerin gösterdiği psikolojik bir tepki olduğundan ve kişiden kişiye farklılık gösterdiğinden belirli bir noktası bulunmamaktadır.

Bir örgütün işleyiş düzeninin bozulduğunu gösteren en önemli göstergelerden biri iş doyumunun düşük olmasıdır. İş doyumsuzluğu daha gizli biçimlerde ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunları ortaya çıkarır (Çelik, 1987, s.22).

Öğretmenlerin yaptıkları işi çekici bulması işin geleceği ile ilgilidir. İş gelecekte öğretmene ne denli coşku verebilecek, ne derecede yüksek düzeyde gereksinmelerini doyurabilecek gibi görünüyorsa ise o oranda çekici görünür ve öğretmenin mesleğine olan sevgisi ve çalışma azmi artar.

Yurt içinde ve yurt dışında katılma grupları "Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personel başarısını artıracacağı" görüşüne katılım oranı oldukça yüksektir. Bunun sebebi ise bir takım sıkıntılara rağmen öğretmenlerin kendilerini yetiştirme isteğinin yüksek derecede olmasıdır.

Hizmet içi eğitim programlarının amacını etkileyen bir boyut da bu programlara katılan kişiler arası ilişkilerdir. Hizmet içi eğitim programında, program amaçlarının gerçekleşmesi geniş ölçüde bu programa katılan kişiler arasındaki olumlu ilişkilere bağlıdır. Hizmet içi eğitim programlarına katılan kişileri; öğretmenler, katılanlar ve yöneticiler olmak üzere üç grupta toplanabilir. Bunlar arasındaki ilişkiler oldukça önemlidir.

Yurt içi alt grubunda kişiler arası ilişki alt düzeydeyken, yurt dışında eğitime katılan grupta daha yüksek olması ilgi çekicidir. Bunun nedeni yabancı bir ülkede bulunmanın vermiş olduğu sıkıntıları grup üyeleriyle birlikte giderme isteği olabilir.



Yaş alt grubu içinde 21-30 yaş grubu "Kurumunuzda emekli oluncaya kadar çalışmak ister misiniz?" sorusuna kesinlikle hayır derken 31-40, 41-50 yaş arası grub ise fikrim yok-hayır düzeyinde cevap vermişlerdir. Bunun sonucunda gençlerin öğretmenlikten bir an önce ayrılmak istemeleri yatmaktadır. Aynı durum "Bu kuruma ilk girdiğinizde beklentileriniz gerçekleşmiş midir?" sorusuna verilen cevabda da ortaya çıkmaktadır.

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubu ise "Yaptığınız iş size başarı duygusu veya gurur veriyor mu?" sorusuna hayır cevabını vermeleri öğretmenlik mesleğini isteyerek yapmadıklarının göstergesi sayılabilir.

#### **D. Verimliliğe İlişkin Bulguların Yorumu**

Dünyada meydana gelen hızlı gelişmeler, bilim alanlarını, üretimi ve maliyeti etkileyen en önemli faktör olmaktadır. En çok üretime, en düşük maliyetle ulaşma amacı, çalışanların teknolojik yeniliklere ek olarak bilgi ve beceri düzeylerini yükseltmekle gerçekleştirilebilecektir. Bunun için öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmaları önem kazanmaktadır.

Yurt içinde ve yurt dışında bulunma alt grubu "Kurumunuzun verimliliğini arttırmak için personelin eğitilmesi önemli midir?" sorusuna kesinlikle evet demişlerdir. Bu da hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim kurumları için öneminin, öğretmenler tarafından anlaşıldığını göstermektedir. Ayrıca öğretmenler kurumlarının verimli çalışmasıyla kendilerinin bundan olumlu yönde etkileneceklerini ve iş doyumunun yükseleceğini belirtmişlerdir. Verimliliğe ilişkin geliştirilen 5 ölçüte (soruya) bütün grupların katılımının yüksek olması dikkat çekicidir.



