

**TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİNİN
HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ
BELİRLENMESİ**

Fatih VEYİS

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Ana Bilim Dalı
Doç. Dr. Halit DURSUNOĞLU**

2012

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI EĞİTİMİ ANA BİLİM DALI

**TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ
EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ**

(Determination of Turkish Language and Literature Teachers'
Requirements of The Inservice Education and Training)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih VEYİS

Danışman: Doç. Dr. Halit DURSUNOĞLU

ERZURUM
Ağustos, 2012

KABUL VE ONAY TUTANAĞI

Doç. Dr. Halit Dursunoğlu danışmanlığında, Fatih Veyis tarafından hazırlanan “**Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi**” başlıklı çalışma 09/08/2012 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından. Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

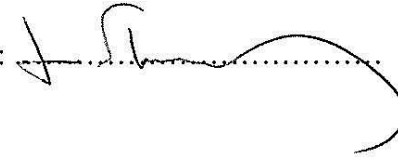
Jüri Üyesi : Doç. Dr. Halit Dursunoğlu

İmza: 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Rıfat Kütük

İmza: 

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Lokman Turan

İmza: 

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.. / .. /

Prof. Dr. H.Ahmet KIRKKILIÇ
Enstitü Müdürü

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE


Atatürk Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'ne göre hazırlamış olduğum "Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporum sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

09.10.2012
Fatih VEYİS


ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ BELİRLENMESİ

Fatih VEYİS

2012, 115 sayfa

Bu çalışmada, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hangi düzeyde olduğunun ve hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Hayat boyu öğrenmenin en önemli yollarından biri olan hizmet içi eğitim, bireyin kendini geliştirme ve yetiştirmesinde büyük bir öneme sahiptir.

Günümüzde, toplumların her türlü gelişim ve değişimine ön ayaklık eden en önemli faktör eğitimidir. Ayrıca eğitim, topluma yön veren bir araç ve bütün gelişmelerin temelidir. Bireyin bilgi, beceri ve dünyayı algılamadaki donanımı, toplumun gelişimini sağlayacaktır. Öğretmenlerin bilgi, beceri ve teknoloji kullanımı ile ilgili her türlü gelişim ve değişimi yakından takip etmesini sağlayacak en etkili vasıta, hizmet içi eğitimidir. Hizmet içi eğitim; öğretmenin güncel olmasını, gelişen koşullara ayak uydurmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin gelişimi ve güncel olabilmeleri için hizmet içi eğitim önemlidir, fakat hizmet içi eğitimin amacına ulaşabilmesi için programların iyi planlanması, eğitimi alacak bireylerin görüşlerinin göz önünde bulundurulması ve ihtiyaç analizinin iyi yapılması gerekmektedir.

Bu araştırma genel tarama türünde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili Yakutiye, Aziziye, Palandöken ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görevli Türk dili ve edebiyatı öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır.

Araştırma bulgularına göre yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin Türk dili ve edebiyatı branşı için alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve kişisel gelişim alanlarında yeterince çeşitlilik arz etmediği sonucuna ulaşılmıştır. Düzenlenecek hizmet içi eğitim faaliyetleri belirlenirken, eğitime katılacak bireylerin görüş ve düşüncelerinin dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel değil özel olması ve branşların dikkate alınarak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanması gerektiği önerisinde bulunulabilir.

Anahtar Sözcükler: Hizmet içi eğitim, Hizmet içi eğitim ihtiyacı, Türk dili ve edebiyatı eğitimi, Türk dili ve edebiyatı öğretmenleri, Öğretmen yetiştirme.

ABSTRACT

MASTER'S THESIS

DETERMINATION OF TURKISH LANGUAGE AND LITERATURE TEACHERS' REQUIREMENTS OF THE IN-SERVICE EDUCATION AND TRAINING

Fatih VEYİS

2012, 115 pages

In this study, it is aimed to determinate the level of Turkish Language and Literature teachers' requirements of the in-service education and training and to determinate the Turkish Language and Literature teachers' opinions on in-service education activities. One of the most important ways of lifelong learning, in-service education has a great importance for the self-development and self-education of the individual.

At the present day, the most important factor being the initiator of all kind of the development and exchange of the societies is education. In addition, education is an instrument which marks a path to the community and it is the foundation of all the development. Individual's knowledge, skills and the equipment to perception of the world will enable the development of the society. The most effective means to enable the teachers to follow closely any kind of the development and exchange regarding the knowledge, skills and the use of the technology is in-service education and training. In-service education and training will ensure the teacher to keep up to date and keep pace with changing conditions. INSET is important for the teachers' development and their keeping up to date, but for achieving the goal of in-service training, programs needs better planning, consideration of the individuals' opinions who will take this training and the requirement analysis being made.

This research is a descriptive study in general survey method. The study group of the research consists of the secondary schools teachers of Turkish Language and Literature in the province Erzurum, the districts Yakutiye, Aziziye, Palandöken in 2011-2012 academic year. As a data collection tool used in this study, the survey developed by the researcher oriented to determinate the Turkish Language and Literature Teachers' opinion on in-service training and their in-service training requirements was used.

According to the findings of the research, it is concluded that in-service education and training activities are not diverse enough in the areas of field knowledge for the Turkish Language and Literature branch, pedagogical knowledge and personal development. It is came to a conclusion that when determining in-service education and training activities, the opinions and thoughts of the individual who will be participate in education must be taken into account. It can be proposed that INSET activities should be private not public and INSET activities should be planned by taking into account the branches.

Key Words: INSET, Requirements of INSET, Turkish Language and Literature Education, Turkish Language and Literature teachers, Teacher training.

ÖN SÖZ

Her alanda bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hız kazandığı günümüzde, bütün gelişmelere ön ayaklık eden eğitim, daha da önem kazanmıştır. Yaşam boyu öğrenmenin ve sürekli eğitimin önemi daha iyi anlaşılmış ve bu doğrultuda çalışmalar yapılmıştır. Meydana gelen hızlı değişim ve gelişmeler, eğitim örgütü olan okulların dinamik bir yapıya sahip olmaları, gelişmeleri ve yenilikleri yakından takip etme gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Eğitim kurumlarının ve okulların başarısı, eğitimde başrolü oynayan ve eğitim tarlasının çiftçileri olan öğretmenlerin azim ve başarılarına bağlıdır. Öğretmenler, eğitim sisteminin odak noktasıdır, eğitimin kalitesi ve niteliği öğretmenlerin niteliği ile doğru orantılıdır. Öğretmenlerin yaşam boyu gelişmelerinin sağlanması, alandaki değişim ve ilerlemelerden haberdar olmaları ve bu doğrultuda eğitimin niteliğinin artması, hizmet içi eğitimle sağlanabilir. Hizmet içi eğitim, öğretmenin her yönüyle gelişimini sağlayacaktır.

Çalışmam sırasında engin bilgisi ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli önerileri ile çalışmama liderlik eden, tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Halit DURSUNOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi alanında yetişmemde ve farklı bakış açıları kazanmamda bana yol gösterici olan değerli hocalarım Doç. Dr. Ali KAFKASYALI'ya, Yrd. Doç. Dr. Rıfat KÜTÜK'e, Yrd. Doç. Dr. Bahadır GÜCÜYETER'e ve Karadeniz Teknik Üniversitesi öğretim üyesi Yrd. Doç. Dr. Semih AKTEKİN'e teşekkür ederim. Her zaman olduğu gibi yüksek lisans öğrenimim boyunca da benden desteklerini esirgemeyen sevgili annem Esmâ VEYİS'e, ağabeylerim Mustafa VEYİS ve Nuri VEYİS'e, sevgili ablam Fatma TÜRKMEN'e ve bu günleri görebilmesini can u gönülden dilediğim rahmetli babam Ali VEYİS'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamda yardımlarını esirgemeyen, güler yüzlerini eksik etmeyen mesai arkadaşlarıma ve adlarını burada saymadığım tüm arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY TUTANAĞI	i
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖN SÖZ	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GRAFİKLER DİZİNİ	xiii
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	4
1.2. Problem Cümlesi	5
1.3. Alt Problemler	5
1.4. Araştırmanın Amacı	6
1.5. Araştırmanın Önemi	8
1.6. Sayıtlar	10
1.7. Sınırlılıklar	10

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖĞRTETMENLİK MESLEĞİ VE ÖZELLİKLERİ	11
2.1. Öğretmenlik Mesleği	11
2.1.1. Öğretmen Nitelikleri	13
2.1.2. Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim	16
2.1.3. Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleğinin Gelişimi	17
2.2. Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi	19

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. HİZMET İÇİ EĞİTİM	22
-----------------------------------	-----------

3.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı	22
3.2. Hizmet İçi Eğitimimin Tarihsel Gelişimi.....	24
3.3. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	25
3.4. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	30
3.5. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yürütülmesi.....	33
3.6. Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	35
3.7. Hizmet İçi Eğitimi Zorunlu Kılan Nedenler	38
3.8. Hizmet İçi Eğitim Süreci.....	40
3.9. Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Faydalar.....	41
3.10. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması	43
3.11. Okullarda Hizmet İçi Eğitimin Önemi.....	44
3.12. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi	45
3.13. İlgili Araştırmalar.....	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. YÖNTEM.....	53
4.1. Araştırmanın Yöntemi.....	53
4.2. Çalışma Grubu	53
4.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	55
4.4. Verilerin Toplanması	56
4.5. Verilerin Çözümlemesi	56

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	58
5.1. Bulgular.....	58
5.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular.....	58
5.3. Kıdem Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular.....	59
5.4. Yaş Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular.....	62

5.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular	64
5.6. Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular	66
5.7. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular.....	67
5.8. Türk Dili Ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular	70

ALTINCI BÖLÜM

6.1. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
6.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	80
6.1.2. Kıdem Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	80
6.1.3. Yaş Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları	81
6.1.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	81
6.1.5. Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	81
6.1.6. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları	82
6.1.7. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri.....	83
6.1.7.1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi düşünülen döneme ilişkin öğretmen görüşleri.....	83
6.1.7.2. Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırır maddesine ilişkin öğretmen görüşleri.....	84
6.1.7.3. Hizmet içi eğitimin, eğitim sisteminde verimi ve öğretmenin etkililiğini artırır düşüncesine ilişkin öğretmen görüşleri	84

6.1.7.4 Hizmet İçi eğitim faaliyetleri öğretmenler İçin önemlidir düşüncesine ilişkin öğretmen görüşleri.....	84
6.1.7.5. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılama düzeylerine ilişkin görüşleri.....	85
6.1.7.6. Düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliği hakkında türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin görüşleri	85
6.1.7.7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin nasıl verilmesi gerektiğine dair öğretmen görüşleri.....	86
6.1.7.8. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri.....	86
6.1.7.9. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma şekilleri	86
6.1.7.10. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma şekilleri	87
6.2. Öneriler	87
KAYNAKLAR	90
EKLER.....	95
Ek 1.....	95
Ek 2.....	98
Ek 3.....	99
Ek 4.....	105
ÖZ GEÇMİŞ	115

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 4.1. Çalışma Grubuna İlişkin Kişisel Bilgiler.....	54
Tablo 5.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları X.....	58
Tablo 5.2. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	60
Tablo 5.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	61
Tablo 5.4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
Tablo 5.5. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	63
Tablo 5.6. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları	64
Tablo 5.7. Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları..	66
Tablo 5.8. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	67
Tablo 5.9. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	69
Tablo 5.10. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlenmesi Düşünülen Döneme İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yüzde ve Frekans Dağılımı Sonuçları	70
Tablo 5.11. Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Mesleki Bilgi ve Becerilerini Artırır Görüşüne İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımı Sonuçları.....	71
Tablo 5.12. Hizmet İçi Eğitimin Eğitim Sisteminde Verimi ve Öğretmenin Etkililiğini Artırması Görüşüne Dair Yüzde ve Frekans Dağılımı	72
Tablo 5.13. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Öğretmenler İçin Önemlidir Görüşüne İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımı	73

