

**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM  
PROGRAMLARININ ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SERKAN NEMLİ**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. ÖMER FARUK TUTKUN**

**MART 2017**



**T.C.  
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM PROGRAMLARI VE ÖĞRETİM BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM  
PROGRAMLARININ ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**SERKAN NEMLİ**

**DANIŞMAN**

**DOÇ. DR. ÖMER FARUK TUTKUN**

**MART 2017**

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

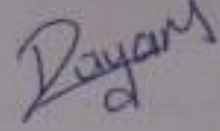
  
Serkan NEMLİ

İmza

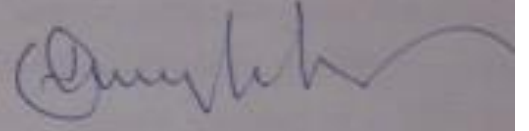
## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

"İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Yönelik Görüşleri" başlıklı bu yüksek lisans tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı'nda, hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.


Başkan: Doç. Dr. Rüyam KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU



Üye: (Danışman) Doç. Dr. Ömer Faruk TUTKUN

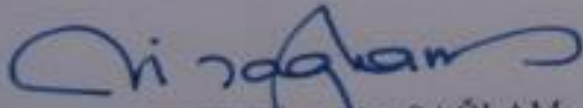


Üye: Yrd. Doç. Dr. Hakkı BAĞCI



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

18.04/2017



Doç. Dr. Halil İbrahim SAĞLAM

Enstitü Müdürü

## ÖN SÖZ

Günümüzde özellikle bilim ve teknoloji alanında elde edilen gelişmelerin hızı baş döndürücü bir mahiyettedir. Bugün dünya düzeninde söz sahibi gelişmiş ülkeler bu konumlarını güçlü ekonomik yapılarına borçludurlar. Bugün gelişmiş ülkelerin sahip oldukları bu ekonomik ve sosyal yapının sağlayıcısı ise kendisini çağın gerekleri çerçevesinde yenileyebilen eğitim sistemleri ve bu eğitim sistemlerin bir ürünü olan nitelikli insan gücüdür. Eğitim, modern ülkelerdeki sosyal,ekonomik ve kültürel yapının dönüşümünü sağlayan en önemli unsurdur.

Artık günümüzdeki en makbül insan tipi, güncel gelişmelerden haberdar olan ve bu gelişmeler çerçevesinde kendini yenileyebilen insandır. Artık dünyadaki değişimlere kapalı ülkelerin ve toplumların dünya düzeninde söz sahibi olmaları ve tam manasıyla müreffeh bir yaşam sürmesi mümkün değildir. Çağımız artık özellikle teknolojik ve bilimsel alanda elde edilen kazanımları özümseyen ve bu değişimlere ayak uydurabilen bireyler arzulanmaktadır.

Küresel gelişmelerin değişimi zorunlu kıldığı en önemli alan eğitimidir. Eğitim bir toplumun kalkınmasında ve gelişmesinde en önemli unsurdur. Güncel gelişmelerden ve teknolojik alanda sağlanan edinimlerden yeterince yararlanmayan eğitim sistemlerine sahip ülkelerin kalkınması mümkün değildir. İşte bu gerçekten hareketle eğitim sistemlerinin ve dolayısıyla eğitim sistemlerinin birincil insan kaynağı olan öğretmenlerin çağın gelişmelerine mutlak suretle ayak uydurması ve bu gelişmeler doğrultusunda kendilerini yenilemeleri gerekmektedir. Unutulmamalıdır ki eğitimde nitelikli insan kaynağı, fiziki unsurlardan daha önemlidir.

Bu minvalde çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin çağın getirdiği yeniliklere ayak uydurmada yararlandıkları hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin öğretmen görüşleri çerçevesinde değerlendirilmesi amacı güdülmüştür.

Bu çalışma sürecinde, yardımlarını eksik etmeyen, gölgesini sürekli üzerimde hissettiğim, sonsuz sabırla ve engin anlayışıyla beşeri olarak örnek aldığım ve bir meslek büyüğüm olmasından onur duyduğum hocam, sayın Doç. Dr. Ömer Faruk TUTKUN'a,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

## ÖZET

# İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİLİLİĞİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ

Nemli, Serkan

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ömer Faruk Tutkun

Mart, 2017. xvii+138 Sayfa.

Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini almaktır. Araştırma 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Çankırı, Çorum ve İzmir illerinde çalışan ilkokul öğretmenlerini kapsamaktadır. Bu kapsamda belirtilen illerde görev yapan 783 ilkokul öğretmeni ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, ilkokul öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiği hakkında görüşlerini belirlemek amacıyla, Uçar (2005) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri Anketi” kullanılmıştır. Ancak anketin yöneticilere uygulanan kısmı çıkarılmış ve sadece ilkokul öğretmenlerine yönelik kısmı kullanılmıştır. Araştırmada betimsel tarama yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde araştırmanın amacına bağlı olarak; frekans, yüzde ve Ki-kare testinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespitinde 0.05 anlamlılık düzeyi kıstas alınmıştır. Araştırmanın sonucunda şu bulgular elde edilmiştir:

- 1- Çalışma kapsamında görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin ankette en çok katıldıkları “Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.” ifadesidir.
- 2- Çalışma kapsamında görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin ankette ‘hiç katılmıyorum’ seçeneğinde en çok tercih ettikleri, 14. maddede yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.” ifadesidir.
- 3- Çalışma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “kısmen katılıyorum” seçeneğinde en çok tercih ettikleri “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.” ifadesidir.

- 4- Çalışma kapsamında görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin ankette yaş değişkenine göre, “katılıyorum” seçeneğinde en fazla tercihte buldukları, “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.” ifadesidir.
- 5- Çalışma kapsamında görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, “katılmıyorum” seçeneğinde en fazla tercihte buldukları, “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.” ifadesidir.
- 6- Çalışmada görüşlerine başvurulmuş öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, “kısmen katılıyorum” seçeneğinde en az tercih ettikleri ‘Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.’ ifadesidir.
- 7- Çalışma kapsamındaki öğretmenlerin aldıkları hizmet içi eğitim sayısı değişkenine göre, “katılıyorum” seçeneğinde en fazla tercihte buldukları “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.” ifadesidir.
- 8- Çalışma kapsamında öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre, “katılıyorum” seçeneğinde en az tercih ettikleri “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir”, “Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir” ve “Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.” ifadeleridir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Programı, Hizmet İçi Eğitim, Program Değerlendirme, Yaşam Boyu Öğrenme, İlkokul, Öğretmen.



## ABSTRACT

# OPINIONS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS ON EFFICACY OF IN-SERVICE TRAINING

Nemli, Serkan

Master Thesis, Department of Educational Sciences, Instructional Programme and  
Teaching Branch

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ömer Faruk TUTKUN

March, 2017. xvii+138 Page.

In this study, it was aimed to evaluate and obtain opinions of primary school teachers on efficacy of in-service training. The study was conducted on primary school teachers who work in Cankiri, Corum and Izmir during 2015-2016 educational year. In this context, questionnaires were completed by 783 primary school teachers. “Opinions of Primary Schools Teachers and Managers on In-Service Training Practices Questionnaire” (2005) developed by Ucar was used to obtain opinions of primary school teachers on efficacy of in-service training. Section for managers was removed from the questionnaire and only the section for primary school teachers was used in this survey. Descriptive research method was used in the study and data were analyzed via SPSS v17.0 statistical package program. Chi-square, frequency and percentage were used in statistical analysis. The statistically significant p-value was set at  $<0.05$ .

Results of this study is summarized as below

1. The most frequently agreed expression of participants is “In-Service Training is a requirement of modern age”
2. The most frequently chosen answer by the participants for “I disagree” was the expression 14, “Participants of in-service training should be determined according to objective criteria”
3. The most frequently chosen answer by the participants according to the variable “gender” for “I partially agree” was the expression, “I would be a volunteer to participate in-service training”

4. The most frequently chosen answer by the participants according to the variable “age” for “I agree” was the expression, “Improvements in science, technology and social life make it necessary to participate in-service training for teachers and managers”
5. The most frequently chosen answer by the participants according to the variable “seniority” for “I disagree” was the expression, “Improvements in science, technology and social life makes it necessary to participate in-service training for teachers and managers”
6. The most frequently chosen answer by the participants according to the variable “marital status” for “I partially agree” was the expression “Individuals who participated in-service training activities have opportunity to make them into practice”
7. The most frequently chosen answer by the participants according to the variable “number of in-service training activities of participants” for “I agree” was the expression “Improvements in science, technology and social life makes it necessary to participate in-service training for teachers and managers”
8. The least frequently chosen answers by the participants according to the variable “education” for “I agree” were the expressions, “Participants of in-service training are selected according to objective criteria”, “In-service training programs are performed in appropriate places (buildings, centers, classes etc.) and “Opinions of participants are considered at in-service training programs to improve efficiency”

**Keywords:** Training Program, In-service Training, Curriculum Evaluation  
Lifetime Education, Primary School, Teachers.

Varlık nedenim aileme ve Ahmet akır'a...



## İÇİNDEKİLER

Bildirim .....	iii
Jüri Üyelerinin İmza Sayfası .....	iv
Önsöz .....	v
Türkçe Özet .....	vi
İngilizce Özet .....	viii
İthaf .....	x
İçindekiler .....	xi
Tablo Listesi .....	xv
Grafik Listesi .....	xvii
I.Bölüm, Giriş .....	1
1.1 Araştırmanın Amacı .....	4
1.2 Problem Cümlesi .....	4
1.3 Alt Problemler .....	4
1.3 Araştırmanın Önemi .....	5
1.4 Araştırmanın Sınırlılıkları .....	6
1.5 Tanımlar .....	6
1.6 Kısaltmalar .....	7
II. Bölüm, Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi ve İlgili Araştırmalar .....	8
2.1 Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi .....	8
2.1.1 Hizmet İçi Eğitimin Tanımı .....	8
2.1.2 Hizmet içi Eğitimin Genel Amaçları .....	10
2.1.3 Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri .....	12
2.1.4. Hizmet İçi Eğitimi Gerektiren Nedenler .....	14
2.1.5 Hizmet İçi Eğitim Türleri .....	18
2.1.5.1 Oryantasyon Eğitimi .....	18

2.1.5.2 Temel Eğitim .....	19
2.1.5.3 Geliştirme Eğitimi .....	19
2.1.5.4 Tamamlama Eğitimi .....	20
2.1.5.5 Yükseltme eğitimi .....	20
2.1.5.6 Özel alan eğitimi .....	20
2.1.6 Hizmet içi Eğitimin Yararları .....	20
2.1.6.1 Kurumsal Yararlar: .....	21
2.1.6.2 Bireysel Yararlar .....	23
2.1.7 Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları .....	24
2.1.8 Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri .....	25
2.1.8.1 Anlatım .....	25
2.1.8.2 Gösterim .....	25
2.1.8.3 Skeç ve Rol Oynama .....	26
2.1.8.4 Örnek Olay .....	26
2.1.8.5 Duyarlılık Eğitimi .....	26
2.1.8.6 Sempozyum ve panel .....	27
2.1.8.7 Beyin fırtınası .....	27
2.1.8.8 Tartışma grupları .....	28
2.1.8.9 Simülasyon.....	28
2.1.8.10 Görev değiştirme (Rotasyon) .....	28
2.1.8.11 Gözlem ve Geziler (Rotasyon) .....	29
2.1.9 Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme .....	29
2.1.10 Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar .....	30
2.1.10.1 Ekonomik Sorunlar .....	32
2.1.10.2 Nicelik Sorunları .....	33
2.1.10.3 Katılımcılardan Kaynaklanan Sorunlar .....	34

2.1.10.4 Yöneticilerden Kaynaklanan Sorunlar .....	38
2.1.10.5 Hizmet İçi Eğitim Programlarında Görevli Öğretim Elemanlarından Kaynaklanan Sorunlar .....	38
2.1.10.6 Program Geliştirme Sürecinden Kaynaklanan Sorunlar .....	40
2.1.11 Diğer Ülkelerde Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim .....	40
2.1.12 Milli Eğitim ve Hizmet İçi Eğitim .....	42
2.1.12.1 Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği .....	42
2.1.12.2 Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı .....	42
2.1.12.3 Yetki Görev ve Sorumluluklar .....	43
2.1.12.4 Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü .....	45
2.1.12.4.1 Milli Eğitim Bakanlığı'nda Mesleki Gelişim (Hizmetiçi eğitim) .....	46
2.1.13 Yaşam boyu öğrenme ve hizmet içi eğitim .....	50
2.2 İlgili Araştırmalar .....	51
2.2.1 Doktora Tezleri .....	51
2.2.2 Yüksek Lisans Tezleri .....	53
III. Bölüm, Yöntem .....	64
3.1 Araştırmanın Yöntemi .....	64
3.2 Evren ve Örneklem .....	64
3.3 Veri Toplama Araçları .....	65
3.4 Verilerin Toplanması .....	65
3.5 Verilerin Analizi .....	66
IV. Bölüm, Bulgular ve Yorum .....	67
4.1 Örneklemeye İlişkin Bulgular .....	67
4.2 Araştırma Problemi ve Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	75
4.2.1 Araştırma Problemine İlişkin Bulgular .....	75

4.2.2 Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	81
4.2.2.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	81
4.2.2.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	83
4.2.2.3 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	85
4.2.2.4 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	86
4.2.2.5 Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	88
4.2.2.6 Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	90
4.2.2.7 Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	93
V.Bölüm, Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	97
5.1.1 Araştırma Örneklemine İlişkin Sonuçlar .....	97
5.1.2 Araştırma Problemine İlişkin Sonuçlar .....	98
5.1.3 Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	102
5.1.4 İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	106
5.1.5 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	107
5.1.6 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	109
5.1.7 Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	113
5.1.8 Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	115
5.1.9 Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar .....	118
5.2. Öneriler .....	120
5.2.1 Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler .....	120
5.2.2 Gelecek Araştırmalara Sonuçlarına Yönelik.....	120
Kaynakça .....	121
Ekler .....	132
Özgeçmiş ve İletişim Bilgileri .....	138

## TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yıllara Göre Dağılımı .....	47
Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular .....	67
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına İlişkin Bulgular.....	68
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurumlara İlişkin Bulgular.....	69
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular.....	70
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular .....	71
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular .....	72
Tablo 8. Öğretmenlerin Katıldıkları HİE Programı Sayılarına İlişkin Bulgular .....	73
Tablo 9. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı .....	75
Tablo 10. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı .....	81
Tablo 11. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı .....	83
Tablo 12. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Mezun Olunan kurum Değişkenine Göre Dağılımı .....	85
Tablo 13. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı .....	86
Tablo 14. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı .....	88
Tablo 15. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Katılan HİE Programı Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı .....	90



Tablo 16. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Öğrenim Durumları Değişkenine Göre Dağılımı .....	93
---	----



## GRAFİK LİSTESİ

Grafik 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular .....	68
Grafik 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına İlişkin Bulgular .....	69
Grafik 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurumlara İlişkin Bulgular.....	70
Grafik 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular .....	71
Grafik 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular.....	72
Grafik 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular.....	73
Grafik 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Katıldıkları HİE Programı Sayılarına İlişkin Bulgular .....	74

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde; giriş, araştırmanın amacı, araştırma problemi, alt problemler, araştırmanın önemi, araştırmanın sınırlılıkları ve araştırmada geçen bazı kavramlar yer almaktadır.

Eğitim kavramı insanın doğumuyla başlayıp, ölümüne kadar olan süreci kapsamaktadır. Her toplumsal yapının birinci işlevi kendi kendini sürdürmektir. Toplumlar kendi kendini sürdürme işlevini, eğitim yolu ile yerine getirir. Bireyin toplumsallaştırılmasına hizmet eden eğitim, çocuğun doğumundan hemen sonra başlar ve toplum içindeki yaşantıları aracılığıyla sürdürülür. Bu süreçte çocuğun doğal eğitimcileri bazen kasıtlı olarak çoğunlukla da kendileri de farkında olmadan çocuklara istenmeyen şeyler öğretebilmektedirler. Oysaki gerçek eğitim ortamında (bu ortam okullarda sağlanır) planlı ve programlı bir şekilde her şeyin doğrusunu öğrenir. Böyle bir ortamda çocuk, eğitimin en genel amacı olan bireyi topluma yararlı hâle getirme ilkesine göre yetiştirilir (Küçükahmet, 2004).

Eğitim kuskusuz insanlık tarihinden bu yana süregelen bir olgudur. Eskiden daha çok informal yollarla yapılan eğitim hizmetleri, günümüzde özellikle okullarla birlikte formal bir yapı içerisine girmiştir (Karaca, 2010).

Literatürde eğitimin farklı tanımlarına rastlamak mümkündür. Bunlardan birkaçı şu şekilde sıralanabilir:

Bilhan (1991)'a göre; her kuşağın kendisini izleyecek olanlara o güne dek ulaşılmış gelişme aşamasını korumak ve mümkünse yükseltmek niteliğini kazandırma amacıyla verdiği kültürdür.

Bireyin doğumundan ölümüne kadar süregelen bir süreçtir (Erden, 2007).

Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirme sürecidir (Ertürk, 1972).

“Eğitim” günlük yaşamda çok sık kullanılan sözcüklerden birisi olduğu için her dönemde, her toplumda, herkesçe ne olduğu, nasıl olması gerektiği konusunda dşnlmş ve fikir üretilmiştir. Fakat eğitim kavramının ne kadar geniş bir anlam içerdiğinin farkına varılmamıştır (Erden, 2005).

Eğitim, yaygın bir biçimde “insanın kişiliğini besleme süreci” ve “insan sermayesine yapılan yatırım” olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin, ahlk standartlarının bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, “bireyi, istendik nitelikte kültürleme süreci”dir. İstendik kültürleme süreci olan eğitim, ailede, sinemada, sokakta, okulda ders aralarında her an, her yerde bir plana bağlı olmaksızın yapılabilir (Senemoğlu, 2007).

Eğitim sistemleri bir taraftan bilgi patlaması, teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve çok kültürlülük gibi kavramların olumlu ve olumsuz etkileri ile karşı karşıya kalmakta, diğer taraftan ise yöresel ve milli değerleri koruma ikilemiyle karşı karşıya kalmaktadır. Burada en büyük görev öğretmenlere ve öğretmenleri yetiştiren kurumlara düşmektedir. Çağımızda bireylerin küresel düşünmesi gerektiği, eğitim sistemlerinin ve ğretmen yetiştiren kurumların yapılandırılmasında küresel boyutların dikkate alınması gerektiği, böylece toplumların kendine özgü yönlerini ve özelliklerini kaybetmeden ağı yakalayıp bir adım ileri gidebileceği belirtilmektedir (Sing, 1996).

Eğitilmiş insan, her açıdan toplum hayatına önemli bir katkıda bulunma imkânı bulur. Eğitilmiş insanlar, yaratıcı ve retkendirler, yaşama nesnel ve doğal bir açıdan bakabilirler, insanlarla doyurucu ve kalıcı ilişkiler kurabilirler, kendilerini ve başkalarını olduğu gibi kabul ederler, kendi görüşlerini dayatmacı bir biçimde empoze etmeye çalışmazlar. Ayrıca bireyin gördüğü eğitim sadece kişisel yarar değil, toplumsal yarar da sağlar. Bir ülkede eğitim düzeyinin yüksek oluşu, toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmesini hızlandırır, sağlamlaştırır (zsoy, 2005). Artık lkeler arasındaki sınırların sadece haritalarda görünür olduğu günümüzde, insanlar yeni kavramlarla tanışmaktadırlar. Bu yüzyılın anahtar kavramı ise her alanda yakinen varlığını hissettiğimiz ‘küreselleşme’ kavramıdır. Küreselleşme kelime anlamı itibariyle, bütün dünyanın tek bir yere, bütün insanların da tek bir insan haline dönüşmesidir (Deniz, 1999). Küreselleşmenin etkisini gösterdiği

alanlardan bir tanesi de eğitimidir. Değişen dünya şartlarıyla birlikte eğitimden beklentiler de değişim göstermiştir. Küreselleşen dünyada eğitim, sürekli öğrenmeyi, bilgiyi bilmeyi, bilgili olmayı, bilgiyi üretmeyi, bilgi ile yaşamayı sağlayan bir süreçtir (Doğan, 2002). Küreselleşme içerisinde toplumu çok yakından ilgilendiren birden çok boyutu barındıran çok yönlü bir kavramdır. Küreselleşme, sadece ekonomik değil, aynı zamanda toplumsal, kültürel ve ideolojik de bir olgudur (Akkutay, 1999).

Çağımız toplumları hızlı doğru, anlayarak ve kavrayarak okuyan, okumaktan zevk alan, bilgiyi araştıran, üst düzey zihinsel becerilerini kullanarak bilgiyi keşfeden, yorumlayan ve zihninde inşa ederek bilgiyi kendine mal eden bireylere gereksinim duymaktadır (Yurduseven, 2007).

Günümüzde kamu kurumları ve özel kurumlarda nitelikli ve kendini sürekli geliştiren, bir ömür boyu sürekli öğrenci olarak kalabilen çalışanlar aranmaktadır. Özellikle özel kurumlar bu kriterleri taşıyan iş görenlerle çalışma ihtiyacı hissetmektedirler. OECD ülkelerinde, her yıl yaklaşık %18 oranında işçi işini kaybetmekte ve işini koruyabilmek için daha fazla bilgi ve beceriye ihtiyaç duymaktadır. Yapılması gereken; bireylerin her bilgi ve beceri birikimini yenilemesidir. Kilit cümle “Yaşam Boyu Öğrenme” dir. Bireyin sürekli öğrenmeye açık olması için öğrenme heyecanını hissetmesi gerekmektedir. Öğrenmeye isteklilik, okul yıllarında alınan eğitimle edinilir (Çolakoğlu, 2002).

Yaşam boyu öğrenme kapsamında yürütülen faaliyetlerinin birincil derecede muhatapları öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yeniliklere ayak uydurabilmesi, kendilerini değişen şartlara göre yenilemelerine bağlıdır.

Teknolojik gelişmeler, interaktif öğrenme yöntemleri, bilgisayar, internet ve daha da çoğaltılabilecek durumlar olsa bile öğretmen bilginin kaynağıdır; diğer tüm etkenler destekleyici durumundadır. Bilginin kaynağı öğretmenler sürekli olarak yeni güncel, teknolojik ve bilimsel kaynaklarla beslenerek kendilerini geliştirmelidirler (Ulus, 2009).

Eğitim öğretim başta olmak üzere, kamu ve özel tüm sektörlerde çalışanların, örgün eğitim sürecinde aldıkları eğitimin, bilginin hızını olağanüstü bir şekilde arttırdığı günümüzde yeterli olması mümkün değildir. Bilim ve teknolojiye, toplumların yapısında hızlı ve sürekli değişimler olmakta ve eğitim sistemleri çevrelerine

yabancılaşmakta, okullar değişimlere uyum sağlayamamaktadır. Üstelik yeni kuşaklara, çocukluk ve ergenlik dönemlerinin belirli bir süresinde kazandırılan ve söz konusu değişmelerin de gerisinde kalan bilgi, beceri ve tutumların onlara yaşamları boyunca yeteceği sanılmaktadır (Celep, 2003).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimine, ilgili kurum ve kişiler tarafından son derece önem verilmelidir. Kendisiyle ilgilenildiğini hisseden öğretmen, bir takım sorumluluklar üstlenebilir ve ancak bu durumda hizmet içi eğitim süreci sonrası öğretmenden verim beklenilebilir. Hizmet içi eğitim programlarını düzenleyen kişi ve kurumlar, bu tür programların gerekliliğine inanmaz ve sadece bir formaliteden ibaret olarak görürlerse, bu tür uygulamaların etkili ve verimli olmasından söz etmek güç olabilir (Karaca, 2010).

### **1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu çalışmanın amacı; İzmir, Çankırı ve Çorum illerinde görev yapmakta olan ilkökul öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini almaktır.

### **1.2. PROBLEM CÜMLESİ**

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

### **1.3. ALT PROBLEMLER**

1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine değişmekte midir?
2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre değişmekte midir?
3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri mezun olunan kurum değişkenine göre değişmekte midir?

4. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre değişmekte midir?
5. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre değişmekte midir?
6. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri hizmetiçi eğitim programlarına katılıma sayısı değişkenine göre değişmekte midir?
7. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkinliliğine ilişkin görüşleri hizmetiçi öğrenim durumu değişkenine göre değişmekte midir?

#### **1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ**

Öğretmenlerin mesleklerini etkili bir şekilde yürütebilmelerinde deneyim önemli olmakla birlikte, tek başına yeterli değildir. Kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin şahsi çabalarının mesleki gelişimi sağlamada her zaman yeterli olmadığı bilinmektedir (Richert, 1991).

Eğitim sisteminin en önemli öğelerinden olan öğretmenlerin, branşlarındaki yeni bilgi ve becerileri kazanması, toplumdaki gelişmelere ayak uydurması, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim gerekliliğini doğurmuştur (Çatmalı,2006).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim yoluyla sürekli gelişmeleri için olanak sunulmasının çok önemlidir. Okulların işlevlerinin beklenen düzeyde olabilmesi ancak öğretmenlerin gelişmeleri yakından takip etmesi ve benimsemesiyle mümkündür (Avşar, 2006).

Şenel'in 2008 yılında yayınladığı çalışmasında sürekli eğitim için öğretmenlerin değişen ve gelişen yeni öğretim programlarına uygun donanımlara sahip olarak yetiştirilmesi gerektiğini ve bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin çağın gereksinimlerine uygun, değişen, gelişen dünyaya ayak uydurabilmeleri için sürekli eğitim görmeleri gerektiğini ileri sürmüştür.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına sık sık katılarak kendilerini yetiştirmeleri ve mesleklerindeki gelişmeleri takip etmeleri önemlidir (Gökbulut, 2006).

Bu araştırma çerçevesinde elde edilen bulgular daha önce muhtelif araştırmacılar tarafından da konu edinilmiş olan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi süreçlerinin daha verimli bir şekilde yürütülmesine yardımcı olacaktır. Bu çalışma kapsamında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi noktasında ortaya çıkan olumlu ve olumsuz durumların belirlenmesi ve yaşanan olumsuzlukların giderilmesine yönelik öneriler hakkında bilgi verilecektir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerin yer ve zamanı konusunda yapılacak düzenlemelerin verimi etkileyeceği, eğitim alınmak istenilen konular hakkında hizmet içi eğitim düzenlenirse faaliyetin yararlı olacağı hakkında fikir vermektedir.

Bu araştırma ile hizmet öncesi eğitim sonrası öğretmenlere verilecek hizmet içi eğitimin etkililiği, gerekliliği, hizmet içi eğitim alma isteği ve karşılaşılan sorunlar hakkında öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve bu görüşler ışığında geliştirilen hizmet içi eğitim programlarına yönelik olarak yapılabilecek katkıların neler olabileceği açısından araştırma önem taşımaktadır.

### **1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Bu araştırma,

1. 2015-2016 eğitim-öğretim yılı Güz yarıyılı,
2. Çankırı, İzmir ve Çorum illerinde görevli 783 ilkokul öğretmeni,
3. Veriler, öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplar,
4. Veri toplama aracı anket ile sınırlıdır.

### **1.6. TANIMLAR**

*Eğitim:* Bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişiklik oluşturma sürecidir (Ertürk, 1972).

*Hizmet İçi Eğitim:* Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim; eğitimde amaçlanan niteliklerin öğrencilere kazandırılması için, mesleki bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların öğretmenlere kazandırılmasını hedefleyen süreçlerin bütünüdür. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin performans ve verimliliklerini arttırmak için



mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik her türlü eğitsel faaliyeti kapsamaktadır (Budak, 1998; Tortop, 1999).

Hizmet içi eğitim, kişiye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995).

*Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı:* Eğitim ihtiyacı; çalışan personelin görevini yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve davranış bakımlarından duyulan eksiklik ve gerekliliktir. Bir başka ifadeyle hizmet içi eğitim ihtiyacı, çalışanın karşılaştığı problemleri çözüp amacına ulaşmada gereksinim duyduğu ve eksikliğini hissettiği davranışlardır (Taymaz, 1997).

*Eğitim Programı:* Öğrenene yönelik olarak okulda ve okul dışında, planlanmış etkinlikler yoluyla, organize edilmiş öğrenme yaşantıdır (Demirel, 2006).

Bir eğitim kurumunun düzenlediği faaliyetlerdir (Varış, 1994).

*Yaşam Boyu Öğrenme:* Bilgi ve beceri edinmenin yanında kişisel, toplumsal ve ekonomik yaşamda ayakta kalmaya yarayacak, yaşamın her anında sürdürülen öğrenme etkinlikleridir (Eğitim Tercih, 2015)

## 1.7. KISALTMALAR

HİE: Hizmet İçi Eğitim

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

TDK: Türk Dil Kurumu

TİKA: Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı

TODİAE: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

YDTÖ : Yabancı Dil Olarak Türkçe Öğretimi

YÖK: Yükseköğretim Kurulu

## BÖLÜM II

### ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; araştırmanın kuramsal çerçevesi ve ilgili araştırmalar yer almaktadır.

#### 2.1. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

##### 2.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Son yıllarda insanoğlunun bilgi alanında sağladığı gelişme başta teknoloji ve eğitim alanlarında köklü değişmelere neden olmuştur. Eğitim alanını belki de bu olumlu değişimlerin en fazla etki ettiği alan olarak tanımlamak doğru olacaktır. Gelişmelerin güncel olarak toplumdaki bireylere yansıtılabilmek bu yeni durumlara uygun şartlar sağlamakla olabilecektir. Toplumdaki kurumların gelişmeleri takip etmenin en iyi yolu hizmet içi eğitim programlarıdır.

Hizmet içi eğitim farklı boyutlarda değerlendirildiği için tanımlarda da farklılıklar vardır. Bu tanımlara bakıldığında hizmet içi eğitim:

Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak ve gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için, personelin hizmete girişinden itibaren bilgi, beceri ve deneyimlerini arttırmayı amaçlayan, hizmete ilişkin uzmanlık bilgisi niteliğindeki eğitim etkinliklerinin tümüdür (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

Kalkandelen (1979) hizmet içi eğitimi; bir meslek elemanının meslegine adayveya asil olarak girişinden, çeşitli nedenlerle isinden ayrılana kadar geçen sürede bilgi, beceri, davranışlarında değişiklik yapmaya yönelik etkinliklerinin tümü olarak tanımlanmaktadır.

Hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitim, kişiye işi ile kesin hukukî ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi ve kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995).

Aytaç (2000)'a göre hizmet içi eğitimin daha kapsamlı bir tanımı şöyle yapılabilir; üretim ve hizmette etkililiğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünü üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyin yükseltici, planlı eğitim etkinlikleridir.

Hizmet içi eğitim; okul personelinin performansını, öğretmenlerin mesleki becerisini, kişisel veya genel eğitimini geliştirmek ve kariyer gelişimi için deneyimlerini arttırmak gibi hedefler içermektedir. Öğretmenlerin niteliklerini arttırma, potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarma ve kullanma becerisi kazandırmaya yönelik önemli bir süreçtir (OECD, 1982; Seferoğlu, 2004).

Taymaz (1981)' a göre hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş ve ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere, görevleri ile ilgili gerekli bilgi ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir. Tanrıoğen yapılan tanımlardan yola çıkarak bunların sentezini yapmış ve hizmet içi eğitimi şu şekilde tanımlamıştır; Hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belli bir maaş veya ücret karşılığında ise alınmış ve çalışmakta olan bireylerin hizmete yatkınlıklarını sağlamak, verimliliklerini arttırmak, gelecekteki görev ve sorumlulukları için, görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları

kazandırarak yetiştirmek hedefine doğru kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru planlı eğitim etkinlikleridir (Baksan, 2001).

### **2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları**

Taymaz (1997)'a göre, eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi için kurum ve birey ihtiyaç ve beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekir.

Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken şu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997):

1. Hizmet içi eğitim amaçları, kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
2. Amaçlar, hizmet içi eğitim ile kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.
3. Hizmet içi eğitim amaçları sağlanabilen ortamla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.
4. Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.
5. Hizmet içi eğitimin amaçları, bireylerin gereksinimlerini de kapsamlı ve karşılamalıdır.
6. Hizmet içi eğitimin amaçları, birey gereksinimleri ve kurum hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.
7. Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.
8. Amaçlar hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.
9. Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.
10. Hizmet içi eğitimin amaçları yenilik ve değişimlere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı Tebliğ Dergisi (1994:765) Madde 5'de yer alan Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve Kalkınma Planı'nın eğitim hedefleri doğrultusunda bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedeflerine ulaşmak için uyulması gereken ilkeler şöyle sıralanmıştır:

1. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma uyumunu sağlamak.
2. Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içerisinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulama safahatında birlik kazandırmak.
3. Mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak.

4. Eğitim alanında gerçekleşen yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak.
5. Personelin mesleki yeterlilik ve anlayışını geliştirmek.
6. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak.
7. Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak.
8. Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak.
9. Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak.
10. Eğitim sisteminin gelişmesine destek olmak.

Hizmet içi eğitimin amaçlarına genel olarak bakıldığında, eğitim etkinliklerinde ortak olan ve kararlılık gösteren amaçlardır. Genel amaçlar saptanırken, hizmet içi eğitimin verileceği kurumun amaçlarına uygun olarak sistem bütünlüğünü koruyacak şekilde ve ihtiyaçları karşılayacak şekilde belirlenir (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

Hizmet içi eğitimin genel amaçları sınırlı olmamakla beraber şu şekilde sıralanabilir (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

1. Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak,
2. Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak,
3. Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak,
4. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak,
5. Gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek,
6. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak,
7. Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek,
8. Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikâyetleri azaltmak,
9. Personeli tanımak, kaliteli iş gücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak,
10. Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak,
11. Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yüksek tutmak,
12. Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak,
13. Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak,
14. Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkânını sağlamak.
15. Kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak.
16. Hizmet içi eğitimle kamu görevlilerinin verimliliğini artırmak.
17. Öğrenme sürecinin arttırmak,

18. Hizmet içi eğitimin, kamu görevlilerinin kusur ve eksikliklerinin düzeltilmesinde en etkili bir yol olduğu düşünülmektedir.

19. Hizmet içi eğitimin bir amacı da kariyerin gelişimine yardımcı olmak.

20. Hizmet içi eğitim vasıtasıyla; gelişme ve yeniliklere uyum sağlayıp, üretim araçlarının yerli yerinde kullanılmasını sağlayarak, yeni teknolojileri uygulamak suretiyle, üretimin zamanında yapılması, malzeme ve enerji tasarrufunun sağlanması yollarıyla üretilen mal ve hizmetin nitelik ve niceliğinin artırılması sonucu üretimde verimlilik ve kazancı artırmak ve kusurlu üretimi azaltmak amaçlanmaktadır.