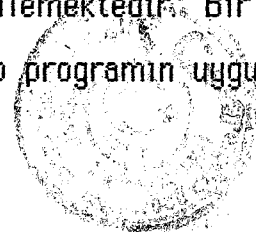
### **E. Yönetime İlişkin Bulguların Yorumu**

Bir kurumun yönetim biçimi, işleyişine, amacına doğrudan etkide bulunur. Yönetim biçimi, örgütte en üstten en alt basamağa kadar görev alan yöneticilerin yönetim görüşlerine göre değişmektedir. Bu görüşler yöneticilerin, dünyada meydana gelen teknolojik gelişmeler, toplumsal değişimler, yeni beklentilerden etkilenir. Eğitim kurumları da, yönetim alanında meydana gelen gelişmelerden etkisiz kalmamıştır. Başta genel yönetim, sosyoloji ve psikoloji olmak üzere çeşitli alanlardaki gelişmelerin eğitim alanına yansması ve eğitim bilimcilerin bu gelişmelerin ışığı altında yürüttükleri araştırmalar eğitim yönetiminin bir bilim dalı olmasına katkıda bulunmuştur. Bu yeni alanda sağlanan bilimsel bulgulara kapılarını açan örgüt ve yönetimi bu bulgulara göre yeniden düzenleyen ülkelerle, bu gelişmelere ilgisiz kalan ülkelerin eğitim sistemleri arasında büyük farklılıklar bulunması doğaldır.

Yurt içi ve yurt dışı alt grupları "Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmeleri önemli midir?" sorusuna kesinlikle evet demişler ve birinci derecede önem vermişlerdir. İki grub arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır.

Yaş alt grubu ise "Katıldığınız programda olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin devam etmesini ister misiniz?" sorusuna kesinlikle hayır demeleri hizmet içi eğitim etkinliklerini yönetenler açısından incelenmesi gereken bir durumdur. Diğer alt gruplarda da bu cevabın verilmesi dikkatleri bu noktaya çevirmeye zorlamaktadır.

Yurt dışı alt grubu "Öğreticilerin seçimi uygun mudur?" sorusuna fikrim yok demişlerdir. Oysa bir eğitim programının başarısını o programın öğretici kadrosu büyük ölçüde etkilemektedir. Bir eğitim programı ne denli iyi hazırlanırsa hazırlansın o programın uygulayıcısı



olan öğretici kadrosu iyi seçilmemiş ise programın etkin olması beklenemez.

Yaş alt grubu katıldıkları programın süresi hakkında fikrim yok demişlerdir. Fakat birçok zaman eğitim programının amaçlarının gerçekleşmesi eğitime ayrılan süreye bağlıdır. Kısa bir sürede, çok yüklü bir program verildiği zaman katılanlar tarafından yeterince öğrenilemediği açıktır.



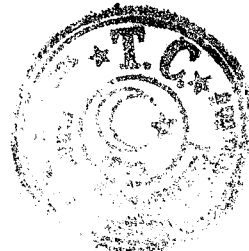
## VII. ÖZET SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, çalışmanın kısa bir özeti yapılmış, elde edilen bulguların yorumlanmasıyla ulaşılan sonuçlara yer verilmiş ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler üzerinde durulmuştur.

### ÖZET

Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde araştırmanın alt problemleri ise şunlardır:

1. Yurt içi ve dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin örgütsel değişmeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Yurt içi ve dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Yurt içi ve dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim sonrası iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Yurt içi ve dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Yurt içi ve dışında katılma, yaş ve katılma sayısı değişkenlerine göre hizmet içi eğitime katılan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?





Araştırmanın evreni, yurt içinde 1992 yılında 46 programda hizmet içi eğitime katılan 1.080 teknik öğretmen ile yurt dışında 14 programda hizmet içi eğitime katılan 89 teknik öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini yurt içinde 5 dalda hizmet içi eğitime katılan 96 öğretmen ile evrenin tamamını oluşturan yurt dışında hizmet içi eğitime katılan 47 teknik öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde deneklere ilişkin kişisel bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde deneklerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerini belirleyen 40 soru bulunmaktadır.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerin belirlenmesi beş boyutta ele alınmıştır. Bunlar: 1. Örgütsel değişmeye ilişkin görüşler, 2. Hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşler, 3. Hizmet içi eğitim sonrası iş doyumuna ilişkin görüşler, 4. Hizmet içi eğitimin verimliliğine ilişkin görüşler, 5. Hizmet içi eğitimin yönetimine ilişkin görüşlerin belirlenmesi boyutlarından oluşmuştur. Hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşleri belirlemek için hazırlanan 40 sorudan her birinin karşısına kesinlikle evet, evet, fikrim yok, hayır ve kesinlikle hayır seçenekleri verilmiştir. Olumlu sorular için kesinlikle evet 5, evet 4, fikrim yok 3, hayır 2 ve kesinlikle hayır seçeneğine 1 puan verilmiştir. Olumsuz sorularda ise olumlu sorularda yapılan puanlamanın tam tersi bir puanlama yapılmıştır.