Tablo 5.14. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim İhtiyaçlarını Karşılama Düzeylerine İlişkin Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı	74
Tablo 5.15. Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Konularının Çeşitliliği Hakkında Türk Dili ve Edebiyatı Branşı Açısından Öğretmen Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı	75
Tablo 5.16. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Verilmesi Gerektiğine Dair Öğretmen Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı	76

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Öğretmen Nitelikleri	15
---------------------------------------	----

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 5.1. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Gösteren Frekans Dağılımı	77
Grafik 5.2. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Amaçlarını Gösteren Frekans Dağılımı.....	78
Grafik 5.3. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Şeklini Gösteren Frekans Dağılımı	79

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

Akt.	: Aktaran
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
f	: Frekans
F	: Varyans Değeri
HİE	: Hizmet İçi Eğitim
INSET	: In Service Education and Training
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
EARGED	: Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi
ÖPYEP	: Öğretmene Proje Yaptırma Eğitimi Projesi
TDK	: Türk Dil Kurumu
n	: Birey Sayısı
p	: Farkın Anlamlılık Düzeyi
sd	: Serbestlik Derecesi
Ss	: Standart Sapma
t	: t Testi Değerini

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bütün kurum ve kuruluşlarda olduğu gibi eğitim sistemi de kendini sürekli yenilemeli ve değişen koşullara ayak uydurmalıdır. Daha da önemlisi bütün gelişmelere ön ayaklık eden en önemli unsur eğitimidir. Buna bağlı olarak eğitim sistemimizin bütün çalışanları, özellikle de öğretmenler gelişmelere açık olmalı ve kendilerini her yönüyle geliştirmeliler. Teknolojik ve bilimsel gelişmelere paralel olarak görev ve sorumluluklarda da değişimler olacaktır. Bu hızlı değişime ayak uydurmada hizmet öncesi eğitim gereklidir, fakat tek başına yeterli değildir. Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak yaşam boyu eğitim ile mümkün olacaktır. Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır (Yalın, 2001).

Öğretmenlerin kendi alanlarında daima daha güçlü, gayretli ve gelişme sağlayan kişiler olarak görev yapabilmeleri için hizmet içi eğitimle de desteklenmelerine ihtiyaç vardır. Öyle ki, öğretmen adaylarının hayat boyu eğitime muhtaç olduğu ve bu eğitimin onların öğretmenlik mesleği süresince sürüp boyunca gerektiği bilinci ile yetiştirilmeleri gerekmektedir (Saban, 2000).

Nicelik bakımından yeterli olan eğitim sistemimizde, yapılması gereken en önemli çalışma, niteliğin artırılmasıdır. Öğretmenlerin alanlarında ve mesleklerinde üst seviyelere ulaşabilmesi için durağan değil, sürekli gayret ve çaba içinde olmaları gerekir. Eğitim sistemi ve bu sistemin en önemli unsuru olan öğretmenler, gelişmeleri yakından takip etmelidir. Bunun başarılmasında rol oynayan en etkili yol da eğitimidir.

Eğitim sistemi sürekli olarak kendini yenilemeli ve geliştirmelidir. Son yirmi yılda üretilen dolayısıyla da öğrenilmesi istenilen bilgi miktarı, insanlığın bu güne kadar

ürettiği bilgi miktarına eşit iken nasıl olur da eğitimin ana metodu aynı kalabilir (Titiz,1998).

Bir ülkenin kalkınmasındaki en önemli güç kaynağı eğitimidir. Ülkeler eğitime verdikleri önem ölçüsünde dünyadaki kalkınma yarışında kendi yerlerini korumaktadırlar. Öte taraftan bilim ve teknolojideki hızlı gelişme, eğitimi de etkilemektedir. Bu etki hem alınan eğitimin niteliğinde hem de türünde kendini hissettirmektedir (Boydak Özcan ve Dikici, 2001:226).

Öğretmenler mesleki sorumluluklarını en iyi şekilde, kendilerini günün koşullarına göre yenilemekle yerine getirebilirler. Bilimdeki, teknolojideki, kültürdeki ve sosyal yaşamdaki değişimler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmektedir. Öğretmenlerin bu değişimlere etkin bir biçimde uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu ise ancak öğretmenleri hizmet içi eğitim programlarından geçirmekle olanaklıdır. Sürekli bir eğitim içinde olmayan öğretmenin, günün koşullarına uygun bir öğretim yapması beklenemez. Bu nedenle öğretmenler için sistemli, fonksiyonel, etkin eğitim programlarının uygulanması bir zorunluluktur (Yıldız, 2006).

Öğretmenlik mesleğine hazırlık sadece üniversitelerde alınan hizmet öncesi eğitimle sınırlı olmayıp hayat boyu devam eden bir süreçtir. Günümüzde tüm alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da sürekli yeni gelişmeler olmakta, diğer bilim dallarının verilerindeki son gelişmeler eğitim ve öğretimle ilgili teorilerin sürekli gözden geçirilmesi gerekmektedir. Öğretmenlik mesleğine yönelik eğitim verilirken öğretmen adaylarına gelecekte olabilecek tüm yenilikleri öğretmek mümkün değildir. Ancak öğretmen adaylarının hayat boyu öğrenme bilinci ve sorumluluğuyla yetiştirilmeleri ve uzun meslek yaşamları boyunca kendilerini her türlü yenilik ve gelişmeye uyarlayabilecek yetenek ve bilinçle donatılmaları gerekmektedir (Aktekin, 2010:377). Yaşamın her alanında değişim sürekli olduğuna göre, öğretmen eğitimine de mesleki yaşantı boyunca devam etmesi gereken bir süreç olarak bakılmalıdır (Bağcı ve Şimşek, 2000). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yollarından birisi ve belki de en önemlisi, yaşam boyu öğrenme sürecinin bir parçası olan hizmetin içinde eğitimidir. Her an yenilenmeye ve değişmeye açık bir mesleğe sahip olan öğretmenlerin yaşam boyu öğrenenler olmasında eğitim programlarının önemli bir yeri vardır (Avşar, 2011:230).

Hayat boyu öğrenmenin en önemli unsuru olan eğitim, öğretmenin koşullara ayak uydurmasına, alanında yeterli seviyeye gelmesine, etkili ve çağın gereklerine uygun bir eğitim yapılmasına olanak sağlayacaktır. Öğretmen yetiştirme denilince akla ilk gelen hizmet öncesi eğitim oluyor. Hiçbir bilginin durağan olmaması gibi hizmet öncesinde alınan bilgi, beceri, tutum, yöntem teknik ve değerlerde de değişimler ve çağın gereklerine uygun olarak gelişmeler olacaktır. Bu duruma ayak uydurmak ve yeterli bir öğretmen olmak için hayat boyu öğrenme becerisine sahip olunmalı ve bu doğrultuda verilen eğitim programlarının önemi kesinlikle iyi kavranmalıdır. Toplumların geleceğine yön verecek bireyleri yetiştirme görevini üstlenen öğretmenler, bu son derece önemli görevi bilinçli, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin ve ahlak bakımından dengeli yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirebilir (Kanlı ve Yağbasan, 2002: 37). Bu durum ise onların ancak bir profesyonel öğretmen kimliği kazanmaları ile mümkündür. Öğretmenlerin her yönüyle gelişmesi ve nitelik kazanması ise hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile gerçekleşir (Saban, 2000). Hizmet içi eğitim, personelin eğitim ihtiyaçlarını belirleme, bu ihtiyaçlara uygun programlar geliştirme, bu programları planlama, uygulama ve değerlendirme gibi kapsamlı bir çalışmayı içermektedir (Yalın, 2001). Hizmet içi eğitim, bu eğitimi verecek nitelikteki kişilerin belirlendiği, nasıl ve niçin verileceğine dair planlamaların yapıldığı ve yoğun bir öğrenmenin gerçekleştiği planlanmış bir zaman dilimidir (Day,1999:131). Kalkınmanın ve gelişmenin en önemli ayağı olan eğitim, durağan değil günün koşullarına ayak uyduran, sürekli gelişen ve gelişmelere açık olan bir yapıya sahip olmalıdır. Bu durumda öğretmenler her türlü gelişme ve yeniliği yakından takip etmeli ve mesleklerinde nasıl daha yetkin hâle gelebileceklerini sürekli sorgulamalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin eğitim ihtiyaçlarını belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada, öğretmenlerin mesleki bilgi, beceri, tutum ve başarısını geliştirmek ya da bir üst göreve hazırlamak amacıyla Eğitim Dairesi Başkanlığınca düzenlenen eğitim programlarının etkililiğinin belirlenmesi, bu konuda geliştirici önerilerde bulunulması ve Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Öğretmenler ne kadar geliştirir ve güncel tutarlarsa, içinde buldukları toplum da o derece gelişir ve her türlü gelişmeye ayak uydurur. Dünyaya ayak uydurma, güncel olabilme ve güncelliğini koruyabilme hayat boyu öğrenme sayesinde olacaktır. Nicelik ne kadar yeterli görülse de niteliğin olmadığı yerde hiçbir anlam ifade etmeyecektir. Bilim ve bilgiler durağan değildir, sürekli gelişme içindedir. Hizmet öncesinde öğretmen adaylarına verilen ve yeterli görülen bilgi ve becerilerin, mesleklerini icra ederken ortaya çıkacak ihtiyaçlarını tamamen karşılaması mümkün değildir. Bu nedenle eğitimin süreklilik arz etmesi, niteliğin artması için kaçınılmazdır. Taymaz (1992:1)'a göre çağımızda teknolojik gelişmelerin gerektirdiği bilgi ve beceri seviyeleri yükseldikçe, eğitimin geleneksel olan belirli süreler ve programlarla sınırlandırılması zorlaşmaktadır. Bireyin sürekli olarak değişikliklere ayak uydurması ve değişen eğitim koşullarını yerine getirmesi için yaşamını eğitim süreci içinde geçirmesi gerekmektedir.

Okullardaki müfredat değiştirilebilir, daha fazla araç-gereç alınabilir, fiziksel çevre yenilenebilir, okul saatleri uzatılabilir ama mesleki bilgi ve becerisinin yeterliliği yanında kendini çağın gelişimine adapte edebilen etkili öğretmenler olmadan değişiklikler istenilen etkiyi yaratamaz (Kanlı ve Yağbasan, 2002: 37).

Öğretmen yeterlilikleri, öğretmenin neleri bileceği ve neleri yapabileceğini gösterir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen bir çalışmada öğretmen yeterlilikleri, öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumlar olarak tanımlanmıştır (Hakan, Sağlam, Yaşar, Gültekin ve Deveci, 2011:6). Bir ülkenin geleceğinin belirlenmesinde ve yeni kuşakların yetişmesinde en büyük sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Öğretmenlerin bu sorumluluklarını yerine getirirken değişen koşullara uyum sağlamaya ve sürekli aktif olmaya ihtiyaçları vardır. Erten (2000:25)'e göre bu da onların hizmet içerisinde sürekli geliştirilmeleriyle sağlanacaktır.