Diğer taraftan hizmet içi eğitim ve sürekli eğitimin amaçları şöyle sıralanabilir: (Ersoy ve Bulut, 1994)

1. Öğretmenlerin hizmet öncesinde edinemediği gerekli bilgi, beceri ve tutumları öğretmene kazandırmak.
2. Görevli öğretmenin yeteneklerini istenilen yönde geliştirerek, bir üst veya yeni göreve hazırlamak.
3. Öğrenme ve yetişme konusunda öğretmenin ilgisini arttırmak ve isteklendirmek.
4. Mesleğe uyumunu sağlayarak, üretilen mal ve hizmetin nitelik ve verimini arttırmak.
5. Kurumda iş güvenliğini sağlamak ve bulunduğu çevrede saygınlığını arttırmak.
6. Öğretmenin kendisine olan güven duygusunu geliştirmesine, görev, yetki ve sorumluluklarını bilmesine, iş çevresinde başarılı olmasına yardımcı olmaktır.

### **2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri**

Eğitim programlarının uygulanması sonunda sağlanacak başarının derecesi, program varlığının belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere uyulması durumu ile yakından ilgilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde şu ilkeler göz önünde bulundurulur (Taymaz, 1997):

1. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken ve plan hazırlanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.
2. Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin eğitim ihtiyacı, öğrenim durumları, özgeçmişleri göz önüne alınır. Kurumun amaçları ile bireylerin beklentileri dengeli tutulur.
3. Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin psikolojik ve sosyolojik gereksinmelere, sorunlarına ve amaçlarına uygun biçimde geliştirilir.

4. Hizmet içi eğitim programlarına katılan personel her anlamda yetişkin insandır. Yaşları, deneyimleri, öğrenim alan ve seviyeleri farklılık gösterir. Nitelikleri göz önünde bulundurularak küçük ve homojen gruplar oluşturulur.
5. Hizmet içi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.
6. Kurumda her alan ve kademedeki çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.
7. Hazırlanan eğitim programları iş veya görevin gerektirdiği yeterlikleri kazandıracak şekilde kurum içinde veya dışında, iş başında veya iş dışında uygun yerde gerekli ortam sağlanarak uygulanır.
8. Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.
9. Hizmet içi eğitimde uygulanacak öğretim yöntemi, öğretim araçları, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı göz önünde tutularak saptanır.
10. Hizmet içi eğitim programlarına katılan personeli tanımak amacıyla ön, program uygulamasındaki eksiklikleri saptamak için kurslara, katılanların başarısı ve programın yararlılık derecesini belirlemek için son değerlendirmeler yapılır. Ayrıca programın yararlı olma derecesini saptamak üzere katılanların işlerine döndüklerinden üç veya altı ay sonra izleme değerlendirmesi yapılır.

Tebliğ Dergisinde, hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanması gereken ilkeler şöyle sıralanmaktadır (MEB, 2015a).

1. Eğitimin sürekli olması.
2. Personelin eğitim ihtiyacına uygun programların düzenlenmesi.
3. Her amirin mahiyetinde bulunan çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması.
4. Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması.
5. Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi.
6. Hizmet içi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
7. Kamu kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılması,
8. Hizmet içi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesi.

#### 2.1.4. Hizmet İçi Eğitimi Gerektiren Nedenler

Hızla değişen dünyada, bir eğitim kurumunun, ömür boyu yetecek bilgi, beceri, alışkanlık ve tutumları bir defada vermesi mümkün görünmemektedir. Bu durum, eğitimin yönetim, yapı ve davranış boyutlarında değişimini gerekli kılmaktadır. İnsanın bilgi ve toplumla ilişkilerinin değişmesi sonucu, niteliklerinde de değişmeler olmuştur. Uzmanlık alanları çoğalmış, bilgi değişimi hızlanmıştır. Böylece okulun verdiği diplomalar pasaport mesafesinde kalmış görünmektedir. Eskiye bilgi, yaşlanan öğretmen, yetişen genç nüfus yenilenmeyi gerekli kılmaktadır (Çiftçi, Eruçar ve Yamen, 2008).

Çağımızda insan yaşamını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen birçok unsur vardır. Bu unsurlardan en önemlileri; teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile bunların oluşturdukları sorunlardır. Toplumdaki sürekli değişme ve gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde, değişik amaçlı programlar gerektirir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını, evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde eğitiminin önemi günden güne artmaktadır (Taymaz, 1981).

Ayrıca bazı bilgi ve becerilerin, ancak hizmete girdikten sonra kazanılabileceği gerçeği hizmet içi eğitimi bir zorunluluk haline getirmektedir (Eryılmaz, 2002).

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler, insan ve toplum hayatını çok çeşitli yönlerden etkilediği gibi sosyal kurumlarında yapı ve fonksiyonlarını değiştirmektedir. Bu değişiklikler bazı meslekleri yok ederken bazı meslekleri de ortaya çıkarmakta, bazılarını da değiştirmektedir. Bundandır ki değişen gelişen ve globalleşen dünya da her türlü yenilik ve değişikliklere ayak uydurabilmek hizmette verimliliği sağlayabilmek için hizmet içi eğitim zorunludur (Durmuş, 2003).

İnsan yaşamını etkileyen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler gün geçtikçe ilerlemektedir. İnsanın yaşadığı topluma ve çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi, üzerine düşen sorumlulukları yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu bilgi ve beceriler öğretim kurumları yoluyla insanlara kazandırılmaktadır fakat sürekli değişen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerden dolayı öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde değişik amaçlı programlara ihtiyaç duyulmaktadır. Hızla değişen hayat şartlarında bir mesleğin koşullarını daha önceki almış olduğu eğitimle yerine getirmekte zorlanan personelin



hizmet içi eğitimle kendini geliştirmesi zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır (Taymaz, 1997).

Kurum ve kuruluşların belirlenen amaçlarını gerçekleştirmek için kullandıkları kaynaklar içinde en önemlisinin insan ögesi olduğu konusunda hemen herkes fikir birliği içinde bulunmaktadır. Ancak, insanın diğer kaynakları kullanarak verimli çalışmasını sağlayan etkenlerin en önemlilerinden birisi, insanın yetiştirilmesinde yararlanılan hizmet içi eğitimidir (Çevikbaş, 2002). Verimlilik, az kaynakla, yüksek kalite ve ürün gerektirir. Eğitim ortamında çalışanın niteliği son derece önemlidir. Bulunduğu kurumun verimliliğini arttırmak için çalışanların, kendini istenilen düzeyde yetiştirmesi ve sürekli öğrenme güdüsüyle hareket etmesi gerekmektedir. Bu sebeple öğretmenler için hazırlanacak hizmet içi eğitim programları, eğitim kurumunun verimliliğini arttırmada önemli görülmektedir.

Ersoy ve Bulut (1994)'a göre, bilim teknolojideki hızlı gelişmeler, bir toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarında değişiklikleri; bu çerçevede, yeni bilgi, beceri, teknik ve araçları gündeme getirmekte; mal ve hizmet üreten tüm kişileri sürekli öğrenmeye ve yetkinleşmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda, ülkelerin gereksinimi olan nicelik ve nitelikte insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin iş yerlerinde daha verimli çalışmaları, gelişen ve değişen koşullara uygun daha etkin öğretme yöntemlerini kullanmaları için, yeniden ve sürekli eğitim görmeleri; böylece mesleklerinde yetkinleşmeleri gerekmektedir.

Eryılmaz (2002)'a göre hizmet içi eğitim, çalışma hayatı boyunca devam ederek onun bir alt sürecini oluşturur. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü gelişme ve değişmelerden geri kalmamak icin sürekli olarak eğitilmek zorundadır (Eryılmaz, 2002).

Bu durumda hizmet içi eğitim hem çalışanlarının örgütlerinin amaçlarının desteklenmesinde daha etkili duruma getirmekte, hem de örgütlerin değişen Şartlara uyumunu, yani örgütsel etkililiği sağlamak amacıyla başvurdukları etkinliklerden biri olmaktadır (Canman, 1995).

Moffitt (1967; Akt. Uçar, 2005) hizmet içi eğitimi önemli kılan özellikleri aşağıdaki Şekilde zetlemektedir:

1.Katılımcıların ihtiyaçlarını karşılar.

- 2.Uzmanlaşma için yardım sağlar.
- 3.Esnektir birçok farklı grup ve durumlara uygulanabilir.
- 4.Bilgi sağlar, bilgi ve tecrübeleri paylaşır
- 5.Katılımcıları davranışlarını değiştirmeleri için motive eder.
- 6.Grubun onayını sağlayarak değişen bir programa ek destek verir.
- 7.Yeni problemlerin üstesinden gelmek için kişisel ve grup becerilerini geliştirir
- 8.Farklı statülerdeki kişilerle iş ilişkilerini artırır.
- 9.Demokratik prosedürleri kullanma için teknik ustalık geliştirir.
- 10.Eğitimin amaçlarını yeniden tanımlar ve açıklar.
- 11.Sisteme moral katar.

Görüldüğü gibi hizmet içi eğitim, yenilik ve gelişmeleri izleme olanağı sağladığı için günümüz örgütlenmelerinin vazgeçilmez etkinliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Özdemir, 2002).

Teknolojinin hızla geliştiği sosyal ve ekonomik alanlarda, yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı, kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı toplam kalite yönetimi uygulamalarına hız kazandırdığı günümüzdeniyi yetişmiş personele sahip olmak kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için artık yeterli olmamaktadır (Taymaz, 1997).

Günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler, kamu görevlerinde uzmanlaşma olgusu ve mesleklerin çeşitlenmesi yeni tekniklerin ve sistemlerin öğrenilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle gelişmelere ayak uydurabilmek için ortaya çıkan değişimin ve gelişmelerin personele ve örgüte uygulanması gereklidir. Bu da ancak sistemli bir hizmet içi eğitimle sağlanabilir. Kişisel gelişme ve yükselme isteği de hizmet içi eğitimi zorunlu kılar. İnsan kendisini sürekli geliştirme ve sonuçta yükselme eğilimi içerisinde. Dolayısıyla insanın çalışma hayatı, onun bu istek ve arzularını gerçekleştirebileceği en uygun ortamdır (Uçar, 2005).

Günümüzde her alanda meydana gelen hızlı değişimler dikkate alındığında, öğretmen yetiştirmede hizmet öncesi eğitim tek başına yeterli değildir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin eğitim sistemine adapte olmaları ve mevcut öğretmenlerin

mesleki bilgilerini güncellemeleri açısından sürekli olarak hizmet içi eğitimle desteklenmeye ihtiyaçları vardır (Saban, 2000).

Bilimsel, teknolojik, siyasal ve ekonomik alanlarda meydana gelen değişim ve gelişmeler şüphesiz eğitim kurumlarının da değişmesini ve gelişmelere ayak uydurmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Bu süreçte en büyük rol öğretmenlere düşmektedir çünkü bir okulun kalitesi o okulda öğretmenlerin sunduğu eğitimin kalitesi ile ölçülür. Dolayısıyla öğretmenler hizmet öncesinde iyi yetiştirilmeli ve hizmet içi eğitimle de sürekli kendilerini yenilemelidirler (Seferoğlu, 2005).

Eğitimde istenilen sonuçlara ulaşmak için öğretmenlere sürekli kendini yenileme imkânı verilmeli, bu amaçla hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmeli ve bu faaliyetler bilimsel olarak ele alınıp yürütülmelidir. Öğretmenlerin mesleki açıdan gelişmeleri ve profesyonel bir kimlik kazanmaları hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile sağlanabilir. Hizmet içi eğitimin; öğretmeni hizmete yatkınlaştırmak, moralini yüksek tutmak, öğretmenlerin gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmak gibi faydalar sağladığı belirtilmektedir (Erişen, 1998; Saban, 2000; Şen, 2003).

Türkiye’de kamu personelinin büyük çoğunluğunu oluşturan öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin, hizmet içi eğitim vasıtasıyla mesleki gelişmelerinin sağlanması gerekmektedir. Günümüzde hizmet içi eğitim her türlü organizasyonda yürütülen, üzerinde durulan etkinliklerin başında gelmektedir (Özdemir, 1997).

Çevikbaş (2002) ve Taymaz (1997)’a göre hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şu başlıklar altında sıralanabilir:

1. Hizmet öncesi eğitimde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu,
2. Kamu kesiminde kariyer düşüncesinin giderek yaygınlaşması ve kökleşmesi olgusu,
3. Hizmette gelişme ve değişikliklere uymak zorunluluğu,
4. Bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde(hizmete başlayınca)kazanılması,
5. Kişinin öğrenme ve kendini geliştirme isteği,
6. Öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp, sistemli hale getirme getirmek,
7. Okulda verilen eğitim bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle birçok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan

yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işte çalışması ve başarılı olması sağlanır.

8. Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için, çalışan insan eğitime gereksinme duyar.

9. Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir; insanın bu değişmelere uyumu eğitim yoluyla sağlanabilir.

10. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetiştirmeye zorlamaktadır; bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.

11. Teknolojik yeniliklerin uygulandığı işletmelerde kol işçisinin yerini bilgi işçisi almaktadır. Bilgi işçisi gelişmiş toplumların ve ekonomilerin başarılı olmalarını sağlayan önemli bir üretim faktörüdür. Bilgiyi ve kavramsal düşünceleri kullanmayı bilen personel daha etkili olabilmekte ve verimliliği artırmaktadır.

12. Çok pahalı olan makine ve cihazların 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 eğitimle giderilebilir.

### **2.1.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri**

Taymaz (1997) uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre hizmet içi eğitim türleri şu şekilde sıralamıştır:

#### **2.1.5.1. Oryantasyon eğitimi**

Yeni personelin kurumun yapısını ve işleyişini, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımları için yapılan eğitimidir (Taymaz, 1997).

Bu eğitim süreci içinde; yeni işe giren personele kurumu tanıtan bir sunum yapılır veya tanıtım kitapçığı verilip onun üstünden bilgi verilebilir ayrıca sosyal hakları anlatılır. Sunum ve bilgilendirme varsa insan kaynakları uzmanı tarafından ya da

kıdemli bir personel tarafından yapılır. İŖe yeni başlayan kişi için ilk önceliğin ortama uyum sağlaması olduğu unutulmamalıdır (Kılıçoğlu, 2007).

#### **2.1.5.2. Temel eğitim**

Yeni işe başlayan personele işi gereği ihtiyacı olan temel bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmak amacıyla yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programları hazırlık, stajyerlik, aday eğitimi olarak nitelendirilirler ve genellikle oryantasyon eğitimi ile birlikte verilirler (Taymaz, 1997).

Bu eğitim ile işe aday olarak alınan iş görenlere belirli bir süre içinde işin gerektirdiği kadro gereklerinin yerine getirilişinde beceri ve deneyim kazandırılmaya çalışılır. Ayrıca iş görenleri, mesleki çalışmalarında kullanacakları araç ve öteki olanaklardan yararlanabilecekleri duruma getirmeye ve iş görenlerin tutum ya da davranışlarını olumlu düzeye yükseltmeye yönelik çalışmalar da yapılır. Bu eğitim önceden planlanana ilkelere göre başlatılıp yürütülme ve sonunda adayların beklenen beceri düzeyine erişişmediğini değerleme ve bundan elde edilen sonuçlara göre adayların asil olarak işe alınıp alınmayacaklarına karar vermede gereklidir (zgl, 2006).

#### **2.1.5.3. Geliştirme eğitimi**

Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kurumuna bağlılığını artırmak, duyarlılık kazanmasını sağlamak üzere programlanır. Bu tür programlara yeniliklere uyarlama, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler de verilir (zpulat, 2006).

Çalışmakta olan personelin alanı ile ilgili gelişmelerden haberdar edilmesi ve bu konuda yetiştirilmesi ve kendini geliştirmesi için verilen eğitimidir. Bu tip eğitimler personelin moral ve motivasyonunu artırmak ve duyarlılık kazanmasını sağlamak için programlanır. Bu tip programlara tekamül, tazeleme, olgunlaştırma, yeniden eğitim gibi isimler verilir (Taymaz, 1997).

#### **2.1.5.4. Tamamlama eğitimi**

Görev değişikliği yapacak personelin, yeni görevi gereği sahip olması gereken yeterliklerin kazandırılması için verilen eğitimidir. Personelin kurum içi görev değişikliği, yaş durumu gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi olarak nitelendirilebilir (Taymaz, 1997).

#### **2.1.5.5. Yükseltme eğitimi**

Taymaz (1997) yükseltme eğitimini çalışmakta olan personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak amacıyla hazırlanan programlar olarak tanımlar. Gelecekteki personel ihtiyacının karşılanması amaçlandığından program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlikler temel esas alınır. Bu tip programlara şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilir.

#### **2.1.5.6. Özel alan eğitimi**

Personeli çeşitli özel alanlarda yetiştirmek için düzenlenen eğitim programlarıdır. Bilgisayar, yabancı dil, ilk yardım eğitimi gibi kurslar bu programlara örnek olarak verilebilir (Taymaz, 1997).

İş görenleri özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan eğitim programlarıdır. Örgüt içinde özel uzmanlık kazandırmak ya da yabancı dil öğretmek amacıyla hazırlanabilir. Diğer örgütler tarafından yürütülen ve iş görenlerin katılması sağlanan yurt içinde ve yurt dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümü de bu eğitim türüne girer. Bu eğitim programlarına, ilk yardım, iş güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları örnek verilebilir (Karaca, 2007; Özpulat, 2006 ; Taymaz, 1981 ; Üzgül, 2006).

#### **2.1.6. Hizmet içi Eğitimin Yararları**

Hizmet içi eğitimin hem bireysel açıdan hem de kurum açısından birçok faydası vardır.

### 2.1.6.1. Kurumsal yararlar:

Taymaz (1997)'a göre hizmet içi eğitimin faydalarını şu şekilde belirtmek mümkündür:

- Verimlilik artışı sağlanır,
- Kurum kendisini yeniler,
- Teknoloji üretilir ve uygulanır.
- Personel şikâyetleri azalır.
- Disiplin sorunları halledilir.
- Anlaşmazlıklar azalır,
- Sosyal ilişkiler gelişir,
- Kaliteli iş gücü sağlanır,
- Toplumda saygınlık kazanır.

Hizmet içi eğitimin yararları personel açısından ve işletme açısından iki yönlü düşünülebilir (Çevikbaş, 2002; İshakoğlu, 2007; Kılıçoğlu, 2007; Taymaz, 1981; Tortop ve diğerleri, 2006; Yıldırım, 2007; Yıldız, 2006).

1. Çalışanları ihtiyaçların doğru tespit edildiği ve verimli geçen HİE'lere katılmış olan işletmelerde; maliyetler azalır, ürün miktarı artar, ürün kalitesi yükselir, kusurlu üretim azalır, üretim zamanında yapılır. Hizmet içi eğitimler çalışanlarda mesleki bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesi; yenilerinin verilmesi olduğuna göre verimli geçmiş bir HİE'den sonraki zamanlarda ürünler konusunda yukarıda sayılan olumlu gelişmelerin olması gerekmektedir.

2. Yetişmiş personelin hata yapma oranı minimum seviyeye düşer ve iş verimi artar. Kendini geliştirmiş personel iş metotları geliştirilir, verimi artan personelin çıktıya etkisi pozitif olur, işletmenin kazançları artar. Kaliteli iş gücü sağlanır.

3. Kendini iş yerine ait olarak gören personel işlerin aksamaması, verimin düşmemesi, kendi gelirinin düşmemesi için güvenlik önlemlerine dikkat eder. İş güvenliği sağlanır, iş kazaları en aza iner, meslek hastalıkları konusunda önlemlerini alır.

4. İşin nasıl en verimli şekilde yapılacağını bilen personel malzeme ve enerji israf etmez, deneme yanılma yoluyla öğrenme sıfır noktasına kadar ineceği için üretim aşamasında zayıf düşer.

5. Makine ve araçlar az yıpranır, doğru kullanılan bu malzemeler için yapılacak olan bakım ve onarım giderleri azalır.
6. Kurum kendisini kolaylıkla yeniler çünkü HİE gelişmelere uyum sağlar, bilgi, beceri ve tutumlarda yenilikler sağlar.
7. Hizmet içi eğitimin en çok ihtiyaç duyulduğu alanların başında sürekli değişen ve gelişen teknoloji vardır. HİE' lerle teknoloji üretilir ve uygulanır.
8. Personel şikâyetleri azalır.
9. İşinde başarılı olduğu zaman işyerinde ya da işyerinin farklı kolları var ise oralarda yükselbileceğini bilen personel kariyer ve yükselme imkânlarını başka yerlerde aramaz; kendi işyerinde yükselmeye çalışır. Kendi işyerinde yükselme imkânı olan çalışan da işten ayrılmaz, kurum yetişmiş personelini kaybetmemiş olur.
10. İşletme amaçları için çalışan personellerin olduğu işyerlerinde kendiliğinden bir otokontrol sistemi ortaya çıkacaktır. Bu da disiplin sorunlarını ortadan kaldıracak; çalışanlar kendi kendilerine bazı durumları düzelterektedir.
11. Hizmet içi eğitimin amaçlarından biri de çalışanlar arası iletişimdir. Doğru iletişim kuran çalışanların ilişkileri gelişecek iş ortamı sosyalleşecektir. Böyle bir ortamda personel tanınacak, bireysel fark ve özelliklere dikkat edilecektir. Çalışanların her konuda aynı düşünmesi beklenemez; aynı düşünmek HİE'in temel mantığına da terstir, orta çıkacak anlaşmazlıklar giderilir, çatışma yönetimi en verimli şekilde işletilir.
12. Yönetim fonksiyonlarından biri de kadrolamadır. Kadrolama tüm pozisyonlar için gerekli sayı ve niteliği dolduracak insan gücünü temin etmektir. İşyerine dışarıdan insan gücü alındığı zaman da yapılacak HİE faaliyetleri olmakla birlikte bazı pozisyonlar için yetişmiş personeli kullanmak yani kurumpersoneliyle kadrolama yapmak çok daha verimlidir.
13. İşletmelerin kuruluş sebebi kâr elde etmektir. Tüm işletmeler kâr elde ederek varlıklarını devam ettirmek isterler. Günümüzün çok azgın rekabet ortamında ayakta kalabilmenin yolları hayli zordur. Mesleki bilgi, beceri ve tutumları sürekli yenilenen ve gelişen personel, üretim faktörlerinden insan gücü, işletmeye önemli bir rekabet gücü katar.
14. Yetişmiş personelin hata yapma oranının düşeceği yukarıda söylenmiştir. Yetişmiş personel deneme yanılma yolunu kullanmaz, birim zamanda elde edilmesi gereken çıktı için belirlenen sayıya ulaşılır. Yönetim kontrol ve denetim için çok fazla maliyet ayırmak zorunda kalmaz.



15. İşlerin doğru yapıldığı, verimli çalışanların olduğu, sosyal ilişkilerin geliştiği iş yerleri toplumun saygınlığını kazanılır, kurumsal kimlik ve atmosfer olumlu olarak etrafta takdir toplar.

#### **2.1.6.2. Bireysel yararlar**

Hizmet içi eğitimle sağlanan bireysel yararlar ise şöyle sıralanabilir:

1. Yaptığı işi severek yapan, emeğinin karşılığını alan, kendini geliştiren ve kariyerimkânları sunulan çalışanın güven duygusu gelişir. İşinden memnuniyeti artar, yüksek moralle çalışırlar. Huzurludur, işi ve kendisi ile ilgili kaygıları en az seviyededir.
2. Kendini geliştirmiş olan personel daha iyi kazanç elde edebileceği işlerde çalışabilir.
3. Kurumsal yararlar da bahsedildiği gibi HİE personeli ve iş ortamını sosyalleştirir. Etkili iletişim imkânı sağlar böylece kişinin ortama uyumu kolaylaşır, mutluluk duyar.
4. Hizmet içi eğitimin en önemli yanı kişinin mesleki bilgi, beceri ve tutumunu geliştirmek olduğuna göre personel yenilikleri takip eder, ufkunu genişletir, kendini geliştirir, işine yatkınlığı artar, yeterlik kazanır.
5. İş yerinde yükselme imkânı olan ve kadrolamanın doğru yapıldığı işyerlerinde çalışan unvan elde eder, kariyer imkânları bulur.
6. İş kazalarından korunur, sağlığını korur.
7. Sınama yanılma süresi azalır. Programlı bir eğitim, deneme yanılma yöntemine göre sonuçlarını daha hızlı gösterir.
8. İşyerinde yükselme imkânı olan bir kişi aynı işte uzun süreler çalışabilir.
9. Kendini sürekli geliştirmesinin sağladığı artı ile işini kaybetme korkusu yaşamaz bu da işinde devamlılık sağlar.
10. Çalışanın yaptığı hatalar ne kadar düşerse, başarı o kadar artar. Başarı, iş yerinde yükselmeyi de beraberinde getirir. Kendini yenilenen kişi de başarılıdır.
11. Ne yaptığını ve kendinden ne istendiğini bilen kişi sürekli bir yakınma içinde değildir. Ne yapabileceği ya da ne istenildiği belli olduğu için problem üretmez. Rolünü rahatlıkla oynar.
12. İşlerine uyum sağlar. Yeni göreve başlayanların işe uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırır.

13. Kişinin işlerini zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmaları onların işlerinden zevk ve doğum sağlamalarını sağlar. Güdülenir, motivasyonu artar.

14. İşyerinin gerekliliklerini taşıyan personel işinde saygınlık kazanır, değeri artar.

15. Kendini geliştiren personel kültürünü artırır, yeniliklere açıktır. Kolaylıkla anlaşma sağlar, insan ilişkileri gelişir, kolay iletişim kurar, çekingenlik azalır. (Çevikbaş, 2002; İshakoğlu, 2007; Kılıçoğlu, 2007; Taymaz, 1981; Tortop ve diğerleri, 2006; Yıldırım, 2007; Yıldız, 2006)

### **2.1.7. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları**

Bir kurumda karşılaşılan tüm problemlerin hizmet içi eğitimle çözülebileceğini düşünmek bir bakıma gerçekte bağdaşamaz. Hizmet içi eğitimin hayal ürünü olmasını önlemek ve gerçekleştirilebilir olmasını sağlamak için, bazı sınırlılıklarını göz önünde bulundurmak gerekmektedir (Çevikbaş, 2002).

Hizmet içi eğitim amacının ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir olmasını sağlamak ve hayal ürünü olmasını önlemek için şu sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997):

- Eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlanamaz,
- Bireyin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınamaz,
- Hizmet içi eğitim programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz,
- Birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz,
- Gerekli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz,
- Hizmet içi eğitim, kurumda yalnız bir alan ve kademedeki yapılmış ise beklenen yarar sağlanamaz,
- Hizmet içi eğitimde görevin gerektirdiği nitelikte öğretici elemanlar görevlendirilmemiş ise başarılı öğretim yapılamaz,
- Bir kurumdaki organizasyon bozukluğundan doğan sorunlar hizmet içi eğitimle çözülemez,

- Hizmet içi eğitim programları değerlendirilmemiş ise yararlılık derecesinden bahsedilemez (Çevikbaş, 2002; Kılıçoğlu, 2007; Yıldırım, 2007).

### **2.1.8. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri**

Bu bölümde hizmet içi eğitim türleri anlatılmıştır.

#### **2.1.8.1. Anlatım**

Bir konuşmacı tarafından bir gruba yapılan konuşmadır. Görsel araçlar da yardımcı araç olarak kullanılır. Dinleyicinin soru sormadığı durumlarda tek yönlü bir iletişim vardır. Anlatım, basit, kolay ve klasik bir yöntemdir. Dinleyici sayısının 25- 30'u geçtiği durumlarda kullanılması daha uygundur. Konuşmacı hitabet sanatının gereklerini yerine getirmeye çalışmalıdır. Bu yöntemin başarısı geniş ölçüde anlatanın ifade etme ve konuyu ilginç hale getirme yeteneğine bağlıdır. Orta ve yüksek kademedeki yöneticilere hitap halinde, anlatılacak konuların çok iyi seçilmiş olması önemlidir (Ulus, 2009).

#### **2.1.8.2. Gösterim**

Genellikle mekanik işlerin öğretiminde ve iş başında uygulanan bir yöntemdir. Yapılan işi bizzat göstermek, iş sürecini gösteren şema ve resimler kullanmak yoluyla gerçekleştirilir. Gösteriler özellikle psiko-motor davranışları, kişiler arası ilişkiler, görüşme ve iletişim konusunda verilen eğitimlerde etkilidir. Gösterilenlerin başarısı, sözel ve görsel araçların desteğiyle artacaktır. Bu araçların birlikte kullanılması, etkili bir öğrenmeyi de beraberinde getirecektir. Gösterici için özel yerler hazırlanabilir. Eğitim için gerekli araç gereçler buraya önceden getirilmiş olmalıdır. Getirilen araçlar gösteriden önce kontrol edilmelidir. Eğitim araçları yerleştirilirken herkesin görebileceği bir konumda yer almasına dikkat edilmelidir. Gösteriye başlamadan önce gösterinin amacı açıklanmalı, mümkünse katılımcıların görüşleri alınmalıdır. Gösterim yolu ile hizmet içi eğitim, katılanları özendirir ve teorik görüşlerini uygulamaya yardımcı olur (Ulus, 2009).

Drama, bir olayın veya durumun yazılı metne bağılı kalmaksızın doğal bir şekilde uygulanmasıdır. Drama ile öğrencinin kendini ifade edebilmesi, üretken olması, aktif olması, araştırma isteğinin vekendi problemlerini çözebilme becerisinin geliştirilmesi amaçlanır. YDTÖ’nde de drama ile öğrenci dili, yaparak ve yaşayarak öğrenir (Kara, 2009).

### **2.1.8.3. Skeç ve rol oynama**

Eğitim ve geliştirme programlarına katılanlara, gerçek hayattan örnekler verilerek ve onlara sorunları bizzat canlandırılarak uygulamalı bir şekilde öğretme imkânı sağlayan eğitimidir. Bu yöntem eğitim ve geliştirme yöntemlerine psikolojik yaklaşım adı altında toplanan yöntemlerden birisidir. İnsan ilişkileri kurma yeteneğinin geliştirilmesini sağlar ve bireyin bu konuda anlayışını da geliştirir. Dinleyiciler de bazen rol oynama uygulamasında yer alırlar. Örneğin onlardan eğitime katılan bir yöneticinin karakterinin incelenmesi istenebilir. Bazı durumlarda dinleyiciler, sahneden rol oynayana doğrudan müdahale eder; buna rollerin bozulması denir. Rol oynama bittikten sonra, bir eğitim liderinin gözetiminde, oyunun bir analizi ve değerlendirmesi yapılır ve oyunculara kendi aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesi için tavsiyelerde bulunulur (Ulus, 2009).

### **2.1.8.4. Örnek olay**

Yönetimle ilgili olarak gerçek yaşamdan alınmış ya da kurgusal olarak tasarlanmış olaylardır. Çoğunlukla “X’ in yerinde olsaydınız ne yapardınız” sorusu kullanılır. Bu yöntemi sistemli bir şekilde kullanmak, sorumluluk alacaklar ve meslek edinecekler için doğrudan bir hazırlıktır. Örneğin olaylarda öğretici yalnızca yönetici rolde olabilir. Tartışmaları yönetir. Sözü sadece örnek olayı anlatacak raportöre, sonra diğerlerine verir. Örnek olay inceleme yönteminde konuyla ilgili olay; neden, nasıl ve sonuç sistemine göre incelenir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2001).

### **2.1.8.5. Duyarlılık eğitimi**

Duyarlılık eğitimi kişi ve ortam arasındaki uyumun sağlanmasına ve kişinin örgütsel ortamdaki değişikliklere uyabilmesi bakımından duyarlı ve çabuk hareket etmesine

yardımcı olan eğitim yöntemidir. Eğitime katılan yönetici kendi geliştirmiş olduğu davranışlarını çözüme olanağı kazanır. Katılımcılar açısından da birbirlerine nasıl etkileyebileceklerini kavrarlar ve bu şekilde karşılıklı etkileşim gelişir.

Bu eğitimin temelini etkileşim grubu, insan ilişkileri ve grup dinamiği eğitimi gibi adlar taşıyan çeşitli uygulamaları içeren ve kısaca T grubu olarak tanımlanan çalışmalar oluşturmakta ve katılanların sayısı 15-20 kişi arasında değişmektedir. Gruba katılanların amacı bir şeyler öğrenmek değil, grup içinde davranış ve etkileşimleri öğrenmektir. Yani T grubu ile grup içinde meydana gelen görüşme, tartışma ve fikir alışverişi sayesinde kişi hem kendi davranış ve tutumlarına karşı hem de başkalarının davranışlarına karşı duyarlılık kazanacaktır. Grupta öğreticinin rolü sadece değer yargılarının ve varsayımlarının tartışıldığı bir ortam hazırlamak olup, eğitilenleri kendi iç dinamiklerini daha rahat ortaya koyabilecekleri bir ortam hazırlamaktır (Delil, 2005).

#### **2.1.8.6. Sempozyum ve panel**

Sempozyum veya panel planlı bir tartışma yöntemidir. Konuşmacılar belli konularda birer tebliğ hazırlarlar. Dinleyici kitlesi kalabalıktır. Dinleyiciler sorularla sempozyum veya panele katılırlar. Zıt fikirler ortak çözüm yolları doğurabilir (Can ve diğerleri, 2001).

#### **2.1.8.7. Beyin fırtınası**

Beyin fırtınası veya fikir fırtınası, yaratıcı düşüncüyü destekleyen, takım çalışanlarını motive ederek kısa sürede çok fazla fikrin üretilmesine ve süreçlerin neden başarısız olduğuna dair çıkarımlar yapılabilmesine olanak sağlayan bir sürekli kalite geliştirme aracıdır (Öztürk, 2009).

Özel bir tartışma yöntemidir. Grupta ortaya atılan çeşitli sorunlar hakkında grup üyeleri o andaki düşüncelerin söylerler. Böylece yeni kavram ve çözümler gündeme gelir. Birçok düşünceden genelleştirilen yargılar ortaya çıkar. Bu yöntem, yaratıcı fikirlerin geliştirilmesinde yardımcı olur ve başkalarını dinleme becerisini artırır. Bireylerin eleştirilme endişesi olmadan fikirlerini rahatlıkla ifade ettikleri grup tartışma tekniğidir. Beyin fırtınası, değişik fikirlerin ortaya konulmasını destekler,

böylece kısa sürede çok sayıda farklı fikirler üretilir. Bu tekniğin uygulanmasında fikirlerin niteliğindedir (Ulus, 2009).