Anket yoluyla toplanan bilgilerin istatistiksel analizi, Fırat Üniversitesi Bilgi İşlem Merkezi'nde yapılmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, tek yönlü varyans analizi ve t testi kullanılmıştır. Güven düzeyi olarak 0.05 güven düzeyi benimsenmiştir.



Araştırmanın genel bulguları şöyledir: Deneklerin % 67,1'i yurt içinde, % 32,9'u yurt dışında hizmet içi eğitime katılmışlardır. Denekler 21-40 yaş arasında yığılma göstermişlerdir.

Yurt içinde hizmet içi eğitime katılma alt grubu "Atama terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir?" sorusuna birinci derecede önem vermişlerdir. Oysa aynı soruya yurt dışında katılanlar düşük düzeyde katılmışlardır,

Yaş alt grupları içinde 21-30 yaş grubu "Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır?" görüşüne en yüksek düzeyde katılırken 31-40 yaş grubu ikinci derecede katılmışlardır.

Hizmet içi eğitime katılma sayısı alt grubunun iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında 1 kez ile 4 kez katılanlar, 2 kez ile 4 kez katılanlar arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Yaş alt grubunun verimliliğe ilişkin görüşleri arasında 21-30 ile 41-50 yaş arasındaki grupta 0.05 düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun dışında diğer alt gruplar arasında yurt içinde veya dışında katılma, yaş ve katılma sayısı gibi değişkenleri hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

## SONUÇ

Araştırmada ortaya konulan problem ve alt problemler ile ilgili olarak toplanan verilerin çözümlenip yorumlanması ile ulaşılan sonuçlar şöyle sıralanabilir:

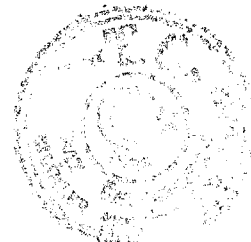
1. Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimine ilişkin önemli problemler vardır. Bunlar:
  - a. MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Kuruluş, işleyiş ve kadrolanış biçimleri nedeniyle, hizmet içi eğitime ilişkin amaçları yerine getirememektedir.



- b. Programlarda görev alan eğitici-öğretici personel nitelik ve nicelik yönünden istenilen düzeyde değildir.
  - c. Eğitimin etkililiği yönünden fiziki mekanlar (salon, derslik, barınma yeri vb.) yeterli değildir.
  - d. Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmemektedir.
  - e. Hizmet içi eğitim programları zaman açısından yetersizdir.
  - f. Uygulanan hizmet içi eğitim programları öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik değildir.
2. Teknik öğretmenlerin iş doyumları oldukça düşüktür.
  3. Eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak için hizmet içi eğitim çok önemlidir.
  4. Hizmet içi eğitimin yönetimi üstlenen kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmeleri, amaçlara ulaşma bakımından önemlidir.
  5. Yurt içinde veya dışında katılma, yaş ve katılma sayısı gibi değişkenler hizmet içi eğitime ilişkin görüşler açısından önemli fark meydana getirmemektedir.

## ÖNERİLER

1. Teknik öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlar ile MEB'nin ilgili öğretim daireleri arasındaki işbirliğine önem verilerek, hizmet içi eğitim etkinliklerinin bir bölümünün bu kurumlarda gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.
2. MEB'nca atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılma gözönüne alınmalıdır.
3. MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi'nin yapısı gözden geçirilmelidir. Kurum yardımcı birim durumundan kurtarılıp ana birim haline getirilmelidir.



4. Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişiler mutlak suretle yöneticilik eğitiminden geçirilmelidir.
5. Teknik öğretmenler hizmet süresince belirli aralıklarla hizmet içi eğitime alınmalıdır.
6. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sonucunda mutlaka değerlendirme yapılmalı ve elde edilen sonuçlardan daha sonraki çalışmalarda faydalanılmalıdır.
7. Ülke çapında hizmet içi eğitimden sorumlu merkezi bir birim kurulması zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Bunun için böyle bir kuruluşun bir an önce kurulması gereklidir.
8. Hizmet içi eğitime ayrılan fiziki mekanlar araç ve gereçler eğitimin amacına ulaşmasına yardımcı olmalıdır.
9. Çıraklık eğitim merkezleri, mesleki ve teknik liselerde çalışan teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim sorunlarına ilişkin araştırmalar yapılmalıdır.
10. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşüklüğü dikkate alınarak, teknik öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için sosyal ve ekonomik problemlerinin çözümlenmesi ve teknik öğretmenleri eğitim sisteminde tutacak bir personel politikasının oluşturulması gerekir.



**KAYNAKLAR**

Açıklık, Ş. (1991), **Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları** (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Adem, M. (1981), **Eğitim Planlaması**, ( A.Ü. Eğitim Fakültesi, Eğitim Araştırmaları Merkezi Yayın No:1). Ankara: Sevinç Matbaası.

Alkan, C. Doğan, H. ve Sezgin, İ. (1988), **Mesleki ve Teknik Eğitimin Esasları**, (Gazi Üniversitesi Yayın No:132). Ankara: Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası.

Aydın, A. (1985). **Halk Eğitim Merkez Müdür ve Yardımcılarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, M. (1988), **Eğitim Yönetimi**, Ankara: Hatipoğlu Yayınevi

Aydın, M. (1986). **Çağdaş Eğitim Denetimi**, Ankara: İksan Matbaası.

Balcı, A. (1982), **Eğitim Yöneticisinin Hizmet İçinde Yetiştirilmesi**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi. Sayı.1. ss.234.



Başar, H. (1985). **Eğitim Müfettişlerinin Seçilmesi ve Yetiştirilmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Başaran, İ. E. (1988). **Eğitim Yönetimi**, Ankara: Sevinç Matbaası.

Başaran, İ. E. (1985), **Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi**, ( A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 139) Ankara: A. Ü. Basımevi.

Başaran, İ. E. (1984), **Yönetime Giriş**, (A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:135 ) Ankara: A.Ü. Basımevi.

Başaran, İ. E. (1982). **Örgütsel Davranışın Yönetimi**, (A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 111). Ankara: Sevinç Matbaası.

Bursalıoğlu, Z. (1987), **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, (A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No:107). Ankara: A.Ü. Basımevi.

Bursalıoğlu, Z. (1978), **Eğitim Yöneticisinin Sistemi Değerlendirmesi**, ( A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 48). Ankara: A.Ü Basımevi.

Canman, D. (1989), **Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim, Ölçme ve Değerlendirme**, (TDDAİE Yayınları No:181). Ankara: Doğan Matbaası.

Çelik, V. (1987), **Teknik Öğretmenlerin İş Doyumuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, V. (1990), **Okul Yöneticisinin Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Politikasına İlişkin Görüşleri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Elazığ: F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı,(1983), **Resmi Gazete**, 19.10.1983. Sayı: 18196.

**Devlet Memurları Kanunu**.(1992), (Başbakanlık Yayın No: 39) Ankara: Başbakanlık Basımevi.

D.P.T. (1963), **Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1963-1967**, Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.

D.P.T. (1967), **İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1968-1973**, Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.

D.P.T. (1972), **Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1973-1977**, Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.

D.P.T. (1979), **Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı 1979-1983**, Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.