Her ülkede öğretmenler eğitim sisteminin temel yapı taşını teşkil ederler. Her türlü başarı ve gelişimde birinci derecede hak sahibidirler. Bu nedenle, gerek öğretmenlik mesleğine hak ettiği değerin verilmesi ve gerekse öğretmenlerin yetiştirilmesi öteki mesleklerin üyelerinin yetiştirilmesinden çok daha farklı ve özenli

olmak durumundadır. Dolayısıyla öğretmenin her türlü eğitimi üzerinde titizlikle durulması önemli bir zorunluluktur (Yılman, 2006:28). Toplumun çağımızdaki gelişim ve değişime ayak uydurabilmesi için öğretmenlerin yeni bilgi ve becerilerle donatılması gereklidir (Türk, 1999:138). Öğretmenleri mesleklerinde başarılı kılacak en etkili yol, hayat boyu öğrenmeyi amaç edinmelerinden geçer. Hizmet içi eğitim, öğretmenin verimini, mesleki bilgi ve becerisini, ayrıca genel kültürünü her zaman güncel tutmasını sağlayacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığının öğretmen istihdamında üstlendiği rol, hizmet öncesi eğitimle öğretmenliğin gerektirdiği niteliklere sahip elemanların yerleştirilip hizmete başlatılması ile sınırlı değildir ve olmamalıdır. Hizmet içi eğitim ile bu sektörün temel unsuru olan öğretmenin hem kendi kapasitesini artırması ve geliştirmesine hem de yenilikleri kendi alan, amaç ve ihtiyaçlarına göre uyarlama yeteneğinin olmasına büyük önem vermektedir. (Bağcı ve Şimşek, 2000:9). Öğretmenlerin alanlarındaki yeterliliklerinin yanında, her türlü eğitimsel yeniliklerin takipçisi ve teknolojik araç-gereçlerin kullanımı konusunda bilgi ve beceri sahibi olmaları gerekli görülür. Ortaöğretim (lise) kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin mesleki niteliklerini arttırmada hizmet içi eğitim faaliyetlerinden ne ölçüde faydalandıkları, hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerinin ne olduğu ve ihtiyaç duydukları faaliyet konularının neler olduğu, araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Ortaöğretim (lise) Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, Milli Eğitim Bakanlığınca düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki görüşleri, katılım durumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?

1.3. Alt Problemler

Alt Problem I: Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları;

- a. Cinsiyet
- b. Mesleki kıdem
- c. Yaş
- d. Eğitim durumu
- e. Hizmet içi Eğitime katılım durumu
- f. Hizmet içi eğitime katılma sayısı

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösteriyor mu?

Alt Problem II: Hizmet içi eğitime katılan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin;

- a. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği döneme ilişkin görüşleri
- b. Hizmet içi eğitimin mesleki gelişime etkisine ilişkin görüşleri
- c. Hizmet içi eğitimin eğitim sistemindeki verimi artırmasına ilişkin görüşleri
- d. Hizmet içi eğitimin öğretmenler için önemli olup olmadığına ilişkin görüşleri
- e. Düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim ihtiyacını karşılamaya ilişkin görüşleri nelerdir?

Alt Problem III: Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin;

- a. Hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliğine dair görüşleri
- b. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin nasıl verilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri
- c. Katıldıkları hizmet içi eğitim programının içeriği
- d. Hizmet içi eğitime katılma amaçları
- e. Hizmet içi eğitime katılma şekilleri hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Çağımızda bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve bu gelişmelerin kalkınmışlığın göstergesi hâline gelmesi, eğitime verilen önemin daha da artmasına neden olmuştur. Her alanda gelişme sağlamak için bilim ve teknolojideki hıza ayak uydurabilen, alanındaki gelişmeleri takip edebilen öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenler hizmet öncesinde ne kadar iyi ve donanımlı yetişirse yetişsin, değişen ve

gelişen koşullar karşısında zamanla etkililiğini yitirecektir. Bu bakımdan hizmet içi eğitim, öğretmeni sürekli güncel tutacaktır.

Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin niteliğini artıracak en etkili yoldur. Özer'e (2004) göre öğretmenin her yönüyle gelişiminde hizmet öncesi eğitim kadar hizmet içi eğitim de önemli bir unsurdur.

Hayat boyu öğrenmenin gereği olan hizmet içi eğitim son derece planlı ve programlı yapılmalıdır. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda verilmelidir. Öğretmen, bir ülkenin geleceğini yetiştiren, geleceğe yön veren ve eğitimin temelini oluşturan en önemli yapı taşıdır. Bu bağlamda düşündüğümüzde, öğretmenlerin elinde şekillenen geleceğimizin ne kadar iyi olmasını istiyorsak, öğretmenlerimizi de o derece donanımlı ve günün koşullarına ayak uyduracak şekilde yetiştirmemiz gerekiyor.

Çevikbaş (2002)'a göre herhangi bir çalışma ortamında bulunanların sahip oldukları nitelikler, yapılan ya da yapılacak olan görevin niteliklerinin üzerinde ise, toplumsal bilgi birikimi ve gelişmeye katkı sağlayıcı bir durum ortaya çıkmaktadır. Ancak, çalışanların nitelikleri, yürütülecek görevin gerektirdiği niteliklerin altında olması durumunda, ortaya çıkan nitelik farkı eğitim gereksinimi olarak karşımıza çıkar. Gelişen teknolojik ve eğitimsel araştırmalar karşısında, koşullara ayak uydurması gereken öğretmenlerin eğitim gereksinimleri iyi analiz edilmeli ve hizmet içi eğitim yoluyla bu eksiklikler tamamlanmalıdır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel amacı; tüm personelin, bilgi ve yeteneklerini geliştirmek, yeni beceriler kazandırmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyacına göre plan ve programlar hazırlayarak uygulamalarını, üst görevlere hazırlanmalarını, bilim ve teknoloji alandaki yenilikleri öğrenmelerini sağlamaktır (Göçebe, 2010:5).

Öğretmenlerin her yönüyle niteliğini artırmak ve gelişimini sağlamak, gelecek için yapılan en iyi yatırım olacaktır. Bu bağlamda Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenlerinin mesleki ve alan gelişimin süreklilik arz etmesi için hizmet içi eğitim çalışmaları önemli bir role sahiptir. Bu araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, Hizmet içi Eğitim Daire Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinden ne ölçüde faydalandıkları, katıldıkları faaliyet alanlarının çeşitliliği, katıldıkları faaliyetlerin eğitim ihtiyaçlarını ne

ölçüde karşıladığı, faaliyetlere katılma amaçları, mesleki gelişimlerine ilişkin görüşleri, hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri ve hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları konular araştırılacak, çıkan sonuçlara göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin mesleki gelişimlerinde hizmet içi eğitimden yararlanma düzeyleri ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları ortaya konulacaktır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Hizmet içi eğitim öğrenmeyi tesadüfi olmaktan çıkartıp planlı ve programlı hâle getirmektedir (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009:4). Geliştirilecek olan hizmet içi eğitim programlarında öğretmen görüşlerinin ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması, verilecek eğitimin etkililiğini ve verimini artıracaktır. Daha geniş bir bakış açısıyla konuyu ele aldığımızda, hizmet içi eğitim öğretmen niteliklerini artıracak en etkili yoldur. Nitelikli bir eğitimin ortaya konulabilmesi için öncelikle bu eğitimi verecek öğretmenlerin niteliğinin artırılması gereklidir.

Yapılan ilk programlarda edebiyat ile dil derslerinin amacı, doğrudan edebiyat ve dil alanında bilgilendirmek, edebiyat ve kültür tarihini öğretmek şeklindeyken; daha sonraki dönemlerde millî bilinç oluşturma, eleştirel düşünme, düşünme becerilerini geliştirme, bilgi ve davranış edinme, millî ve manevi değerlerine sahip çıkma, hoşgörü kazanma, yurt ve dünya meseleleri karşısında düşünce üretebilme gibi beceriler edebiyat ve dil öğretimi dersinin hedefleri olmuştur (Çetin vd., 2010:233). Bu hedefleri gerçekleştirecek öğretmenler de her yönüyle iyi yetişmiş olmalı ve her geçen gün kendilerini daha da geliştirmeliler. Öğretmenlere, ihtiyaç duydukları her türlü donanımı sağlayacak en etkili yollardan biri hizmet içi eğitimidir.

İyi planlanmış ve etkili bir şekilde uygulamaya konulan eğitim ve yetiştirme programlarının bireye ve kuruma pek çok yararı olacaktır. Öğretmenler aldıkları eğitim sonucunda birçok fırsat ve kazanç sağlayacak, mesleki anlamda geliştirici beceriler kazanacaktır. Kurumlar ise yarışmayı artıran, örgütsel performansı geliştiren ve yüksek düzeyde becerilere sahip personeller edinecektir. Bu bakımdan yetişmiş personeller bir kurumun veya örgütün en değerli varlıklarıdır (Johnson, 1993, Akt. Aydın, 2011:21).

Hizmet öncesi eğitim ve öğretmen yetiştirme meseleleri ne kadar önemli olsa da alınan eğitimin dönemi içinde sınırlandırılmaması ve hayat boyu öğrenmenin gereği

olarak sürekli güncel tutulması gerekir. Öğretmenler her türlü genel kültür bilgisini, alan bilgisini ve mesleki gelişmeleri yakından takip etmeli ve sürekli kendilerini geliştirmeliler. Öğretmenlerin başarıları ve verimlilikleri gösterdikleri çaba ile doğru orantılıdır.

Çağımızda teknoloji, ekonomi ve sosyal alanda meydana gelen değişimler bireyde uyum sorunu ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunun ortadan kalkması ancak eğitim yoluyla mümkündür. Değişen ve gelişen koşulları fark eden ülkeler eğitim ve öğretim sistemlerinde bir dizi değişikliğe giderler. Ülkemiz de bu durumun farkında olarak son dönemde eğitim programlarında bir dizi değişiklikler yapmış ve yeni öğretim programları geliştirmiştir. Geliştirilen her türlü program ve düzenlemelere öğretmenlerin uyum sağlaması için de hizmet içi eğitimin önemi artmıştır. Eğitim ve öğretim sisteminin geleneksel yaklaşımdan sıyrılması ve çağdaş eğitim yaklaşımlarına göre düzenlenmesi, hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasını ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim ile desteklenmesini zorunlu kılmıştır (MEB Eğitimi araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı [EARGED] , 2008:3).

Bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin günümüzdeki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Araştırma kendi sınırlılıkları içinde alanındaki boşluğun doldurulmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca gelecekte hizmet içi eğitim ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır. Araştırma, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yöneliktir. Yapılan bu çalışmanın katkısının çok yönlü olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın sonuçları Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından bundan sonra yapılacak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında kullanılabilir olması nedeniyle, bu araştırmanın önemi artmaktadır.

Çalışma, öğretmenlerin verimliliklerini artırmak için iş başında eğitimin zorunlu olması ve bu eğitimin öğretmen görüşlerine göre düzenlenmesi gerekliliğine dayanmaktadır. Hizmet içi eğitimin etkili ve verimli olması ihtiyaca cevap vermesine bağlıdır.

1.6. Sayılılar

Bu araştırma aşağıdaki sayılılar göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir.

1. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca düzenlenen eğitim faaliyetlerine katılma durumları, almış oldukları eğitimin etkililiği ve katıldıkları faaliyetlerin eğitim ihtiyaçlarını karşılanmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi gerekmektedir.

2. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitimle ilgili olarak, eğitim ihtiyacı duydukları konuların belirlenmesi gerekmektedir.

3. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları ve katılmak istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi gerekmektedir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerine yöneltilen sorulara samimiyetle cevap verecekleri düşünülmektedir.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir;

1. Araştırma, Erzurum ili merkez ilçeleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma, 2011-2012 Eğitim ve Öğretim yılı Erzurum il merkezindeki ortaöğretim kurumları ile sınırlıdır.