#### **2.1.8.8. Tartışma grupları**

Yönetici eğitiminde tartışma grupları oluşturulması, grup üyelerine bir gruba katılma ve bir grubun bireyi olarak hareket etme alışkanlığını kazandırdığı gibi tartışılan konu üzerinde değişik bilgi ve tecrübelerin raporlar halinde ortaya konulmasına da olanak verir (Ulus, 2009).

#### **2.1.8.9. Simülasyon**

Her şeyi ile gerçeğe en yakın olan eğitimidir. Burada gerçekten kasıt “gerçek” olarak yapılması değil; teknoloji, bilgisayar, iletişim araçları vb. kullanarak eğitimin yapılmasıdır. Bazı sektörlere personel için kullanılan araç-gereçlerin veya bilgisayar programlarını önemi büyüktür. Bunlarda yapılacak değişiklikler uygulama ile öğrenilmesi daha etkin öğrenme sağlayacağından simülasyon eğitimi ile bu etkinlik sağlanabilmektedir (Ulus, 2009).

#### **2.1.8.10. Görev değiştirme (Rotasyon)**

Eğitimi alacak personelin yetişmesi amacıyla belirli sürelerle çeşitli işlerde çalışması sağlanır. Eğitimin amacı, ileriye yönelik olarak önemli üst görevleri yakından tanınmasını sağlamak, teknik ve yönetsel yetenekleri geliştirmektir. Rotasyon eğitimi kapsamında personeller arası değişiklik yapılması ile iş hayatındaki monotonluğun da azalması sağlanır. Yapılan bu rotasyonlar sayesinde personelin kurumunda yapılan diğer işlere de hâkim olarak kurumun faaliyetlerini tanınması sağlanır. Rotasyonda dikkat edilecek hususlar şunlardır: Programlar ihtiyaca yönelik hazırlanmalıdır. Beklentileri tatmin etmelidir. Eğitilenin kapasitesine uygun değişiklikler olmalıdır. Kapasite altındaki değişiklikler personele zor gelmektedir. Program süresi bireyin öğrenme zamanı ile orantılı olmalıdır (Kılıçoğlu, 2007).

### **2.1.8.11. Gözlem ve geziler (Rotasyon)**

Öğretilmek istenen konunun uygulandığı merkezlere araştırma gezileri düzenlenir. Gezi programı önceden hazırlanmalı ve gezi, tecrübeli bir kılavuz eşliğinde gerekli açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmelidir. Geziye katılan kişilerden gezi yerindeki gözlemlerini içeren bir rapor istenmelidir. Bu katılımcıların daha dikkatli gözlem yapmasını sağlayacaktır. Katılımcılardan rapor istemek bir sonraki eğitim faaliyetlerindeki eksiklikleri gidermek adına da bir kaynak olacaktır (Ulus, 2009).

### **2.1.9. Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme**

Genel anlamda değerlendirme, bir ölçme sonucunu bir ölçütle karşılaştırarak bir değer yargısına varmaktır (Tekin, 1993).

Eğitim aşamasının son basamağı değerlendirmedir. Değerlendirme safhasında amaçlananlara ulaşılma derecesi belirlenir, eksiklik, aksaklık ve hatalar ortaya çıkarılır. Elde edilen verilere göre tedbirler alınır (Ulus, 2009).

Eğitim değerlendirmesi, temel olarak önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına ne dereceye kadar ulaşılabilceğini ortaya koyan düzenli ve sürekli bir süreçtir.

Değerlendirme, sadece eğitim sırasında veya eğitim sonunda yapılması gereken bir işlem olmayıp her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir tekniktir (İshakoğlu, 2007; Çevikbaş, 2002).

Hizmet içi eğitimde ise, amaçlara ulaşma derecesi, eğitilen insanların öğrenim yaşantıları yolu ile davranışlarındaki değişimin yönünde ve miktarında ilerlemede bulunabilmektir (Ertürk, 1972).

Hizmet içi eğitim sürecinde, program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığını belirlemek; öğretimi, programa katılanların hazır bulunuşluk düzeyine göre ayarlayabilmek öğretim sırasında öğrenenlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerini belirlemek, bu eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesine yönelik tedbirler almak için değerlendirmeye gerek duyulmaktadır (Yalın, 2001).

Değerlendirme yapmak için ilk defa eğitilecek kimselerin bilgi beceri ve davranışlarında meydana getirilmesi istenilen değişimler veya kazandırılması beklenen bilgi, beceri ve davranışlar saptanır ve ölçülmesinde kullanılacak kıstaslar veya kriterler olarak kabul edilecek ölçütler belirlenir (Ertürk, 1972).

Kalkandelen (1979) hizmet içi eğitim programlarını değerlendirme ile ilgili aşağıda belirtilen ilkelere uyulması gerektiğini belirtmiştir.

- a. Eğitim öncesi standartlar bulunmadan eğitim sonrasındaki durumun sayısal ifadesi imkân dışı kalır. Bu nedenle eğitsel etkinliklerin başlaması sırasında eğitileceklerin bilgi, beceri ve davranışlarına ilişkin standart performanslar belirlenmelidir.
- b. Hizmet içi eğitim yolu ulaşılmaması öngörülen hedef düzeyleri saptanmalıdır.
- c. Eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinde çeşitli yöntemlerden yararlanılmalıdır.
- d. Eğitimin sağlayacağı amaçlanmamış sonuçlar da saptanmalıdır. Yani eğitimin program için belirlenen amaçları dışındaki yararları da belirlenmelidir. Çünkü eğitim amaçlanan belirli sonuçlar dışında bir çok yarar sağlamaktadır.

#### **2.1.10. Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar**

Günümüzde kurumların büyük bir kısmı kendi ihtiyaç ve imkânlarına göre değişik türlerde hizmet içi eğitim programları hazırlamaktadırlar. Kurumlarda hizmet içi eğitim kararlarının alınmasında ve uygulamasında birçok engelle karşılaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin örgütsel, yönetsel ve finansman yönlerinden önemli engellerle karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu engellerin kurumun yönetim biçiminden, eğitim yöneticilerinden ve uygulamalarından, eğitimi katılanların niteliklerinden ve kurumun çevresinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde çeşitli konulardan kaynaklanan sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bunlar genel olarak şu şekilde sıralanır (Uçar, 2005; Gökbulut, 2006).

1. Hizmet içi eğitimin etkinliğinin çok kısa sürede beklenmesi.
2. Üst kademe yönetimin hizmet içi eğitime ilgisiz kalması.
3. Hizmet içi eğitimden beklentilerin gerçeklerle örtüşmemesi.
4. Hizmet içi eğitimin bir örgün eğitim olmadığına anlaşılmaması.
5. Personelin hizmet içi eğitimin yararına inanmaması ve ilgi duymaması.
6. Hizmet içi eğitim faaliyetinin bir dinlenme, bir tatil olarak görülmesi.



7. Hizmet içi eğitim programını veren, yapan kişinin bu iş için yetersiz olduğunun düşünülmesi.
8. Ülke çapında hizmet içi eğitim ile ilgili değişiklikleri takip edecek bir kuruluş olmaması.
9. Hizmet içi eğitim faaliyetinin değerlendirilmemesi, eksikliklerinin giderilmemesi.
10. Personel yetersizliği yüzünden hizmet içi eğitim faaliyetine personel ayrılmaması.
11. Hizmet içi eğitim gören personelin eğitimi gördüğü alanda çalışmaması.
12. Hizmet içi eğitim ile ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerin yetersizliği.
13. Hizmet içi eğitim birimlerinin oturmuş bir eğitim politikasının olmaması.
14. Hizmet içi eğitim yapılan bina ve teçhizatın bu iş için yetersiz olması.
15. Yatılı yapılacak programlar için yatakhane ve yemekhaneli yer sıkıntısı.
16. Hizmet içi eğitim faaliyetin yapıldığı yerin aslında başka (dinlenme tesisi, sosyal tesis, vb) amaçlar için yapılmış olması.
17. Yararlanılacak araç gerecin yeterli olmaması.
18. Kurumda hizmet içi eğitim için ayrılan yıllık bütçenin yetersiz olması
19. Bürokratik işlemlerin çok olması.
20. Hizmet içi eğitim faaliyetiyle kendini geliştiren personel kaybedilmesi.
21. Yapılacak olan hizmet içi eğitim faaliyetine sadece eleman göndermek için personel gönderilmesi.
22. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında bilimsel yöntemlerin kullanılmaması.
23. Hizmet içi eğitim konusunda yeterince araştırma yapılmamış olması.
24. Hizmet içi eğitim faaliyeti yapan kuruluşun gerekli yerlerden yardım almaması, koordinasyon sağlamaması.
25. Eğitime katılmış bir personelin hizmet içi eğitim sayesinde aldığı bilgileri kanıtlayamaması, gösterememesi.
26. Faaliyete katılacak olan personele yetersiz gözüyle bakılması.

27. Ödenek yetersizliği ve bütçeden eğitime ayrılan ödeneğin zamanında serbest bırakılmaması.

28. Hizmet içi eğitim programlarının sürekliliğinin olmayışı.

29. Hizmet içi eğitim için gerçek manada yetişmiş personelin yeterli olmayışı.

30. Başarılı katılımcıların ödüllendirilmemesi.

31. Katılımcıların belgelerini atama ve başvurularda kullanamamaları.

Türkiye’de uygulanan hizmet içi eğitim programları çeşitli açılardan başarısız olabilmektedir. Bunun altında yatan etmenler genel olarak; ekonomik sorunlar, nicelik sorunu, katılımcılardan kaynaklanan sorunlar (öğretmenler), yöneticilerden kaynaklanan sorunlar, uygulayıcılardan kaynaklanan sorunlar ve program geliştirme sürecinde ortaya çıkan sorunlardan meydana gelebilmektedir.

#### **2.1.10.1. Ekonomik sorunlar**

Türkiye’de yaşanan eğitim sorunun temelinde ekonomik sorunlar baş göstermektedir. Avrupa Birliği başta olmak üzere; ABD, Kanada, Japonya gibi ülkelerin eğitime ayırdığı bütçe, Türkiye’nin oldukça üzerindedir (Karaca, 2010).

Dünya geneli eğitim harcamalarında ise hizmet içi eğitime ayrılan pay kişi başına yaklaşık 600\$ civarındadır. Hizmet içi eğitime yatırım olarak bakılmakta, geri dönüş süresi hesaplanmakta ve yapılan fayda maliyet analizleri ile eğitime yapılan harcamaların arttırılması gerektiği vurgulanmaktadır. Türkiye’de ise hizmet içi eğitime yeterince önem verilmemekte ve eğitime yönelik olarak ayrılan harcamaların miktarı da oldukça düşük kalmaktadır (Arifoğlu ve diğerleri, 2002).

OECD istatistiklerine göre Yeni Zelanda bütçesinin yüzde 21,6’sını eğitime ayırırken, ikinci sırada yer alan Meksika yüzde 20,5’ini, üçüncü sıradaki Brezilya ise ülke bütçesinin yüzde 19,2’sini eğitime ayırmıştır. Eğitime ayrılan pay noktasında Türkiye ilk 10’a giremezken, ilk üçün arkasından gelen ülke sıralaması şu şekilde: Güney Kore (yüzde 16,5), İsviçre (yüzde 15,7), ABD (yüzde 13,6), Birleşik Krallık (yüzde 12,2), Almanya (yüzde 11), Rusya (yüzde 10,9), Fransa (yüzde 10,2), Japonya (yüzde 9,2) ve İtalya (yüzde 8,2).

2015 bütçesinde Milli Eğitim Bakanlığı’na ayrılan pay önceki yıla göre yaklaşık yüzde 11 oranında arttırılmıştır. Geçen yıl, YÖK ve üniversite bütçeleriyle birlikte toplamda yaklaşık 72 milyar TL olan eğitim bütçesi, bu yıl 80 milyar TL. Eğitim

bütçesinin Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya (GSYH) oranında da Türkiye OECD ülkelerinin gerisindedir. Türkiye'de eğitim bütçesinin GSYH içindeki payı 4.23'ken OECD ülkelerinde bu oran yüzde 6 civarındadır (Aljazeera Online, 2015).

#### **2.1.10.2. Nicelik sorunları**

Türkiye'nin oldukça genç bir nüfusa sahip olması ve bununla birlikte Türkiye nüfusunun sürekli bir artış sergilemesi, buna bağlı olarak ilköğretim düzeyinde okula giden çocuk sayısının da artması nedeniyle, daha çok öğretmenin istihdam edilmesi gündeme gelmiştir. Öğretmen sayısındaki artış, hizmet içi eğitim uygulamalarının da artışı beraberinde getirmektedir (Karaca, 2010).

2005-2006 öğretim yılı itibarı ile toplam öğrenci sayısına göre dünyanın en büyük 20 milli eğitim sistemi içerisinde ilk sıradaki ülke 242.745.504 öğrencisi ile Hindistan, ardından 239.809.003 öğrencisi ile Çin ikinci sırada ve 72.980.731 öğrencisi ile ABD üçüncü sırada gelmektedir. Bu sıralamada Türkiye 21.721.871 öğrencisi ile 14. Sırada yer almaktadır. Bununla birlikte yine aynı öğretim yılı içerisinde Türkiye'de 720.401 öğretmen görev almıştır (Gürüz, 2008).

2013 tarihi itibarıyla okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve lisedeki yaklaşık 16 milyon öğrenci bugün karne heyecanı yaşadı. Bu rakam dünyada mevcut 227 ülke içinde 163 ülkenin nüfusundan fazladır. Yani 163 ülkenin nüfusundan fazladır. Öğretmen sayısı ise 831148'dir (Son Devir, 2015).

1993/2 sayılı genelge ile yerel hizmet içi eğitimi planlama ve uygulama yetkilerinin İl Milli Eğitim Müdürlükleri'ne devredilmesiyle, ülke genelinde gerek gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, gerekse katılımcıların sayısında birkaç kat artış olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görevli tüm personelin hizmet içi eğitiminden sorumlu olan Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın mevcut örgütsel yapılanmasıyla, hizmet içi eğitime katılan personel sayısı birlikte değerlendirildiğinde, bir personelin meslek yaşantısı boyunca en fazla bir hizmet içi eğitim faaliyetine katılma şansının olduğunu belirtmektedir (Bağcı ve Şimşek, 2000).

### 2.1.10.3. Katılımcılardan kaynaklanan sorunlar

Öğretmenlik mesleğinde hizmet içi eğitim ve öğretmenin gelişimi, eğitim reformu çağında artan önemli bir merkez olarak kabul edilir (Department for Education and Employment, 2001). Bu gelişmeler her alanda olduğu gibi, eğitim alanında da son derece etkili olmuştur. Eğitimin nitelik sorununu büyük ölçüde çözecek olan da öğretmenler olarak görülmektedir. Harris ve Young (2000)'e göre öğretmenlerin mesleki gelişimi, okul gelişimi ve değişimine, eğitim reformlarının başarısına anahtar olarak görünmektedir. Bu anlamda öğretmenin gelişimi konusunda hem kurumlara hem de öğretmene büyük sorumluluklar düşmektedir.

Yetiştikleri programın adı ve süresi ne olursa olsun okulda aldıkları bilgiyle, 25 yıllık meslek hayatlarını tamamlamak alışkanlığı (veya zorunluluğunda) olan öğretmenlerin, öğrencilerine bilgilerin kutsal bir metin olmadığını, sürekli gelişip değiştiğini, yere ve zamana göre anlam kazanan geçici bir birikim olduğunu öğretmeleri kolay değildir. Eğitim öğretime ilişkin yirmi yıl öncesinde depoladığı bilgilerle mesleğini devam ettiren öğretmen, öğrencilerine 21. Yüzyılda bilgi depolamanın önemini kalmadığını, bilgiyi kullanma ve yeni bilgi üretme kapasitesi olmayanların başarılı olamayacağını anlatmakta güçlük çekecektir (Özden, 2008).

Öğretmen, gelişen bilim ve teknolojiye rağmen, eğitim ve öğretimde artan bir ölçüde önem kazanmaktadır. Öyle ki, her geçen gün nitelikli öğretmene duyulan ihtiyaç daha da artmaktadır. Buna karşın ise öğretmen niteliklerinde giderek bir düşme gözlenmektedir. Oysa geleceğin tüm meslekleri ve işleri, bugüne göre daha yüksek nitelikli bir insan gücünün istihdamını zorunlu kılacağından bu nitelikli insan gücünü sağlayacak ve hizmete sunacak öğretmenlerin niteliği sorunu, zorunlu olarak eğitimin gündemine girmektedir (Yılman, 2006).

Günümüz gelişmiş toplumlarında birey araştıran, yansıtıcı düşünen, sorgulayan, eleştiren ve problem çözen bir varlıktır. Bu nitelikleri kazandırmak öncelikli olarak ilköğretimde çalışan öğretmenlere düşmektedir. Bu belirtilen nitelikleri öğrencilerine kazandıracak öğretmenlerin de aynı niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu da gerek hizmet öncesi gerekse hizmet içi eğitim süreçleriyle, yani yaşam boyu öğrenme ile mümkün gözükmektedir. Günümüz öğretmenin, öğrencinin ilerisinde olması, yol gösterebilmesi, danışmanlık ve kolaylaştırıcılık rolünü oynayabilmesi

için öncelikle kendisini eğitme ve geliştirebilme sorumluluğunun yüklenmesi gereklidir (Fındıkçı, 1998).

Öğretmenlerin büyük bir kısmı sistem içinde olumsuz duyguları, özellikleri çok yoğun olarak yaşadıklarından ve bu nedenle de mevcut otoriteleri aşamamalarından dolayı sisteme yeni bir olgu, yeni bir yetişkin-öğretmen modeli kazandıramayıp, ders verme makinesi rolünü sürdürmektedirler. Mesleğine çok idealist düşüncelerle başlayan öğretmenlerin de zamanla sistemin bir parçası olduğu görüldüğü halde, yine de geleneksel öğretim yöntemlerini aşmanın mutlaka bir yolunun bulunabileceği düşünülmektedir (Kale, 2003).

Öğretmenlerin derste bir makine rolünü üstlenmesi, her derste aynı yöntem, teknik ve stratejileri kullanması, öğretmenlik meslek bilgisinin zayıf olması, etkili sınıf yönetim modellerini bilmemesi ve kullanmaması, teknolojik materyalleri kullanamaması, olumlu iletişim becerilerinin zayıf olması vb gibi nedenlerle öğretmenler hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadırlar. Hizmete idealist düşüncelerle yeni başlayan öğretmenler ne yazık ki gün geçtikçe kolay ve kısa olanı seçme girişiminde bulunmaktadır. Personelin tamamında meydana gelecek değişim, tüm kurumu ve kurum çalışanlarını olumlu yönde etkileyeceğinden, personel içerisinde çalışan her birey mutlaka hizmet içi eğitime tabi tutulmalıdır (Karaca, 2010).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına karşı ilgi ve tutumu da, katılım ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sürecinde öğrendiklerini sınıfta uygulaması üzerinde oldukça etkilidir. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım ve ilgi oranının düşük düzeyde olmasının, sadece kuruluşlardan kaynaklanmadığı, kamu görevlilerinin de hizmet içi eğitime ilgisiz kalmalarının da büyük oranda etkili olduğu, yani hizmet içi eğitime karşı ilgisizliğinin hem kamu kuruluşları hem de kamu görevlilerinin tutumundan müştereken kaynaklandığı görülmektedir (Çevikbaş, 2002).

Öğretmenler eğitimin her aşamasında önemli görev ve sorumluluklara sahip kişilerdir. Bir ülkede yürütülen eğitim-öğretimin kalitesine etki eden etmenlerin başında öğretmen, öğrenci, okul ve öğretim programı gelmektedir. Bu dört etmen içinde öğretmenin çok daha önemli bir yeri vardır. Çünkü öğretmenler; okul, öğrenci ve öğretim programını aynı anda etkilemektedir. Öğretmenlerde görülen bir aksama,

sistemin diğerkisimlerinin da etkili çalışmasını engellemektedir. Geçmişte başka ülkelerde başarılı olmuş modern görülen programların Türkiye’de başarıya ulaşamadığı bilinmektedir. Bu programların yeterince etkili olmamasının bir nedeni de bu programların gerektirdiği şekilde öğretim yapamayan öğretmenlerdir (Ayas, Çepni ve Akdeniz, 1993; Kanlı ve Yağbasan, 2000).

Erden (2007)’e göre, öğretmen eğitim sisteminin en önemli öğelerinden biridir. Öğretmen olmadan bir okulun çalışması mümkün değildir. Eğitim teknolojileri geliştikçe, akla gelen ilk soru “bu araçlar öğretmenin yerini tutar mı” olmuştur. Ancak görülmüştür ki, teknoloji ne kadar ilerlerse ilerlesin, öğretmenin yerini hiçbir araç tutamamaktadır. Hatta günümüzde teknolojinin gelişmesiyle birlikte öğretmenlerin, öğretimin düzenlenmesinde bu araçlardan yararlanabilmek için daha çok çaba harcamaları gerekmektedir.

Hizmet içi eğitim programlarının başarıya ulaşamamasında öğretmenlerden kaynaklanan en önemli nedenlerden diğerbirisi de, hizmet içi eğitim programlarıyla kazandırılacak her bir yeniliğin, öğretmenlere yeni bir yük getirme endişesidir. Bu endişeyle bir takım eski değerleri yüceltmeye çalışan uygulayıcılar, birçok yönden yeniliğe karşı direnmektedirler (Karaca, 2010).

Eğitim sistemlerinde yapı ve amaç boyutunda değişiklikler yapmak, diğeroğütlere göre oldukça zordur. Yapıda ya da amaçlarda gerçekleştirilecek değişmelere ilk tepki, genellikle öğretmenlerden gelmektedir. Bunun nedenlerinden biri de öncelikli olarak her yeni değişimin; yeni bilgi, beceri ve iş yüküne neden olmasıdır. Tüm örgütlerde olduğu gibi, öğretmenler de bu ek yükü taşımaya karşı isteksizdirler (Gökçe, 2007).

Hizmet içi eğitim programlarının öğretmen açısından değerlendirildiğinde karşımıza çıkan diğerbir sorun da, öğretmenlerin kendi bir takım amaç, bilgi, beceri ve değerlerini öğrencilere kazandırmak istemesidir (Karaca, 2010).

Öğretmenler okulda kendi değerlerini üretmeye, korumaya ve ideallerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle eğitim sisteminde yapılması düşünülen değişmelere öğretmenler, doğrudan ya da sendikalar gibi sivil toplum örgütlerini harekete geçirerek karşı koyarlar (Gökçe, 2007).

Öğretmenler bir yeniliğin gerektirdiği becerileri kazanmadıkça hiçbir yenilik okullara yerleşemez. Okullardaki araç-gereçlerin hiç kullanılmadan eskimesinin bir

nedeni de öğretmenlerin onları nasıl kullanılacağını bilmiyor olması ve onları kullanma alışkanlıklarının bulunmamasıdır (Karaca, 2010).

Stein ve Wang (1988)'in yaptığı araştırmaya göre, okulun etkilice değişiminde öğretmenlerin merkezi bir rol oynadığını, bundan dolayı öğretmenlerin yetiştirme yoluyla desteklenmesine gereksinim olduğunu ortaya koymaktadır (Akt. Açıkgöz, 2007). Öğretmenlerin olumlu yönde bu değişiminde büyük oranda, nitelikli hizmet içi eğitim programlarına katılımları da önemli gözükmektedir. Öğretmenin sadece hizmet içi eğitim kursuna katılımı yeterli değildir. Bir hizmet içi eğitim programının etkinliğinin ve başarısının, öğretmenin program esnasında edindiği bilgi ve becerileri, görev yaptığı okulunda uygulamasına ve devam ettirmesine bağlı olduğu unutulmamalıdır (Kanlı ve Yağbasan, 2001).

Özen (1999) tarafından yapılan bir araştırmada, Anadolu liseleri fen ve matematik öğretmenlerinin genel İngilizce düzeylerini geliştirmek için katıldıkları hizmet içi eğitim programında, edindiği mesleki becerileri okullarına döndüklerinde uygulamadıkları tespit edilmiştir.

Joyce (1976)'ya göre, öğretmenlerin değişimi için problemin doğasını; “Öğretmenin yaşamı, olgular ve olaylar monoton bir şekilde sürdüğünde, bu durum öğretmenlerin zihinsel sağlığına tehdit oluşturur. Böyle bir ortamda değişmek, öğretmenleri tehlikeli bir hastalığa davet etmektir. Öğretmenin yaşam koşullarını gerçek bir şekilde değiştirmedikçe, acil olarak yapılacak hiçbir aşırı yüklemenin öğretmene yararı olmayacak, hatta zararı olacaktır.” şeklinde analiz eder. (Joyce, 1976; Akt. Arends ve diğerleri).

Öğretmenin değişimi için atılması gereken en önemli adımlardan biri de, öğretmeni monotonluktan kurtarmak, öğrenmeye yönelik istekliliğini arttırmak, hizmet içi eğitim sürecinde öğrenilenlerin sınıf ortamına aktarımını sağlamaktır. Böylece programın etkililiğini arttırmak ve öğretmenin hizmet içi eğitime olan tutumunu olumlu yönde değiştirmek kaçınılmaz hale getirilebilir. Bu sebeple öğretmenlerin de öğrenmeyi bir amaç haline getirmesi, değişime sürekli olarak açık olması, hizmet içi eğitim programlarını, başarıya yönelik atılan adımda önemli bir süreç olarak görmesi ve bu tür programlara yönelik ihtiyaç hissetmesi gerekir (Karaca, 2010).

#### **2.1.10.4. Yöneticilerden kaynaklanan sorunlar**

Hizmet içi eğitim programlarına katılma konusunda bir diğer sorun kaynağı da okullarda bulunan yöneticilerin bu konuya atfettikleri önemdir.

Demirel (1999) okul yöneticilerinin, hizmet içi eğitim sürecinin etkinliğine inanmamasının, öğretmenlerin hizmet içi eğitime karşı olumsuz bir tutum sergilemesine neden olabileceğini belirtmiştir.

Yöneticilerin kurumda, hizmet içi eğitim başta olmak üzere birçok konuya karşı bakış açısı ve tutumu, personeli de o yönde etkilemektedir. Yöneticilerin, çalışanlarının hizmet içi eğitime yönelik ilgi ve tutumlarını olumlu yönde değiştirmeleri, öğretmenlerin katılımını önemli ölçüde arttıracaktır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğretmenlere okul yönetimi tarafından çok boyutlu destek ve gönül gücü sağlanmalıdır. Okul yöneticileri sağlayacakları çok boyutlu desteği ve gönül gücünü öğretimsel liderlik rolleri kapsamında değerlendirmelidir. Ne yazık ki öğretmenlerin mesleki yetkinleşme çabalarını engelleyen okul yöneticilerinin de olduğu bilinmektedir (Erçetin, 2005).

Okul yöneticileri genellikle mesleki yaşantılarına öğretmenlik sürecinden sonra geçmektedirler. Yöneticilik vasıflarını layıkla yerine getiren ve bu çizgisini sürekli geliştiren okul yöneticilerinin ilk olarak personeline yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma konusunda gerekli ve yeterli bilgi sunması gerekmektedir (Karaca, 2010).

#### **2.1.10.5. Hizmet içi eğitim programlarında görevli öğretim elemanlarından kaynaklanan sorunlar**

Bakanlar Kurulu'nun, 16.07.1985 tarihli kanununun 8. maddesi öğretim elemanlarıyla ilgili olup, şunları kapsar. "Hizmetiçi eğitim programlarının uygulanmasında, yükseköğretim kurumlarının öğretim elemanlarından ve programlarda yer alan konuların özelliklerine göre, kamu kurum ve kuruluşlarında ve özel kuruluşlarda görev yapan öğretmen ve diğer personelden de yararlanır. Öğretim elemanları, öğretmenler ve diğer personel, kendilerine verilen hizmetiçi eğitimiyle ilgili görevleri yapmakla yükümlüdürler." Hizmet içi eğitimde görevlendirilecek öğretim elemanının seçiminde, verilecek hizmet içi eğitimin konusu itibarıyla uzman kişilerin seçilmesi hem yasal olarak hem de kaliteyi artırması bakımından bir gereklilik halini



almıştır. Ancak yine de hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sırasında, öğretim görevlilerinden kaynaklanan birçok sorun ortaya çıkabilmektedir (Karaca, 2010).

Paykoç ve Schorn (1993)'un "Strengthening Inservice Education for Teachers and Educational Leaders in Turkey" isimli raporlarında, hizmet içi eğitim programlarında görev alacak öğretici öğretmenlerin çeşitli mesleki davranışları ile ilgili yeterliliklerin öğretim teknik, metot ve medyayı kullanabilme, öğrencilerle iletişim kurabilme, etkili metotları sağlayabilme, ders süresince zamanı, mekânı ve ders materyallerini etkili şekilde kullanabilme, öğretim için istekli olduklarını hissettirebilme, öğrencileri kendileri ile ilgili olarak olumlu tutumları geliştirebilmelerine yardımcı olabilme boyutları bakımlarından incelenmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Hizmet içi eğitim programlarında görevli olan öğretim elemanları, verilen hizmet içi eğitiminin niteliğini etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Öğrenme öğretme sürecinde önemli rol oynayan öğretim elemanlarının kullanacağı yöntem, teknik ve strateji, dönüt, düzeltme vb, katılımcıların öğrenme ve uygulama düzeylerini de etkileyecektir (Paykoç; Schorn, 1993).

Doria and Herscovitz (2005)'e göre; hizmet içi eğitim kursları genel olarak öğretmenlerin bilgi aktarma stratejisinden, yeni yaklaşımları kullanmaya doğru yönlendirmede etkili olabilmektedir.

Herscovitz (2005)'e göre; hizmet içi kurslar genel olarak öğretmenlerin bilgi aktarma stratejisinden, yeni yaklaşımları kullanmaya doğru yöneltmede etkili olabilmektedir. Sınıflarda yeni öğretim yaklaşımlarını kullanma, öğretmenlerin ihtiyaçları üzerinde etkiye sahip olan diğer faktördür. Ayrıca eğitimciler ve araştırmacılar eğitim reformlarının başarısında anahtar rol oynayanların öğretmenler olduğu konusunda ortak görüşe sahiptirler (Herscovitz, 2005; Akt. Karaca, 2010).

Öğreneni ezberleyen, öğretmeni de konferans veren suje durumuna getiren öğretim metotlarının kısırlığı günümüzde hala eleştirilip, verimde, nitelikte kaliteyi oluşturma yolları araştırıldığına göre demek ki kısır bir döngü içinde hep başa dönülmektedir (Kale, 2003).

Programların uygulanması sürecinde aktif öğrenmenin kuram ve araştırma temellerinin kavranmasına yönelik etkinliklerin yanı sıra; öğretmenlere aktif öğrenme tekniklerini gözleme, alıştırmaya uygulamaları yapma ve kendi uygulamaları

hakkında yansıtma yapma fırsatı veren etkinliklere de yer verilmelidir. Kısacası, katılımcılara etkin öğrenen olma fırsatı verilmeli, anlatıp geçilmemelidir (Açıkgöz, 2007).

Öğretim elemanlarının diğer bir eksiği de, katılımcıların eğitim durumları sürecinde kendi gibi yetişkin olduğunu unutmalarıdır. Öğretim elemanlarının, yetişkine uygun davranışlarda bulunmaması yetişkini öğrenmeye ve hizmet içi eğitim programlarına karşı olumsuz yönde tutum sergilemesine neden olabilir. Dolayısıyla katılımcılara, yetişkinlere yönelik eğitim psikolojisinin gerektirdiği yönde bir eğitim verilmelidir. Celep'e göre, bir kursun başında iyi planlamamaktan ileri gelen karışıklıklar, eğitmenin olumsuz tutum ve davranışı veya yetişkin psikolojisini göz önünde bulundurmaması, olumsuz izlenimin geliştirilmesine neden olabilir. Bu nedenle, eğitim programının iyi bir biçimde planlanması, öğretmenin yetişkin psikolojisine uygun tutum ve davranışa sahip olması ilk izlenimin olumlu yönde gelişmesine önemli derecede etki eder (Celep, 2003).

#### **2.1.10.6. Program geliştirme sürecinden kaynaklanan sorunlar**

Program geliştirme süreci öncelikli olarak ihtiyaç analizi ile başlar. İhtiyacı saptanan personel için hazırlanacak olan hizmet içi eğitim programları, çalışanın ilgi ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğundan, çalışanların programlara katılımı daha da artacaktır. Aksi halde, katılımcıların amaçlarına uygun olmayan programlara yönelik katılım da düşük olacaktır. Foster'a göre hizmet içi eğitim etkinlikleri, sadece öğretim görevlileri değil, aynı zamanda katılımcıların öğrenme gereksinimlerine, sonuçlarına ve başarısına odaklanarak planlanmalıdır (Foster, 2004; Akt. Karaca, 2010).

#### **2.1.11. Diğer Ülkelerde Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim**

Bu bölümde diğer ülkelerde öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerle ilgili bilgiler yer almaktadır.

*Almanya: Tüm öğretmenlerin hizmet içi eğitim kursu almaları şarttır. Bu kursların amacı, öğretmenleri konuları hakkındaki gelişmelerinden haberdar etmek ve ilave niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Eğitim ve kültür işleri bakanlığı öğretmenler*

için hizmet içi eğitim sağlanmasında uzmanlaşmış enstitüler kurmuştur. Bu enstitüler çok geniş alanlarda kurslar açmışlardır. Bu kurslarda belli tip veya seviyedeki okullar ile ilgili problemler ele alınmaktadır. Hizmet içi eğitim enstitüleri, öğretmenlerin ilgilerini çekebilecek birçok çeşitli kursun yer aldığı kapsamlı programlar yayınlarlar bu kurslardan bazıları okullarda, okul çıkışlarında veya akşamları yapılmaktadır. Bazı durumlarda direkt olarak sınıf içi faaliyetleri de içerir. Bazı kurslar uzun sürelidir ve merkezi yerlerde yapılırlar. Bu durumlarda HİE enstitüleri tarafından kalacak yer ve yiyecek sağlanır bazı durumlarda öğretmenler normal öğretmenlik görevlerini bırakırlar ve böylece hizmet içi eğitim kurslarına rahat bir şekilde katılabilirler, normal maaşlarına alırlar (Ulus, 2009).

*İngiltere:* 1987 yılından bu yana öğretmenlerin yasal hizmet koşulları, öğretmenlerin yılda 195 güne kadar çalışmak için hazır olmalarını gerektirmektedir. Fakat öğretmenlerin 190 günden fazla öğretim yapmaları istenmez. Geri kalan boş gün temel olarak hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını kolaylaştırmak için sunulmuştur. Bölüm eğitimi için bunların en az üç gününün bu amaçla kullanılması isteği açığa kavuşturulmuştur. Okul öğretmen ödeme şartları belgesi, öğretmenlerin mesleki görevlerinden biri olarak ileri eğitim ve mesleki değişime katılmalarını esaslara bağlamıştır (Ulus, 2009).