- D.P.T. (1985), **Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 1985-1989**,  
Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- D.P.T. (1989), **Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı 1990-1994**,  
Ankara: Başbakanlık Devlet Matbaası.
- Edit, Carter, Good. (1959), **Dictionary Of Education**, Newyork: Mc  
Grav Hill Book Company.
- Ergun, T. (1988), **Kamu Yöneticilerinin Yetiştirilmesi**, (TODAİE  
Yayınları No: 224 ). Ankara: Üçbilek Matbaası.
- Good, C. (1952), **Introduction to Educational, Research**,  
Newyork: Mc Grav. Company.
- Güçlüoğ, K. (1985), **Eğitim Yönetiminde Karar ve Örnek  
Olaylar**, Ankara: Kadıoğlu Matbaası.
- Güler, A. (1983), **Milli Eğitim Şura'ları Üzerine Tahlili ve  
Mukayeseli Bir Araştırma**, (Basılmamış Doktora Tezi).  
Elazığ: F.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Haber, A. Runyon, R. (1979), **General Statistic**, (Third Edition) USA:  
Addison-Vesley Publishing Company.



- Jac, F. (1989). **Proving the Value of Training**, Paris: AMA Personnel.
- Kalkandelen, H. (1986), **Hedeflere Yönelik Sevk ve İdare**, Ankara: İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Kaptan, S. (1987), **Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistiksel Yöntemleri**, Ankara: Olgaç Matbaası.
- Karasar, N. (1991), **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**, Ankara: Sanem Matbaacılık ve San. Tic. A.Ş.
- Karasar, N. (1986), **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**, Ankara: Olgaç Matbaası.
- Kaya, Y. K. (1986), **Eğitim Yönetimi**, Ankara: Olgaç Matbaası.
- Kaya, Y. K. (1989), **İnsan Yetiştirme Düzenimize Yeni Bir Bakış**, Ankara: Olgaç Matbaası.
- Külahçı, Ş. (1990), Öğretmen Yetiştirmede Seçeneğimiz. **Milli Eğitim Vakfı Dergisi**, 5 (17), ss. 16-17.
- MEB, (1992), **1992 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı**, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

MEB, (1990), **VII, VIII, IX, XI ve XII. Milli Eğitim Şuralarında Mesleki ve Teknik Eğitim**, Ankara: Mesleki ve Teknik Açıköğretim Okulu Matbaası.

MEB, (1990), **XIII. Milli Eğitim Şurası Yaygın Eğitim 15-19 Ocak 1990**, Ankara: Mesleki ve Teknik Açıköğretim Okulu Matbaası.

MEGSB, (1988), **Hizmet İçi Eğitim Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler 1960-1987**, Ankara: Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı.

Özdi, İ. (1990), **Mesleki ve Teknik Eğitim Sorunlar/ Çözümler** (Çıraklık ve Mesleki-Teknik Eğitim Konseyi Hazırlık Dökümanı). Ankara: MEB Mesleki ve Teknik Açıköğretim Okulu Matbaası.

Özyürek, L. (1981), **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarının Etkinliği**, ( A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 102). Ankara: A.Ü. Basımevi.

Peker, Ö. (1989), **Yönetici Eğitimi**, (TODAİE Yayınları No: 230) Ankara: Üçbilek Matbaası.

Peker, Ö. (1991), **Kamu Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitimin Yapısı ve İşleyişi**, **TODAİE Dergisi** 24 (4).

Sıdal, C. (1978), **Endüstriyel Meslek Öğretmenlerinin Eğitilmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi ). Ankara: A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tanrıoğen, A. (1984), **MEB Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi) Ankara: H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tangeli, H. (1981), **Personel Eğitimi**, Ankara: Şenyuva Matbaası,

Taymaz, H. (1981), **Hizmet İçi Eğitim**, (A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 94). Ankara: Sevinç Matbaası.

Taymaz, H. (1985), **Uygulamalı Okul Yönetimi**, (A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi, Teksir No: 8), Ankara.

Tortop, N. (1990), **Yönetim Biliminin Temel İlkeleri**, (TODAİE Yayınları). Ankara: Varol Matbaası.

Tosun, M. (1981), **Örgütsel Etkililik**, (TODAİE Yayınları) Ankara: Üçbilek Matbaası.

TÜSİAD, (1990). Eğitim Özel Sayısı **Görüş**, Ekim 1990 sayısı.