3. Araştırma, bu ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk Dili ve Edebiyatı öğretmenleri ile sınırlıdır.

4. Verilerin toplanması araştırmanın amacına yönelik hazırlanmış anket ve literatür taraması ile sınırlıdır.

5. Uygulanan anketlerin analizi Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin anketlere verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖĞRTETMENLİK MESLEĞİ VE ÖZELLİKLERİ

2.1. Öğretmenlik Mesleği

Çelikkaya (2010)'a göre öğretmenlik mesleği ve daha ilmî tabiriyle eğitimcilik, her şeyden önce insan yetiştirme mesleği demektir. İnsan yetiştirme demek de doğal olarak onu hem ilmî yönden hem de dinî, ahlaki, toplumsal değerlere bağlı, kısacası insani nitelikler, manevi değerler yönünden yetiştirme demektir.

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Verilen eğitimin amacına ulaşmasında en büyük rol öğretmenlere düşer. Bir ülkenin kalkınmasında, nitelikli insanın yetiştirilmesinde, toplumdaki huzur ve sosyal barışın sağlanmasında, toplumun kültür ve değerlerinin yeni nesillere aktarılmasında öğretmenler başrolü oynamaktadır. Öğretmenler toplumların gerçek mimarları ve insan kişiliğini şekillendiren sanatkârlarıdır. Bu sebepten dolayıdır ki öğretmenlik eskiden beri kutsal bir meslek olarak görülmüştür. Öğretmen denilince bilgili, sağlam karakterli ve örnek bir insan akla gelmiştir (Özden ve Turan, 2011:8).

Şişman (2010)'a göre Türkiye' de eğitimle ilgili yasalarda öğretmenlik, özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir meslek olarak tanımlanmıştır. 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun'da (1926) "Maarif hizmetinde asıl olan muallimlikdir." İfadesi yer alır. Tevhid-i Tedrisat (Öğretimin Birleştirilmesi) kanununda (1924) da öğretmenlik bir meslek olarak kabul edilmiştir. Orta Tedrisat Muallimler Kanunu'nun (1924) birinci maddesine göre de "devletin umumi hizmetlerinden talim ve terbiye vazifesini üzerine alan müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslek" olarak tanımlanmıştır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda (1973) ise öğretmenlik ile ilgili şu ifadeler yer almaktadır: "Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas (uzmanlık) mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler."

Eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenin diğer meslek gruplarına göre daha seçkin özelliklerinin bulunması gerekir (Demirel ve Kaya, 2010). Çünkü öğretmen bir ülkenin geleceğinin teminatı ve mimarıdır. Mustafa Kemal ATATÜRK öğretmenlik mesleğinin önemini şu sözleriyle ortaya koymuştur: “Muallimler! Yeni nesil sizin eseriniz olacaktır.”

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögelerinden biridir. Yetiştirilecek öğrencilerin daha yaratıcı ve verimli olması için, sistemde yer alan bütün ögelerin niteliklerinin artırılması gereklidir. Bu nedenle daha nitelikli öğretmene, daha çağdaş öğretim programlarına, daha uygun fiziksel ortamlara, daha kaliteli yönetime ve daha istekli öğrencilere gereksinim duyulmaktadır (EARGED, 2009).

Her öğretmen eğitim alanına, insan davranışlarına ve sosyal sistemlere ilişkin geçerliğini koruyan kuramsal bilgilerden haberdar olmalıdır. Öğretmenlik ile ilişkilendirilecek kuramsal bilgi bütününü hızla büyümektedir. Öğretmen, her türlü bilgiyi hızla edinebilen, araştıran, sorgulayan kişidir. Ayrıca öğretmen edindiği her türlü bilgiyi uygulama ortamına getirerek kullanabilmelidir (Sönmez, 2009:269).

Öğretmenlik mesleği, gelişen ve değişen koşullara paralel olarak gelişmek durumundadır. Bu nedenle de öğretmen meslekle ilgili yeni nitelik ve yeteneklerin farkında olmalıdır. Öğretmenlik mesleğinin genel standartlarının oluşturulabilmesi için (Alkan, 2000: 206) ;

1. Öğretmenliğin üstün bir meslek olduğu
2. Özel bir mesleki yeterlilik gerektirdiği
3. Meslek mensuplarının; eğitim, öğretim, yönetim, danışman rehberlik alanlarından sorumlu olduğu
4. Ulusal ve evrensel düzeydeki mesleki esasların göz önünde bulundurulması gerekir.

Bu bağlamda öğretmenlik mesleğinin ve öğretmen yeterliliklerinin durağan değil sürekli gelişen ve gelişmelere ayak uyduran bir yapıya sahip olması gerekir.

2.1.1. Öğretmen Nitelikleri

Yeni nesillerin niteliği de hiç kuşkusuz onu yetiştiren öğretmenlerin niteliği ile özdeş olacaktır. Zaten “Ektiğini en geç biçen çiftçi öğretmendir.” özdeyişi de bu gerçeği oldukça güzel bir biçimde ortaya koymaktadır. Kısaca öğretmen, insan mimarı, insanın kişiliğini biçimlendiren bir sanatkârdır (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmenler her türlü donanıma sahip, araştıran ve sorgulayan bireyler olmalıdır. Değişen, gelişen ve çağdaş topluma yön verecek öğretmenler; sürekli kendini yenileyen, geniş bir dünya görüşüne sahip, insanı ve toplumu tanıyan, sorun ve problem çözme becerilerine sahip teknolojiyi kullanabilen, sınıf ve okulu tüm imkânlarıyla kullanarak aktif bir öğrenme ortamına dönüştürebilen ve en önemlisi sürekli öğrenmeyi bir ilke hâline getirip benimseyen ve bu çevredeki tüm rolleri üstlenerek toplumun çok yönlü gelişmesine katkıda bulunan bir meslek erbabı olmak durumundadır (Oktay, 1998). Öğretmenlik mesleği, icra edeninden en fazla bilgi, beceri ve yetenek isteyen bir meslektir.

Şişman (2008: 203-204) bir öğretmenin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde sıralamıştır:

1. Ana dilini iyi kullanan, güçlü iletişim becerilerine sahip
2. İnsanları ve mesleğini seven, topluma hizmet arzusunda olan
3. Öğrencilere karşı güler yüzlü, hoşgörülü, sevecen ve iyimser
4. Öğrencilere karşı güvenilir, dürüst bir dost ve sırdaş
5. Öğrencilere karşı açık görüşlü, objektif, tarafsız, adil
6. Öğrencileri takdir eden, öven, yüreklendiren, ödüllendiren
7. Öğrencilerin beklenti ve gereksinimlerini dikkate alarak görevini icra eden
8. İçinde yaşadığı toplumun kültürünü oluşturan değerleri ve evrensel değerleri tanıyan
9. Eğitim biliminin temel kavramlarını tanıyan
10. Eğitimle ilgili sorunları bilimsel yöntemle araştırabilen
11. Yaratıcı, esnek ve sorun çözücü
12. Entelektüel yönü gelişmiş (okuyan, araştıran, düşünen)
13. Çocuk ve ergenin fizyolojik, duygusal, sosyal özelliklerini ve sorunlarını tanıyan

14. Çocuk ve ergenin toplumsal ve ailesel çevresini tanıyan
15. Sabırlı ve duygularını kontrol altında tutabilen
16. Eğitimde bireysel farklılıkları dikkate alan
17. Öğrencileri motive eden ve öğrenmeyi kolaylaştıran
18. Öğretim ve öğrenmeyle ilgili süreç ve yöntemleri bilen
19. Değişme, yenilik ve gelişmeye açık, kendini sürekli yenileyen
20. Her türlü değişme ve yeniliklerden haberdar olan
21. Toplumsal değişmeleri anlayıp yorumlayabilen
22. Bilgi kaynaklarıyla sürekli iletişim hâlinde olan
23. Dünya ve toplum sorunlarına karşı duyarlı
24. Yaşadığı toplumu ve çağı anlayıp yorumlayabilen
25. Eğitim teknolojisindeki gelişmeleri yakından izleyen
26. Öğrencileri hayata ve üst öğrenime hazırlayan
27. Demokrasiyi tüm kurum ve değerleriyle benimseyen
28. Farklı inanç, görüş ve grupları uzlaştırabilen
29. Çok kültürlü ortamlarda hizmet verebilen
30. Yeni değerler geliştirilmesine öncülük eden biri olması öngörülmektedir.

Geleceği inşa eden ve geleceğin mimarı olan öğretmenlerin yukarıdaki vasıflara sahip olması ve daima kendini çağın gereklerine uygun olarak geliştirmesi gerekir.

Demirel (2010: 190) öğretmenlerin bireysel özellikleri ve niteliklerinin yanı sıra mesleki bilgi ve becerilerine dönük niteliklerin de önemli olduğuna vurgu yaparak, öğretmenin kişisel ve mesleki niteliklerini şu şekilde gruplandırmıştır:

Öğretmen Nitelikleri

Kişisel Nitelikler	Mesleki Nitelikler
Güdüleyicilik	Planlama
Coşku	Yöntem ve Teknikler
İçtenlik	Etkili İletişim
Güvenirlilik	Sınıf Yönetimi
Başarıya Odaklanmışlık	Zamanı Etkili Kullanma
Yüksek Başarı Beklentisi	Değerlendirme
Destekleme	Rehberlik
Profesyonellik	
İşbilirlik	
Esneklik	
Bilgililik	

Şekil 2.1. Öğretmen Nitelikleri

Eğitim sisteminin en önemli ögesi olan öğretmenlere birçok görev ve sorumluluk düşmektedir. Öğrenci gereksinimlerini ortaya koyan ve karşılayan, ulusal ve evrensel değerleri benimseyerek öğrencilerine de benimseten, sorun çözen ve sorun çözmeyi öğreten, öğretim programlarının amaçlarını öğrenci davranışlarına dönüştüren ve öğrenciye öğrenmeyi öğreten ve daha birçok özelliklere sahip olmayan bir öğretmenin, çağın gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebileceği düşünülemez (Karacaoğlu, 2008: 72). Öğretme işinin temel sorumlusu öğretmendir. Öğretmen eğitimsel yaşantıları düzenleyebilmeli ve düzenlenen çevrede örnek oluşturacak biçimde yer almalıdır (Bilen, 2006: 50).

Öğretmenlik; öncelikle çocukları ve gençleri sevmeyi, ayrıca insan yetiştirmeyi benimsemeyi gerektiren bir meslektir. İnsanları, çocukları ve gençleri sevmeyenler iyi bir öğretmen olamazlar. Öğrencilerini seven öğretmen, onlarla sıcak ve olumlu ilişkiler kurar ve öğrencileri arasında ayrım yapmadan her öğrencinin başarılı olmasını ister ve

bunun için çaba gösterir (Demirel ve Kaya, 2010). Öğretmenin öğrenciyle olan etkili iletişimi sayesinde öğretme-öğrenme sürecinin etkililiği artar ve öğrencinin olumlu davranışlar kazanması kolaylaşır. İşini seven, öğretmeyi ve insan yetiştirmeyi severek yapan bir öğretmen, öğretmenlik mesleği için en önemli yeterliliklere sahip demektir. Bu yeterliliklere sahip öğretmenlerin kişisel ve mesleki niteliklere de en iyi şekilde sahip olacağı düşünülmektedir.