*İsviçre:* “Geleceğin öğretmenleri için hizmeti içi eğitim” projesi 1988 yılında başlatılmıştır. Hizmet içi eğitim öğretmenler için önceliklidir. Kanunda ve bütün eyaletlerin kurumlarında öğretmen hizmet içi eğitimi mevcuttur. Orta öğretimin ikinci kademesi öğretmenleri için bütün ülkede kurumlar vardır (Akdüz, 2006: Akt. Ulus, 2009).

*Japonya:* Bu ülkede öğretmenler memur statüsündedir. Öğretmenler HİE Enstitüsünün düzenlediği kurslara katılırlar (Avşar, 2006; akt. Ulus 2009). Japonya’da Eğitim bakanlığı, Yerel Eğitim Konseyi ve Öğretmen Yetiştirme Enstitüleri öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçmeleri için birlikte çalışmaktadırlar. Üniversitelerde de eğitim ve araştırmayı kapsayan ikili fonksiyonuyla bu iş birliğine katkıda bulunmaktadır (Akdüz, 2006; Akt. Ulus, 2009).

*Norveç:* Öğretmenler zorunlu eğitim okullarında belediyeye ait yetkililer tarafından istihdam edilmektedirler. Çoğu öğretmen tam zamanlı çalışırken, geniş bir grup da özellikle ilkokullarda yarım gün çalışmaktadır. Her bir öğretim yılı öğretmene

günlük plan zamanı tanır, bu da çoğunlukla hizmet içi eğitimde kullanılır. Öğretmenin hizmet içi eğitime katılması yasalarla ödev haline getirilmiştir (Ulus, 2009).

Rusya: Bu ülkede öğretmene yönelik çok iyi bir hizmet içi eğitim programı vardır. Her büyük şehirde, o şehre ve bölgeye hizmet veren “öğretmenler için hizmet içi eğitim enstitüsü” vardır. Programlar; seminerleri, her alandan öğretmene yönelik ve belli aralıklarla sunulan birkaç haftalık uygulamalı anlatım ve benzeri etkinlikleri içerir. Okul müdür ve yardımcıları da her beş yılda bir üniversite veya yükseköğretim enstitüleri tarafından özel bölümlerde düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarına tabii tutulurlar. Tüm öğretmenler için hizmet içi eğitim programları tipik olarak psikoloji ve eğitim konularının yanı sıra kendi alanlarındaki kurları ve genellikle de bilgisayar eğitimini içerir. Okul döneminde programın aşırı yüklü olması onlara bağımsız çalışma yapmaya çok az zaman ve enerji bıraktığı için bu programlar tüm öğretmenler için çok önemlidir (Avşar, 2006.).

Yukarıdaki kaynaklarda da görüldüğü üzere gelişmiş ülkelerin tamamı hizmet içi eğitimi ya zorunlu hale getirmiş ya da teşvik etmiştir.

## **2.1.12. Milli Eğitim ve Hizmet İçi Eğitim**

### **2.1.12.1. Hizmet içi eğitim yönetmeliği**

Yönetmelik; MEB, merkez ve taşra teşkilatında görevli personelin her türlü hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri, planlaması, uygulaması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esaslarını belirlemek maksadıyla hazırlanmıştır. 04.01.1995 tarih ve 22161 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelik 42 maddeden oluşmaktadır.

### **2.1.12.2. Hizmet içi eğitim dairesi başkanlığı**

Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmetiçi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür. Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı, Kalkınma ve icra Planlarının ilke ve amaçlarına uygun olarak Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı personelinin eğitim ihtiyacı çerçevesinde

hizmetiçi eğitim plan ve programları hazırlar ve uygular. Her yıl hazırlanan yıllık eğitim planının iki örneğini mali yılbaşından önce yapılan eğitim faaliyetlerini de altı aylık dönemler halinde, Temmuz ve Ocak ayları içinde rapor halinde Devlet Personel Başkanlığı'na gönderir.

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür. Daire Başkanlığı; merkez ve taşra teşkilatında görevli 750.000'e yaklaşan öğretmen ve diğer personelin, yetiştirilmesi bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelere intibak etmelerinin sağlanması, verimliliklerinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmalarının sağlanması amacıyla plânlanan hizmetleri yürütmektedir (MEB, 2015b).

### **2.1.12.3. Yetki görev ve sorumluluklar**

İlgili yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır. Bu yönetmelik çerçevesinde, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek eğitim yöneticisi ve diğer personel, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca görevlendirilir. Mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise görevlendirme valilikçe yapılır (İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü, 2015).

*Madde 12-* Eğitim yöneticisinin görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

1. Eğitim programının uygun bir şekilde yürütülebilmesi için yönetici yardımcıları, eğitim merkez müdürü, müdür yardımcısı ve eğitim görevlileri ile işbirliği yapar.
2. Eğitim faaliyeti ile ilgili hususlar için faaliyetin yapıldığı yerin ilgili yetkilileri ile temasa geçer ve gerekli tedbirleri alır.
3. Eğitim faaliyeti için gerekli araç ve gereçleri temin etmek, yapılacak çevre inceleme ve araştırma gezileri ile diğer zaruri masrafları karşılamak üzere eğitim merkezine gönderilen ödenekten harcamaların yapılması için eğitim görevlilerinin de görüşünü alarak, eğitim merkezi müdürüne yazılı olarak durumu bildirir.
4. Faaliyetin başladığı gün, faaliyete katılanlara kişisel bilgi formunu dağıtır ve doldurmalarını sağlar.

5. Eğitim faaliyetine katılanların devam durumlarını, devam çizelgesine günü gününe işler.
6. Eğitim görevlilerinin program doğrultusunda işleyecekleri konuları günlük çalışma çizelgesine uygun bir şekilde işlemelerini kontrol eder.
7. Ders ücretlerini ödemeye esas olacak, işlenen konuların saat toplamlarını gösteren cetveli hazırlar.
8. Eğitim merkezi müdürü ile birlikte, süresi iki hafta ile dört hafta arasında olan faaliyetlerin ilk üç günü sonunda, süresi dört haftadan fazla olan faaliyetlerde de ilk haftadan sonra ilk raporu düzenleyerek Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise valiliğe gönderir. Süresi iki haftadan az olan faaliyetlerde ilk rapor düzenlenmez.
9. Eğitim merkez müdürü ile birlikte eğitim faaliyetinin sonunda faaliyetle ilgili son raporu düzenler.
10. Kurslarda eğitim görevlilerinin ayrı ayrı değerlendirme fişi doldurmaları halinde bunların ortalamasını alıp, kursiyerin başarı notunu tespit ederek, değerlendirme fişini doldurur.
11. Kursların sonunda, başarılı olanlara başarı belgelerini, seminerlerin sonunda da "seminere katılma" belgelerini bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanı, valilikçe yapılan mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise il milli eğitim müdürü ile müştereken düzenleyerek verir.
12. Eğitim merkez müdürü ile birlikte faaliyetin sonunda hizmetiçi eğitim faaliyeti bilgi formunu doldurur.
13. Gerekli gördüğü zamanlarda, eğitim görevlileri, eğitim merkezi müdürü ve diğer görevlilerle, öğretim programının uygulanışı ile ilgili değerlendirme ve gelecek faaliyetler için yeni öneriler almak amacıyla toplantılar yapar. Kursiyerlere faaliyet konusu anket uygular, sonuçları değerlendirerek bir raporla birlikte mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise Daire Başkanlığı'na teslim eder.
14. Eğitim faaliyetlerinin sonunda faaliyetle ilgili her türlü evrak ve dokümanları eksiksiz olarak en geç bir hafta içinde mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde

valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na bir tutanakla birlikte teslim eder.

#### *Eğitim Yönetici Yardımcılarının Görev ve Sorumlulukları*

*Madde 13-* Eğitim yönetici yardımcılarının görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

1. Eğitim yöneticisinin faaliyetle ilgili her türlü işlerinde yardımcı olmakla yükümlü ve sorumludurlar. Eğitim yöneticisi yardımcıları, eğitim yöneticisinin faaliyetle ilgili vereceği görevleri yaparlar.
2. Eğitim yöneticisi yardımcısının birden fazla olması durumunda eğitim yöneticisinin yapacağı işbölümüne göre koordineli olarak çalışırlar.

#### *Eğitim Görevlilerinin Görev ve Sorumlulukları*

*Madde 14-* Eğitim görevlilerinin görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

1. Programda belirtildiği şekilde derslerini zamanında ve amacına uygun olarak verirler.
2. İşledikleri her dersin konusu ve derse katılmayanların adını ve soyadını günlük çalışma çizelgesine yazarak imza ederler.
3. Eğitim yöneticisinin başkanlığında oluşturulacak bir komisyonda sınav sorularını ve cevap anahtarlarını hazırlar ve sınav sonuçlarını değerlendirirler.
4. Faaliyete katılanların sınavlarda aldıkları puanları değerlendirme fişine yazarak, altını imzalayıp eğitim yöneticisine teslim ederler.
5. Ders notlarını bakanlık bünyesinde yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na, mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde de valiliğe, faaliyet başlamadan bir hafta önce teslim ederler. Belirtilen zamanda ders notlarının teslimine engel bir mazeret olması halinde faaliyetin sonuna kadar ders notlarını teslim etmekle sorumludurlar.

#### **2.1.12.4. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü**

Günümüzde giderek önem kazanan "Hayat Boyu Öğrenme" ilkeleri kapsamında bakanlık personelinin mesleki ve kişisel gelişmelerinin sağlanması, gelişimlere intibak etmeleri, verimliliklerinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmalarına yönelik meslek içi eğitim faaliyetleri büyük önem arz etmektedir. Nitelikli öğretmen

ve nitelikli öğretim için meslekî gelişim konusunda öğretmenlere sürekli destek sağlanması gerekmektedir. Bakanlığımızın yeniden yapılandırılması kapsamında Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün bünyesinde oluşturulan Mesleki Gelişimi Destekleme ve İzleme Daire Başkanlığı, öğretmenlerin meslek içinde yetiştirilmesine yönelik hizmetleri yürütmek üzere yetkilendirilmiştir. Daire Başkanlığı 657 sayılı Devlet memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname çerçevesinde; merkez ve taşra teşkilatında görevli tüm öğretmenlerin yetiştirilmelerine yönelik meslek içi eğitim kapsamındaki çalışmaları yürütmektedir (MEB, 2015c).

#### **2.1.12.4.1. Milli Eğitim Bakanlığı'nda mesleki gelişim (Hizmet içi eğitim)**

Çağımızda bilim ve teknolojide baş döndürücü bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır. Toplumumuzun bu gelişim ve değişime ayak uydurarak çağdaş medeniyetin nimetlerinden yararlanabilmesi tüm fertlerinin en iyi şekilde yetiştirilmesi ile mümkündür.

Fertlerin iyi yetiştirilmesine yönelik unsurların başında eğitim personelinin özellikle de öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişmelerinin sağlanması, gelişimlere intibak etmeleri, verimliliklerinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmalarına yönelik meslek içi eğitim faaliyetleri büyük önem arz etmektedir.

Bu kapsamda Daire Başkanlığı, mesleki gelişim eğitimlerinin genel ve özel amaçları doğrultusunda, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun esasları ve 652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararıyla yer alan;

1. Öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarıyla işbirliği içinde öğretmen yetiştirme ve meslekî gelişimine yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde seminer, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlemek,
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını yürütmek,
3. Öğretmen yeterliliklerini düzenli olarak izlemek, bu doğrultuda öğretmenlere geri bildirim yapmak,



4. Hizmet öncesi eğitim sürecim izlemek ve değerlendirme yaparak uygulamanın iyileştirilmesi ve geliştirilmesi için çalışmalar yapmak,
5. Öğretmen yeterlilikleri doğrultusunda öğretmenlerin iş başarımlarını düzeylerinin yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
6. Öğretmenlerin bireysel ve meslekî gelişimlerinin sağlanması için lisansüstü eğitim yapmalarını desteklemek ve buna ilişkin modeller oluşturmak, olmak üzere bu doğrultudaki çalışmalarını yürütmektedir.

Meslek içi eğitim konusunda oldukça köklü bir geçmiş ve kurum kültürüne sahip kurum, bakanlık bünyesindeki personelin kişisel ve meslekî gelişimlerine yönelik meslek içi eğitim faaliyetlerini 1960 yılından itibaren düzenlemeye başlamıştır. Bu eğitimler 1993 yılında illere yetki verilmesinden sonra mahalli olarak da düzenlenmektedir. 1960 yılında 2 kurs ve 85 katılımcı ile başlayan eğitim faaliyetlerine ilişkin en son istatistikler aşağıdaki şekildedir (MEB,2015d).

Tablo1. Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Yıllara Göre Dağılımı  
(Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü-2015)

Yıllar	Merkezi		Mahalli		Genel Toplam	
	Faaliyet Sayısı	Katılan Sayı	Faaliyet Sayısı	Katılan Sayı	Faaliyet Sayısı	Katılan Sayı
2010	957	48.629	18.554	396.063	19.511	444.692
2011	1.156	51.557	19.972	427.879	21.128	479.436
2012	286	13.071	13.577	369.046	13.865	382.117
2013	290	13.634	18.313	349.761	18.603	363.415
2014	309	19.735	10.772	372.094	11081	391.829

Meslek içi eğitim faaliyetlerinin hedefleri; hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak, Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini kavrama ve yorumlamada bütünlük sağlamak, meslekî yeterlik açısından hizmet öncesi eğitiminden kaynaklanan eksikliklerini tamamlamak, eğitim alanındaki değişimlerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak, kendine güven ve motivasyon sağlamak, yatay ve üst kademelere geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimlerini yapmak ve eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmaktır.

Bu amaçla düzenlenen eğitim faaliyetlerinde; kısa, orta ve uzun vadeli meslek içi eğitim planlarının etkili bir meslek içi eğitim ihtiyaç analizine dayalı olarak yapılması, belli bir plan çerçevesinde tüm personelin periyodik olarak meslek içi eğitimden geçirilmeleri, meslek içi eğitimin izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmaların bilimsel olarak yürütülmesi, bütçenin rasyonel kullanılmasına yönelik eğitim planlamasının yapılması, faaliyetlerin yürütülmesinde yükseköğretim kurumları, diğer kamu kurum ve kuruluşları ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapılması, meslek içi eğitim faaliyetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla; il, ilçe, eğitim bölgesi ve okul odaklı faaliyetlerin düzenlenmesi, gerçekleştirilecek eğitimlerde nicelikten ziyade niteliğe önem verilmesi, merkezi olarak düzenlenecek eğitimlerde üst düzey eğitimler ile eğitici eğitime yönelik faaliyetlere öncelik verilmesi ve meslek içi eğitimlerin tüm personele ulaştırılması amacıyla uzaktan eğitim yöntemiyle zenginleştirilmesi temel politikalar olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin meslek içi eğitim ihtiyaçları; öğretmenlerin talepleri, mevzuat zorunlulukları, bilim ve teknolojideki gelişmeler, yönetici raporları, denetim raporları, araştırma sonuçları, kurul önerileri, düzenlenen anketler, bakanlık birimleri ve kurumlarının ihtiyaçları, kalkınma planları, hükümet programları, şura kararları, eylem planları ve diğer üst belgeler dikkate alınarak belirlenmektedir.

Öğretmenlere yönelik yıllık meslek içi eğitim planları bakanlık birimlerinin işbirliğinde Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı'nca merkezi, il milli eğitim müdürlüklerince de mahalli olarak hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Öğretmenlerin T.C. kimlik numaralarını kullanarak, internet üzerinden meslek içi eğitim faaliyetlerine yapmış oldukları başvurular aynı sistem içinde elektronik olarak değerlendirilmektedir. Faaliyetlere ait tüm evrak akışı bu sistem üzerinden yapılmaktadır.

Planlanan meslek içi eğitim faaliyetleri öncelikle, Genel Müdürlüğe bağlı, 1524 yatak kapasitesi ile konaklama imkânlarına sahip 7 (yedi) hizmetiçi eğitim enstitüsünde gerçekleştirilmektedir. Enstitülerde kapasitenin yeterli olmadığı durumlarda diğer okul ve kuruluşların imkânlarından da yararlanılmaktadır.

Grup başkanlığı bu hizmetleri, bakanlık merkez ve taşra teşkilatı, YÖK, Üniversiteler, TİKA, TODİAE, diğer resmi ve özel kurum ve kuruluşlar, sivil toplum

örgütleri ve yabancı kültür merkezlerinin yakın işbirliğiyle ve katkılarıyla gerçekleştirmektedir.

Tüm personelin yetiştirilmesine yönelik eğitimlerin daha yaygın, hızlı ve etkili bir şekilde yapılmasını sağlamak için 2005 yılından itibaren uzaktan meslek içi eğitim uygulamalarına başlanmıştır. Bu kapsamda kurumun koordinesinde bakanlık birimleri, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları işbirliğinde Sertifika Temelli Hizmetiçi Eğitim Projesi (e-Sertifika), Witpet Projesi, İntel Öğretmen Programı Eğitimleri, Yapılandırıcı İnteraktif Hizmetiçi Eğitim Programı ve Uzaktan İngilizce Eğitimleri düzenlenmiştir.

Bağımsızlığını kazanan Türk Cumhuriyetleri, Türk ve Akraba Toplulukları ile Türkiye Cumhuriyeti arasında sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel ilişkilerin kurulması ve geliştirilerek sürekli hale getirilmesi, dost ve kardeş topluluk ve halkların tarihi, kültürel kardeşlik bilinci bağlarının güçlendirilmesi, eğitim ve öğretim ile ilgili bilgi ve teknolojik dayanışma ve paylaşımın sağlanması ve yeniden yapılanmalarına katkı ve destek olunması amaçlarıyla çeşitli çalışma ve faaliyetler gerçekleştirilmektedir.

Yurt dışında yaşayan Türk çocuklarının eğitimi için gönderilecek öğretmenlere oryantasyon eğitimleri verilmektedir. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır: Öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik politikaları oluşturmak, bu amaçla ilgili birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak; bakanlık öğretmenleri ile talepleri hâlinde özel öğretim kurumları eğitim personeline yönelik olarak; meslek öncesi ve meslek içi eğitimi vermek veya verdirmek, gelişmeleri için kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek; öğretmenlere yönelik olarak verilecek eğitime ilişkin konularda inceleme ve araştırmalar yapmak; görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak; bunlarla ortak çalışma, araştırma, eğitim programları düzenlemek, danışma kurulları ve komisyonlar oluşturmak; bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak (E-Devlet Kapısı, 2015).

### 2.1.13. Yaşam Boyu Öğrenme ve Hizmet İçi Eğitim

Yaşam Boyu Öğrenme, MEB tarafından hazırlanan “Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi”nde “kişisel, toplumsal, sosyal ve istihdam ile ilişkili bir yaklaşımla bireyin; bilgi, beceri, ilgi ve yeterliliklerini geliştirmek amacıyla hayatı boyunca katıldığı her türlü öğrenme etkinlikleri” olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2015d).

Eğitim tüm hayata yayılan bir süreçtir. Eğitimin “beşikten mezara” kadar olduğu fikrinin ortaya çıkması uzun zaman olsa da, bu fikir bulunduğumuz zaman içinde yaygınlaşmış ve kabul görmüştür. Bununla beraber de yaşam boyu öğrenme de popüler bir kavram olarak alan yazında yer almaya başlamıştır. Yaşam boyu öğrenme kavramı geniş bir kavram olarak ele alınmış, küresel bir eğitim projesi haline gelmiştir. Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmelere ayak uydurabilmenin ve bilgi çağında var olabilmenin en büyük şartı “sürekli öğrenme” olmuştur. Çünkü her saniye milyonlarca bilgi üretilen çağımızda, şüphesiz ki insanların küçük yaşlarda sağladığı öğrenmeler, yaşamlarının kalan bölümünde geçerliliğini yitirecek ve bireylere bir yarar sağlamayacaktır (Yıldırım, 2015).

Günümüzde bilginin hızlı bir şekilde ilerlemesi ve sürekli yenilenme ihtiyacı kurum ve kişilerin eğitimini sürekli hale getirmiştir. Bilgi toplumları, yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip bireylere ihtiyaç duymaktadırlar. Yaşam boyu eğitimi gerçekleştirmek sadece şu ana kadar okullarda edinilen bilgi ve beceriyle sınırlı kalmamaktadır. Çağımızın en dominant kavramı yaşam boyu öğrenmedir. Bireyler yaşam boyu becerilerini sürekli olarak geliştirmelidirler. Bireylerin hızla gelişen ve değişen çağın kural, kanun, ilke, bilgi, tutum, iş, sosyalite, ekonomik, kültürel, bilişim ve iletişim aygıtlarını kendi yaşamında kullanabilmeleri için öncelikle yaşam boyu öğrenme tutum ve becerilerine sahip olmaları gerekir. Yaşam boyu öğrenme; insanın yaşadığı çevreye ve mesleki alana uyumunu sağlamasıdır (Ocak, 2007; Akt. Karaca, 2010).

Öğretmenin, öğretmenlik rolünün yanı sıra öğrenci rolünü de devam ettirmesi, mesleğinin gerektirdiği yeni gelişmelere karşı olan ilgi ve tutumunu da olumlu yönde etkiler. Okul geliştirme sürecindeki rolünün önemi bir yana, daha önce belirtildiği gibi, öğretmenlerin çağın gerektirdiği yaşam boyu öğrenen insan tipini yetiştirmeleri için bile önce kendilerinin yaşam boyu öğrenen insanlar olmaları, yani yenilikleri izlemeleri gerekmektedir. Hatta çoğu zaman yenilikleri izlemek de yeterli

olmamakta; onları özümsemek, onların uygulanması konusunda ustalaşmak ve onları sınıflarda uygulamayı alışkanlık haline getirmek gerekmektedir (Açıköz, 2007).

Özellikle de öğrendiklerini davranış haline getiren öğretmenler, uygulama sürecinde yeni öğrendiklerini sınıf ortamında uyguladıktan sonra yararlarını doğrudan ya da dolaylı olarak gördüklerinde, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılımı artar ve yaşam boyu öğrenmenin gerekliliğine inanır (Karaca, 2010).

## 2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.2.1. Doktora Tezleri

Çiftçi (2008)'nin 'Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi İhtiyaçlarının Belirlenmesi''adlı çalışması, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından müzik öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitimin nicelik ve nitelik açısından ne derece yeterli olduğunu araştırmak, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, bu ihtiyaçların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre ne tür farklılıklar gösterdiğini tespit etmek ve mevcut durumu betimleyerek çözüm önerileri getirmek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda, araştırma üç ayrı kısımda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci kısmına ait verilerin toplanmasında, nitel araştırma yöntemi çerçevesinde "Belge analizi" yapılmıştır. İkinci kısımda, İkinci kısım, müzik öğretmenlerine yönelik HİE programlarında öğretici olarak görev yapmış olan öğretim elemanlarının, katıldıkları programların niteliğine yönelik görüşlerini belirlemek amaçlanmıştır. Üçüncü kısımda ise, günümüz şartlarında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan müzik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hangi alan ve konularda, ne derecede yoğunlaştığını ve bu ihtiyaçların öğretmenlerin kişisel özelliklerine göre ne tür farklılıklar gösterdiğini belirlemek amaçlanmıştır. Bu araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Türkiye'de müzik öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitimin nicelik ve nitelik açısından yetersizdir.
2. Öğretmenlerin; alan, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültür konularına ilişkin belirttikleri hizmet içi eğitim ihtiyaçları genel olarak orta düzeyde yoğunlaşmış ve

hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında, mesleki deneyim, hizmet içi eğitime katılma durumu, öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır.

Kösterelioğlu (2012)'nin “Sosyal Bilgiler Dersi Programının Öğelerinin Değerlendirilmesi ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaç Analizi” adlı çalışması, 2010-2011 eğitim öğretim yılında Bolu ilindeki ilköğretim okullarının 4. ve 5. sınıflarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak sosyal bilgiler dersi programının öğelerini (kazanım, içerik, eğitim durumu, değerlendirme) değerlendirme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada amaçlanan bir diğer unsur da sınıf öğretmenlerinin yapılandırmacı yaklaşıma dayalı olarak geliştirilen sosyal bilgiler dersi programını daha etkili uygulayabilmeleri için hizmet içi eğitime yönelik eğitim ihtiyaçlarının belirlemesidir. Bu araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenler programın değişmesinin ardından kendilerine sunulan hizmet içi eğitimleri yararlı görmekte birlikte kendilerine sunulan hizmet içi eğitimlerin yeterli olmadığını düşünmektedirler.
2. Öğretmenler yapılandırmacı anlayışa dayalı olarak geliştirilen sosyal bilgiler dersi programında gerçekleştirilen değişimlerin gerekli olduğunu düşünmektedirler.
3. Öğretmenler belirtilen bazı konularda hizmet içi eğitime ihtiyaç duymazken pek çok konuda ise hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir.
4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çok az bir bölümünün “çok fazla” düzeyinde eğitim ihtiyacı içerisinde oldukları bulgularına erişilmiştir.

Seylan (2010)'ın ‘Öğretmen Performansına Dayalı Doğrudan Öğretim Yaklaşımıyla Sunulan Aile Eğitimi Hizmet İçi Eğitim Programının Etkililiği’ adlı çalışmada öğretmen performansına dayalı doğrudan öğretim yaklaşımıyla sunulan aile eğitimi hizmet içi eğitim programının, zihin engelliler öğretmenlerinin davranış denetimine yönelik aile eğitim programı planlama ve sunmayla ilgili program amaçlarını gerçekleştirmelerinde etkili olup olmadığını ve sürekliliğe olan etkilerini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda şu sonuca ulaşılmıştır:

1. Öğretmen Performansına Dayalı Doğrudan Öğretim Yaklaşımıyla Sunulan Aile Eğitimi Hizmet İçi Eğitim Programı'nın zihin engellilerin eğitimi programından mezun birinci, ikinci ve üçüncü öğretmene uygulanmasının, öğretmenlerin aile

eğitim programı planlama ile aile eğitim programında yer alan kavramların ve işlemlerin sunulmasını yazma ve kavramların ve işlemlerin sunulmasına yönelik becerileri % 75'lik ölçüt düzeyinin üstünde kazanmalarında etkili olduğu izlenimi edinilmektedir.

Çınar (2011)'ın 'Sınıf Öğretmenlerinin Fen-Teknoloji-Toplum (FTT) Yaklaşımına Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kurs Programı Geliştirilmesi ve Etkinliğinin Araştırılması' adlı çalışmasında sınıf öğretmenlerinin Fen-Teknoloji-Toplum (FTT) yaklaşımına dayalı fen ve teknoloji öğretim yapabilmeleri için gerekli olan bilgi ve beceriyi kazanmalarını amaçlayan bir Hizmet İçi Eğitimi (HİE) kurs programı geliştirilmiş, uygulanmış ve kursa katılan öğretmenlerin uygulamaları ve onların öğrencilerinin kavram bilgisi, tutum ve yaratıcılıkları üzerinde etkililiğini araştırılmıştır. Çalışma kapsamında örnekleme 15 sınıf öğretmeni ve onların öğrencileri oluşturmuştur. Karma yöntemin kullanıldığı çalışmada, veriler; anket, mülakat, gözlem ve doküman analizi incelemesi yolu ile toplanmıştır. Çalışma; HİE kursunun geliştirilmesi, pilot uygulaması, esas uygulaması ve değerlendirmesi olmak üzere birbirini takip eden dört aşamada tamamlanmıştır. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Hizmet içi eğitim kursunun sınıf öğretmenlerinin fen, teknoloji, toplum ve çevre arasındaki ilişkiyi kavramalarında önemli etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.
2. Öğretmenlerin öğretimleri sonucunda öğrenci grupları arasında, konu kavram bilgisi kazanımında anlamlı bir farklılığın olmadığı, fen ve teknoloji dersine karşı tutum ve yaratıcı düşünme becerilerinin gelişimi karşılaştırıldığında ise başarı seviyesi iyi ve orta olan öğretmenlerin öğrenci grupları lehine anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir.

### **2.2.2. Yüksek Lisans Tezleri**

Turgut (2012)'un yürüttüğu "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" adlı çalışmasında, genel tarama modeli kullanılmış olup, araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 811 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Bu araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Her kıdemde öğretmen için Bilgi Teknolojileri alanının en çok hizmet içi eğitim talep edilen alan olduğunu göstermektedir.
2. Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının uygulanma süreleriyle ilişkin soruyu yanıtlarken daha önce katılmış oldukları seminerleri dikkate almıştır.
3. Araştırmada kıdemler kıstas alınıp öğretmenler ele alındığında her kıdemde öğretmen, seminerlerin en çok değişik sürelerde olmasını talep ettikleri görülmüştür.
4. Hizmet içi eğitim seminerlerinin en çok seminer döneminde, en az ise hafta sonları yapılmasının istendiği görülmektedir.
5. Okulların açıldığı seminer dönemi olarak adlandırılan ilk iki haftanın verimsiz geçtiği, bunun yerine hizmet içi eğitim yapılmasının daha yararlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır.
6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin hafta sonlarını hizmet içi eğitim seminerlerine ayırmak istemedikleri görülmüştür.
7. Bunun yanı sıra öğretmenlerin bir kısmı, hizmet içi eğitimin tatil zamanlarında yapılmasını istemiştir.
8. Dördüncü alt problemden elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin, üniversite ile MEB personeli kıyaslandığında daha çok üniversiteden olması talep edilmektedir fakat yüzdeler dilimi azımsanmayacak bir kesimde bunun önemli olmadığını söylemiştir.
9. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer bulgu da hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite ya da MEB personeli olmasının önemli olmadığı şeklinde görüş beyan edilmiş olmasıdır. Eğitimi verecek kişinin donanımlı olması, alanına hâkim olması, etkili iletişim kurabilmesi gibi özelliklerin önemli olduğu ve bu konuda üniversite öğretim elemanlarının daha çok tercih edildiği elde edilen bulgulardan anlaşılmıştır.
10. Araştırma kapsamında öğretmenlere hizmet içi eğitime yönelik dilek ve temennilerinin neler olduğu sorulmuş, her kıdemde öğretmenlerin çoğu bu konuda görüş bildirmediği görülmüştür.
11. Araştırma sonucunda hizmet içi eğitime yönelik öğretmenlerin, daha fazla kurs açılması, katılım için personel özendirilmesi, teknolojiden daha çok yararlanılması faydalı olduğuna öğretmenler inandırılması, hizmet içi eğitim daha etkili ve kalıcı



olması, öğretmenlerin kıdemini etkilemeli gibi çok çeşitli isteklerinin olduğu belirtmiştir.

Seferoğlu (2001)'nin, "Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri" konulu araştırmasında katılımcılar, mesleki gelişimin önündeki en büyük engel olarak hizmet içi eğitim etkinliklerinin azlığını görmüş, bu etkinliklerin yaygınlaştırılmasını ve amaçlarına uygun bir şekilde uygulamaya konulması gerektiğini belirtmişlerdir.

Büyükcan (2008)'in "İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı" adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında eğitim yılı başı ve sonunda uygulanan hizmet içi eğitim seminerlerinin sınıf öğretmenlerine yarar sağlama düzeyinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın evren örneklem grubunu 2007-2008 eğitim öğretim yılı, Ankara ili Yenimahalle ilçesinde çalışmakta olan 85 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmuştur. Çalışma sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. İlköğretim okullarında ders yılı başı ve sonunda uygulanan hizmet içi eğitim seminerlerinin öğretmenlere orta düzeyde yararlı olduğu yönünde verilere ulaşılmıştır.
2. Mesleki çalışma süresi yüksek olan öğretmenler hizmet içi eğitim seminerlerinin daha yararlı olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır.
3. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde kullanılan materyallerin eksik olması,seminer çalışmalarının iyi planlanmış olmaması, çalışma ortamının fiziki yapısının uygun olmaması, öğretmenlerin iş birliği halinde çalışmıyor olması ve öğretmenlerin eğitime karşı motivasyonlarının yeterince sağlanamaması katılımcılar tarafından hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan belli başlı sorunlar olarak belirtilmiştir.

Çalgan (2008)'in İngilizce öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği "Özel İlköğretim Okullarında Çalışan İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarına Bakışı" adlı çalışması 2007-2008 eğitim-öğretim yılını kapsamıştır. Çalışma kapsamında İstanbul il sınırları içerisinde kuruluş, işleyiş ve amaç bakımından birbirine eş değer 6 özel ilköğretim seçilmiş ve bu okullarda çalışan 100 İngilizce öğretmenin katıldığı ve likert tipi ölçekle verilerin toplandığı bir çalışma yürütülmüştür. Bu çalışma sonucunda:

1. Amaç yönünden hizmet içi eğitim kurum amaçları ile İngilizce öğretmenlerinin amaçları arasında bir bütünlüğün olmadığı belirlenmiştir.

2. Bu araştırma çerçevesinde hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlere öz güven sağlamadığı ve kendini gerçekleştirmede bir kılavuz olmadığı, kariyerlerine de etki etmediği yönünde bulgulara ulaşılmıştır.

Çifci (2008)'nin "İlköğretim I. Kademe Sınıf ÖğretmenlerininYapılandırmacı Programa Göre Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" adlı çalışması yeni programın uygulayıcısı durumunda olan öğretmenlerin uygulanan program doğrultusunda hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında belirlenen araştırmanın evren örneklem grubunu, 2007-2008 Eğitim-Öğretim yılı, Konya ili merkez ilçelerinde görevli I. kademe sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2005-2006 eğitim-öğretim yılında tüm Türkiye'de uygulamaya konulan yeni ilköğretim programı kapsamında, araştırma sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yeni programı uygulamada, yeni programla ilgili etkinlikleri düzenlemede, bilgi teknolojileri ve araç gereçleri kullanmada, sınıf yönetimi konusunda ve öğrencileri ölçme ve değerlendirmede hizmet içi eğitime ihtiyaç duymadıklarına yönelik sonuçlara ulaşılmıştır.

Demirtaş (2008)'in "İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları İle Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi"adlı çalışması resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını ve kurum içi iletişim algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın örneklemine İstanbul ilindeki resmi ilköğretim okullarda görev yapan 207 ilköğretim öğretmeni oluşturmaktadır. Tarama modeli ile yapılan araştırmada öğretmenlerin görüşleri likert tipi ölçek ile alınmıştır. Bu çalışma neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Eğitim yönetimi ve planlama ile öğretmenin yaş değişkenine göre bir farklılık saptanmamıştır ve tüm yaş grubundaki öğretmenler eğitim yönetimi ve planlama konusunda aynı doğrultuda düşünebilmektedirler.