Önüsan, Ç. (1989), **Sanayi İşletmelerinde Personel Eğitimi ve Ülkemizde Sanayi İşletmelerinde Personel Eğitimi Uygulamaları**, Ankara: Şafak Matbaası.

Venn, G. (1968), **İnsan, Eğitim ve İş** (Çev. Haydar Taymaz, Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları No: 9). Ankara: Ajans-Türk Matbaacılık Sanayi.

Varış, F. (1981), **Eğitim Bilimine Giriş**, ( A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 98). Ankara: Sevinç Matbaası.

Varış, F. (1988), **Eğitimde Program Geliştirme "Teori ve Teknikler"** (A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları No: 157). Ankara: A.Ü. Basımevi.

Yurtsever, N. (1984). **Deneysel İstatistik Metotlar**, Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Yayın No: 121). Ankara. Köy Hizmetleri Matbaası.



Bu anket öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanmıştır. Katılmış olduğunuz hizmet içi eğitim faaliyetleri sizin mesleki gelişiminiz, eğitimde verimliliğin artması ve ülkemizin kalkınması açısından son derece önemlidir. Bu nedenle hizmet içi eğitim etkinlikleri sırasında karşılaşılan sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için görüşleriniz gerekmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için hazırlanan araştırmanın istenilen sonuca ulaşabilmesi sizlerin göstereceği ilgi ve vereceğiniz doğru cevaplara bağlıdır.

Ankete verilen cevaplar sadece bu araştırma için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu nedenle lütfen isminizi yazmayınız. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim. Saygılarımla.

Fırat Üniversitesi  
Teknik Eğitim Fakültesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü-ELAZIĞ  
Tel:28500/3414

Araştırmacı  
İbrahim Kocabas

### BÖLÜM I

- 01) Cinsiyetiniz ?  
01 ( ) Erkek  
02 ( ) Kadın
- 02) Yaşınız ?  
01 ( ) 21 - 30  
02 ( ) 31 - 40  
03 ( ) 41 - 50  
04 ( ) 51 ve üzeri
- 03) Mesleki Deneyiminiz ?  
01 ( ) 1 - 5  
02 ( ) 6 - 10  
03 ( ) 11 - 15  
04 ( ) 16 - 20  
05 ( ) 21 yıldan fazla
- 04) Bugüne kadar hizmet içi eğitime kaç kez katıldınız ?  
01 ( ) 1 kez  
02 ( ) 2 kez  
03 ( ) 3 kez  
04 ( ) 4 kez  
05 ( ) 5 ve daha fazla
- 05) Bugüne kadar katıldığınız hizmet içi eğitim etkinliklerinin toplam süresi ne kadardır ?  
01 ( ) 1 - 10 gün  
02 ( ) 11 - 30 gün  
03 ( ) 31 - 90 gün  
04 ( ) 91 - 120 gün  
05 ( ) 121 gün ve daha fazla



## BÖLÜM II

- A - Kesinlikle evet  
 B - Evet  
 C - Fikrim yok  
 D - Hayır  
 E - Kesinlikle hayır

## Örgütsel Değişmeye İlişkin Görüşler

	A	B	C	D	E
1) Hizmet içi eğitim birimleri yardımcı birim niteliğinden kurtarılıp ana birim haline dönüştürülmeli midir ?	( )	( )	( )	( )	( )
2) Hizmet içi eğitim biriminin örgüt yapısı amaçlara ve ihtiyaca uygun biçimde yeniden kurulmalı mıdır ?	( )	( )	( )	( )	( )
3) Hizmet içi eğitim biriminde personel kadrosu iş hacmi ile dengeli midir ?	( )	( )	( )	( )	( )
4) Tüm personel için hizmet süresince periyodik olarak hizmet içi eğitim yapılmalı mıdır?	( )	( )	( )	( )	( )
5) Ülke çapında hizmet içi eğitimden sorumlu merkezi bir birim kurulmalı mıdır ?	( )	( )	( )	( )	( )
6) Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verildiğine inanıyor musunuz ?	( )	( )	( )	( )	( )
7) Atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmeli midir ?	( )	( )	( )	( )	( )
8) Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim çalışmalarını Üniversite + MEB işbirliği ile yapılmasına taraftar mısınız ?	( )	( )	( )	( )	( )

## Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşler

- 9) Hizmet içi eğitim programlarında işlenen konular sizlerin seviyesine uygun mudur ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 10) Hizmet içi eğitim programları zaman açısından uygun mudur ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 11) Sizce katıldığınız kurs ve seminerlerde öğretilenler bildiklerinizden farklı mıdır ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

- 2) Sizce kurs veya seminerlerin sonunda kursiyerlerle birlikte genel bir tartışma yapılması gerekli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 3) Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan öğretmenler öğrencilerine kalıcı izli bilgileri aktarmaktalar mı ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 4) Katıldığınız programın amaçları isabetli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 5) Hizmet içi eğitim programları hazırlanmadan önce sizlerin ihtiyaçları saptanmış mıdır ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

### İş Doyumuna İlişkin Görüşler

- 6) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personel başarısını arttıracığına inanıyor musunuz ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 7) Yaptığınız iş size başarı duygusu veya gurur veriyor mu ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 8) Katıldığınız kurs veya seminerlerde kursiyerler arası ilişki tatmin edici miydi ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 9) Sizce öğretmenler hizmet içi eğitim etkinliklerine istekli olarak katılıyorlar mı ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 10) Kurumunuzda emekli oluncaya kadar çalışmak ister misiniz ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 11) Çalıştığınız kurumda şimdi yapmakta olduğunuz işten daha farklı bir iş yapmak ister misiniz ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 12) Bu kuruma ilk girdiğinizde beklentileriniz gerçekleşmiş midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 13) Hizmet içi eğitim faaliyetleri iş doyumunu olumlu yönde etkiler mi ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

### Verimliliğe İlişkin Görüşler

- 14) Eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak için hizmet içi eğitim önemli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 15) Kurumunuzun verimli bir şekilde çalışması sizi etkiler mi ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 16) Kurumunuzun verimliliğini arttırmak için personelin eğitilmesi önemli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

- 27) Öğretmenlerin yeteneklerini arttırmak için yapılan hizmet içi eğitim etkinlikleri yararlı mıdır ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 28) Katıldığınız kurs veya seminerler okuldaki eğitimin gelişmesine yarar sağlar mı ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

Yönetime İlişkin Görüşler

- 29) Yapılan hizmet içi eğitim programlarının planlanmasına öğretmenlerin katılması gerekli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 30) Öğreticilerin seçimi uygun mudur ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 31) Hizmet içi eğitim programlarında kullanılan yöntem ve teknikler yeterli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 32) Hizmet içi eğitim etkinliklerinin başlangıcından sonuna kadar organizasyonu yeterli miydi ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 33) Katıldığınız hizmet içi eğitim etkinliklerinin önceden planlandığına inanıyor musunuz? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 34) Katıldığınız programlarda kursiyerlerin etkin katılımı sağlandı mı ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 35) Katıldığınız programda bir değerlendirme yapılmalı mıdır ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 36) Katıldığınız programın süresi yeterli midir? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 37) Hizmet içi eğitim etkinlikleri sonucunda elde edilen deneyimlerden ilgililer daha sonraki çalışmalarda faydalanmakta mıdır ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 38) Katıldığınız programda olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin devam etmesini ister misiniz ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 39) Hizmet içi eğitime ayrılan fiziki mekanlar yeterli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 40) Hizmet içi eğitimin yönetimini üstlenecek kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmeleri önemli midir ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )





## ÖZGEÇMİŞ

İbrahim KOCABAŞ

1965 yılında Ankara'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da tamamladı. 1982 yılında Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümüne girdi 1986 yılında mezun oldu.

Özel sektörde 4 yıl boyunca yönetici olarak görev yaptı. Aynı zamanda Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim dalında yüksek lisans öğrenimini devam ettirdi. Teknik Eğitim Fakültesinde dışarıdan öğretim görevlisi olarak derslere girdi. 1992 yılı Aralık ayında Fırat Üniversitesi, Teknik eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümüne araştırma görevlisi olarak atandı. Halen görevine devam etmekte ve yüksek lisans öğrenimini sürdürmektedir.