2.1.2. Öğretmen Yeterlilikleri ve Mesleki Gelişim

Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli bir biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumların tamamı öğretmen yeterliliklerini oluşturur. Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2006-2008) tarafından yapılan araştırmalarda, öğretmenlik mesleğinin niteliğinin yükseltilmesi, öncelikle öğretmenlerin sahip olması gereken yeterliliklerin bilinmesi, daha sonra bu yeterliliklerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarıyla öğretmen adaylarına ve öğretmenlere kazandırılması ile mümkün olacağı anlaşılmıştır. Ayrıca yapılan “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri” çalışmasında öğretmen yeterlilikleri görüş ve önerilere açık olarak ortaya konulmuştur. Bu düzenlemeye göre Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri 6 ana yeterlik, 31 alt yeterlik ve 233 performans göstergesinden oluşmaktadır. Ana yeterlilikler şu şekilde gruplandırılmış:

➤ *Kişisel ve mesleki değerler - mesleki gelişim:* Öğretmen, öğrencileri birey olarak görür, değer verir. Öğrencilerin sosyal ve kültürel farklılıklarını, yaptıklarını ve ilgilerini dikkate alarak en yüksek düzeyde öğrenmeleri ve gelişmeleri için çaba harcar. Öğrencilerinde geliştirmek istediği kişilik özelliklerini kendi davranışlarında gösterir. Diğer öğretmen, yönetici ve uzmanların başarılı deneyimlerinden yararlanır.

➤ *Öğrenciyi tanıma:* Öğretmen, öğrencinin tüm özelliklerini, ilgi, istek ve ihtiyaçlarını bilir, geldiği ailenin ve çevrenin sosyo - kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır.

➤ *Öğretme ve öğrenme süreci:* Öğretmen, öğretme ve öğrenme süreçlerini plânlar, uygular ve yönetir. Öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımını sağlar.

➤ *Öğrenmeyi, gelişimi izleme ve değerlendirme:* Öğretmen, öğrencilerin gelişim ve öğrenmelerini değerlendirir. Öğrencilerin kendilerini ve diğer öğrencileri

değerlendirmelerini sağlar. Ölçme sonuçlarını daha iyi bir öğretim için kullanır; sonuçları öğrenci, veli, yöneticiler ve öğretmenlerle paylaşır.

➤ *Okul, aile ve toplum ilişkileri:* Öğretmen, okulun bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır. Aileleri ve toplumu eğitim sürecine ve okulun gelişimi ile ilgili çalışmalara katılmaları yönünde teşvik eder.

➤ *Program ve içerik bilgisi:* Öğretmen, Türk Millî Eğitim Sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeler ile özel alan öğretim programının yaklaşım, amaç, hedef, ilke ve tekniklerini bilir ve uygular.

Öğretmenlik mesleği genel kültür, alan bilgisi ve pedagojik formasyonla ilgili yeterlilikleri gerektirir. Öğretmenin temel görevi öğrenmeyi sağlamak ve öğrencilerin öğrenmesine yardım etmektir (Özden ve Turan, 2011: 11). Öğretmen, bu görevlerini yerine getirirken öğrenci, çevre ve öğrenme ortamına dair her türlü bilgiye sahip olmalıdır. Öğretmenin sahip olacağı bilgi ve becerilerin toplamı da öğretmen yeterliliklerini oluşturur.

2.1.3. Türk Eğitim Sisteminde Öğretmenlik Mesleğinin Gelişimi

Türkiye’de eğitim; adalet, güvenlik ve sağlık gibi devletin temel işlevlerinden birisi olup devletin denetimi ve gözetimi altında yapılmaktadır. MEB’e bağlı teşkilat ve kurumlar eğitim hizmetlerinin sunulmasında önemli görevler üstlenmektedir. Eğitim hakkı T.C. Anayasası ile güvence altına alınmış, eğitim tür ve kademelerini ve işleyişe dönük esasları düzenleyen mevzuatla Türk eğitim sisteminin bugünkü yapısı oluşturulmuştur. Türk Milli Eğitim sisteminin genel çerçevesi, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile belirlenmiştir (MEB, 2011, Akt. Gülşen ve Gökyer, 2011:16).

Ülkemizde öğretmen yetiştirme tarihesi incelediğinde, ulaşılan ilk bilgi, 1848 yılında yeni kurulan rüştiyelere öğretmen yetiştirmek üzere “Darülmualimin” adıyla ilk öğretmen okulunun açılmasıdır. Bu tarih esas alındığında öğretmen yetiştirme sistemimiz 150 yıllık bir geçmişe sahiptir (Aydın, 1998:275). 1850 yılında Kurumun başına getirilen Ahmet Cevdet Paşa, nitelikli öğretmenlerin yetiştirilebilmesi için bazı düzenlemeler yaptı. Bu düzenlemeler kısaca şöyledir; okula alınan öğrenci sayıları azaltıldı, öğrenciler sınavla alında, aday öğrencilerde Arapçayı anlayıp Türkçeye çevirebilme becerisi arandı, ayrıca öğretmenlik mesleğine yakışmayan kötü hâl ve

hareketlerinin bulunmaması şartı arandı. Bu dönemde dikkat çeken en önemli gelişmelerden biri eğitim bilimlerinin, etkili öğretim yöntemlerinin öğretilmesi ve bu doğrultuda öğretmen yetiştirilmesidir (Akyüz, 2010:177-178).

Bu dönem uygulamalarının, özellikle öğrencilerin seçilme sürecinde, kişilik özelliklerinin mesleğe uygunluğunun değerlendirilmeye çalışılması çabaları göz önünde bulundurulduğunda, bugün örnek alınabilecek öğeleri barındırdığı söylenebilir. Darümualliminler, 1924 yılında Muallim Mektebi, 1935'te de, öğretmen okulu adını almıştır (Atanur Başkan, Aydın, Madden, 2006: 36).

1924 yılında dönemin Milli eğitim Bakanı tarafından ülkemize davet edilen Amerikalı bilim adamı John Dewey hazırlamış olduğu eğitim raporlarında kalkınmanın eğitim ile sağlanabileceğini ve tarım toplumu olan Türkiye'nin köye göre eğitim ve köy öğretmeni yetiştirmesi üzerinde durmuştur. Daha sonra bu konu gündemde kalarak 1940 yılında köylerin öğretmen ihtiyaçlarını karşılamak üzere Köy Enstitüleri kuruldu (Akyüz,2010: 192).

Heyet-i İlmiyede alınan kararla Darümuallimin-i Âliye, 1924'te "Yüksek Muallim Mektebi" adını almış ve İstanbul Darülfünunu'na bağlanmıştır, daha sonra da "Yüksek Öğretmen Okulu" adını almıştır. 1959 yılında Ankara'da, 1964'te İzmir'de birer yüksek öğretmen okulu daha açılmış, 1974'te ise bu okullar öğrencisinin azalması ve bekleneni verememesi yüzünden kapatılmıştır. 1977-1978 ders yılında öğrenim süreleri 4 yıla çıkarılan Gazi, Buca, Necatibey, Diyarbakır, Selçuk, Fatih, Samsun, Edirne ve Kâzım Karabekir Eğitim Enstitüleri 1980-1981'de yüksek öğretmen okuluna dönüştürülmüştür. Cumhuriyet döneminde orta öğretmen okullarının ilki 1926'da Konya'da açılmış, bu okul 1928'de Ankara'ya taşınarak Gazi Pedagoji Enstitüsü adını almıştır. Sonraları Eğitim Enstitüsü adını alan Orta Muallim Mekteplerinin 1940'lardan itibaren sayısı çoğaltılarak bölümlere göre öğrenim süreleri 2 ile 3 yıl arasında değiştirilmiş, 1968-1969 öğretim yılından itibaren de bütün bölümlerin öğrenim süreleri 3 yıla çıkarılmıştır. (Celkan, 1989: 165-166). Öğretmen yetiştiren okullar 20 Temmuz 1982'den itibaren Eğitim Yüksekokullarına dönüştürülerek üniversitelerin bünyesine alınmıştır. Daha sonra 1989-1990 öğretim yılında 4 yıla çıkarılmış, Temmuz 1992'de Eğitim Fakülteleri hâline getirilmiştir (Akyüz, 2010: 383). 2547 sayılı Yüksek Öğretim

Kanunu ile eğitim enstitüleri de kaldırılmış, öğretmen yetiştirme işi üniversitelere devredilmiştir.

Günümüzde öğretmen yetiştirme işi üniversitelerin bünyesindeki Eğitim Fakülteleri tarafından yapılmaktadır. Ayrıca Fen-Edebiyat Fakültelerinden mezun olanlar da formasyon belgesi alarak ve diğer öğretmen adayları gibi KPSS'ye girerek yeterli puanı aldıkları takdirde öğretmen olarak atanabilmektedir.

2.2. Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi

Eğitimle ilgili yeni düzenlemelerin yapıldığı ve ortaöğretim programlarıyla ilgili yeni uygulamalara gidildiği dönemlerde en önemli konulardan biri Türk Dili ve Edebiyatının eğitimi ve öğretimi olmuştur. Dil ve edebiyat eğitimi, öğretim faaliyetlerinin en önemli konularından biridir. Bir milleti millet yapan yegâne unsur dildir. Toplumun bir arada tutan en önemli etkenlerin başında dil gelir, birlik ve beraberliğin sembolü ve tamamlayıcısı dildir. Milliyet esasına dayalı olarak kurulan yeni Türk devleti ile birlikte Türk dili ve edebiyatı öğretimi çok önem kazanmış, dil ve edebiyat eğitimi ile ilgili çalışmalar hızlandırılmıştır (Dursunoğlu, 2006: 227).

Türk dili ve edebiyatı eğitimi; millî bilinci oluşturma, toplumu bir arada tutan unsurları öğretme, millet olma bilincini yaşatma ve Türk kültür ve medeniyetinin zenginliğini gelecek kuşaklara aktarma adına çok büyük bir öneme sahiptir.

Türk dili ve edebiyatı eğitiminin en önemli amaçlarının biri de devletimizin istediği insan tipini yetiştirmektir. Bu insan tipi 14 Haziran 1973 tarih ve 1739 sayılı Temel Eğitim Kanunu ile belirlenmiştir. Kanuna paralel olarak Türk Dili ve Edebiyatı dersinin genel amaçları Tebliğler Dergisinde yayınlanmıştır (Cemiloğlu, 2003: 27).

Orta öğretimde okutulan Türk edebiyatı dersiyle; özel uzmanlık alanı istemeyen her türlü metni, yazıldığı dönemin zihniyetiyle ilişkilendirerek anlayıp değerlendirebilen; başta sanat metinleri olmak üzere, yine her türlü metni zihniyet, yapı, tema, dil ve anlatım, anlam ve gelenekle ilişkisi bakımlarından inceleyip çözümleyen ve yorumlayabilen; benzer ve farklı metinleri birbiriyle karşılaştırıp bunlardan sonuçlar çıkarabilen öğrenciler yetiştirilmek istenmiştir. Ayrıca öğrencilere edebî metinler aracılığıyla estetik zevk kazandırmak hedeflenmiştir. Onların, tarihî akış içinde Türk kültürünü, düşüncesini ve zevkini metinlerde belirlemeleri; bunların edebî metinlerle

nasıl ifade edildiğini sezmeleri; mahallî ve yerli olandan evrensel olana açılacak bilgi ve becerileri kazanmaları amaçlanmıştır (Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2011).