2. Çalışma sonucunda, kişisel yeterliliklerin geliştirilmesi ile öğretmenin branş değişkenine göre anlamlı bir fark saptanmamıştır.

İlköğretimde derslere giren tüm öğretmenlerin kişisel yeterliliklerin geliştirilmesi gerekliliğine inandıkları araştırma neticesinde ortaya çıkan bir diğer bulgu olarak kayda geçirilmiştir.

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri yönünden istekleri değişikler yine hizmet içi eğitim yönünden sorumlu kurumlar tarafından farklı zaman aralıklarında ve uygun sıklıklarda öğrenilmelidir.

Özen (2004)'in "Hizmet içi Eğitim Programlarında Görev Alan Öğretim Elemanlarının Yeterliliklerine İlişkin Kursiyerlerin Görüşleri" adlı çalışması hizmet içi eğitim programlarında kalitenin artırılması çerçevesinde görev alan öğretim elemanlarının yeterliliklerine ilişkin olarak kursiyerlerin görüşlerini almak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma Yalova ilinde Aralık 2003 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programına katılan 67 kursiyerin, araştırmacı tarafından hazırlanan ve geliştirilen bir anket ile görüşleri alınmak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Özen (2004)'in araştırmasında katılımcıların; hizmet içi eğitim programlarında görev alan öğretim elemanlarının, konu alanlarına hâkim olma, dersleri başlatırken ilgi uyandırma, eğitim faaliyetleri için uygun öğrenme ortamı sağlama, kursiyerlerin duygularına ve ihtiyaçlarına duyarlılık gösterme, kursiyerlere yakınlık ve arkadaşlık gösterme, kursiyerleri meslektaş olarak görme, kursiyerlere sınıf içinde ve öğrenme durumlarında sabır ve anlayış gösterme, dersleri işlerken programın hedefleri ile içeriğinin ilişkisini devam ettirme, açıklamaları belirgin şekilde yapma, kursiyerlere geri bildirim verme, sınıfın durumuna göre gerekli değişiklikleri yapma, çalışılan konuları gerçek hayatla özdeşleştirme, görsel ve işitsel ders araçlarını etkili biçimde kullanma gibi alanlarda gerekli yeterliliklere sahip olmaları gerektiği yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programları süresince görsel ve işitsel ders materyallerini etkili biçimde kullanma, dersler sırasında çalışan veya öğrenilen konuları gerçek yaşamla ilişkilendirme ve kursiyer öğretmenleri alanları ile ilgili en son gelişmelerden haberdar etme gibi öğretmen yeterliklerini çoğunlukla vurguladıkları belirlenmiştir.

Uçar (2006)'ın "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri" adlı çalışması yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim hakkında görüşlerini betimsel olarak ortaya çıkarabilmek amacını taşımaktadır. Sözü geçen araştırma, 2004-2005 eğitim öğretim

yılında Van ili merkezindeki örneklem yoluyla seçilen ilköğretim okullarında görev yapan 105 yönetici ve 407 öğretmen olmak üzere toplam 512 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Yönetici ve öğretmenler mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulmamışlardır.
2. Çalışma kapsamında görüşlerine başvurlan öğretmenlerin, uygulamalarda karşılaşılan sorunlar konusunda da benzer görüşlere sahip oldukları belirlenmiştir.
3. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer husus da; yöneticiler, öğretmenlere göre hizmet içi eğitimin gerekliliğine daha çok inanmaktadır ve ayrıca hizmet içi eğitim programlarına yöneticiler, öğretmenlerden daha fazla katılma isteği gösterdikleri belirlenmiştir.

Öztürk ve Sancak (2007)'in "Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri" adlı literatür taraması yoluyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırma sonucunda şu sonuçlara varmışlardır:

1. Eğitime büyük kaynak aktaran ülkeler, hizmet içi eğitim etkinliklerinde de ön sıralarda yer almaktadır. Bu ülkelerde kişi, işletme ve ülke bazında yüksek bir verimlilik vardır. Türkiye'de ise gerek eğitim seviyesinin düşüklüğü ve gerekse istihdam edilenlerin dağılımı itibariyle hizmet içi eğitim etkinlikleri yeterince başarılı olamamıştır.
2. Kurumlardaki eğitim altyapısının yetersizliği, iş gücünün temel eğitimindeki eksiklikler, finansman zorlukları, kaynak kullanımında fayda-maliyet analizlerinin yapılmaması Türkiye'de hizmet içi eğitimin önündeki en önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır.
3. Hizmet içi eğitim etkinliğini düzenleyen birim ve eğiticilerin yetersizliği, uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliğini olumsuz olarak etkilediği sonucuna varılmıştır.

Karaca(2010), Budak ve Demirel (2003), "Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı" adlı bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmalarını sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarının birbiriyle tutarlı olmadığı belirtilmiştir.

2. Hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan yetersizliğin giderilmesi için hizmet içi eğitimin son derece önemli olduğu ortaya çıkmıştır.

3. Öğretmenler genellikle mesleğin 11-20 yıllık diliminde hizmet içi eğitimlere katılmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında hizmet içi eğitime yönlendirilmeleri durumunda, kendini yenileme eğiliminin artması söz konusudur. Bunu sağlamak için hizmet içi eğitimin bir ödül olarak algılanmasını sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Gökdere ve Çepni (2004) 'nin, "Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma; Bilim Sanat Merkezi Örnekleme" adlı araştırması öğretmen görüşleri çerçevesinde yürütülmüştür. Bu çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenler, düzenlenecek olan hizmet içi eğitim seminerlerinde bir günlük programın en fazla 4-6 saat aralığında olması gerektiğini belirtmişlerdir.

2. Araştırmada, seminerlerde somut uygulamalara yer verilmesi, seminerlerde görev alacak öğretim elemanlarının nitelikli olması, konu alanında uzman akademisyenlerin tercih edilmesi gerektiği belirlenmiştir.

3. Araştırma sonucunda elde edilen bir diğer sonuç da katılımcıların seminer ortamının samimi etkileşime imkân sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği yönünde görüş belirtmiş olmasıdır.

Gül ve Aslan (2009)'ın, 'Sınıf Öğretmenlerinin Küreselleşme, Toplumsal Gelişme ve Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri' adlı çalışmaları sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik düşüncelerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Sınıf öğretmenlerinin en çok katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sırasıyla; mesleki gelişim eğitimi programı, teknoloji kullanımı eğitimi programı, konferans, bilgisayar formatör eğitim programı, lisans tamamlama eğitim programı ve sosyal ve kişisel eğitim programı olduğu ortaya çıkmıştır.

2. Bunun yanı sıra öğretmenler; hızlı okuma, rehberlik, etkili öğrenme, sınıf yönetimi, aktif öğrenme, engelli eğitimi, bilgisayar kursları, ilk okuma-yazma eğitimi, yaratıcı drama, izcilik, öğrenci tanıma teknikleri, Türkçe öğretimi, yeni yapılandırmacı müfredat eğitimi, ilkyardım, ergen sağlığı ve risk altındaki çocukların

eğitimi ile ilgili konularda hizmet içi eğitim programlarına katıldıklarını belirtmişlerdir.

3. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular ışığında rretmenler, öncelikle mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirici alanlarda hizmet içi eğitim almaktadır.

4. Araştırmaya kapsamında görüşlerine başvurulan sınıf rretmenlerinin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olma yolları sorgulanmış ve rretmenlerin büyük çoğunluğunun okula gelen resmi yazı aracılığı ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olduğu saptanmıştır. Buna dayanarak rretmenlerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olmak için bireysel çaba harcamadıkları vurgulanmıştır.

5. Araştırmaya göre; sınıf rretmenlerine katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının kendilerine katkısının olup olmadığı sorulmuş ve araştırmaya katılan rretmenlerin yaklaşık olarak yarısı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yararlı olduğunu, diğer kısmı ise bu faaliyetlerin kendilerine çok katkı sağlamadığını söylemiştir.

6. Araştırmada hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin daha çok niversite üretim elemanlarından oluşması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Maral (2009)'ın 'Sınıf rretmenlerinin lme ve Değerlendirme Yeterlilik Düzeyleri ve Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri'adlı çalışmasının evrenini, 2008-2009 eğitim-üretim yılında İstanbul'da görev yapan sınıf rretmenleri oluşturmuştur. Kuramsal ve bireysel olmak üzere 2 bölüm ve toplam 22 maddelik soru bulunan anket formu kullanılmıştır. Bu alışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Sınıf rretmenlerinin hizmet içi eğitimin önemine ilişkin görüşleri cinsiyet, hizmet içi eğitim alma, mezun oldukları eğitim basamağı ve hizmet içi eğitim aldıkları zaman özellikleri açısından farklılığa rastlanılmamıştır.

2. Sınıf rretmenlerinin kurumsal açıdan hizmet içi eğitimin önemine ilişkin görüşlerinin mesleki hizmet süreleri özelliği açısından "kurumdaki st kademe ve alanlara personel hazırlar" maddesinde 0-5 yıl mesleki deneyimi olan rretmenlerle 21 ve üstü deneyimi olan rretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

3. Sınıf rretmenlerinin bireysel açıdan hizmet içi eğitimin önemine ilişkin görüşlerinin mesleki hizmet süreleri değişkeni ile yapılan karşılaştırmasında mesleki

hizmet süreleri 0-5 yıl mesleki deneyimi olan öğretmenlerle 21 ve üstü yıl olanlar arasında “öğretmenlere kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeteneği kazandırır” maddesi ile “iş arkadaşları arasındaki uyumsuzluğu azaltır” maddesi ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Özkan (2010)’ın ‘Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri’ adlı çalışması kapsamında Adana İli ve ilçelerinde rastlantısal olarak seçilen okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Çalışmada veri toplama aracı olarak, MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Değerlendirme Anketi ve araştırmacının kendisinin eklediği bir kısım sorulan oluşan anket kullanılmıştır. Araştırma sonucunda şu bulgular elde edilmiştir;

1. Araştırmanın örneklemini teşkil eden Adana İli ve ilçelerindeki okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi” ile ilgili öğretmenlerin yaşları belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır.
2. Okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi” ile ilgili öğretmenlerin erkek ya da kadın olmalarının belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır.
3. Okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi” ile ilgili öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin belirleyici bir değişken olmadığı belirlenmiştir.
4. Okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “Hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi” ile ilgili öğretmenlerin öğrenim durumlarının belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır.

Özer (2004)'in Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi: Katılma Durumları, Beklentileri ve Engelleri'adlı çalışmasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma durumları, beklentileri ve yaşadıkları engellerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarından mesleki konularda yarar sağlamayı bekledikleri, programların en çok üniversitelerde ve buldukları illerde açılmasını istedikleri, programda eğitici olarak üniversite öğretim üyeleri ile deneyimli öğretmenleri tercih ettikleri ortaya çıkmıştır.

2. Araştırma sonucunda öğretmenler, mesleki gelişim için etkinlikte bulunmaya güdüleyici etkenlerin olmaması, okullarda mesleki gelişime yönelik etkinliklere pek yer verilmemesi, hizmet içi eğitim konularının belirlenmesinde kendilerine sorulmaması, katılmak istedikleri programı seçmede özgür olmamaları gibi etkenlerin mesleki gelişimlerini ve hizmet içi eğitimlerini engellediğini açıklamışlardır.

Ulus (2009)'un çalışmasının evrenini Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilk ve orta dereceli okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem olarak Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenler seçilmiştir. Çalışmada kapsamında veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin hizmet içi eğitimin genel amacını bildiği düşünülmektedir.

2. Hizmet içi eğitimle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilen öğretmen sayısının az olduğu belirlenmiştir.

3. Eğitim alınmak istenen konu hakkında tercih edilen seçeneklerle kıdem yılı arasında ilişki olduğu gözlenmiştir.

4. Eğitimde verilen konuların doğru konular olduğunu düşünen öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetine daha yüksek not verdiği de görülmüştür.

Duke (1990)'un "Öğretmenlerin Sürekli Mesleki Gelişmelerini Teşvik Eden Değerlendirme Sistemlerinin Geliştirilmesi" adlı çalışmasında, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişmelerini teşvik eden değerlendirme sistemlerini geliştirmenin yollarını aramaya yönelik bir çalışma yapmıştır. Öğretmenlerin gelişmesinde ve ilerlemesinde öğretmenlerin kişisel özelliklerini, çalıştıkları okulların kurumsal özelliklerini ve



öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayıcı eğitim programlarını incelemiştir. Duke çalışmasında, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde teşvik edici yöntemler üzerinde durmuş ve konuya ilişkin sorunlara çözüm yolları bulunmasının gerektiğini belirtmiştir.

Bennet (1988) “İlkokul Öğretmenlerinin Etkililiği: Bir Pedagoji Teorisi Araştırması” başlıklı çalışmasında, ilkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi ile ilgili araştırma yapmış ve hangi alanlarda eğitime ihtiyaç duyduklarını belirlemiştir. Konu alanını iyi bilme, eğitim programı ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi tespit etme, her öğrenciye kapasitesi ve zihinsel gelişimine göre yaklaşma, sınıf organizasyonu gibi konuların ilkokul öğretmeni için önemini vurgulamıştır.

Barko, Lalik, Tomchin (1987) “Başarılı ve Başarısız Öğretmenin Algılanması” başlıklı çalışmalarında, öğretmenlerin başarılı ve başarısız öğretmeyi nasıl algıladıklarını değerlendirmişlerdir. Araştırmada, öğretmen adaylarının sınıf yönetimi, planlama, davranış, yönetim gibi konularda görüşlerine yer verilmiş ve öğretmenlerin bu konularda hizmet içi eğitime ihtiyaçları olduğu belirlenmiştir.

## **BÖLÜM III**

### **YÖNTEM**

Bu bölümde; araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilen analizi yer almaktadır.

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

Bu araştırma ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla nicel veri toplama tekniklerinin kullanıldığı tarama modelinde betimsel bir araştırmadır. Betimsel araştırma, geçmişte ve bugün var olan bir olay ya da durumu var olduğu şekliyle tanımlayan bir araştırmadır (Karasar, 1982).

#### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Bu araştırmanın evreni 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Çankırı, Çorum ve İzmir illerinde görev yapan ilköğretim öğretmenleridir. Bu araştırmanın örneklemini ise, bitirilen illerde görev yapan tesadüfi yolla seçilen toplam 783 ilköğretim öğretmeni oluşturmuştur.

Örneklemede ‘basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004).

### 3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler sosyal dünya hakkında nicel enformasyon üretir ve insanların ya da sosyal dünyanın görüşlerini betimler. Amaç genelleştirilebilir veriler elde etmektir (Kuş, 2003). Anket ile geniş kitlelere ulaşmak, araştırmayı büyük gruplara dayandırmak mümkün olacaktır. Anket anonimliği sağlama özelliği dolayısıyla nesnelliğin daha yüksek olduğu bir yöntemdir (Balcı, 2005).

Bu araştırmada, veriler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları hakkında görüşlerini belirlemek amacıyla, Uçar (2005) tarafından geliştirilen “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve ğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri Anketi” aracılığı ile toplanmıştır. Anket formu, 26 sorudan oluşmaktadır. Anketteki sorular likert tipi beşli seçenekle hazırlanmıştır. Anketteki maddelere katılma dereceleri şoyledir:

1. Hiç Katılmıyorum
2. Çok Az Katılıyorum
3. Biraz Katılıyorum
4. Oldukça Katılıyorum
5. Tamamen Katılıyorum

Ayrıca, anket formunun I. Bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan, Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

### 3.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Yukarıda da belirtildiği gibi, araştırmada veri toplama aracı olarak Uçar (2006) tarafından geliştirilen “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarını Değerlendirme Anketi” kullanılmıştır. Anket iki bölüm olup; birinci bölümde öğretmenlerin kişisel bilgileri, ikinci bölümde hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin maddeler yer almaktadır.

Anket hazırlandıktan sonra ve gerekli izinler alındıktan sonra, çoğaltılarak, Çankırı, Çorum ve İzmir il sınırları içerisindeki il merkezleri ve ilçelerindeki ilkokullara dağıtılmıştır. Anketlerin dönüş oranı %80 olarak gerçekleşmiştir.

### **3.5. VERİLERİN ANALİZİ**

Çalışmada elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için bir İstatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde araştırma problemi ve alt problemlerine bağlı olarak, tanımlayıcı istatistiksel metotları Frekans, Yüzde ve Ki-kare testlerinden yararlanılmıştır. Değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespitinde 0.05 anlamlılık düzeyi kıstas alınmıştır.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde, araştırma örnekleme, araştırma problemi ve alt problemlerine ilişkin elde edilen bulgular verilmiştir.

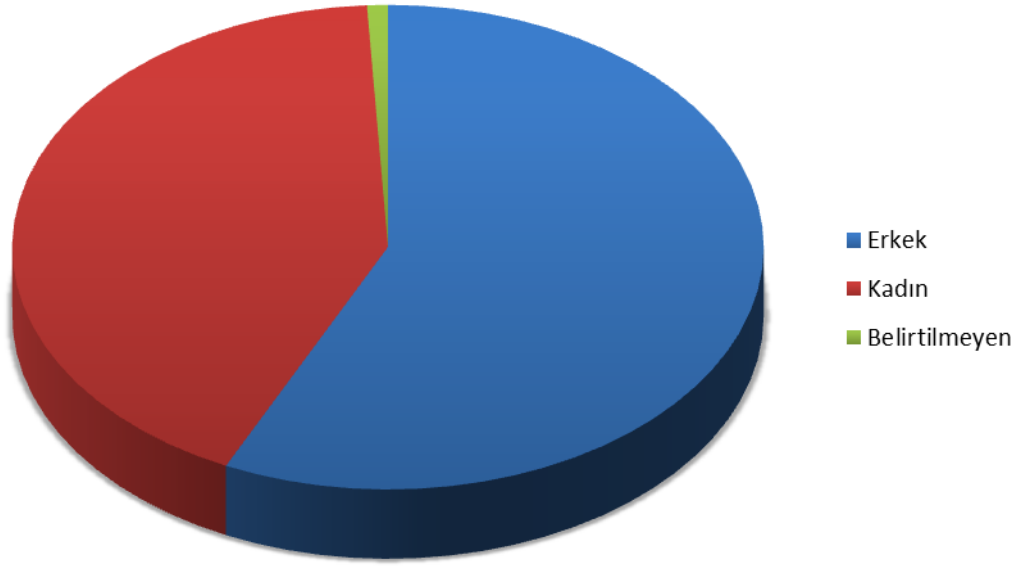
#### 4.1 .ÖRNEKLEME İŞLİŞKİN BULGULAR

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	N	%
Erkek	447	57.1
Kadın	329	42.0
Belirtmeyen	7	0.9
Toplam	783	100.0

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 447'si (%57.1) erkek 329'u (%42.0) kadındır ve 7'si (%0.9) ise cinsiyetini belirtmemiştir.

Grafik 1.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetleri



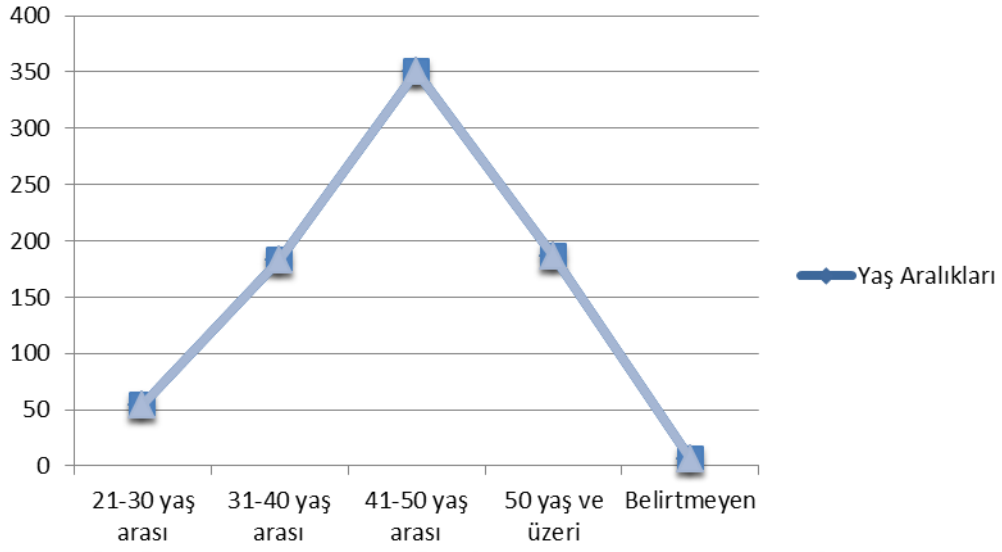
Grafik 1 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 447'si (%57.1) erkek, 329'u (%42.0) kadındır ve 7'si (%0.9) ise cinsiyetlerini belirtmedikleri görülmektedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralıklarına İlişkin Bulgular

Yaş	N	%
21-30 yaş arası	54	6.9
31-40 yaş arası	183	23.4
41-50 yaş arası	351	44.8
51 ve üzeri yaş	189	24.1
Belirtmeyen	6	0.8
<b>Toplam</b>	<b>783</b>	<b>100.0</b>

Tablo 3.'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 54'ü (%6,9) 21-30 yaş aralığında, 183'ü (%23.4) 31-40 yaş aralığında, 351'i (%44.8) 41-50 yaş aralığında, 189'u (%24,1) 51 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 6'sı (%0.8)'i ise yaşını belirtmemiştir.

Grafik 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Aralıkları



Grafik 2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, 54'ünün (%6,9) 21-30 yaş aralığında, 183'ünün (%23.4) 31-40 yaş aralığında, 351'inin (%44.8) 41-50 yaş aralığında, 189'unun (%24.1) 51 yaş ve üzeri ve 6'sının (%0.8)'i ise yaşını belirtmediği görülmektedir. Araştırma kapsamında görüşlerine başvurulan öğretmenlerinin neredeyse yarısının 41-50 yaş arasında oldukları görülmektedir.

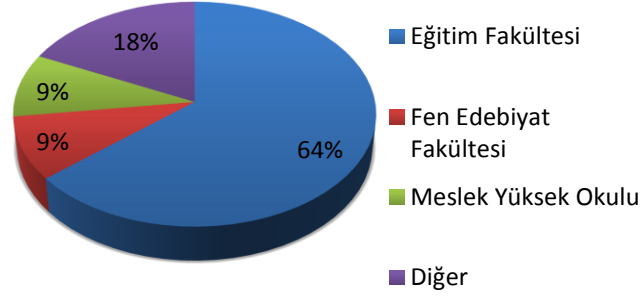
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurumlara İlişkin Bulgular

Mezun Olunan Kurum	N	%
Eğitim Fakültesi	496	63.3
Fen Edebiyat Fakültesi	70	8.9
Meslek Yüksek Okulu	71	9.0
Diğer	139	17.9
Belirtilmemiş	7	0.9
Toplam	783	100.0

Tablo 4'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin;496'sı(63.3)'ü Eğitim Fakültesi, 70'i (17.9) Fen Edebiyat Fakültesi, 71'i (%9.0) Meslek Yüksek Okulu, 139'u

(%17.9) ise diğer üniversite fakültelerinden mezun olmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 7'si(%0.9) mezun oldukları kurumu belirtmemişlerdir.

Grafik 3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurumlar



Grafik 3 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, 496'sının (%63.3), Eğitim Fakültesi, 70'inin (%17.9) Fen Edebiyat Fakültesi, 71'i (%9.0) Meslek Yüksek Okulu, 139'unun (%17.9) ise diğer üniversite fakültelerinden mezun oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 7'sinin (%0.9) ise mezun olduğu kurumu belirtmemişlerdir. Bu bağlamda araştırma kapsamında görüşlerine başvurulan öğretmenlerin yarısından fazlasının eğitim fakültesi mezunu oldukları görülmektedir.

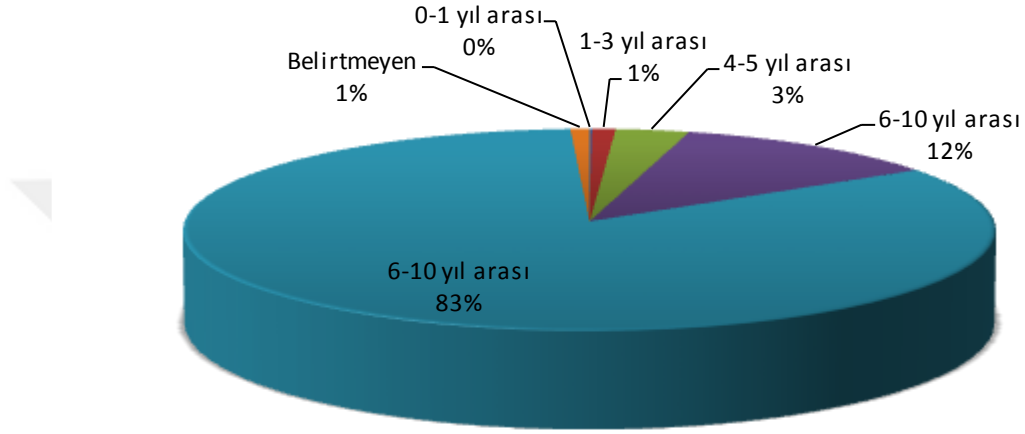
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Mesleki Kıdem	N	%
0-1 yıl arası	1	0.1
1-3 yıl arası	10	1.3
4-5 yıl arası	31	4.0
6-10 yıl arası	115	14.7
11 yıl ve üzeri	618	78.9
Belirtilmeyen	8	1.0
Toplam	783	100.0



Tablo 5.'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 1'nin (%0.1) 0-1 yıl arası mesleki kıdeme, 10'unun (%1.3) 1-3 yıl arası mesleki kıdeme, 31'nin (%4.0) 4-5 yıl arası mesleki kıdeme, 115'nin (%14.7) 6-10 yıl arası mesleki kıdeme, 618'nin (%78.9) 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu saptanmış, 8'inin (%1.0) ise mesleki kıdemini belirtmediği görülmüştür.

Grafik 4.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri



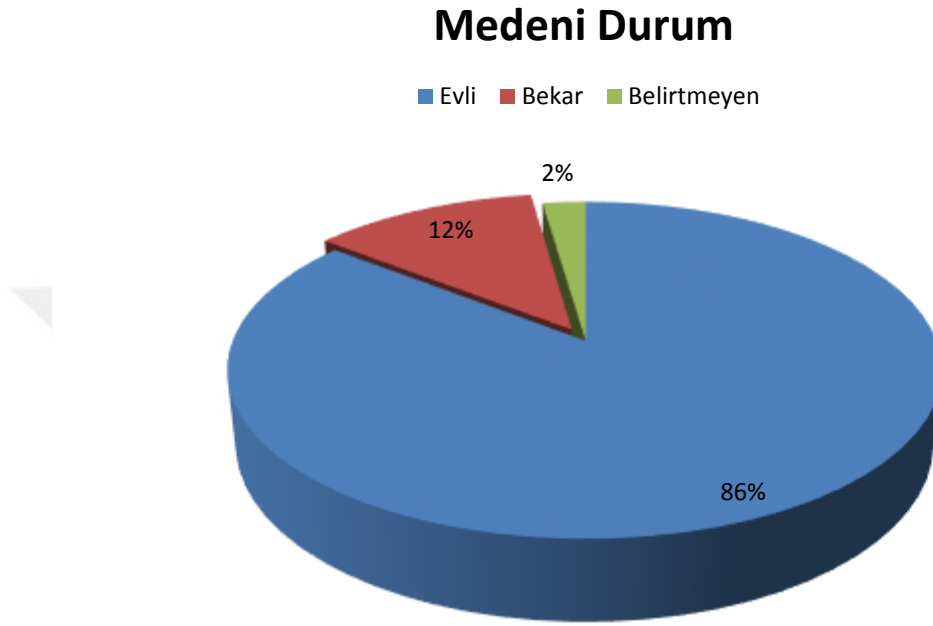
Grafik 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin; 1'nin (%0.1) 0-1 yıl arası mesleki kıdeme, 10'unun (%1.3) 1-3 yıl arası mesleki kıdeme, 31'nin (%4.0) 4-5 yıl arası mesleki kıdeme, 115'nin (%14.7) 6-10 yıl arası mesleki kıdeme, 618'nin (%78.9) 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmüş, 8'inin( %1.0) ise mesleki kıdemini belirtmediği görülmektedir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına İlişkin Bulgular

Medeni Durum	N	%
Evli	670	85.6
Bekar	95	12.1
Belirtmeyen	18	2.3
Toplam	783	100.0

Tablo 6.'ya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 670'i (85.6) evli, 95'i (%12.1) bekârdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 18'i (%2.3) medeni durumlarını belirtmemişlerdir.

Grafik 5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durumları



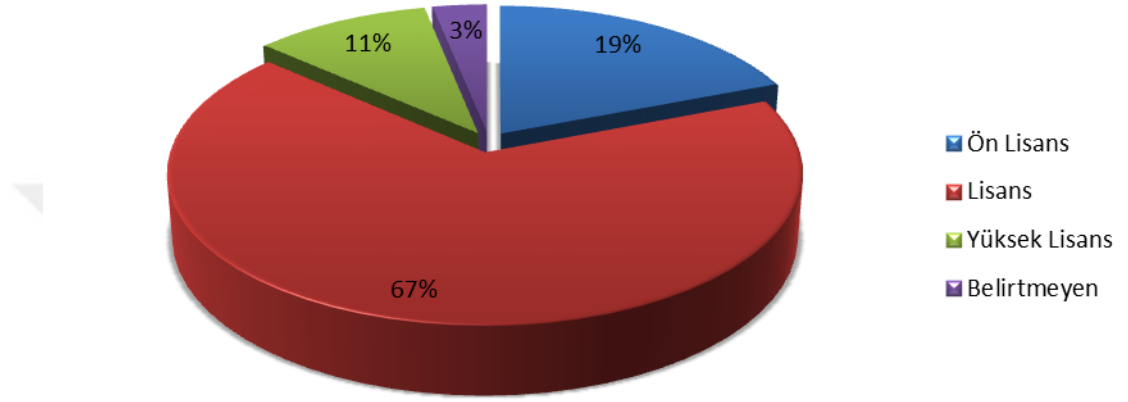
Grafik 5 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 670'inin (%85.6) evli, 95'inin (%12.1) bekar dır olduğu ayrıca 18 (%2.3) katılımcının da medeni durumlarını belirtmedikleri görölmektedir.

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına İlişkin Bulgular

Öğrenim Durumu	N	%
Ön Lisans	150	19.2
Lisans	527	67.3
Yüksek Lisans	81	10.3
Belirtilmeyen	25	3.2
Toplam	783	100.0

Tablo 7'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin 150'si (%19.2), ön lisans, 527'si (%67.3) lisans, 81'i (%10.3) yüksek lisans düzeyinde mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 25'i (%3.2) öğrenim durumlarını belirtmemişlerdir.

Grafik 6.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğrenim Durumları



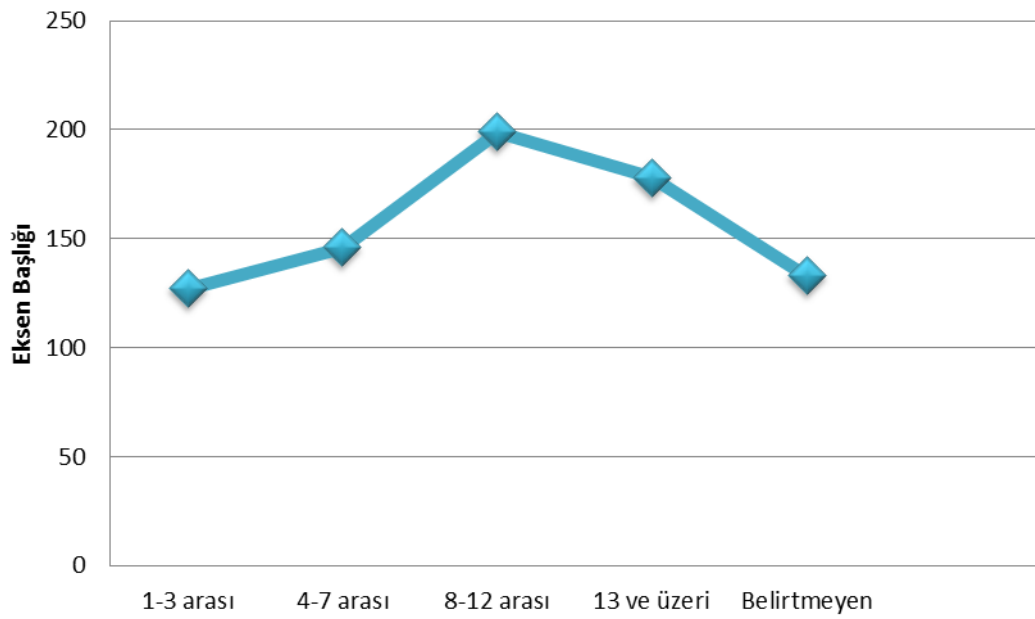
Grafik 6 incelendiğinde;araştırmaya katılan öğretmenlerin 150'sinin (%19.2) ön lisans, 527'sinin (%67.3) lisans, 81'i (%10.3)yüksek lisans düzeyinde mezun oldukları görülmüştür. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin 25'inin (%3.2) öğrenim durumlarını belirtmemişlerdir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Katıldıkları HİE Programı Sayılarına İlişkin Bulgular

Katılan HİE Programı Sayısı	N	%
1-3 defa	127	16.2
4-7 defa	146	18.6
8-12 defa	199	25.4
13 defa ve üzeri	178	22.7
Belirtmeyen	133	17.1
Toplam	783	100.0

Tablo 8'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin; 127'si (%16.2) 1-3 defa,146'sı (%18.6) 4-7 defa, 199'u (%25.4) 8-12 defa, 178'i (%22.7) 13 defa ve üzeri kerelerce hizmet içi programlara katıldıkları belirlenmiş olup, araştırmaya katılan öğretmenlerin 133'ü (%17.1) katıldıkları hizmet içi eğitim programı sayısını belirtmemiştir.

Grafik 7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin HİE Sayıları



Grafik 7 incelendiğinde,araştırmaya katılan öğretmenlerin; 127'sinin (%16.2) 1-3 defa, 146'sınının (%18.6) 4-7 defa, 199'unun (%25.4) 8-12 defa, 178'inin (%22.7) 13 defa ve üzeri kerelerce hizmet içi programlara katıldıkları belirlenmiş olup, araştırmaya katılan öğretmenlerin 133'ününün (%17.1) katıldıkları hizmet içi eğitim programı sayısını belirtmedikleri görülmüştür.

## 4.2. ARAŞTIRMA PROBLEMİ VE ALT PROBLEMLERE İLİŞKİN BULGULAR

### 4.2.1. İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Görüşleri Nelerdir?

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin anket sorularına verdikleri cevapların dağılımı Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Dağılımı

Anket Soruları	HIÇ KATILMIYORUM		ÇOK AZ KATILYORUM		BİRAZ KATILYORUM		OLDUKÇA KATILYORUM		TAMAMEN KATILYORUM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	44	5.6	87	11.1	245	31.3	223	28.5	182	23.2
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	23	2.9	77	9.8	190	24.3	264	33.7	227	29.0
3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	21	2.7	59	7.5	167	21.3	264	33.7	268	34.2
4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	17	2.2	64	8.2	156	19.9	284	36.3	260	33.2
5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	25	3.2	72	9.2	193	24.6	255	32.6	236	30.1
6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.	30	3.8	83	10.6	211	26.9	259	33.1	196	25.0

7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	28	3.6	75	9.6	203	25.9	288	36.8	185	23.6
8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	30	3.8	78	10.0	205	26.2	266	34	203	25.9
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım.	43	5.5	89	11.4	189	25.4	248	31.7	199	25.4
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılım.	45	5.7	73	9.3	176	22.5	260	33.2	225	28.7
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılım.	45	5.7	68	8.7	194	24.8	269	34.4	204	26.1
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	120	15.3	155	19.8	236	30.1	152	19.4	114	14.6
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.	91	11.6	154	19.7	269	34.4	158	20.2	106	13.5
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.	126	16.1	149	19.0	235	30.0	167	21.3	102	13.0
15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.	73	9.3	126	16.1	268	34.2	200	25.5	114	14.6
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.	74	9.5	140	17.9	235	30	205	26.2	125	16
17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.	71	9.1	150	19.2	258	33.0	190	24.3	109	13.9

18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	65	8.3	129	16.5	272	34.7	211	26.9	97	12.4
19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	57	7,3	154	19.7	268	34.2	201	25.7	97	12.4
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	54	6.9	130	16.6	280	35.8	211	26.9	102	13.0
21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	96	12.3	149	19.0	262	33.5	176	22.5	94	12.0
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	77	9.8	141	18.0	281	35.9	185	23.6	92	11.7
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır.	70	8.9	131	16.7	300	38.3	190	24.3	84	10.7
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.	89	11.4	135	17.2	241	30.8	182	23.2	126	16,1
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.	90	11.5	153	19.5	244	31.2	165	21.1	120	15.3
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	86	11.0	124	16.8	224	28.6	169	21,8	169	21.8

\* Her soru için cevap vermeyenlerin sayısı Tabloda verilmemiştir. Toplam 783 kişi üzerinden yüzdeler sunulmuştur.

Tablo 9 incelendiğinde, ilkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anket bağlamında, “Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar” maddesine katılımcıların 44’ü (%56) hiç katılmıyorum, 87’si (%11,1) çok az katılıyorum, 245’i (31,1) biraz katılıyorum, 223’ü (%28,5) oldukça katılıyorum, 182’si (%23,2) ise

tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar” maddesine ise katılımcıların 23’ü (%2,9) hiç katılmıyorum, 77’si (%9,8,) çok az katılıyorum,190’ı (%24,3) biraz katılıyorum, 264’ü (%33,7) oldukça katılıyorum, 227’si (29,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Anketin,“Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir” maddesine katılımcıların, 21’i (%2,7) hiç katılmıyorum, 59’u (%7,5) çok az katılıyorum, 167’si (21,3) biraz katılıyorum, 264’ü (%33,7) oldukça katılıyorum, 268’i (34,2) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar” maddesine katılımcıların, 17’i (%2,2) hiç katılmıyorum, 64’ü (%8,2) çok az katılıyorum, 156’sı (19,9) biraz katılıyorum, 284’ü (%36,3) oldukça katılıyorum, 260’ı (%33,2) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır” maddesine katılımcıların, 25’i (%3,2) hiç katılmıyorum, 72’si (%9,2) çok az katılıyorum,193’ü (24,6) biraz katılıyorum, 255’i (%32,6) oldukça katılıyorum, 236’sı (30,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar” maddesine katılımcıların, 30’u (%3,8) hiç katılmıyorum 83’ü (%10,6) çok az katılıyorum, 211’i (%26,9) biraz katılıyorum, 259’u (%33,1) oldukça katılıyorum,196’sı (25,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar” maddesine katılımcıların, 28’i (%3,6) hiç katılmıyorum, 75’i (%9,6) çok az katılıyorum, 203’ü (%25,9) biraz katılıyorum, 288’i (%36,8) oldukça katılıyorum,185’sı (%23,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır” maddesine katılımcıların, 30’u (%3,8) hiç katılmıyorum, 78’i (%10,8) çok az katılıyorum, 205’i (%26,2) biraz katılıyorum, 266’sı (%34,0) oldukça katılıyorum, 203’ü (%25,9) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum” maddesine katılımcıların, 43’ü (%5,5) hiç katılmıyorum, 89’ü (%11,4) çok az katılıyorum,189’u (25,4) biraz katılıyorum, 248’i (%31,7) oldukça katılıyorum, 199’u (%25,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum” maddesine katılımcıların, 45’i (%5,5) hiç katılmıyorum,73 ’ü (%9,3) çok az katılıyorum, 176’sı (%22,5) biraz katılıyorum, 260’ı (%33,2) oldukça katılıyorum, 225’i (%28,7) ise tamamen



katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılım” maddesine katılımcıların, 45’i (%5,7) hiç katılmıyorum, 68’i (%8,7) çok az katılıyorum, 194’ü (%24,8) biraz katılıyorum, 269’u (%34,4) oldukça katılıyorum, 204’ü (%26,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır” maddesine katılımcıların, 120’si (%15,3) hiç katılmıyorum, 155’i (%19,8) çok az katılıyorum, 236’sı (%30,1) biraz katılıyorum, 152’si (%19,4) oldukça katılıyorum, 114’ü (%14,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.” maddesine katılımcıların, 91’i (%11,6) hiç katılmıyorum, 154’ü (%19,7) çok az katılıyorum, 269’u (34,4) biraz katılıyorum, 158’i (%20,2) oldukça katılıyorum, 106’sı (%13,5) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir” maddesine katılımcıların, 126’sı (%16,1) hiç katılmıyorum, 149’u (%19,0) çok az katılıyorum 235’i (30,0) biraz katılıyorum, 167’si (%21,3) oldukça katılıyorum, 102’si (%13,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.” maddesine katılımcıların, 73’ü (%9,3) hiç katılmıyorum, 126’sı (%16,1) çok az katılıyorum, 268’i (%34,2) biraz katılıyorum, 200’ü (%25,5) oldukça katılıyorum, 114’ü (%14,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.” maddesine katılımcıların, 74’ü (%9,5) hiç katılmıyorum, 140’ı (%17,9) çok az katılıyorum, 235’i (%30,0) biraz katılıyorum, 205’i (%26,2) oldukça katılıyorum, 125’i (%16,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.” maddesine katılımcıların, 71’i (%9,1) hiç katılmıyorum 150’si (%19,2) çok az katılıyorum, 258’i (%33,3) biraz katılıyorum, 190’ı (%24,3) oldukça katılıyorum, 109’u (%13,9) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.” maddesine katılımcıların, 65’i (%8,3) hiç katılmıyorum, 129’u (%16,5) çok az katılıyorum, 272’si (%34,7) biraz katılıyorum , 211’i (%26,9) oldukça katılıyorum, 97’si (%12,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.” maddesine katılımcıların, 57’si (%7,3) hiç katılmıyorum, 154’ü (%19,7) çok az katılıyorum, 268’i (%34,2) biraz katılıyorum, 201’i (%25,7) oldukça katılıyorum, 97’si’ (%12,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır” maddesine katılımcıların, 54’ü (%6,9) hiç katılmıyorum, 130’u (%16,6) çok az katılıyorum, 280’i (%35,8) biraz katılıyorum, 211’i (%26,9) oldukça katılıyorum,102’si’ (%13,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.” maddesine katılımcıların, 96’sı (%12,3) hiç katılmıyorum 149’u (%19,0) çok az katılıyorum, 262’si (%33,5) biraz katılıyorum, 176’sı (%22,5) oldukça katılıyorum, 94’ü (%12,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır” maddesine katılımcıların, 77’si (%9,8) hiç katılmıyorum, 141’i (%18,0) çok az katılıyorum, 281’i (%33,9) biraz katılıyorum, 185’i (%23,6) oldukça katılıyorum, 92’si (%11,7) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.” maddesine katılımcıların, 70’i (%8,9) hiç katılmıyorum, 131’i (%16,7) çok az katılıyorum, 300’ü (%38,3) biraz katılıyorum, 190’ı (%24,3) oldukça katılıyorum, 84’ü (%10,7) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.” maddesine katılımcıların, 89’u (%11,4) hiç katılmıyorum,135’i (%17,2) çok az katılıyorum, 241’ü (%30,8) biraz katılıyorum, 182’i (%23,2) oldukça katılıyorum, 126’sı (%16,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.” maddesine katılımcıların 90 ’ı (%11,5) hiç katılmıyorum, 153’i (%19,5) çok az katılıyorum, 244’ü (%31,2) biraz katılıyorum, 165’i (%21,1) oldukça katılıyorum, 120’si (%15,3) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır” maddesine katılımcıların, 86 ’sı (%11,0) hiç katılmıyorum,124’ü (%16,8) çok az katılıyorum, 224’ü (%28,6) biraz katılıyorum, 169’u (%21,8) oldukça katılıyorum, 169’u (%21,8) ise tamamen katılıyorum yanıtını verdikleri görülmüştür.

## 4.2.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

### 4.2.2.1. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre değişmekte midir?

Tablo 10. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Ankete verilen cevaplar												Analiz	
	Katılmıyorum*				Kısmen Katılıyorum				Katılıyorum*					X <sup>2</sup> ; p
	Kadın		Erkek		Kadın		Erkek		Kadın		Erkek			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Madde	29	6,5	15	4,5	192	42,8	140	42,2	228	50,8	177	53,3	,466	
2.Madde	13	2,9	9	2,7	158	35,2	109	32,8	278	61,9	214	64,5	,767	
3.Madde	14	3,1	7	2,7	145	32,4	81	24,4	288	64,4	244	73,5	,026	
4.Madde	11	2,4	6	1,8	141	31,3	79	23,9	298	66,2	246	74,3	,052	
5.Madde	17	3,8	8	3,2	167	37,1	98	29,6	266	59,1	225	68,0	0,036	
6.Madde	22	4,9	8	2,4	186	41,5	108	32,6	240	53,6	215	65,0	,004	
7.Madde	21	4,7	7	2,1	167	37,2	111	33,6	261	58,1	212	64,4	,071	
8.Madde	20	4,4	10	3,0	170	37,8	113	34,0	260	57,8	209	63,0	,271	
9.Madde	18	4,0	25	7,6	256	57,7	115	34,7	256	57,3	191	57,7	,078	
10.Madde	21	4,7	24	7,3	151	33,6	98	29,7	277	61,7	208	63,0	,203	
11.Madde	25	5,6	20	6,0	155	34,5	107	32,3	269	59,9	204	61,6	,802	
12.Madde	61	13,6	59	17,9	243	54,4	148	44,8	143	32,0	123	37,3	,028	
13.Madde	53	11,8	38	11,5	251	56,0	172	52,1	144	32,1	120	36,4	,461	
14.Madde	64	14,3	62	18,7	226	50,6	158	47,6	157	35,1	112	33,7	,261	
15.Madde	45	10,0	28	8,4	230	51,2	164	49,9	174	38,8	140	42,2	,550	
16.Madde	41	9,1	33	10,0	225	50,1	150	45,5	183	40,8	147	44,5	,438	
17.Madde	41	9,2	30	9,0	246	55,2	162	48,	159	35,7	140	42,2	,167	
18.Madde	35	7,9	30	9,1	243	54,6	158	48,0	167	37,5	141	42,9	,193	

19.Madde	32	7,2	25	7,5	253	56,9	169	50,9	160	36,0	138	41,6	,243
20.Madde	34	7,6	20	6,0	242	54,4	168	50,6	169	38,0	144	43,4	,272
21.Madde	60	13,5	36	10,8	242	54,4	169	50,9	143	32,1	127	38,3	,169
22.Madde	42	9,5	35	10,5	243	54,7	179	53,9	159	35,8	118	35,5	,882
23.Madde	43	9,7	27	8,1	247	55,8	184	55,4	153	34,5	121	36,4	,698
24.Madde	58	13,2	31	9,3	214	48,5	162	48,4	169	38,5	139	41,9	,224
25.Madde	59	13,4	31	9,4	230	52,3	167	50,0	152	34,5	133	40,2	,111
26.Madde	55	12,5	31	9,3	201	45,7	147	44,3	184	41,8	154,	46,6	,261

\*Cinsiyet sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; kadın ve erkek öğretmenler arasında;5.(p=0.036; p<0.05),6.(p=0.04; p<0.05), 3.(p=0.26; p<0.05), ve 12.(p=0.028; p<0.05) maddelerde cinsiyet açısından anlamlı farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anketin 1. (p=0,466; p<0.05), 2.(p=0.767; p<0.05), 4. (p=0.052; p<0.05), 7.(p=0.071; p<0.05), 8. (p=0.271; p<0.05),9. (p=0.078; p<0.05), 10(p=0.203; p<0.05),11. (p=0.802; p<0.05), 13.(p=0.461; p<0.05),14. (p=0.261; p<0.05),15. (p=0.550; p<0.05), 16.(p=0.438; p<0.05),17.(p=0.167; p<0.05),18. (p=0.193; p<0.05), 19. (p=0.243; p<0.05), 20.(p=0.272; p<0.05), 21.(p=0.169; p<0.05),22. (p=0.882; p<0.05), 23. (p=0.698; p<0.05), 24.(p=0.224; p<0.05), 25.(p=0.111; p<0.05) ve 26. (p=0.261; p<0.05) maddelerde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür

**4.2.2.2. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri yaş değişkenine göre değişmekte midir?**

Tablo 11. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

Yaş	Ankete verilen cevaplar												Analiz	
	Katılmıyorum*				Kısmen Katılıyorum				Katılıyorum*					X <sup>2</sup> ; p
	21-40 yaş		41+ yaş		21-40 yaş		41+ yaş		21-40 yaş		41+ yaş			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Madde	17	7,0	27	5,0	119	49,2	213	39,5	106	43,8	299	55,5	,010	
2.Madde	9	3,7	13	2,4	95	39,3	172	31,9	138	57,0	354	65,7	0,60	
3.Madde	9	3,7	12	2,2	79	32,8	147	27,3	153	63,5	379	70,4	,117	
4.Madde	6	2,5	11	2,0	72	29,8	148	27,5	164	67,8	380	70,5	,727	
5.Madde	13	5,4	12	2,2	93	38,4	172	31,9	136	56,2	355	65,9	,008	
6.Madde	13	5,4	17	3,2	109	45,2	185	34,4	119	49,4	336	62,5	,002	
7.Madde	14	5,8	14	2,6	93	38,5	185	34,5	135	55,8	338	62,9	,033	
8.Madde	14	5,8	16	3,0	97	40,1	186	34,4	131	54,1	338	62,6	,031	
9.Madde	14	5,8	29	5,4	98	40,5	190	35,4	130	53,7	317	59,1	,360	
10.Madde	16	6,7	29	5,4	87	36,3	162	30,1	137	57,1	348	64,6	,138	
11.Madde	17	7,0	28	5,2	88	36,4	174	32,3	137	56,6	336	62,5	,259	
12.Madde	36	14,9	84	15,7	142	58,7	249	46,5	64	26,4	202	37,8	,004	
13.Madde	26	10,7	65	12,1	132	54,5	291	54,5	84	34,7	180	33,6	,845	
14.Madde	42	17,4	84	15,6	126	52,1	258	48,0	74	30,6	195	36,3	,295	
15.Madde	21	8,7	52	9,6	128	53,1	266	49,3	92	38,2	222	41,1	,607	
16.Madde	20	8,3	54	10,0	124	51,5	251	46,7	97	40,2	233	43,3	,429	
17.Madde	23	9,6	48	8,9	133	55,4	275	51,1	84	35,0	215	40,0	,421	
18.Madde	28	11,6	37	7,0	125	51,7	276	51,9	89	36,8	219	41,2	,081	

19.Madde	24	9,9	33	6,2	141	58,3	281	52,5	77	31,8	221	41,3	,017
20.Madde	21	8,7	33	6,2	128	52,9	282	52,7	90	38,4	220	41,1	,404
21.Madde	32	13,2	64	12,0	131	54,1	280	52,3	79	32,6	191	35,7	,683
22.Madde	27	11,2	50	9,4	133	55,0	289	54,1	82	33,9	195	36,5	,642
23.Madde	29	12,0	41	7,7	136	56,2	295	55,3	77	31,8	197	37,0	,097
24.Madde	36	15,0	53	9,9	121	50,4	255	47,8	83	34,6	225	42,2	,042
25.Madde	34	14,2	56	10,5	127	52,9	270	50,8	79	32,9	206	38,7	,170
26.Madde	32	13,3	54	10,2	112	46,5	236	44,4	97	40,2	241	45,4	,274

\*Yaş sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 11’de, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların yaş değişkenine göre incelendiğinde; 21-40 yaş arası ve 41 ve üzeri yaş aralığındaki öğretmenler arasında;1.(p=0.010; p<0.05), 5.(p=0.008; p<0.05), 6.(p=0.002; p<0.05),7. (p=0.033; p<0.05),8. (p=0.031; p<0.05), 12. (p=0.004; p<0.05), 19.(p=0.017; p<0.05) ve 24. (p=0.042; p<0.05) maddelerde anlamlı farklılık olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Anketin, 2.(p=0.60; p<0.05) ,3.(p=0.117; p<0.05), 4.(p=0.727; p<0.05),9. (p=0.360; p<0.05), 10. (p=0.138; p<0.05), 11. (p=0.259; p<0.05), 13.(p=0.845; p<0.05),14. (p=0.295; p<0.05), 15. (p=0.607; p<0.05), 16.(p=0.429; p<0.05),17.(p=0.421; p<0.05),18.(p=0.81; p<0.05), 20.(p=0.404; p<0.05), 21.(p=0.683; p<0.05),22. (p=0.642; p<0.05), 23.(p=0.097; p<0.05), 25.(p=0,170; p<0.05) ve 26. (p=0.274; p<0.05) maddelerde yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

**4.2.2.3. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri mezun olunan kurum değişkenine göre değişmekte midir?**

Tablo 12. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Mezun Olunan Kurum Değişkenine Göre Dağılımı

Mezun Olunan Kurum	Ankete verilen cevaplar												Analiz X <sup>2</sup> ; p
	Katılmıyorum*				Kısmen Katılıyorum				Katılıyorum*				
	Eğitim F.		Diğer		Eğitim F.		Diğer		Eğitim F.		Diğer		
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Madde	28	5,6	16	5,7	217	43,3	115	41,1	256	51,1	149	53,2	,830
2.Madde	15	3,0	7	2,5	168	33,5	99	35,4	318	63,5	174	62,1	,827
3.Madde	16	3,2	5	1,8	149	29,9	77	27,5	334	66,9	198	70,7	,357
4.Madde	11	2,2	6	2,1	141	28,2	79	28,1	348	69,8	196	69,8	,998
5.Madde	17	3,4	8	2,8	176	35,2	89	31,7	307	62,4	184	65,5	,520
6.Madde	23	4,6	7	2,5	195	39,1	99	35,4	281	56,3	174	62,1	,152
7.Madde	21	4,2	7	2,5	183	36,6	95	34,1	296	59,2	117	63,4	,320
8.Madde	21	4,2	9	3,2	184	36,7	99	35,2	296	59,1	173	61,6	,685
9.Madde	29	5,8	14	5,1	184	36,7	104	37,5	288	57,5	159	57,4	,902
10.Madde	31	6,2	14	5,0	159	31,8	90	32,3	310	62,0	175	62,7	,795
11.Madde	28	5,6	17	6,0	167	33,5	95	33,8	304	60,9	169	60,1	,959
12.Madde	77	15,5	43	15,4	253	50,8	138	49,5	168	33,7	98	35,1	,921
13.Madde	54	10,8	37	13,3	274	54,8	149	53,6	172	34,4	92	33,1	,577
14.Madde	82	16,4	44	15,7	247	49,5	137	48,9	170	34,1	99	35,4	,925
15.Madde	48	9,6	25	8,9	246	49,2	148	52,7	206	41,2	108	38,4	,648
16.Madde	49	9,8	25	8,9	237	47,5	138	49,3	213	42,7	117	41,8	,859
17.Madde	48	9,6	23	8,3	258	51,6	150	54,0	194	38,8	105	37,8	,747
18.Madde	50	10,1	15	5,4	250	50,6	151	53,9	194	39,3	114	40,7	,070
19.Madde	42	8,5	15	5,3	267	53,8	155	55,2	187	37,7	111	39,5	,272
20.Madde	41	8,3	13	4,6	249	50,2	161	57,3	206	41,5	107	38,1	,059

21.Madde	67	13,5	29	10,3	262	52,8	149	53,0	167	33,7	103	36,7	,380
22.Madde	53	10,7	24	8,5	278	56,2	144	51,2	164	33,1	113	40,2	,125
23.Madde	50	10,1	20	7,1	278	56,2	153	54,6	167	33,7	107	38,2	,244
24.Madde	60	12,2	29	10,4	239	48,5	137	48,9	194	39,4	114	40,7	,771
25.Madde	59	12,0	31	11,1	250	50,8	147	52,5	183	37,2	102	36,4	,879
26.Madde	58	11,7	28	10,1	228	46,2	120	43,2	208	42,1	130	46,8	,432

\*Mezuniyet sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin mezun olunan kurum değişkenine göre herhangi bir anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 12’de, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların mezun olunan kurum değişkenine göre incelenmesi sonucunda, 1.(p=0.830; p<0.05), 2.(p=0.872; p<0.05), 3. (p=0.357; p<0.05),4.(p=0.998; p<0.05), 5.(p=0.520; p<0.05), 6.(p=0.152; p<0.05), 7.(p=0.320; p<0.05), 8.(p=0.685; p<0.05), 9.(p=0.902; p<0.05),10. (p=0.795; p<0.05), 11.(p=0.959; p<0.05), 12.(p=0.921; p<0.05), 13.(p=0.577; p<0.05), 14.(p=0.577;p<0.05), 15.(p=0.648;p<0.05), 16.(p=0.859;p<0.05), 17.(p=0.747; p<0.05), 18.(p=0.070;p<0.05), 19.(p=0.272;p<0.05), 20.(p=0.059;p<0.05), 21. (p=0.380; p<0.05), 22.(p=0.125;p<0.05), 23.(p=0.244; p<0.05), 24.(p=0.771; p<0.05), 25.(p=0.879;p<0.05) ve 26.(p=0.432; p<0.05) maddelerde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

#### 4.2.2.4. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre değişmekte midir?

Tablo 13. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Kıdem	Ankete verilen cevaplar										Analiz X <sup>2</sup> ; p	
	Katılmıyorum*				Kısmen Katılıyorum				Katılıyorum*			
	1-10 yıl		11+ yıl		1-10 yıl		11+ yıl		1-10 yıl	11+ yıl		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		



1.Madde	14	8,4	30	4,9	81	48,8	251	40,8	71	42,8	334	54,3	,016
2.Madde	8	4,8	14	2,3	65	39,2	202	32,8	93	56,0	399	64,9	,046
3.Madde	6	3,6	15	2,4	60	36,4	166	27,0	99	60,0	433	70,5	,035
4.Madde	4	2,4	13	2,1	53	31,9	167	27,2	109	65,7	435	70,7	,451
5.Madde	8	4,8	17	2,8	68	41,0	197	32,0	90	54,2	401	65,2	,026
6.Madde	7	4,2	23	3,8	80	48,2	214	34,9	79	47,6	376	61,3	,005
7.Madde	9	5,4	19	3,1	61	36,7	217	35,4	96	57,8	377	61,5	,314
8.Madde	10	6,0	20	3,2	68	41,0	215	34,9	88	53,0	381	61,9	0,59
9.Madde	9	5,5	34	5,5	63	38,2	225	36,7	93	56,4	354	57,7	,941
10.Madde	10	6,1	35	5,7	63	38,2	186	30,3	92	55,8	393	64,0	,137
11.Madde	9	5,4	36	5,9	63	38,0	199	32,4	94	56,6	379	61,7	,407
12.Madde	18	10,8	10 2	16,7	10 2	61,4	289	47,3	46	27,7	220	36,0	,005
13.Madde	17	10,2	74	12,1	91	54,8	332	54,2	58	34,9	206	33,7	,797
14.Madde	24	14,5	10 2	16,6	84	50,9	300	48,9	57	34,5	212	34,5	,797
15.Madde	16	9,8	57	9,2	82	50,0	312	50,6	66	40,2	248	40,2	,977
16.Madde	11	6,7	63	10,3	77	46,7	298	48,5	77	46,7	253	41,2	,249
17.Madde	13	7,9	58	9,4	85	51,8	323	52,6	66	40,2	233	37,9	,771
18.Madde	15	9,1	50	8,2	91	55,2	310	50,9	59	35,8	249	40,9	,489
19.Madde	13	7,9	44	7,2	98	59,4	324	52,9	54	32,7	244	39,9	,245
20.Madde	11	6,7	43	7,0	90	54,4	320	52,3	64	38,8	249	40,7	,875
21.Madde	18	10,9	78	12,7	93	56,4	318	52,0	54	32,7	216	35,3	,584
22.Madde	17	10,3	60	9,8	90	54,5	332	54,3	58	35,2	219	35,8	,976
23.Madde	19	11,5	51	8,4	94	57,0	337	55,2	52	31,5	222	36,4	,305
24.Madde	16	9,8	57	9,2	82	50,0	312	50,6	66	40,2	248	40,2	,977
25.Madde	11	6,7	63	10,3	77	46,7	298	48,5	77	46,7	253	41,2	,249
26.Madde	13	7,9	58	9,4	85	51,8	323	52,6	66	40,2	233	37,9	,771

\*Kıdem sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 13’de, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların kıdem değişkenine göre incelenmesi sonucunda; 1.(p=0,016; p<0.05), 2.(p=0,046; p<0.05), 3.(p=0,035; p<0.05),5.(p=0,026; p<0.05), 6.(p=0,005; p<0.05) ve 12.(p=0,005; p<0.05) maddelerde kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Anketin,4.(p=0,451; p<0.05), 6.(p=0,005; p<0.05), 7.(p=0,314; p<0.05), 8.(p=0,59; p<0.05), 9.(p=0,941; p<0.05), 10.(p=0,137; p<0.05), 11.(p=0,407; p<0.05), 13. (p=0,797; p<0.05), 14.(p=797;p<0.05), 15.(p=0,977; p<0.05), 16.(p=0,249; p<0.05), 17.(p=0,771; p<0.05), 18.(p=0,489; p<0.05), 19.(p=0,245; p<0.05), 20.(p=0,875; p<0.05), 21.(p=0,976; p<0.05), 22.(p=0,451; p<0.05), 23.(p=0,305; p<0.05), 24. (p=0,977; p<0.05), 25.(p=0,249; p<0.05), 26.(p=0,771; p<0.05) maddelerde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

#### 4.2.2.5. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri medeni durum değişkenine göre değişmekte midir?

Tablo 14. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni Durum	Ankete verilen cevaplar												Analiz X <sup>2</sup> ; p
	Katılmıyorum*				Kısmen Katılıyorum				Katılıyorum*				
	Evli		Bekâr		Evli		Bekâr		Evli		Bekâr		
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1.Madde	38	5,6	6	6,1	290	42,5	50	51,0	355	52,0	50	51,0	,968
2.Madde	19	2,8	3	3,1	232	34,0	35	35,7	432	63,3	60	61,0	,925
3.Madde	18	2,6	3	3,1	202	29,7	24	24,5	461	67,7	71	72,1	,569
4.Madde	16	2,3	1	1,0	190	27,8	30	30,6	477	69,8	67	68,4	,621
5.Madde	22	3,2	3	3,1	225	32,9	40	40,8	436	63,8	55	56,1	,304

6.Madde	27	4,0	3	3,1	252	37,0	42	42,9	402	59,0	53	54,1	,517
7.Madde	26	3,8	2	2,0	238	34,9	40	40,8	417	61,2	56	57,1	,403
8.Madde	25	3,6	5	5,2	247	36,1	36	37,1	413	60,3	56	57,7	,733
9.Madde	37	5,4	6	6,2	251	36,9	37	38,1	393	57,7	54	55,7	,911
10.Madde	39	5,7	6	6,1	215	31,6	34	34,7	427	62,7	58	59,2	,797
11.Madde	39	5,7	6	6,1	234	34,3	28	28,6	409	60,0	64	65,3	,531
12.Madde	115	16,9	5	5,1	333	49,0	58	59,2	231	34,0	35	35,7	,008
13.Madde	81	11,9	10	10,2	366	53,8	57	58,2	233	34,3	31	31,6	,710
14.Madde	117	17,2	9	9,2	332	48,8	52	53,1	232	34,1	37	37,8	,132
15.Madde	66	9,7	7	7,1	342	50,1	52	53,1	275	40,3	39	39,8	,691
16.Madde	64	9,4	10	10,2	327	48,0	48	49,0	290	42,6	40	40,8	,993
17.Madde	64	9,4	7	7,2	350	51,4	58	59,8	267	39,2	32	33,0	,295
18.Madde	55	8,1	10	10,2	351	51,9	50	51,0	270	39,9	38	38,8	,787
19.Madde	46	6,8	11	11,2	370	54,5	52	53,1	263	38,7	35	35,7	,280
20.Madde	48	7,1	6	6,1	353	52,0	57	58,2	278	40,9	35	35,7	,519
21.Madde	81	11,9	15	15,3	357	52,6	54	55,1	241	35,5	29	29,6	,416
22.Madde	68	10,0	9	9,2	369	54,4	53	54,1	241	35,5	36	36,7	,952
23.Madde	60	8,9	10	10,2	380	56,1	51	52,0	237	35,0	37	37,8	,737
24.Madde	75	11,1	14	14,6	334	49,3	42	43,8	268	39,6	40	41,7	,466
25.Madde	77	11,4	13	13,4	352	52,1	45	46,4	246	36,4	39	40,2	,560
26.Madde	72	10,7	14	14,6	312	46,2	36	37,5	292	43,5	46	47,9	,224

\*Medeni durum sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 14’de, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların medeni durum değişkenine göre incelenmesi sonucunda; 12.(p=0,008; p<0.05) maddede katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı fark tespit edilmiştir.

Anketin,1.(p=0, 968; p<0.05), 2.(p=0, 925; p<0.05), 3.(p=0, 569; p<0.05),4.(p=0, 621; p<0.05), 5.(p=0, 304; p<0.05), 6.(p=0, 517; p<0.05), 7.(p=0, 403; p<0.05),8.(p=0, 733; p<0.05),9.(p=0, 911; p<0.05),10.(p=0, 797; p<0.05), 11.(p=0, 531; p<0.05), 13.(p=0,710; p<0.05), 14.(p=0,132; p<0.05), 15.(p=0,691;p<0.05), 16.(p=0,933; p<0.05), 17.(p=0,295; p<0.05), 18.(p=0,787; p<0.05), 19.(p=0,280; p<0.05), 20.(p=0,519; p<0.05), 21.(p=0,416; p<0.05), 22.(p=0,952; p<0.05), 23. (p=0,737; p<0.05), 24.(p=0,466; p<0.05), 25.(p=0,560; p<0.05), 26.(p=0,224; p<0.05) maddelerde anlamlı bir farklılık yoktur.

#### 4.2.2.6. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri, hizmetiçi eğitim programlarına katılma sayısı değişkenine göre değişmekte midir?