Türk Edebiyatı Dersi Öğretim Programıyla öğrencilerin;

1. Edebiyatın kültürel ve tarihî olandan hareketle dille gerçekleşen bir güzel sanat etkinliği olduğunu kavramaları
2. Edebî eser ve metinlerin, ortaya çıktıkları dönemi, güzel sanatlara özgü duyarlılıkla zihniyet, yapı, tema, dil ve anlatım bakımlarından temsil ettiklerini sezmeleri
3. Edebî metinleri yapı, tema, dil, anlatım ve anlam bakımından yazıldıkları dönemin zihniyetiyle ilişkilendirmeleri
4. Ulusal ve evrensel değerlerin, sanat eseri olan edebî metinlerde zenginleşerek varlıklarını nasıl sürdürdüklerini kavramaları
5. Türkçenin, tarihî akış içinde yaşanan medeniyet daireleri çevresinde nasıl zenginleştiğini ve edebiyat dili hâline geldiğini kavramaları
6. Toplumsal hayatın ve her türlü bireysel değerın edebî metinlere nasıl yansıdığını belirlemeleri
7. Türkçenin, Türk ulusunun kimliği olduğunu benimsemeleri
8. Yeni düşünceler üretebilme yeteneğini geliştirmeleri
9. Okuma zevki ve alışkanlığını geliştirmeleri
10. Araştırma, tartışma, anlama, değerlendirme ve yorumlama yeteneklerini geliştirmeleri
11. Öğrencilerin sanat zevki ve anlayışlarını geliştirmeleri
12. Dille gerçekleştirilen sanat etkinliklerini anlayabilecek zevk ve bilgi birikimini kazanmaları
13. Dil ve edebiyat ilişkisini kavramaları
14. Edebiyat ile diğer çalışma alanları ve bilim dalları arasındaki ilişkiyi kavramaları

15. Zamanın akışına paralel olarak -en eski dönemden bugüne- Türk yaşama tarzını, düşüncesini, dil zevkini ve kültür hayatına özgü gelişmeleri edebî metinler çevresinde değerlendirmeleri

16. Edebî metinlerden hareketle Türk kültür hayatının, tarihinin ve edebiyatının birbirinden ayrılmaz bir bütün oluşturduğunu kavramaları

17. Edebî metinlerin zamanın getirdiği değişmelerle zenginleştiğini ve geliştiğini kavramaları

18. Edebî eserler çevresinde Türk insanının kültür, anlayış ve zevk bakımından gelişim sürecini kavramaları

19. Öğrencilerin; kazandıkları yöntem ve dikkatle karşılaştıkları her türlü yazılı ve sözlü metni anlamaları, değerlendirmeleri ve yorumlamaları

20. Başta sanat metinleri olmak üzere her türlü metinde ulusal ve evrensel kültür, düşünce ve zevk öğelerini belirlemek; bunlar arasındaki ilişkiyi kavramaları

21. Her türlü insan etkinliğinin edebî eserlerde, sanata has duyarlılıkla dile getirilerek değerlendirildiğini kavramaları

22. Öğrencilerin Türk ulusunun yaşadığı medeniyet daireleri ile Türk edebiyatının dönemlerini bugünden geçmişe yönelik bir dikkatle değerlendirip yorumlayacak düzeye ulaşmaları amaçlanmaktadır (MEB, Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. HİZMET İÇİ EĞİTİM

3.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Mesleğini icra eden bireyin, mesleği ile ilgili her türlü bilgi, beceri ve davranışları kazanması, uygulaması ve işi ile ilgili gelişmeleri takip edebilmesi hayat boyu öğrenmenin en önemli yolu olan hizmet içi eğitim ile mümkündür. Literatüre baktığımızda hizmet içi eğitim ile ilgili, ifadeler farklı olsa bile içerik olarak aynı olan tanımlara ulaşıyoruz. Bu tanımlardan bazıları şunlardır.

Hizmet içi eğitim, özel ve kamu kesimine ait iş yerlerinde çalışmakta olan bireylere, görevleri ile ilgili gereken bilgi, beceri ve davranışları kazanmalarını sağlamak üzere verilen eğitimidir (Çevikbaş, 2002: 25). Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitimidir (TDK, 2009: 896).

Hizmet içi eğitim, kamu hizmeti görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmeleri için onların bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir (Canman, 1995: 85).

Aytaç (2000)'a göre hizmet içi eğitim; üretim ve hizmette etkinliğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, kârların yükseltilmesi, vergi gelirlerinin ve tasarruflarının artırılması amacıyla işgücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında; iş görene yönelik çalışma hayatı süresince bilgi, beceri, davranış ve verim düzeyini yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir.

Kamu veya özel kurum ve kuruluşlarında çalışan her seviyeden personele, işe başladıklarından emekli oluncaya kadar; işe intibak, işte verimliliklerini artırmak, bilgi

ve görgülerini tazelemek, yeni durumlara intibaklarını ve ileri görevlere hazırlanmalarını sağlamak maksadıyla yaptırılan eğitime hizmet içi eğitim denir (Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, 1988: 31).

Hizmet içi eğitim, görevlilerin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliği artırmak ve gelecekteki görev ve sorumluluklar için yetiştirmek amacıyla kurum içinde ya da dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru alan eğitim etkinlikleridir (Tutum, 1979).

Taymaz (1992) hizmet içi eğitimi yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreç olarak tanımlar. Bir kurumda belli bir göreve atanan bireyin işe başladığı günden ayrılıncaya kadar mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak için sürekli olarak eğitime ihtiyaç duyacağı bilinmekle birlikte, bu ihtiyacı gidermek için yapılan her türlü çalışma da hizmet içi eğitim olarak tanımlanır.

Hizmet içi eğitime ilişkin yapılan tanımlara baktığımızda, hizmet içi eğitimin sadece mesleğin getirmiş olduğu bilgi ve becerileri geliştirmekle sınırlı olmadığını, aynı zamanda bu eğitimi alan kişilerin psikolojik ve sosyal gereksinimlerini karşılayıcı, üst görevlere hazırlayıcı, gelişen koşullara uyum sağlayıcı bir eğitim hizmeti olduğu anlaşılmaktadır. Yani hizmet içi eğitimin tüm meslek alanları için yaşanan gelişmeler ve değişimlere uyum sağlamayı amaçlayan mesleki gelişim için bir amaç olduğu söylenebilir (Hakan vd., 2011).

Hizmet içi eğitim hayat boyu öğrenmenin en önemli boyutlarından biridir. Bireyin hizmet öncesinde aldığı bilgi, beceri ve tutumların günün koşullarına uygun hâle getirilmesinde hizmet içi eğitim büyük bir öneme sahiptir. Öğretmenlik mesleğinin gereksinimleri gün geçtikçe değişmektedir. Bu değişim; alan bilgisi, meslek bilgisi, yeni öğretim yöntem ve tekniklerinin bilgisi, teknolojik imkânlar ve bir öğretmenin mesleğinde yetkin olmasına katkı sağlayacak birçok etkeni içerir. Hizmet içi eğitim öğretmenin mesleki ve kişisel donanımlarını tamamlayıcı bir role sahiptir ve öğretmeni mesleğinde nitelikli hâle getirecek imkânlar sunar.

Devlet, millet ve gelecek adına son derece önemli bir meslek olan öğretmenlik görev ve sorumlulukları ağır bir meslektir. Böyle önemli bir role sahip olan öğretmenler görevlerini; topluma bilinçli, yaratıcı, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin, ahlak ve duygu bakımından dengeli yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirebilir. Bu durum,

onların ancak bir profesyonel öğretmen kimliği kazanmaları ile mümkündür. Profesyonel bir öğretmen kimliğine sahip olmanın niteliklerini şöylece özetlemek mümkündür:

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

Açıkça görüleceği üzere, bu gibi niteliklerin geliştirilmesi ve öğretmenlik mesleği süresince korunması sadece hizmet-öncesi eğitim ile mümkün olamayacaktır (Saban, 2000). Hizmet öncesi eğitimin, gelişmelere paralel olarak, hizmet içi eğitim ile desteklenmesi gerekir. Böylece nitelikli ve mesleki yönden yeterli öğretmenler yetiştirilmiş olacaktır. Öğretmenin daima güncel kalabilmesi için hizmet içi eğitimin önemi yadsınamaz.

3.2. Hizmet İçi Eğitiminin Tarihsel Gelişimi

Toplumsal ihtiyaçların karşılanabilmesi için birçok kurum ve kuruluş kendi alanlarıyla ilgili faaliyetlerde bulunur. Bu kurum ve kuruluşların temel amacı mal, hizmet ya da düşünce üreterek topluma hizmet etmektir. Çağımız, değişimin ve gelişmelerin yaşandığı bir çağdır ve bu değişime ayak uydurmak her geçen gün zorlaşmaktadır. Bu değişim ve gelişmelere uyum sağlamak, hatta değişimleri yapabilen olmak kurumlar açısından oldukça önemlidir (Aydın, 2011).

Ülkemizde hizmet içi eğitim 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığına bağlı yönetici, öğretmen, memur ve hizmetlilerin işte verimliliklerini artırmak, bilgi ve görgülerini yenilemek, yeni durumlara uyumlarını ve ileri görevlere intibaklarını sağlamak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyeti düzenleme, yürütme ve değerlendirme görevi, Bakanlığın 30.11.1960 gün ve 17891

sayılı emriyle Öğretmen Okulları Genel Müdürlüğüne bağlı olarak “Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu”na verilmiştir. Büroda bir Amerikalı uzman görevlendirilmiştir. Büronun ilk yapısında araştırma elemanı, tercüman, kütüphaneci, yayın ve teknik elemanı, sekreter ve diğer personeller görev almıştır. Daha sonra bu kuruluş 1.7.1966 tarih ve 40698 sayılı onayla Müstakil Eğitim Birimi Müdürlüğü hâline getirilmiştir. Hizmetin çeşitliliği ve genişliği dikkate alınarak eğitim birimi; 1974 yılında başbakanlığın da olumlu teşebbüsü ile “Personel ve Organizasyon Geliştirme Genel Müdürlüğü” olarak teşkilatlandırılması kararlaştırılmış ve o yıl bütçe kanununa girmişse de gerekli kadro sağlanamadığından sonuç alınamamış ve genel müdürlük olamamıştır. Personelin hizmet içinde yetiştirilmesi çeşitli dairelerce yapılması 657 sayılı kanunun 215. Maddesinde istenen bütünlüğe uymadığı için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin merkezi bir birim tarafından yapılması ön görülmüştür. Yapılan işin ve hizmet verilen alanın genişlemesi sonucu Bakanlık Makamınının 26.12.1975 gün ve 5-209/2166 sayılı onayı ile Eğitim Birimi Müdürlüğü “Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı” olarak teşkilatlanmıştır. Daha sonra 1981 yılında Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Hizmet İçi Eğitim Genel Müdürlüğüne dönüştürülmesi öngörüldü. Fakat 28.02.1982 gün ve 17619 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile hizmet içi eğitim bakanlığın esas kurumlarından biri sayılmış ve “Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı”na dönüştürülmüştür. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı 1983’te Bakanlığın yardımcı birimleri arasında gösterilmiştir. 1983 yılında yayımlanan kanun hükmünde kararnamenin 29. Maddesine göre Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığının görevleri:

- a. Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmesiyle ilgili bütün görev hizmetleri yapmak
- b. Diğer kurum ve kuruluşların hizmet içi eğitim merkezlerinin faaliyet ve hizmetlerinin düzenlenmesini yönlendirmek ve yardımcı olmakla görevlendirilmiş ve bugünkü şeklini almıştır (MEGSB, 1988:2).

3.3. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Genel olarak amaç kavramı uygulamalar sonucunda ulaşılmak istenen hedefi, elde edilmek istenen sonucu veya gayeyi, ürünü ifade eder. Hizmet içi eğitimdeki amaç

ise eğitim sürecini yönlendirmek üzere saptanmış hedefleri ve eğitim etkinliklerini uygulamak üzere belirlenmiş ilkelerin ve kuralların uygulanması, geliştirici ve olumlu sonuçların alınması olarak tanımlanabilir (Bülbül, 1988; Akt. Taymaz, 1992).

Hizmet içi eğitimin amacı, insanların bilgiye erişebileceği ve bu bilgileri değişik bir anlamda kullanabileceği inancını yaratmaktır. Eğitim, yönetim kavramının gelişmesine destekte bulunur. Bir yöneticinin iyi bir yönetim sergilemesi gerekli olduğu kadar çalışanların da nitelikli çalışan olması o kadar önemlidir. Personel de sorumluluk, bağlılık ve inisiyatif sergileyerek yönetimin daha iyi bir hâle gelmesine katkıda bulunur (Ersen, 1996; akt. Bilgin, Akay, Koyuncu ve Haşar, 2007: 12). Hizmet içi eğitim, insan kaynaklarının gelişimine, çalışanların kişisel gelişimine, dolayısıyla örgütün etkililiğine yönelik gibi kurumu ve çalışanlarını geliştirmeye yönelik birçok amaca hizmet etmektedir (Altınışık, 2006: 363). Bu doğrultuda eğitim yapılacak kurumun politika ve amaçlarına uygun olarak belirlenmiş hedefler tespit edilmelidir.

Hizmet içi eğitimin amacı, insanların bilgiye erişebileceği ve bu bilgileri değişik bir anlamda kullanabileceği inancını oluşturmaktır. Yönetim biliminde hizmet içi eğitimin amaçları:

Personele yapmakta olduğu işin daha iyi yapılmasını sağlamak için gerekli bilgi ve yeteneği kazandırmak ve geliştirmek,

Personele daha üst göreve geçebilmesi için gerekli olan yeterliliği kazandırmak,

Personelin kurum ve işe karşı davranışlarını olumlu yönde değiştirmek olarak kabul görmektedir. Buradan hareketle hizmet içi eğitim personel açısından işini daha iyi yapabilecek konuma gelmek, kurum açısından ise çalışanlarına görevlerini nasıl yapacakları, yeni bilgi ve becerilerden nasıl haberdar olacakları ve birlikte nasıl çalışacaklarına ilişkin bilgi sunmaktır (EARGED, 2008: 31).

Hizmet içi eğitim etkinliklerinde ortak olan ve oldukça kararlılık gösteren amaçlar vardır. Bu amaçlar genel olarak şöyledir:

1. Hizmet içi eğitim ile kamu görevlilerinin verimliliğini artırma amaçlanmaktadır. Hizmet içi eğitimle kamu görevlilerine işlerini daha hızlı, daha az maliyetle, gereksiz işlem eylemlerden kaçınarak insan gücü ve maddesel kaynakları en yararlı şekilde kullanmalarının yol ve yöntemlerini kazandırır.

2. Hizmet içi eğitimle, öğrenme sürecinin arttırılması amaçlanmaktadır. Eski ve yaygın olan bir düşünceye göre, deneme ve sınama yoluyla insanların bir şeyi daha iyi öğrenebileceği görüşü hâkimken, bu yolun hem pahalı hem de zaman alıcı olması nedeniyle bu görüş geçerliliğini kaybetmeye başlamıştır. Bunun yerine yeni görev ve sorumluluklarla karşılaşan kamu görevlilerinin öğrenme sürecinin, hizmet içi eğitim yoluyla kazandırılması daha geçerli bir olduğu görüşü benimsenmeye başlamıştır. Özellikle yetişmiş insan gücünün bu ülkelerde en kısa süre içinde iş başarısını ve öğrenme sürecini artıracak yol olarak hizmet içi eğitimin artırılması gerekli görülmektedir.

3. Hizmet içi eğitimin, kamu görevlilerinin kusur ve eksikliklerinin düzeltilmesinde, et etkili yol olacağı düşünülmekte ve amaçlanmaktadır. Kamu görevlilerinin eylem, davranış ve tutumlarında genellikle ortak kusur ve eksiklikler olarak görülen; “Önceki uygulamalara aşırı bağlılık, geleneksel anlayışa bağlılık, kendini yenilememe, içe kapanıklık, girişim gücünden yoksunluk, işleri erteleme, sorumluluktan kaçma, kararsızlık, gizlilik tutkusu, kişisel kayırcılık...” gibi daha çok bürokratik işlevsizlikle ilgili alışkanlıklar genellikle kamu görevlilerinin bilgi ve anlayış eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bu bilgi ve anlayış eksikliğini önlemenin en etkili yolu belki de tek yolu ise, yine uygulanacak hizmet içi eğitimidir.

4. Hizmet içi eğitim ile, çalışanların moralinin güçlenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü bir kimsenin eğitim programına çağırılması, onun kişiliğine özel bir önem verildiğinin gösterilmesi yanında; yükselmenin ilk koşulu olarak kişiye kendisini geliştirme ve işinde başarılı olma fırsatı vermektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim, benzer pozisyonlarda ya da aynı hizmet biriminde çalışan kimseleri bir araya getirerek “Küme Dayanışması” ve “Ekip Ruhunun Gelişmesi ”ne yardımcı olması nedeniyle yine çalışanların moral gücünü arttırmaya yarayan bir etkinlik olmaktadır.

5. Hizmet içi eğitimin amacı kariyerin gelişmesine katkıda bulunmaktır. Çünkü hizmet içi eğitimin birincil amacı, kişinin bugünkü görevlerini daha iyi yerine getirmesine yardımcı olması nedeniyle, bugünkü işinde başarılı olan bir üst görev için de uygun aday konumuna gelmesine neden olacaktır. Bu yüzden hizmet içi eğitimin yaygın bir amacı da kamu görevlilerini daha yukarı görev ve sorumluluk mevkilerine yani kariyer yapmaya hazırlamaktır.

6. Hizmet içi eğitimle, gelişme ve yeniliklere uyum sağlayarak üretim araçlarının yerinde kullanılmasının sağlamak; yeni teknolojileri uygulayarak, üretimin zamanında yapılması, malzeme ve enerji tasarrufunun sağlanması yollarıyla üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğinin artırılması sonucu üretimde verimlilik ve kazancı artırmak ve kusurlu üretimi azaltmak amaçlanmaktadır. Ayrıca uygulanacak hizmet içi eğitim ilke iş kazalarını ve meslek hatalarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak, kontrol işlem ve yükünü azaltmak, disiplin olaylarını, anlaşmazlık ve şikayetleri azaltmak amaçları da güdülmektedir (Tutum, 1979; Akt. Çevikbaş, 2002: 28).

Aydın (2011)'a göre günümüz iş dünyasında hizmet içi eğitim, birbirinden kopuk ve rasgele bir etkinlik olarak görülemez. Tam tersine eğitim amaçlarının, yani niçin hizmet içi eğitim yapılacağı ve bu sürecin sonunda ne elde edilmek istendiği açıkça tanımlanmalıdır. Bu durumda hizmet içi eğitimin başlıca amaçları şu şekildedir: Tüm çalışanların oryantasyonunu sağlamak, kalite ve kontrolü iyileştirmek, yöntemleri standartların üzerine çıkarmak, güven yaratmak, kişisel gelişimi artırmak, nitelikli personellerin yetiştirilmesini sağlamak, kurumda bir öğrenme kültürünün oluşmasını sağlamak. Bununla birlikte hizmet içi eğitim her türlü değişim ve gelişmeleri takip edecek personel yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Hizmet içi eğitim ile ilgili 2417 sayılı Tebliğler Dergisi'nde 24.10.1994 tarihinde yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde hizmet içi eğitimin amaçları açıkça belirtilmiştir. Devlet memurları eğitimi genel plânı ve kalkınma plânlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmet içi eğitimin hedefleri aşağıdaki gibidir:

1. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak
2. Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak
3. Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak
4. Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak

5. Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek
6. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak
7. Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak
8. Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak
9. Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak
10. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.

Yine yönetmelikte hizmet içi eğitimin amacına ulaşabilmesi için uygulanması gereken ilkeler açıkça belirtilmiştir, bu ilkeler:

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

Hizmet içi eğitim ilkelerine ve amaçlarına göre yapılacak her türlü faaliyet, öğretmenlerin yeterliliklerini artırarak profesyonel gelişimlerini sağlayacak, öğretmenleri doyuma yöneltme, öğretmenlerin performanslarını geliştirme, öğretimin genel ve özel hedeflerini geliştirme, kullanılan öğretim kaynaklarını iyileştirme, öğretim

araçlarını geliştirme ve öğretme atmosferini ve şartlarını iyileştirme şeklinde birçok fayda sağlayacaktır (Silvester,1997; Haris,1989; Akt. EARGED,2008).

Genel olarak literatür incelendiğinde öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimin amaçları şöyle sıralanabilir:

1. Öğretmenlerin meslek bilgilerini ve eğitim anlayışlarını yenilemek ve geliştirmek
2. Öğretmenlerin alan bilgilerini güncellemek
3. Öğretmenlerin öğretim yöntemleri ve teknolojilerini kullanma becerilerini geliştirmek
4. Öğretmenlerin kariyer gelişimlerini ve meslekte yükselmelerini sağlayıcı deneyimler edinmelerini sağlamak
5. Öğretmenlerin bireysel gelişimlerini desteklemek
6. Öğretmenlerin mesleki saygınlıklarını ve doyumlarını artırmak
7. Öğretmenlerin değişimleri fark etmelerine ve bu değişimlere uyum sağlamalarına olanak sağlamak
8. Öğretmenlerin çalıştıkları okulun gelişimine katkıda bulunmalarına olanak sağlamak (Özer, 2008; Odabaşı, 2008; Craft, 1996; Akt. Hakan vd., 2011: 40).

3.4. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

Bilginin katlanarak arttığı, teknolojinin hızla geliştiği ve her alanda hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde, öğretmenlerde aranan nitelikler de değişmektedir. Hızla gelişen dünyada öğretmenin rol ve sorumlulukları artmaktadır. Bu durumda öğretmen durağan değil sürekli kendini güncelleyen bir yapıya sahip olmalıdır. Öğretmen ve personelin yeni durumlara ayak uydurmasını sağlamak ve onların niteliğinin artırılması hususundaki çabalar hizmet içi eğitimi gerekli kılan en önemli nedendir.

Bilim ve teknolojideki baş döndürücü değişim ve gelişmelerin eğitim amaçlarını, metotlarını ve öğretmenin geleneksel rollerini değiştirdiği dikkate alındığında öğretmenlerin sürekli eğitilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin yeni bilgi ve becerilerle donatılması sağlanmadıkça çağdaş gelişmelere uyum sağlanması mümkün

olmayacaktır. Öğretmenlere sürekli yenileşme imkânı sağlama ise hizmet içi eğitimle gerçekleşir (Erişen, 1998: 41).

Aydın'a (2011: 17) göre bir kurumda hizmet içi eğitimin amaçlarının belirlenebilmesi için öncelikle eğitimi gerektiren nedenler saptanmalıdır. Hizmet içi eğitim, kurumun ve eğitimin hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik verilir. Ayrıca hizmet içi eğitim, yönetim uygulamalarının ve risk yönetimi stratejilerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bir kurumda hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu açıkça işaret eden bazı göstergeler şöyledir:

1. Çalışanların istekleri
2. Personel araştırmalarını sonuçları
3. Değerlendirmelerde ortaya çıkan yetersizlikler
4. Bireysel gelişim istekleri
5. Yasa ve diğer düzenlemelerdeki değişiklikler
6. Yeni yönetici ve lider yetiştirme ihtiyacı
7. Yeni personel istihdamı
8. Yeni donanım kullanımı
9. Yeni yönetici atamaları
10. Yeni teknolojiye geçiş
11. Personelin görev yerinin değişmesi
12. Güvenlik sorunları

Ülkelerin gereksinimi olan nicelikte ve nitelikte insan gücünü eğitme ve yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin eğitim kurumlarında daha verimli çalışmaları, çağın gerektirdiği teknolojik gelişmelere uygun öğretim ve eğitme süreçlerini sürdürebilmeleri için kısa veya uzun süreli eğitim görmeleri ve mesleklerinde yetkinleşmeleri gerekmektedir (Üstüner vd. 2000; Akt. Azar ve Karaali, 2004).