Tablo 15. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Katılınan Hizmet İçi Programı Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı

Katılınan Hizmet İçi Eğitim Programı Sayısı		0 kez		1-20 kez		21+		X <sup>2</sup> ; p
		n	%	n	%	n	%	
1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	Katılmıyorum	5	6,3	35	5,3	4	9,8	,339
	Kısmen Katılıyorum	37	46,8	283	42,3	12	29,3	
	Katılıyorum	37	46,8	343	51,9	25	61,0	
2.Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	Katılmıyorum	2	2,5	15	2,3	5	12,2	,003
	Kısmen Katılıyorum	23	29,1	234	35,4	10	2,4	
	Katılıyorum	54	68,4	412	62,3	26	63,4	
3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	Katılmıyorum	2	2,5	16	2,4	3	7,3	,062
	Kısmen Katılıyorum	26	32,9	195	29,6	5	12,2	
	Katılıyorum	51	64,6	448	68,0	33	80,5	
4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	Katılmıyorum	2	2,5	13	2,0	2	5,0	,337
	Kısmen Katılıyorum	26	32,9	187	28,2	7	17,5	
	Katılıyorum	51	64,6	462	69,8	31	77,5	
5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	Katılmıyorum	3	3,8	20	3,0	2	4,9	,848
	Kısmen Katılıyorum	28	35,0	226	34,2	11	26,8	
	Katılıyorum	48	61,3	414	62,7	28	68,3	

6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.	Katılmıyorum	3	3,8	24	3,6	3	7,5	,465
	Kısmen Katılıyorum	33	42,3	250	37,8	11	27,5	
	Katılıyorum	42	53,8	387	58,5	26	68,3	
7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	Katılmıyorum	3	3,8	22	3,3	3	7,3	,370
	Kısmen Katılıyorum	34	43,0	232	35,2	12	29,3	
	Katılıyorum	42	53,2	405	61,5	26	63,4	
8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	Katılmıyorum	3	3,8	24	3,6	3	7,3	,724
	Kısmen Katılıyorum	30	37,5	241	36,5	12	29,3	
	Katılıyorum	47	58,8	396	59,9	26	63,4	
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.	Katılmıyorum	2	2,5	36	5,5	5	12,2	,009
	Kısmen Katılıyorum	41	51,9	237	36,0	10	24,4	
	Katılıyorum	36	45,6	385	58,5	26	63,4	
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.	Katılmıyorum	2	2,5	41	6,2	2	4,9	,131
	Kısmen Katılıyorum	35	44,3	201	30,5	13	31,7	
	Katılıyorum	42	53,2	417	63,3	26	63,4	
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.	Katılmıyorum	2	2,5	39	5,9	4	9,8	,040
	Kısmen Katılıyorum	38	48,1	211	32,0	13	31,7	
	Katılıyorum	39	49,4	410	62,1	24	58,5	
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	Katılmıyorum	15	19,2	97	14,7	8	20,5	,244
	Kısmen Katılıyorum	44	56,4	331	50,2	16	41,0	
	Katılıyorum	19	24,4	232	35,2	15	38,4	
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.	Katılmıyorum	13	16,3	71	10,8	7	17,5	,178
	Kısmen Katılıyorum	42	52,2	356	54,1	25	62,5	
	Katılıyorum	25	31,3	231	35,1	3	20,0	
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.	Katılmıyorum	11	13,9	105	15,9	10	25,0	,399
	Kısmen Katılıyorum	43	54,4	326	49,4	15	37,5	
	Katılıyorum	25	31,6	229	34,7	15	37,5	
15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır..	Katılmıyorum	7	8,8	59	8,9	7	17,1	,026
	Kısmen Katılıyorum	51	63,8	328	49,7	15	36,6	
	Katılıyorum	22	27,5	273	41,4	19	46,3	
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir	Katılmıyorum	5	6,3	61	9,3	8	19,5	,017
	Kısmen Katılıyorum	49	62,0	311	47,2	15	36,6	
	Katılıyorum	25	31,6	287	43,6	18	43,9	

17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.	Katılmıyorum	7	8,9	57	8,7	7	17,1	,117
	Kısmen Katılıyorum	49	62,0	342	52,0	17	41,5	
	Katılıyorum	23	29,1	259	39,4	17	41,5	
18.Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	Katılmıyorum	5	6,5	53	8,1	7	17,1	,013
	Kısmen Katılıyorum	44	57,1	346	52,7	11	26,8	
	Katılıyorum	28	36,4	257	39,2	23	56,1	
19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	Katılmıyorum	5	6,5	47	7,1	51	12,2	,079
	Kısmen Katılıyorum	47	61,0	361	54,8	14	34,1	
	Katılıyorum	25	32,5	251	38,1	22	53,7	
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	Katılmıyorum	4	5,2	47	7,1	3	7,3	,134
	Kısmen Katılıyorum	44	57,1	352	53,4	14	34,1	
	Katılıyorum	29	37,7	260	39,5	24	58,5	
21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	Katılmıyorum	9	11,7	78	11,8	9	22,0	,069
	Kısmen Katılıyorum	43	55,8	355	53,9	13	31,7	
	Katılıyorum	25	32,5	226	34,3	19	46,5	
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	Katılmıyorum	6	7,8	66	10,0	5	12,2	,680
	Kısmen Katılıyorum	43	55,8	361	54,9	18	43,9	
	Katılıyorum	28	36,4	231	35,1	18	43,9	
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.	Katılmıyorum	5	6,5	62	9,4	3	7,3	,097
	Kısmen Katılıyorum	52	67,5	361	54,9	184	43,9	
	Katılıyorum	20	26,0	234	35,6	20	48,8	
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.	Katılmıyorum	6	7,9	81	12,3	2	4,9	,042
	Kısmen Katılıyorum	46	60,5	314	47,9	16	39,0	
	Katılıyorum	24	31,6	261	39,8	23	56,1	
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatlı bir yönetici kadroya sahip değildir.	Katılmıyorum	8	10,7	81	12,3	1	2,4	,004
	Kısmen Katılıyorum	47	62,7	335	51,1	15	36,6	
	Katılıyorum	20	26,7	240	36,6	25	62,0	
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	Katılmıyorum	8	10,5	77	11,8	1	2,4	,018
	Kısmen Katılıyorum	44	57,9	289	44,1	15	36,6	
	Katılıyorum	24	31,6	289	44,1	25	61,0	

\*Katılan hizmet içi program sayısı sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin katılan HİE programı sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 15’de, katılımcıların ankete verdikleri yanıtların katılan HİE programı sayısı değişkenine göre incelenmesi sonucunda; 2.(p=0,003; p<0.05),9. (p=0,002; p<0.05), 11.(p=0,040; p<0.05), 15.(p=0,017; p<0.05), 18.(p=0,013; p<0.05), 24.(p=0,003; p<0.05), 25.(p=0,004; p<0.05) ve 26.(p=0,018; p<0.05) maddede katılımcıların katılan HİE programı sayısı açısından anlamlı fark görülmektedir.

Anketin,1. (p=0,339; p<0.05), 3.(p=0,062; p<0.05), 4.(p=0,337; p<0.05),5. (p=0,848; p<0.05),6. (p=0,465; p<0.05), 7.(p=0,370; p<0.05),8. (p=0,724; p<0.05),10. (p=0,131; p<0.05), 12.(p=0,244; p<0.05),13. (p=0,178; p<0.05), 14.(p=0,399; p<0.05),17. (p=0,117; p<0.05), 19.(p=0,079; p<0.05), 20. (p=0,134; p<0.05),21. (p=0,069; p<0.05),22. (p=0,680; p<0.05) ve 23. (p=0,097; p<0.05) maddelerde katılan HİE programı sayısı açısından anlamlı fark tespit edilmemiştir.

#### 4.2.2.7. İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşleri öğrenim durumu değişkenine göre değişmekte midir?

Tablo 16. Katılımcıların Anket Sorularına Verdikleri Cevapların Öğrenim Durumları Değişkenine Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu		Ön Lisans		Lisans		Yüksek Lisans		X <sup>2</sup> ; p
		n	%	n	%	n	%	
1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	Katılmıyorum	8	4,8	32	6,0	4	4,9	,251
	Kısmen Katılıyorum	75	44,9	231	43,3	26	31,7	
	Katılıyorum	84	50,3	269	50,6	52	463,4	
2.Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	Katılmıyorum	5	3,0	16	3,0	1	1,2	,877
	Kısmen Katılıyorum	60	35,7	178	33,5	29	35,4	
	Katılıyorum	103	62,3	337	63,5	52	63,4	
3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	Katılmıyorum	5	3,0	16	3,0	0	0	,877
	Kısmen Katılıyorum	47	28,5	156	29	23	28,0	
	Katılıyorum	113	68,5	360	67,7	59	72,0	
4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	Katılmıyorum	4	2,4	13	2,4	0	0	,781
	Kısmen Katılıyorum	48	28,0	23	28,0	115	68,9	
	Katılıyorum	115	68,9	370	69,5	59	72,0	

5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	Katılmıyorum	6	3,6	19	3,6	0	0	,514
	Kısmen Katılıyorum	56	33,3	182	34,3	27	32,9	
	Katılıyorum	106	63,1	330	62,1	55	67,1	
6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.	Katılmıyorum	5	3,0	25	4,7	0	0	,514
	Kısmen Katılıyorum	56	33,7	211	39,7	27	32,9	
	Katılıyorum	105	63,3	295	55,6	55	67,1	
7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	Katılmıyorum	2	2,1	26	4,9	0	0	,054
	Kısmen Katılıyorum	64	38,8	187	35,2	27	32,9	
	Katılıyorum	99	60,0	319	60,0	55	67,1	
8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	Katılmıyorum	4	2,4	23	4,3	3	3,7	,828
	Kısmen Katılıyorum	62	36,9	193	36,3	28	34,1	
	Katılıyorum	102	60,7	316	59,4	51	62,2	
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.	Katılmıyorum	12	7,3	23	4,3	8	9,8	,042
	Kısmen Katılıyorum	66	40,2	201	37,8	21	25,6	
	Katılıyorum	86	52,4	308	57,9	53	64,6	
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.	Katılmıyorum	9	5,4	28	5,3	8	9,9	,186
	Kısmen Katılıyorum	63	37,5	165	31,1	21	25,9	
	Katılıyorum	96	57,1	337	63,6	52	64,2	
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.	Katılmıyorum	8	4,8	26	4,9	11	13,4	,004
	Kısmen Katılıyorum	67	40,1	176	33,1	19	23,2	
	Katılıyorum	92	55,1	329	62,0	52	63,4	
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	Katılmıyorum	31	18,8	79	14,9	10	12,2	,006
	Kısmen Katılıyorum	70	42,4	288	54,3	33	40,2	
	Katılıyorum	64	38,8	163	30,8	39	47,6	
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.	Katılmıyorum	24	14,4	60	11,3	7	8,5	,473
	Kısmen Katılıyorum	91	54,4	282	53,3	50	61,0	
	Katılıyorum	52	31,1	187	35,3	25	30,6	
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.	Katılmıyorum	33	19,9	79	14,8	14	17,3	,003
	Kısmen Katılıyorum	75	45,2	283	53,2	26	32,1	
	Katılıyorum	58	34,9	170	32,0	41	50,6	
15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır..	Katılmıyorum	19	11,3	46	8,6	8	9,9	,132
	Kısmen Katılıyorum	88	52,4	275	51,7	31	38,3	
	Katılıyorum	61	36,3	211	39,7	42	51,9	
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir	Katılmıyorum	19	11,4	45	8,5	10	12,3	,167
	Kısmen Katılıyorum	85	50,9	260	49,0	30	37,0	
	Katılıyorum	63	37,3	226	42,6	41	50,6	



17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyacı duyduğu kapsamda işlenmektedir.	Katılmıyorum	17	10,2	43	8,1	11	13,8	,097
	Kısmen Katılıyorum	88	52,7	289	54,4	31	38,8	
	Katılıyorum	62	37,1	199	37,5	38	47,5	
18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	Katılmıyorum	12	7,2	43	8,1	10	12,7	,000
	Kısmen Katılıyorum	88	53,0	291	55,0	22	27,8	
	Katılıyorum	66	39,9	195	36,9	47	59,5	
19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	Katılmıyorum	10	6,0	41	7,7	6	7,4	,001
	Kısmen Katılıyorum	90	54,2	305	57,7	27	33,3	
	Katılıyorum	66	39,8	184	34,7	48	59,3	
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	Katılmıyorum	12	7,2	37	7,0	5	6,2	,088
	Kısmen Katılıyorum	94	56,6	284	53,6	32	39,5	
	Katılıyorum	60	36,1	209	39,4	44	54,3	
21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	Katılmıyorum	25	15,1	62	11,7	9	11,1	,019
	Kısmen Katılıyorum	86	51,3	294	55,5	31	38,8	
	Katılıyorum	55	33,1	174	32,8	41	50,6	
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	Katılmıyorum	23	13,9	50	9,5	4	4,9	,008
	Kısmen Katılıyorum	89	53,6	298	56,3	35	43,2	
	Katılıyorum	54	32,5	181	34,2	42	51,9	
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır.	Katılmıyorum	17	10,2	48	9,1	5	6,2	,001
	Kısmen Katılıyorum	92	55,4	309	58,5	30	37,0	
	Katılıyorum	57	34,3	171	32,4	46	56,8	
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişilerarasından seçilmemektedir.	Katılmıyorum	18	10,9	63	12,0	8	9,9	,009
	Kısmen Katılıyorum	80	48,5	270	51,2	26	32,1	
	Katılıyorum	67	40,6	194	36,8	47	58,0	
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.	Katılmıyorum	17	10,3	64	12,2	9	11,1	,000
	Kısmen Katılıyorum	78	47,3	294	55,9	25	30,9	
	Katılıyorum	70	42,4	168	31,9	47	58,0	
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	Katılmıyorum	16	9,8	63	12,0	7	8,6	,001
	Kısmen Katılıyorum	69	42,1	256	48,6	23	28,4	
	Katılıyorum	79	48,2	208	39,5	51	63,0	

\*Öğrenim durumu sorusuna ve ilgili anket sorusuna cevap vermeyenler değerlendirme dışı bırakılmıştır.

İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerinin öğrenim durumları değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin analiz edilmesi için Ki-kare testi kullanılmıştır.

Tablo 14'de katılımcıların ankete verdikleri yanıtların öğrenim durumları değişkenine göre incelenmesi sonucunda; 9.(p=0,042; p<0.05), 11.(p=0,004; p<0.05),12.(p=0,006; p<0.05), 14.(p=0,003; p<0.05), 18.(p=0,000; p<0.05),19.(p=0,001; p<0.05), 21.(p=0,019; p<0.05), 22.(p=0,008; p<0.05), 23.(p=0,001; p<0.05), 24.(p=0,009; p<0.05), 25.(p=0,000; p<0.05) ve 26.(p=0,001; p<0.05) maddelerde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık görülmektedir.

Anketin,1.(p=0,251; p<0.05), 2.(p=0,877; p<0.05), 3.(p=0,877; p<0.05), 4.(p=0,781; p<0.05), 5.(p=0,514; p<0.05), 6.(p=0,069; p<0.05), 7.(p=0,054; p<0.05), 8.(p=0,828; p<0.05), 10.(p=0,186;p<0.05), 13.(p=0,473; p<0.05), 15.(p=0,167; p<0.05), 16.(p=0,006; p<0.05),17.(p=0,097; p<0.05),20.(p=0,088; p<0.05) maddelerde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

## **BÖLÜM V**

### **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Bu bölümde araştırmanın sonuçları, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

#### **5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA**

Bu araştırma, ilkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada, betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Nicel veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini, İzmir, Çankırı ve Çorum il merkezleri ve bu illere bağlı ilçelerde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, bu illerden basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 783 ilkokul sınıf öğretmenidir. Veri toplama aracı olarak, Uçar (2005) tarafından geliştirilen "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri Anketi" kullanılmıştır. Araştırmada nicel veri analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotları Frekans, Yüzde, Ki-kare testi kullanılmıştır. Nicel veri analizinde betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır.

##### **5. 1. 1. Araştırma Örneklemine İlişkin Sonuçlar**

Araştırmaya katılan ilkokul öğretmenlerinin kişisel özellikleri şöyledir: cinsiyet dağılımı; araştırmaya katılan öğretmenlerin; 447'si (%57.1) erkek, 329'u (%42.0) kadındır ve 7'si (0.9) ise cinsiyetini belirtmemiştir. Yaş dağılımı açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin, 54'ü (%6,9) 21-30 yaş aralığında, 183'ü (%23.4) 31-40 yaş aralığında, 351'i (%44.8) 41-50 yaş aralığında, 189'u (%24.1) 51 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 6'sı (%0.8)'i ise

yaşını belirtmememiştir. Mezun olunan eğitim kurumu açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin, 496'sı (%63.3)'ü Eğitim Fakültesi, 70'i (%17.9) Fen Edebiyat Fakültesi, 71'i (%9.0) Meslek Yüksek Okulu,139'u (%17.9) ise diğer üniversite fakültelerinden mezun oldukları görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 7'si (%0.9) mezun olduğu kurumu belirtmemişlerdir. Mesleki kıdem süreleri açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin, ;1'nin(%0.1) 0-1 yıl arası mesleki kıdeme, 10'unun (%1.3) 1-3 yıl arası mesleki kıdeme, 31'nin(%4.0) 4-5 yıl arası mesleki kıdeme, 115'nin (%14.7) 6-10 yıl arası mesleki kıdeme, 618'nin(%78.9) 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu,8'inin(%1.0) ise mesleki kıdemini belirtmediği görülmüştür. Öğrenim durumları açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin, 150'si (%19.2) ön lisans, 527'si (%67.3) lisans, 81'i (%10.3) yüksek lisans düzeyinde mezundur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 25'i (%3.2) öğrenim durumlarını belirtmemişlerdir. Medeni durum açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin; 670'i (%85.6) evli, 95'i (%12.1) bekârdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 18'i (%2.3) medeni durumlarını belirtmemişlerdir. Katılımcıların hizmet içi programlarına katılım sayısı açısından incelendiğinde ankete katılan öğretmenlerin 127'si (%16.2) 1-3 defa, 146'sı (%18.6) 4-7 defa, 199'u (%25.4) 8-12 defa, 178'i (%22.7) 13 defa ve üzeri kerelerce hizmet içi programlara katılmış oldukları belirlenmiş, araştırmaya katılan öğretmenlerin 133'ünün (%17.1) ise katıldıkları hizmet içi eğitim programı sayısını belirtmedikleri saptanmıştır.

### **5.1.2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Nedir?**

İlkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anket bağlamında,“Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar” maddesine katılımcıların 44'ü (%5,6) hiç katılmıyorum, 87'si (%11,1) çok az katılıyorum, 245'i (%31,1) biraz katılıyorum, 223'ü (%28,5) oldukça katılıyorum, 182'si (%23,2) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Karaca (2010)'nın çalışmasında ise hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği boyutunda yer alan 1. maddede yer alan “Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitim ile sağlar” ifadesine öğretmenlerin  $x = 3.48$  ortalama ile “oldukça” katıldıkları görülmüştür. Bu açıdan

çalışma ile elde edilen bulguların Karaca (2010)'ın çalışmasında elde ettiği bulgularla uyuşmadığı söylenebilir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar” maddesine ise katılımcıların 23’ü (%2,9) hiç katılmıyorum, 77’si (%9,8) çok az katılıyorum, 190’ı (24,3) biraz katılıyorum, 264’ü (%33,7) oldukça katılıyorum, 227’si (29,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Anketin, “Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir” maddesine katılımcıların, 21’i (%2,7) hiç katılmıyorum, 59’u (%7,5) çok az katılıyorum, 167’si (%21,3) biraz katılıyorum, 264’ü (%33,7) oldukça katılıyorum, 268’i (34,2) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.” maddesine katılımcıların, 17’i (%2,2) hiç katılmıyorum, 64’ü (%8,2) çok az katılıyorum, 156’sı (%19,9) biraz katılıyorum, 284’ü (%36,3) oldukça katılıyorum, 260’ı (%33,2) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Uçar (2005) çalışmasında, yönetici ve öğretmenlerce katılım düzeyinin en yüksek olduğu bölüm 4. maddede yer alan “Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar” ifadesidir. Bu sonuçla birlikte çalışma sonucu ulaşılan bulgular ile Uçar (2005)’in çalışmasında elde ettiği bulguların aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

“Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır” maddesine katılımcıların, 25’i (%3,2) hiç katılmıyorum 72’si (%9,2) çok az katılıyorum, 193’sı (%24,6) biraz katılıyorum, 255’i (%32,6) oldukça katılıyorum, 236’sı (%30,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.” maddesine katılımcıların, 30’u (%3,8) hiç katılmıyorum 83’ü (%10,6) çok az katılıyorum, 211’i (%26,9) biraz katılıyorum, 259’u (%33,1) oldukça katılıyorum, 196’sı (%25,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar” kılar’ maddesine katılımcıların, 28’i (%3,6) hiç katılmıyorum 75’i (%9,6) çok az katılıyorum, 203’ü (%25,9) biraz katılıyorum, 288’i (%36,8) oldukça katılıyorum, 185’si (23,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır” maddesine katılımcıların, 30’u (%3,8) hiç katılmıyorum, 78’i (%10,8) çok az katılıyorum, 205’i

(%26,2) biraz katılıyorum, 266'sı (%34,0) oldukça katılıyorum 203'ü (%25,9) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum” maddesine katılımcıların, 43'ü (%5,5) hiç katılmıyorum, 89'u (%11,4) çok az katılıyorum, 189'u (%25,4) biraz katılıyorum, 248'i (%31,7) oldukça katılıyorum, 199'u (%25,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.” maddesine katılımcıların, 45'i (%5,5) hiç katılmıyorum, 73'ü (%9,3) çok az katılıyorum, 176'sı (%22,5) biraz katılıyorum, 260'ı (%33,2) oldukça katılıyorum, 225'i (%28,7) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Uçar (2005)'in da çalışmasında, en çok katılım gösterilenin 3.maddede yer alan ‘Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum’ ifadesi olduğu görülmektedir. Bu yönüyle çalışma ile elde edilen bulgular ile Uçar (2005)'in çalışmasında elde ettiği bulgular örtüşmektedir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.” maddesine katılımcıların, 45'i (%5,7) hiç katılmıyorum, 68'i (%8,7) çok az katılıyorum, 194'ü (%24,8) biraz katılıyorum, 269'u (%34,4) oldukça katılıyorum, 204'ü (%26,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” maddesine katılımcıların, 120'si (%15,3) hiç katılmıyorum, 155'i (%19,8) çok az katılıyorum, 236'sı (%30,1) biraz katılıyorum, 152'si (%19,4) oldukça katılıyorum, 114'ü (%14,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir” maddesine katılımcıların, 91'i (%11,6) hiç katılmıyorum, 154'ü (%19,7) çok az katılıyorum, 269'u (%34,4) biraz katılıyorum, 158'i (%20,2) oldukça katılıyorum, 106'sı (%13,5) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.” maddesine katılımcıların, 126'sı (%16,1) hiç katılmıyorum, 149'u (%19,0) çok az katılıyorum, 235'i (%30,0) biraz katılıyorum, 167'si (%21,3) oldukça katılıyorum, 102'si (%13,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Uçar (2005)'in çalışmasında ise katılımcılar tarafından en düşük katılım 14.maddede yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre

belirlenmektedir.” ifadesine yöneliktir. Bu bağlamda çalışma ile Uçar (2005)’in elde ettiği bulgular örtüşmemektedir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.” maddesine katılımcıların, 73’ü (%9,3) hiç katılmıyorum, 126’sı (%16,1) çok az katılıyorum, 268’i (%34,2) biraz katılıyorum, 200’ü (%25,5) oldukça katılıyorum, 114’ü (%14,6) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir” maddesine katılımcıların, 74’ü (%9,5) hiç katılmıyorum, 140’ı (%17,9) çok az katılıyorum, 235’i (%30,0) biraz katılıyorum, 205’i (%26,2) oldukça katılıyorum, 125’i (%16,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir” maddesine katılımcıların, 71’i (%9,1) hiç katılmıyorum, 150’si (%19,2) çok az katılıyorum, 258’i (%33,3) biraz katılıyorum, 190’ı (%24,3) oldukça katılıyorum, 109’u (%13,9) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir” maddesine katılımcıların, 65’i (%8,3) hiç katılmıyorum, 129’u (%16,5) çok az katılıyorum, 272’si (%34,7) biraz katılıyorum, 211’i (%26,9) oldukça katılıyorum, 97’si (%12,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır” maddesine katılımcıların, 57’si (%7,3) hiç katılmıyorum, 154’ü (%19,7) çok az katılıyorum, 268’i (%34,2) biraz katılıyorum, 201’i (%25,7) oldukça katılıyorum, 97’si’ (%12,4) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır” maddesine katılımcıların, 54’ü (%6,9) hiç katılmıyorum, 130’u (%16,6) çok az katılıyorum, 280’i (%35,8) biraz katılıyorum, 211’i (%26,9) oldukça katılıyorum, 102’si’ (%13,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır” maddesine katılımcıların, 96’sı (%12,3) hiç katılmıyorum, 149’u (%19,0) çok az katılıyorum, 262’si (%33,5) biraz katılıyorum, 176’sı (%22,5) oldukça katılıyorum, 94’ü (12,0) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.” maddesine katılımcıların, 77’si (%9,8) hiç katılmıyorum, 141’i

(%18,0) çok az katılıyorum, 281'i (%33,9) biraz katılıyorum, 185'i (%23,6) oldukça katılıyorum, 92'si (%11,7) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır.” maddesine katılımcıların, 70'i (%8,9) hiç katılmıyorum, 131'i (%16,7) çok az katılıyorum, 300'ü (%38,3) biraz katılıyorum, 190'ı (%24,3) oldukça katılıyorum, 84'ü (%10,7) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir” maddesine katılımcıların, 89'u (%11,4) hiç katılmıyorum, 135'i (%17,2) çok az katılıyorum, 241'ü (%30,8) biraz katılıyorum, 182'si (%23,2) oldukça katılıyorum, 126'sı (%16,1) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.” maddesine katılımcıların 90 'ı (%11,5) hiç katılmıyorum, 153'i (%19,5) çok az katılıyorum, 244'ü (%31,2) biraz katılıyorum, 165'i (%21,1) oldukça katılıyorum, 120'si (%15,3) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir. “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” maddesine katılımcıların, 86 'sı (%11,0) hiç katılmıyorum, 124'ü (%16,8) çok az katılıyorum, 224'ü (%28,6) biraz katılıyorum, 169'u (%21,8) oldukça katılıyorum, 169'u (%21,8) ise tamamen katılıyorum yanıtını vermişlerdir.

Uçar (2005)'in çalışmasında da en yüksek katılım 26.maddede yer alan “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” ifadesinde gerçekleşmiştir. Bu bağlamda çalışma ile Uçar (2005)'in çalışması sonucu elde edilen bulgular örtüşmektedir.

### **5.1.3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Cinsiyet Değişkenine Göre Değişmekte Midir?**

Bu araştırma kapsamında hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilkökul öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, hizmet içi eğitimin mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar,hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda



yapılmaktadır, maddelerinde cinsiyet açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Uçar (2005)'in çalışmasında ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin anketin ilk dokuz maddesini kapsayan hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği boyutuna ilişkin maddelere verilen yanıtlarda cinsiyet değişkeni açısından istatistiki olarak anlamlı farka rastlanılmamıştır. Uçar (2005)'in elde ettiği bulgular bağlamında ankete verilen yanıtlar incelendiğinde, “3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.”, “5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.” ve “6.Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.” maddelerde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık belirlenmiştir. Bu açıdan Uçar (2005)'in ulaştığı bulgular ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirlerini desteklememektedir.

Karaca (2010)'nın “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Programlarına İlişkin Görüşleri: Mudurnu Örneği” adlı çalışmasında hizmet içi eğitimin, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitimin mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar ifadelerine verilen cevaplar cinsiyet açısından incelendiğinde, bu maddelerde hiçbir anlamlı farka rastlanılmamıştır. Karaca (2010) 'nın bu bulgularının bu çalışma kapsamında elde edilen bulguları desteklemediği ortaya çıkmıştır.

Ayrıca Maral (2009)'in çalışmasında elde ettiği bulgular erkek ve kadın öğretmenlerin bireysel açıdan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine ait puanlarının ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olmadığını göstermektedir. Araştırma sonucunda kadın ve erkek öğretmenlerin bireysel açıdan hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin benzer oldukları ortaya çıkmıştır. Maral (2009) çalışması ile çalışma kapsamında elde edilen bulguların birbirlerini desteklemedikleri görülmektedir.

Anketin, bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine

isteyerek katılım, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, öğretmenin kendi alanında geliştireceğine inandığım için katılım maddelerinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Karaca (2010)'nın çalışmasında da 9.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım”, 10.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılım”maddelerine verilen yanıtların incelenmesi sonucunda katılımcıların cinsiyetleri bakımından anlamlı farka rastlanılmamıştır. Bu yönüyle araştırma sonucu elde edilen bulgular Karaca (2010)'nın çalışması sonucu elde ettiği bulguları desteklemektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç ve gerecin kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve becerilerin kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşlerinin (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır maddelerinde ankete verilen cevaplar incelendiğinde cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark bulunmamaktadır.

Karaca (2010) çalışmasında hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutuna yönelik verdikleri cevaplar cinsiyet açısından incelendiğinde; 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır”, 13.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.”, 14.“Hizmet içi eğitim alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.”, 15. maddede yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.”, 16.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb) yürütülmektedir.”,

17.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.”, 18.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem tekniklerle işlenmektedir.”, 19.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretimin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.”, 20.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.”, 21.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır.”, 22.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.” ve 23.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.” maddelerine verilen cevaplarda cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucu elde edilen bulgular 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” maddesi haricinde Karaca (2010)’nın elde ettiği bulguları destekler niteliktedir.

Uçar (2005) çalışması sonucunda da, cinsiyet değişkenine göre hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutu kapsamında belirtilen görüşler arasında istatistiksel açıdan anlamlı farka rastlanılmamıştır. Uçar(2006)’ın elde ettiği bulgular ile çalışma sonucu elde edilen bulguların 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” maddesi haricinde örtüştüğü görülmektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticilerin alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir, hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir, personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır yönelik ifadelere verilen cevaplar cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde, öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

Karaca (2010)’nın çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaştıkları sorunlar boyutunda yer alan 25. “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir” ve 26. “Öğretmenlere yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır” maddelerinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Karaca (2010)’ın çalışması sonucu elde edilen bulgular ile çalışma sonucu elde edilen bulgular, 24.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde

görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir” maddesi haricinde aynı doğrultudur.

Hizmet içi eğitim uygulamalarında karşılaşılan sorunlar bağlamında Uçar (2005)’in çalışmasında, 25.“Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.” ve 26.“Öğretmenlere yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” maddelerinde cinsiyet açısından anlamlı fark belirlenmiştir. Bu bağlamda Uçar (2010)’ın elde ettiği bulgular ile çalışma sonucu elde edilen bulgular birbirini desteklememektedir.

Yıldırım(2015) alışmasında öğretmenlerin yeterlik algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olmamasına rağmen en büyük farkın, öz yönetim, inisiyatif ve girişimcilik, dijital yeterlik alt boyutlarında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

#### **5.1.4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Yaş Değişkenine Göre Değişmekte Midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilkokul öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, kurumların, personellerinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağladığı, hizmet içi eğitimin, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırdığı, hizmet içi eğitimin mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamladığı, hizmet içi eğitimin yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağladığı, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırdığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapıldığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç ve gerecin kullanıldığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticilerin alanında uzman kişiler arasından seçilmediği, maddelerinde katılımcıların yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Özkan (2010)’ın çalışmasında, hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi ile ilgili öğretmenlerin yaşları arasında anlamlılık düzeyi 0,05’ten aşağı çıkmadığı için, anlamlı bir ilişki olmadığı

görülmektedir. Özkan (2010)'ın çalışmasında elde edilen bulgular ile çalışmada elde edilen bulguların birbirini desteklemediği görülmektedir.

Ancak anketin, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağladığı, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereği olduğu, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kıldığı, hizmet içi eğitimin, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırdığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım sağlanıldığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, katılımcıların kendi alanlarında geliştireceğine inandıkları için katılım sağladıkları, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmada katılımcıya destek olacağına inandıkları için katıldıkları, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmekte olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişilerin objektif kriterlere göre belirlenmekte oldukları, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısının programın etkililiği için uygun sayıda tutulmakta olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmekte olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmekte olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konularının amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmekte olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve becerilerin kazandırıldığı, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşlerinin (önerileri) alınmakta olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapıldığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların, öğrendiklerini uygulama imkânı buldukları, hizmet içi eğitim birimlerinin kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip olmadığı, personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmadığı şeklindeki ifadelere verilen cevaplar yaş değişkeni açısından incelendiğinde, hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

#### **5.1.5. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Mezun Olunan Kurum Değişkenine Değişmekte Midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilköğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin içinde yer alan, bir kurum,

personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılım, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılım, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir, hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir, personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır şeklindeki ifadelere verilen cevaplar mezun olunan kurum değişkeni açısından incelendiğinde, hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

### **5.1.6. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Kıdem Değişkenine Göre Değişmekte midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar maddelerinde katılımcıların kıdemleri açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ).

Karaca (2010)'nın çalışmasına göre, araştırmamızın hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği boyutunu oluşturan; hizmet içi eğitimin çağımızın bir gereği olduğu, yenilikleri yakından takip etme olanağı sağladığı, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırdığı, mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamladığı, öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağladığı, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırdığı ve bilimsel, teknolojik alandaki gelişmelerin, öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kıldığı ifadelerine verilen cevaplar mesleki kıdem açısından incelendiğinde hiçbir maddede anlamlı farka rastlanılmamıştır. Karaca (2010)'nın çalışmasının aksine 1. ve 8.maddeleri kapsayan hizmet içi eğitim uygulamalarının gerekliliği boyutunda, 1.“Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar”, 2.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.”, 3.“Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.”, 5.“Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.” ve “6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.”maddelerine verilen yanıtlarda kıdem değişkeni bakımından anlamlı farka rastlanılmıştır.

Uçar (2005)'in çalışmasında, kıdem değişkenine göre grupların bütün ifadelere katılma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmüştür. Çalışmada elde edilen bulguların, 4.“Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.”, 7.“Hizmet içi

eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.” ve 8.“Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırır.” maddeleri haricinde Uçar (2005)’ın elde ettiği bulgularla örtüştüğü belirlenmiştir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılırim, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılırim, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılırim maddelerinde kıdem değişkeni açısından anlamlı fark bulunmamıştır.

Karaca (2010)’nın çalışmasında, ilköğretim okulu ğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği boyutuna yönelik verdikleri cevaplar mesleki kıdem açısından incelendiğinde; 9.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılırim”., 10.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılırim.” ve 11.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılırim.” maddelerinde 1-4, 5-9 ile 10 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler açısından anlamlı farka rastlanılmamıştır. Bu bağlamda Karaca (2010)’nın çalışması sonucu elde edilen bulgularla çalışma kapsamında elde edilen bulguların aynı istikamette olduğu söylenbilir.

Ayrıca Yıldırım (2015)’ın çalışması sonucunda, kıdem değişkeni açısından üç boyutta anlamlı fark bulunmuştur. Bu boyutlar öğrenmeyi öğrenme, dijital yeterlik ve bilgiyi elde edebilmedir. Öğrenmeyi ğrenme alt boyutunda 21-30 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin, en yüksek yeterlik algısına sahip olduğu görülmüştür. Bu boyutta en düşük yeterlik algısı 1-10 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerdir. Dijital yeterlik ve bilgiyi elde edebilme alt boyutunda ise en yüksek yeterlik algısına 21-30 yıl arası mesleki kıdemi olan öğretmenlerin sahip olduğu görülürken, bu boyutlarda en düşük algının 31 ve üzeri yıl mesleki kıdemi olan öğretmenlerde olduğu belirlenmiştir.

Ayrıca, anketin bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırır, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir,



hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır, maddelerine verilen cevaplar kıdem değişkeni açısından incelendiğinde hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır.

Karaca (2010)'nın çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği boyutuna yönelik verdikleri cevaplar mesleki kıdem açısından incelendiğinde; 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.”, 13.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.”, 14.“Hizmet içi eğitime alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.”, 15. maddede yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.”, 16.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.”, 17.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.”, 18.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem tekniklerle işlenmektedir.”, 19.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretimin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.”, 20.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.”, 21.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır.”, 22.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.” ve 23.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.” maddelerine verilen cevaplar

incelendiğinde 1-4, 5-9 ile 10 ve üzeri yıl kıdeme sahip öğretmenler açısından anlamlı farka rastlanılmamıştır. Bu bağlamda 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır” maddesi dışında tutulmak kaydı şartıyla iki araştırma sonucunda elde edilen bulgular birbiriyle örtüşmektedir.

Uçar (2005)’ın çalışmasında, 12.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.”, 13.“Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.”, 14. “Hizmet içi eğitime alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.”, 15. maddede yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır.”, 17. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.”, 18.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem tekniklerle işlenmektedir.”, 19.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretimin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.”, 20.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.”, 21. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri alınmaktadır.”, ve 23.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama fırsatı bulmaktadır.” maddelerine verilen cevaplar kıdem değişkeni bakımından anlamlı farklılık göstermiştir. Uçar (2005)’ın çalışması sonucu elde edilen bulgular ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular, 12. “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” maddesi dışında örtüşmemektedir.

“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar bağlamında, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.”, “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.”, “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” şeklindeki ifadelere verilen cevaplar kıdem değişkeni açısından incelendiğinde, öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

Karaca (2010)’nın çalışmasında, 24.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.” maddesi dışında, 25.“Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.” ve 26.“Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve

düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” maddelerinde anlamlı farklılığa rastlanılmamış olup iki çalışma sonucu elde edilen bulgular birbirleriyle örtüşmektedir.

Yine Uçar (2005)’in çalışması kapsamında bakıldığında hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar başlığı altında, “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.”, “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.”, “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır” maddelerinde kıdem değişkeni açısından herhangi bir anlamlı farklılık bulunamamıştır ve çalışma kapsamında elde edilen bulgularla örtüşmektedir.

Özkan (2010) çalışmasında da okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin “hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi” bağlamında öğretmenlerin meslekteki kıdemlerinin öğretmenlerin görüşlerinde belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır.

### **5.1.7. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Medeni Durum Değişkenine Göre Değişmekte Midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, “Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.” maddesinde katılımcıların medeni durumları açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Anketin, bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve

verimliliğini arttırır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılırim, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılırim, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılırim, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir, hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir, personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır şeklindeki ifadelere verilen cevaplar medeni durum değişkeni açısından incelendiğinde, öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

Özkan (2010)'ın çalışmasında, hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği boyutunda yer alan, hizmet içi eğitim programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi ile ilgili konu başlıkları öğretmenlerin evli ya da bekâr olmaları açısından sınıandığında iki değişken arasındaki anlamlılık düzeyinin 0,05'ten aşağı çıkmadığı görülmüştür. Bu açıdan sınıanan konularla öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir.

Özkan(2010)'ın çalışması kapsamında elde ettiği bulgular ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirlerini büyük ölçüde desteklemektedir.

### **5.1.8. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Katılınan Hizmet İçi Eğitim Programı Sayısı Değişkenine Göre Değişmekte Midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilkökul öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, maddesine yönelik belirtilen görüşler ile katılım gösterilen hizmet içi eğitim programları sayısı bakımından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Uçar (2005)'ın çalışmasında, hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği başlığı altındaki maddelerin tümünde katılınan hizmet içi eğitim programı sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular 2.madde yer alan “Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar. ”ifadesine verilen yanıt dışında Uçar (2005)'ın çalışmasında elde ettiği bulgularla örtüşmektedir.

Karaca (2010)'ın çalışmasında ise 3.“Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.” ve 7. “Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.” maddelerine katılımcıların verdikleri yanıtlar ile katılınan hizmet içi eğitim programı sayısı değişkeni bakımından anlamlı farklılık görülmektedir. Bu bağlamda Karaca (2010)'ın çalışması ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirlerini desteklememektedir.

Özkan (2010)'ın çalışmasında hizmet içi eğitimin gereklilik boyutu başlığı altında katılımcıların verdikleri yanıtlarda öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programı sayısı değişkeni açısından anlamlı farka rastlanılmıştır.

Hizmet içi eğitim uygulamalarına katılma istekliliği boyutunda bakıldığında çalışma kapsamında hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılım maddelerinde anlamlı farka rastlanılmıştır.

Karaca (2010)'ın çalışmasında ise bu başlıkta yer alan 1.madde “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım.”, 2.madde “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni

alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.” ve 3.“Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.” maddelerinde katılınan hizmet içi eğitim programı sayısı bakımından anlamlı farka rastlanılmamış olup, iki çalışma 10.madde olan “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.” maddesi haricinde birbiriyle örtüşmemektedir.

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği bağlamında, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, ifadelerinde katılınan hizmet içi programı sayısı değişkeni açısından anlamlı farklılığa rastlanılmıştır.

Karaca (2010)’ın çalışmasında,“16.Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.”ve 18. “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.” maddede anlamlı farka rastlanılmıştır. Bu bakımdan Karaca (2010)’nın çalışması sonucu elde ettiği bulgular ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirini desteklemektedir.

Uçar (2005)’in çalışması, hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiği bağlamında incelendiğinde 16. madde“Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.”ve 18. madde“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.” şeklindeki ifadelerde anlamlı farka rastlanılmıştır. Bu bakımdan Uçar (2005)’in çalışması sonucu elde ettiği bulgular ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirini desteklemektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar bağlamında düşünüldüğünde, görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir, hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir, personele (yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır maddelerinde katılımcıların katıldıkları hizmet içi eğitim programları sayısı bakımından açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Karaca (2010)'nın çalışmasında ise hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar bağlamında, 24.madde“Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir”, 25.madde “Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir”ve 26.maddede yer alan “Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.” ifadelerine verilen yanıtlarda katılımcıların katıldıkları hizmet içi eğitim programları sayısı bakımından anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Bu bakımdan iki çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbirini desteklememektedir.

Uçar (2005) çalışmasında ise hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunlar bağlamında düşünüldüğünde 25.maddede yer alan“Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.”ifadesine verilen yanıtta katılımcıların katıldıkları hizmet içi eğitim programları sayısı bakımından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Belirtilen madde özelinde Uçar (2005)'ın çalışması ile çalışma kapsamında elde edilen bulgular birbiriyle örtüşmektedir.

Anketin, bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılım, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.)yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların

daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır şeklindeki ifadelerle verilen cevaplar katılan hizmet içi eğitim programları sayısı değişkeni açısından incelendiğinde, bu maddelere verilen cevaplar açısından hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

### **5.1.9. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişmekte Midir?**

Hizmet içi eğitim uygulamalarının etkililiğine yönelik ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla uygulanan anketin, hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılım, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uyduramamda destek olacağına inandığım için katılım, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir, hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir, personele (yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır maddelerinde katılımcıların öğrenim durumları değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

Anketin, bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar, hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar, hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar, hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve



davranışları kazandırır, hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar, hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar, hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini arttırır, hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum, hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğretmenler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir şeklindeki ifadelerine verilen cevaplar, katılımcıların öğrenim durumları değişkeni açısından incelendiğinde, belirtilen hiçbir maddede anlamlı farklılığa rastlanılmamıştır ( $p>0,05$ ).

Maral (2009)'ın çalışmasında, sınıf öğretmenlerinin bireysel açıdan hizmet içi eğitimin önemine ilişkin görüşlerinde, mezun oldukları eğitim basamağı açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin önemine ilişkin görüşleri kurumsal ve bireysel boyutta mezun oldukları eğitim basamağı açısından genel olarak farklılık göstermemektedir. Bu bakımdan çalışma kapsamında elde edilen bulgular, Maral (2010)'ın çalışmasında elde ettiği bulguları kısmen desteklemektedir.

Özkan (2010)'nın çalışmasında da okul ve kurumlarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin "Hizmet içi eğitim programlarının planlanmasının, eğitim ortamının uygunluğunun saptanmasının, organizasyon ve yönetimin uygunluğunun belirlenmesinde ve eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi başlığı altında sıralanan maddelere verilen yanıtlarda öğretmenlerin öğrenim durumlarının belirleyici bir değişken olmadığı ortaya çıkmıştır. Özkan (2010)'nın çalışmasında elde edilen bulgular ile çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlar kısmen paralellik göstermektedir.

## 5. 2. ÖNERİLER

### 5.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

İlkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkinliğine yönelik görüşleri çerçevesinde elde edilen sonuçlar ışığında şu önerilerde bulunulabilir.

1. Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler açısından uygun zaman dilimlerinde düzenlenmelidir.
2. Hizmet içi eğitim programlarında görev alan personel, alanında uzman kişiler olmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim programlarındaki konular öğretmenlerin ihtiyaçları göz önüne alınarak belirlenmelidir.
4. Hizmet içi eğitim programlarına katılacak kişilerin belirlenmesinde objektif, şeffaf ve açık kriterler ortaya konulmalıdır.
5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için güncel eğitim teknolojileri, araç-gereç, kaynak, materyal ve yöntemler kullanılmalıdır.
- 6- Hizmet içi eğitim faaliyetleri sonrası, öğretmenlere kazanımlarını kullanabilme olanakları verilmelidir.

### 5.2.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına yönelik görüşleri nicel yöntemlerle elde edilmiştir. Öğretmenlerin görüşlerini almak için nitel veri toplama araçları da kullanılabilir.
2. Hizmet içi eğitim programları hakkında öğretmen görüşlerini almak için daha büyük bir evren grubundan örneklem alma yoluna gidilebilir.
3. Özellikle sene sonu ve sene başında gerçekleştirilen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkinliklerinin belirlenmesi ve etkililiğine yönelik öğretmen, yönetici, veli, öğrenci ve politika üretkenler üzerine araştırmalar yapılabilir.
4. Hizmet içi eğitim programları unsurlarının (hedef, içerik, eğitim durumları ve değerlendirme) etkililiğini ortaya koymak amacıyla araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. Ü. (2007). *Aktif Öğrenme*. (9. Basım). İzmir: Biliş Yayınevi.
- Akkutay, Ü. (1999). *21. Yüzyılda Sosyal Yapının Eğitime Etkileri Nasıl Olacaktır? 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi Ulusal Sempozyumu*. Ankara: Tek Işık Yayıncılık.  
[http://www.academia.edu/1334093/K%C3%BCreselle%C5%9Fme\\_bilgi\\_toplumu\\_ve\\_e%C4%9Fitim](http://www.academia.edu/1334093/K%C3%BCreselle%C5%9Fme_bilgi_toplumu_ve_e%C4%9Fitim) adresinden 13 Mart 2016 tarihinde erişilmiştir.
- Ajazeera Online. (2015). *Özel Bütçe Artıyor, Peki Ya Eğitimin Niteliği?*  
<http://www.aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/butce-artiyor-peki-ya-egitimin-niteligi>) adresinden 12 Ocak 2015 tarihinde erişildi.
- Arends, R., Hersh, R., Turner, J. (2001). "Inservice Education and The Six O'Clock News." *Theory Into Practice*, Vol.17, 196-205.  
<http://docplayer.net/17174019-Teacher-and-school-characteristics-their-relationship-to-the-inservice-needs-of-teachers.html> adresinden 15 Şubat 2016 tarihinde erişilmiştir.
- Arıkan, R. (2004). *Araştırma Teknikleri Ve Rapor Hazırlama*. Ankara: Asil Yayın.
- Arifoğlu, A. ve diğerleri. (2002). *E-Devlet Yolunda Türkiye*. Ankara: TBD, Kamu BİB Yayınevi.
- Avşar, P. (2006). *Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi.
- Ayas, A., Çepni, S., Akdeniz, A. R. (1993). "Development of the Turkish Secondary Science Surriculum." *Science Education*, 77, 433-440.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69.
- Bağcı, N., Şimşek, S. (2000). Milli Eğitim Personeline Yönelik HİE Faaliyetlerine Genel Bir Bakış, *MEB Dergisi*, 146, 9-12.
- Baksan, H. (2001). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğine İlişkin Algı ve Beklentileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Balcı, A. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barko, H., Lalik, R., Tomchin, E. (1987). Understanding of Successful and Unsuccessful Teaching, Teaching & Teacher Student Teachers Education Vol: 3. 77-90. <https://eric.ed.gov/?id=EJ356271> adresinden 12 Şubat 2016 tarihinde erişilmiştir.
- Bennet, N. (1988). The Effective Primary School Teachers: The Search For A Theory of Pedagogy. *Teaching of Teacher Education* ,1, 19-30.
- Bilhan, S. (1991). *Eğitim Felsefesi*. Ankara: A.Ü. E.B.F Yayınları.
- Budak, Y. (1998). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Açısından Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları ve Programlarına Bir Yaklaşım. *Milli Eğitim Dergisi*, 140, 35-38.
- Budak, Y. ve Demirel, Ö. (2003). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı. Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. <http://www.kuey.net/index.php/kuey/article/view/440> adresinden 12 Ocak 2015 tarihinde erişilmiştir.
- Büyükcan, Y. (2008). *İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*, Ankara: Türkiye Ortadoğu Anme İdaresi Yayınları.
- Celep, C. (2003). *Halk Eğitimi* (3.Basım). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çalgan, S. P. (2008). *Özel İlköğretim Okullarında Çalışan İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarına Bakışı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çatmalı, M. (2006). *Gelecek İçin Eğitim Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*. (1. Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Çınar, S. (2011).“*Sınıf Öğretmenleri İçin Fen Teknoloji-Toplum(FTT) Yaklaşımına Yönelik Bir Hizmet-İçi Eğitim Kurs Programı Geliştirilmesi ve Etkinliğinin Araştırılması* ”.Doktora tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Çifci, S. (2008).“*İlköğretim I.Kademe Sınıf Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Programa Göre Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*”.Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çifci, E. (2008). *Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Doktora tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Çiftçi, F., Eruçar, C. O., Yamen, T. Ç. (2008). *Eğitimde Hür Disiplin ve Akran Arabululuğu Belirlenmesi*. Ankara: Kozan Ofset.
- Çolakoğlu, J. (2002). “Yaşam Boyu Öğrenmede Motivasyonun Önemi.” *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156.
- Delil, Y. (2005). *Yönetici Asistanlarını ve Büro Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimleri İçin Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Programı Önerisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı.
- Demirel, Ö. (1999). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Demirel, Ö. (2006). *Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirtaş, T. Z. (2008). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları İle Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, N. (1999). *Global Eğitim*. İstanbul,Türkmen Kitabevi.

- Doğan, E. (2002). Eğitimde KreselleŖme.Eğitim AraŖtırmaları Dergisi,6, [http://www.eab.org.tr/eab/media/kitap/EAB\\_Kongre\\_Kitap\\_2010.pdf](http://www.eab.org.tr/eab/media/kitap/EAB_Kongre_Kitap_2010.pdf) adresinden 15 Mart 2015 tarihinde eriŖildi.
- Doria, Y., J. ve Herscovitz, O., 2005. A Case-based Long-term Professional Development of Science Teachers, *International Journal of Science Education*, 27, 12,1413–1446.
- Duke, E. D. L. (1990). Developing Teacher Evaluation Systems That Promote Professional Growth. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 4, 131-144.
- DurmuŖ, E. (2003). *Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İliŖkin Öğretmen Görüşleri*. YayınlanmamıŖ yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- E-Devlet Kapısı. (2015). Devletin Kısayolu. <https://www.turkiye.gov.tr/ogretmen-yetistirme-ve-gelistirme-genel-mudurlugu> adresinden 12 Ŗubat 2015 tarihinde eriŖildi.
- Eğitim Tercihi. (2015). Teknolojik GeliŖimler İçinde Öğretmen. <http://www.egitimtercihi.com/okulgazetesi/18960-teknolojik-gelisimlerinde-%20ogretmen.html> adresinden 12 Mart 2016 tarihinde eriŖildi.
- Erçetin, S. S. (2005). *Lider Sarmalında Vizyon*. (2.Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Erden, M. (2007). *Eğitim Bilimlerine GiriŖ*. Ankara: ArkadaŖ Yayınevi.
- EriŖen, Y. (1998). Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programları GeliŖtirmede Eğitim İhtiyacı Belirleme Süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 140, 39-43.
- Ersoy, Y. ve Bulut, S. (1994). “Matematik Öğretiminde Kritik DeđiŖkenler ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi.” *Eğitim ve Bilim Dergisi*,18,3-11.
- Ertürk,S. (1972). *Eğitimde Program GeliŖtirme*.Ankara: Yelkentepe Yayın.
- Fındıkçı, C. (1998). “Enformasyon Bilgi Toplumu Dosyası: Bilgi Toplumunda Eğitim ve Öğretmen.” *Bilgi ve Toplum Dergisi*.

- Gökbulut, B. (2006). *Web Tabanlı Hizmetiçi Eğitim Planlaması*.Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi.Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Gökçe, F. (2007). *Değişme Sürecinde Devlet ve Eğitim*.(4. Basım). Ankara: Tekagaç Eylül Yayıncılık.
- Gökdere, M. ve Çepni, S. (2005). “Üstün Yeteneklilerin Fen Öğretmenlerine Yönelik Hazırlanan Bir Hizmet İçi Eğitimin Çalışmasının Öğrenme Ortamına Yansımaları.” *The Turkish Online Journal of Educational Technology TOJET*, Volume:4, Issue:4, Article:23.
- Gürüz, K. (2009). *Yirmi Birinci Yüzyılın Başında Türk Milli Eğitim Sistemi*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gül, T. ve Aslan, N. (2009). “Sınıf Öğretmenlerinin Küreselleşme, Toplumsal Gelişme ve Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri.” *Kastamonu Eğitim Dergisi*,17,881-894.
- Harris, A. and Young, J. (2000). *Comparing School Improvement Programmes In England and Canada. School Leadership and Management*, 20,(1), 31-42.
- İshakoğlu, T. (2007). *Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulunda Görev Yapmakta Olan Yabancı Dil Okutmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü. (2015). Hizmet İçi Yönetmeliği.istanbul.meb.gov.tr/egitimdenetmenleri/edergi/.../hie\_yonetmeli.docx adresinden 15 Şubat 2015 tarihinde erişilmiştir.
- Kale, N. (2003). *Nasıl Bir İnsan Nasıl Bir Öğretim*. Ankara: Ütopya Yayınevi
- Kalkandelen, H. (1979). *İşletmeler, KİT'ler, Kamu Kurum ve Kuruluşları İçin Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Ajans Türk Gazetecilik ve Matbaacılık Sanayi.
- Kanlı, U., Yağbasan, R. (2000). Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Yaz Kurslarının Etkinliği. *4. Fen Bilimleri Kongresi Bildiriler Kitabı*. 317-321.

- Kara, Ö.T. (2009). Türkçe Derslerini Yaşama Buluşturan Bir Yöntem:Drama.Milli Eğitim Bakanlığı Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, 111, 16-19. [http://mebk12.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/26/14/967489/dosyalar/2014\\_05/22042114\\_ogretmenlikmeslegindeetik.pdf](http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/26/14/967489/dosyalar/2014_05/22042114_ogretmenlikmeslegindeetik.pdf) adresinden 15 Ocak 2015 tarihinde erişilmiştir.
- Karaca, M. (2007). *İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Yöntemiyle Bilgisayar Eğitimi Hakkında Öğretmen Görüşleri (Tuzla Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karaca, A. (2010). *“İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Programlarına İlişkin Görüşleri” : Mudurnu Örneği*. Yüksek lisans tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (1982). Kavramlar İlkeler Teknikler. Ankara. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/511/6335.pdf> adresinden Mart 2106 tarihinde erişilmiştir.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*.(10. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıçoğlu, O. (2007). *Hizmet İçi Eğitimde Kullanımı Artan Web Tabanlı Eğitim Yönetimi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kösterelioğlu, İ. (2012). *Sosyal Bilgiler Dersi Programının Öğelerinin Değerlendirilmesi ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaç Analizi*.Doktora tezi.Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kuş, E. (2003). *Nitel Nitel Araştırma Teknikleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Küçükahmet, L. (2004). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Maral, D. Y. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Ölçme ve Değerlendirme Yeterlilik Düzeyleri ve Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- MEB. (Milli Eğitim Bakanlığı). (2015a). 2411 sayılı mevzuat <http://tebligler.meb.gov.tr/index.php/tuem-sayilar/viewcategory/58-1994> adresinden Mart 2016 tarihinde erişildi.
- MEB. (Milli Eğitim Bakanlığı). (2015b). Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/51.html> adresinden 15 Şubat 2015 tarihinde erişilmiştir.
- MEB. (Milli Eğitim Bakanlığı). (2015c). Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. [oygm.meb.gov.tr/www/tanitim/icerik/7](http://oygm.meb.gov.tr/www/tanitim/icerik/7) adresinden 15 Şubat 2015 tarihinde erişilmiştir.
- MEB. (Milli Eğitim Bakanlığı). (2015d). Yaşam Boyu Öğrenme Strateji Belgesi. <http://hbogm.meb.gov.tr/str/str.html> adresinden 15 Şubat 2015 tarihinde erişilmiştir.
- OECD. (1982). *In Service Education and Training of Teachers* .Paris.
- Özdemir, S. (1997). Her Organizasyon Hizmet İçi Eğitim Yapmak Zorundadır. *Milli Eğitim Dergisi*. 133, 17-19.
- Özdemir, İ. (2002). “Öğretmenlerin İşbaşında Yetiştirilmesi:Kahramanmaraş İli Örneği” Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde Yeni Değerler*.(7. Basım).Ankara:Pegem Akademi.
- Özen, R. (1999). *Anadolu Liseleri Fen ve Matematik Öğretmenlerinin Genel İngilizce Düzeylerini Geliştirmek İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Programının Etkiliği Üzerine Görüşleri*. Eğitim ve Bilim Türk Eğitim Derneği,113, 44-49.
- Özen, R. (2004). “Hizmet İçi Eğitim Programlarında Görev Alan Öğretim Elemanlarının Yeterliliklerine İlişkin Kursiyerlerin Görüşleri.” *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri Kitabı*, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya: Pegema Yayıncılık.
- Özer, B. (2004). Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitimi: Katılma Durumları, Beklentileri ve Engelleri. <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/465.pdf> adresinden erişilmiştir

- Özkan, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Özpulat, F. (2006). *Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışmakta Olan Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri.” *Journal Of Yasar University*,2,761-794.
- Öztürk, A. (2009). *Kalite Yönetimi Ve Planlaması*.Bursa:Ekin Yayınevi.
- Paykoç, F. and Schorn, F. (1993). “Strengthening Inservice Education for Teachers and Educational Leaders in Türkiye: Final Report” *Turkish National Education Development Project*. Ankara.
- Richert, A.E. (1991). “Using Teacher Cases for Reflection and Enhanced Understanding”, Ann Lieberman ve Lynne Miller (Ed.), *Staff Development for Education in the 1990’s*.Second Teachers College Press.New York
- Saban, A. (2000). Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*. 145, 25-30.
- Seferoğlu, S.,S. (2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*.149 <http://yayim.meb.gov.tr/yayinlar/149/seferoglu.htm>, 12 Şubat 2015 adresinden erişilmiştir.
- Seferoğlu, S., S. (2004). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar. [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/149/seferoglu.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/149/seferoglu.htm) adresinden erişilmiştir.
- Seferoğlu, S. S. (2005). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri.<http://yayim.meb.gov.tr/yayinlar/149/seferoglu.htm>, adresinden 12 Ocak 2017 tarihinde erişilmiştir.
- Senemoğlu, N. (2004). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim*. Ankara: Gazi Kitapevi.

- Seylan,E.,G. (2010).Öğretmen Performansına Dayalı Doğrudan Öğretim Yaklaşımıyla Sunulan Aile Eğitimi Hizmet İçi Eğitim Programının Etkililiği.Doktora tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sing, K. (1996). *Education for the Global Society in. Learning The Treasure Within*,Paris.
- Son Devir. (2015). Rakamlarla Türkiye.<http://www.sondevir.com/rakamlarla-turkiye-dunya/114591/163-ulkenin-nufusundan-fazla-ogrencimiz-var> adresinden 12 Ocak 2015 tarihinde erişilmiştir.
- Şen, S. (2003). Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Gereksinimlerinin Saptanması, Hizmet İçi Eğitim İle Yetiştirilmesi. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13, 111-121.
- Şenel, T. (2008). *Fen ve Teknoloji Öğretmenleri İçin Alternatif Ölçme ve Değerlendirme Tekniklerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Programının Etkinliğinin Araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Taymaz, A., H. (1981). *Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Ankara:A.Ü. Eğitim Yayınları.
- Taymaz,A., H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim*.Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası. Fakültesi Yayınları
- Tekin, H. (1993). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*, Ankara: Yargı Yayınevi.
- Tekin, S.(2005).Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları:Akçaabat Örneği. *Milli Eğitim Dergisi*, 165, 107-123 [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/165/tekin.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/165/tekin.htm) adresinden 12 Şubat 2015 tarihinde erişilmiştir.
- Turgut, M., F. (1988). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metotları*. Ankara: Saydam Matbaacılık.
- Turgut, S. (2012). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması*.Yüksek lisans tezi.Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.

- Tortop, N., Aykaç, B. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları
- Uçar, R. (2005). “*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri*” *Van İli Örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçar, R. (2006). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri.” *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* ,3, 34-53.
- Ulus, O. (2009). “*Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi: Konya İli Uygulaması*”.Yüksek lisans tezi.Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Üzgül, A. (2006). *Sağlık Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Varış, F. (1994). *Eğitimde Program Geliştirme Teori ve Teknikler*. Ankara: Alkım Kitapçılık Yayıncılık.
- Yalın, H. (2001). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*.<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/150/yalin.htm> adresinden Mart 2016 tarihinde erişilmiştir.
- Yurduseven, S. (2007). İlk Okuma Yazma Programının Öğretmen Görüşleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi, *Yüksek lisans tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldırım, F. (2007). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Uzaktan Eğitim Platformu Tasarımı*.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Yıldırım, Z. (2015). *Sınıf Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenmeye Yönelik Yeterlik Algıları ve Görüşleri*.Yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, C. (2006). *Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuar Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacının Saptanması*. Yayınlanmamış yüksek lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılman, M. (2006). *Türkiye'de Öğretmen Eğitiminin Temelleri*.(2. Basım)  
Ankara:Nobel Yayınevi



## EKLER

### EK 1)

## İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ ANKETİ

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket, ‘İlkokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri’ni Belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında hedeflenen amaçları ulaşmasında sizin içtenlikle vereceğiniz yanıtlar önem taşımaktadır. Vereceğiniz cevaplardan elde edilecek bilgilerin Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yürütülmekte olan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili hale getirilmesine katkı sağlayacağı umulmaktadır. Bu nedenle sorulara içten yanıt vermeniz önemlidir. Sizden beklenen, uygun seçeneği (X) işareti ile belirtmenizdir. Araştırma sonuçları topluca değerlendirilip genelleneceğinden isim belirtmenize gerek yoktur.

Gösterdiğiniz ilgi ve ayırdığınız zaman için sizlere teşekkür ederim.

Serkan NEMLİ  
SAÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
EPÖ ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

### KİŞİSEL BİLGİLER BÖLÜMÜ

**1-Cinsiyetiniz:** ( )Bayan ( ) Bay

**2-Yaşınız:** ( )21-30 ( ) 31-40 ( )41-50 ( ) 50+

**3-Mezun Olduğunuz Kurum:**

( )Eğitim Fakültesi ( )Fen-Edebiyat Fakültesi ( ) Meslek Yüksek Okulu

( )Diğer (yazınız).....

**4-Mesleki Kıdem:**

( ) 0-1 yıl ( )1-3 yıl ( )3-5 yıl ( )5-10 yıl ( ) 10+ yıl

**5-Öğrenim Durumu:**

( )Ön Lisans ( )Lisans ( )Yüksek Lisans

**6-Medeni Durumunuz:** ( )Evli ( )Bekar

**7-Şimdiye kadar katıldığınız hizmet içi eğitim programı sayısı:**

Lütfen yazınız .....


**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ ANKETİ**

Aşağıda hizmet içi eğitim programlarına ilişkin çeşitli ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadelere katılma derecenizi (1)'den (Hiç Katılmıyorum), (5)'e (Tamamen Katılıyorum) doğru işaretleyiniz	HIÇ KATILMIYORUM	ÇOK AZ KATILYORUM	BİRAZ KATILYORUM	OLDUKÇA KATILYORUM	TAMAMEN KATILYORUM
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Bir kurum, personelinin sürekli gelişimini hizmet içi eğitimle sağlar.	( )	( )	( )	( )	( )
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri yenilikleri yakından takip etme olanağı sağlar.	( )	( )	( )	( )	( )
3. Hizmet içi eğitim çağımızın bir gereğidir.	( )	( )	( )	( )	( )
4. Bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmeler yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını zorunlu kılar.	( )	( )	( )	( )	( )
5. Hizmet içi eğitim, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırır.	( )	( )	( )	( )	( )
6. Hizmet içi eğitim mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri tamamlar.	( )	( )	( )	( )	( )
7. Hizmet içi eğitim yönetici ve öğretmenlerin eğitim sistemine uyumunu sağlar.	( )	( )	( )	( )	( )
8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminin etkililiğini ve verimliliğini artırır.	( )	( )	( )	( )	( )
9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek katılıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
10. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, beni alanımda geliştireceğine inandığım için katılıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
11. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine, gelişme ve yönelimlere ayak uydurmamda destek olacağına inandığım için katılıyorum.	( )	( )	( )	( )	( )
12. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcılar açısından uygun zamanlarda yapılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
13. Hizmet içi eğitim faaliyetleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek şekilde düzenlenmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
14. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine alınan kişiler objektif kriterlere göre belirlenmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
15. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde katılımcı sayısı programın etkililiği için uygun sayıda tutulmaktadır..	( )	( )	( )	( )	( )
16. Hizmet içi eğitim faaliyetleri programa uygun ortamlarda (bina, salon, derslik vb.) yürütülmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
17. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda işlenmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
18. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde program konuları amaçlara uygun yöntem-tekniklerle işlenmektedir.	( )	( )	( )	( )	( )

19. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretim faaliyetlerinin etkililiğini arttırmak için konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
20. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde programda amaçlanan bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
21. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında programların daha etkili hale getirilebilmesi için katılımcıların görüşleri (önerileri) alınmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
22. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonunda objektif kriterlerle değerlendirme yapılmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
23. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanlar, öğrendiklerini uygulama imkanı bulmaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
24. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek öğreticiler alanında uzman kişiler arasından seçilmemektedir.	( )	( )	( )	( )	( )
25. Hizmet içi eğitim birimleri kurumsal ve liyakatli bir yönetici kadroya sahip değildir.	( )	( )	( )	( )	( )
26. Personele ( yönetici, öğretmen) yönelik sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim politikası bulunmamaktadır.	( )	( )	( )	( )	( )
<b>Lütfen görüş ve önerilerinizi belirtiniz.</b>					
1.					
2.					
3.					



**EK 2)**



**T.C.  
BAYAT KAYMAKAMLIĞI  
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 52934373-20-E.12691279  
Konu: Anket Uygulaması

10/12/2015

**KAYMAKAMLIK MAKAMINA  
BAYAT**

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimi Bölümü Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim dalında yüksek lisans yapmakta olan Serkan NEMLİ'nin yüksek lisans tez çalışması için ilçemiz ilkokullarında ilkokul öğretmenlerine yönelik ekte sunulan anket formunu eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde uygulaması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olur'larımıza arz ederim.

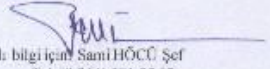
**Eyyüp UÇAR  
İlçe Milli Eğitim Müdürü**

EK:1 Adet Dilekçe  
1 " Anket Formu

**OLUR  
10/12/2015**

**İdris AKÇA  
Kaymakam**

*Güvenli Elektronik İmza ile Aynıdır. 10.12.2015*




Ayrıntılı bilgi için Sami HÖCC Şef  
Tel: (0 364) 381 35 07  
Faks: (0 364) 381 25 56

Yeni Mah. Beyazıt Cad. No:5 Bayat/ÇORUM  
Elektronik Ağ: www.bayat19.meb.gov.tr  
e-posta: bayat19@meb.gov.tr

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://svr.kocogsu.meb.gov.tr> adresinden:bc67-c162-3c98-a17d-7a88 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3)

**T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 12018877-604.01.02-E.11617844 13/11/2015

**Konu: Serkan NEMLİ**  
Araştırma İzni

**VALİLİK MAKAMINA**

İlgi:a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)  
b) Serkan NEMLİ'nin 09/11/2015 Tarihli dilekçesi.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Serkan NEMLİ'nin "**İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğine Yönelik Alguları**" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Alağa, Bayraklı, Bergama, Bornova, Dikili, Çiğli, Karşıyaka, Konak ilçelerinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçelerin okullarında, 2015-2016 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve eğitim kurumu yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınızı arz ederim.

Vefa BARDAKCI  
Müdür

**OLUR**  
13/11/2015  
Fatih DAMATLAR  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Hükümet Konagı C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1.Bölümİ Konak/İZMİR  
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr  
e-posta: strateji35\_1@meb.gov.tr

Tel: (0232) 477 21 37  
Faks: (0 312) 477 21 54

Bu e-yrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr/adrasinden49d1-2533-3f67-bfc3-7daf> linki ile teyit edilebilir.

EK 4)



T.C.  
ÇANKIRI VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 47597406-20-E.10420720  
Konu: Anket Uygulama İzni

15/10/2015

VALİLİK MAKAMINA  
ÇANKIRI

Çankırı Satıyüzü İlkokulu Müdürlüğü'nde sınıf öğretmeni olarak görev yapan, Yüksek Lisans Öğrencisi olan Serdar NEMLİ'nin " İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri" konulu tez çalışmasını ilimiz geneli Müdürlüğümüze bağlı merkez ve ilçelerdeki İlkokullarda uygulamak istediği ile ilgili 02/10/2015 tarihli dilekçesi ve İl İnceleme Komisyonu Tutanağı ekte sunulmuştur.

Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi olan Serdar NEMLİ'nin yukarıda belirtilen konu hakkında, ilimiz genelindeki İlkokul öğretmenlerine gönüllülük esasına göre, eğitim öğretimi aksatmadan Anket Formun uygulamasını olurlarınıza arz ederim.

Yusuf YAZICI  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
15/10/2015

Hüseyin DEMİRBAŞ  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Cumhuriyet Mah. Hükümet Konagi Merkez/ÇANKIRI  
Elektronik Ağ:cankirimem@meh.gov.tr  
E-posta: temelegitim18@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: İsmail ŞENTÜRK Teknikisyen  
Tel: (0 376) 213 15 36 (130)  
Faks: (0 376) 213 10 16

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evrasas.org> meh.gov.tr adresinden 64b6-9e73-3fa6-bbcc-9eub kodu ile teyit edilebilir.

## ÖZGEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

### Kişisel Bilgiler:

**Doğum Tarihi:** 12.05.1981  
**Adı-Soyadı:** Serkan NEMLİ  
**Doğum Yeri:** Trabzon  
**E-Posta:** serkannemli@yahoo.com

### ÖĞRENİM DURUMU:

**2013-2015:** Yüksek Lisans, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretim Ana Bilim Dalı.

**2001-2005:** Lisans, Celal Bayar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı.

**1997-2001:** Lise, Karşıyaka Lisesi(YDA).

**1994-1997:** Ortaokul, Cumhuriyet Ortaokulu.

**1989-1994:** İlkokul, Kaledibi İlkokulu.

### İŞ DENEYİMİ:

**2006-2009 :** Eskişehir, Sığırcık İlköğretim Okulu

**2009-2013 :** Bayburt, Çalidere İlköğretim Okulu

**2013-2016 :** Çankırı, Satıyüzü İlkokulu

**2016-Halen:** Sakarya, Dikmen İlkokulu

### SERTİFİKALAR:

**2006:** Özel Eğitim ve Rehberlik (40 saat)