Öğretmenlerin gelişen koşullara ayak uydurmasını sağlamak hizmet içi eğitim programlarının en önemli hedefleri arasındadır. Kocasaraç ve Yılmaz (2010: 53) yapmış oldukları çalışmalarında Milli Eğitim Bakanlığının uygulamaya koyduğu yeni müfredat ile birlikte hem okullar hem de öğretmenler açısından değişimin kaçınılmaz olduğunu dile getirmişler. Gerek teknoloji altyapısının geliştirilmesi gerekse buna

paralel olarak öğretmenlerin yetiştirilmesi gerekliliği kaçınılmaz olduğundan geleneksel olarak ifade edilen öğretimden farklı olarak öğretmenlerin sahip olması gereken bazı bilgi ve becerilerin ön plana çıktığını ifade etmişlerdir. Bunlar arasında yenilikçilik, yaratıcılık, eleştirel düşünme, problem çözme, işbirliği, iletişim, bilişim okuryazarlığı ve öğrenci merkezli eğitim kavramları ön plana çıkanlardan birkaçıdır.

İleri bir gelişim aşaması, iş gücünde ileri bir eğitim düzeyini gerektirir. Öte yandan yüksek nitelikli iş gücü de toplumsal gelişmeyi hızlandırır. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını hizmet öncesinde alınan eğitimle karşılamak oldukça zor ve imkânsız bir durumdur. Aslında hizmet içi eğitimin ve yapılacak olan her türlü eğitimin amaçlarından biri eğitimin sürekliliğini sağlamaktır. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitimin gerekliliği Taymaz (1992: 7)'a göre beş madde ile özetlenebilir. Bu maddeler:

1. Okul eğitimi 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 başarısı sağlanır.

2. Her meslek alanında yalnız okulda kazanılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için çalışan ve çabalayan birey hizmet içi eğitime ihtiyaç duyar.

3. Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişimlere uyumu eğitim yoluyla sağlanabilir.

4. 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 zorunlu kılar.

5. 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 içinde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eğitim yoluyla giderilir.

Bilim ve teknolojideki hızlı değişme ve gelişmelerin eğitim amaçlarını, metotlarını ve öğretmenin geleneksel rollerini değiştirdiği dikkate alınarak

öğretmenlerin sürekli eğitilmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin yeni bilgi ve becerilerle donatılması sağlanmadıkça çağdaş gelişmelere uyum sağlanması mümkün olmayacaktır. Gelişmelere uyum sağlama ise hizmet içi eğitimle olacaktır. Öğretmenlere sürekli yenileşme imkânı sağlamada hizmet içi eğitim faaliyetleri önemli bir rol oynamaktadır (Erişen, 1998: 39).

3.5. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yürütülmesi

Ülkemizde öğretmenlerin hizmet içinde yetiştirilmesi ile ilgili çalışmalar Hizmet İçi eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülür. MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından 604.000 öğretmenin hizmet içi eğitimi için her yıl 400'ün üzerinde etkinlik planlayıp gerçekleştirmektedir. Onlarca farklı konuda düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin bir kısmı özel alan ve branşlara odaklanırken, diğerleri genel amaçlarla sunulmaktadır. Bu etkinliklerin dağılımına bakıldığında öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağlayabilecek nitelikteki etkinlik sayısı oldukça sınırlıdır (Seferoğlu, 2003; Akt. Sönmez, 2009: 271). Hizmet içi eğitim için yapılacak programlar ve etkinlikler ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

Çağımızda bilim ve teknolojide baş döndürücü bir gelişim ve değişim yaşanmaktadır. Toplumumuzun bu gelişim ve değişime ayak uydurması çağdaş medeniyetin nimetlerinden yararlanabilmesi tüm fertlerinin iyi yetiştirilmesi ile mümkündür. Hayat boyu öğrenmenin bir gereği olan hizmet içi eğitim fertlerin sürekli eğitiminin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimin genel ve özel amaçları doğrultusunda, 657 sayılı Devlet memurları Kanunu, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu, 3797 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun çerçevesinde; yurt içinde ve yurt dışında, bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında görevli tüm personelinin yetiştirilmelerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanır, koordine edilir ve yürütülür. Hizmet içi eğitim konusunda oldukça köklü bir geçmiş ve kurum kültürüne sahip olan bakanlık personelinin kişisel ve meslekî gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleri 1960 yılından itibaren düzenlenmeye başlanmıştır. Bu eğitimler 1993 yılında illere yetki verilmesinden sonra mahalli olarak da düzenlenmektedir. 1960 yılında 2 kurs ve 85 katılımcı ile başlayan faaliyetler 2010

yılında 19.511 faaliyet ve 444.692 katılımcıya ulaşmıştır. 1960 yılından itibaren düzenlenen 167.563 faaliyete 5.927.191 katılım gerçekleşmiştir (MEB, 2011).

Hizmet içi eğitim programları kurumun amacına ve çalışanların ihtiyaçlarına göre düzenlenir. Yani hizmet içi eğitim, çalışanların eğitim ihtiyaçları saptanarak düzenlenir. Milli Eğitim ile ilgili yapılan hizmet içi eğitim çalışmaları öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre yapılır. Öğretmenlere uygulanan bazı anketler sonucunda ihtiyaçlar genel olarak saptanır. Ortaya çıkan ihtiyaç tablosuna göre öğretmenler hangi alanlarda eğitime ihtiyaç duyuyorlarsa o konuları tercih ederek hizmet içi eğitim almaya hak kazanır. Hizmet içi eğitim öğretmeni profesyonelleştirme sürecidir. Garmston (1998: 61), gerçek bir öğretmende bir bulunması gereken nitelikleri aşağıda belirtilen şekliyle açıklamıştır:

1. İyi bir alan bilgisine sahip olmalı
2. İleri düzeyde öğretim yöntem ve teknikleri bilgisine sahip olmalı ve bu sayede hangi öğretim metodunu nerede kullanacağını ve hangi konuların işlenmesinde daha etkili bir yöntem kullanacağına karar verebilmeli
3. Gelişim psikolojisi ve öğrenme teorileri hakkında ileri düzeyde bilgi ve beceri sahibi olmalı
4. Kendisinin zayıf ve kuvvetli olduğu noktaları değerlendirebilmeli, öz eleştiri yapabilmeli, değer yargıları konusunda iyi bir anlayışa sahip olmalı
5. Meslektaşlarıyla ve çevresiyle sağlıklı bir iletişim ve etkileşimde bulunabilmeli.

Öğretmenin bu nitelikleri kazanması ve geliştirmesinde hizmet içi eğitimin önemi yadsınamaz. Genel olarak baktığımızda hizmet içi eğitim faaliyetleri, öğretmenin ve personelin hem kişisel hem de mesleki yeterliliklerini artırmak ve öğretmenin etkililiğini, verimini, ilişkilerini düzenlemesine yardımcı olmada büyük bir öneme sahiptir. Hizmet içi eğitimden yeterince yararlanabilen bir öğretmenin meslek hayatının getireceği zorluklarla başa çıkması daha kolay olacaktır.

Hizmet içi eğitim çalışmaları ve katılım şu şekilde gerçekleşir ve düzenlenir. Bakanlığa bağlı her kademedeki personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı, ilgili birimlerin görüş ve teklifleri, Bakanlık Müfettişleri ve yönetici raporları ile araştırma sonuçları

dikkate alınarak, Daire Başkanlığınca yıllık hizmet içi eğitim planı hazırlanır ve makam onayı alındıktan sonra uygulanır. Her türlü hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılacak kişiler ve sayıları, faaliyetin yapılacağı eğitim merkezleri, faaliyet tarihi ve süresi, faaliyetlerde uygulanacak öğretim programı, bu faaliyetlerde görevlendirilecek eğitim yöneticileri, yönetici yardımcıları ve eğitim görevlileri Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığınca tespit edilir. Bakanlık Makamının onayı alınmadıkça hizmet içi eğitim planında herhangi bir değişiklik yapılamaz (Karagöz, 2006: 27).

3.6. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Milli Eğitim Bakanlığı 1994 yılında 2417 sayılı tebliğler dergisinde hizmet içi eğitim türlerini adaylık süresi içinde ve asli memurluk süresi içinde olmak üzere iki şekilde sınıflandırmıştır. Bunlar:

1. Adaylık süresi içinde; “Temel Eğitim”, “Hazırlayıcı Eğitim” ve “Staj” şeklinde “Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik” esaslarına göre hizmet içi eğitim çalışmaları yapılır.

2. Asli memurluk süresi içinde; “yetenek ve verimliliği geliştirme eğitimi” ile “üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi” olarak ve bu yönetmelik esaslarına göre hizmet içi eğitim çalışmaları yapılır.

Bir kurumda düzenlenecek hizmet içi eğitim programları ve hizmet içi eğitim faaliyetleri genellikle iki şekilde planlanır. Uygulama amaçlarına göre ya da yapıldığı yere göre eğitimler çeşitli türlere ayrılır (Aydın, 2011: 26). Hizmet içi eğitim türlerinin belirlenmesinde farklı ölçütler kullanılmaktadır. Bu ölçütler eğitim veren kuruluşların türü, eğitimin yapıldığı yer, eğitilenlerin hizmette buldukları aşama, eğitilenlerin nitelikleri ve görevlerine göre değişmektedir (EARGED, 2008: 32).

Hizmet içi eğitim türlerini Aytaç (2000) yapmış olduğu çalışmasında şöyle tasnif etmiş ve hizmet içi eğitim faaliyetlerini dört başlık altında toplamıştır;

1. İşe yeni başlayacak olanlara yönelik eğitim;

Hizmet öncesi eğitim (Pre-service training)

İş tanıtmaya ve uyum eğitimi (Job Definition and Adaptation Training)

İş başında yetiştirme (On the Job Training)

2. Meslek kazandırma eğitimi;

Meslek becerileri kazandırma (Acquiring Vocational Skills)

Temel meslek eğitimi (Basic Vocational Training)

3. Meslekli olarak çalışmakta olanlara yönelik eğitim;

Teknolojiye uyum eğitimi (Adaptation Training to Technology)

Meslekte ilerleme ve geliştirme eğitimi (Further and Upgrade Training in Vocational)

İleri meslek eğitimi (Further Vocational Training)

4. Yöneticilerin eğitimine yönelik faaliyetler;

Yönetim bilim ve teknolojisi eğitimi

Ar-ge, sorun çözme vb. konularda eğitim

Teknolojiyi izleme, değerlendirme ve uyarlama eğitimi

Toplam Kalite Yönetimi

Değişim Yönetimi

Kriz Yönetimi

Örgüt Geliştirme

Amaçlara Göre Yönetim

Sinerji Yönetimi

Zaman Yönetimi

Stres Yönetimi

Çatışma Yönetimi

Proje Yönetimi

Genel olarak hizmet içi eğitim hakkında yapılmış çalışmalara baktığımızda, hizmet içi eğitim türleri sınıflandırılırken amaç ve hedeflerden faydalanılmış, şeklen farklı olsa bile içerik bakımından benzer sınıflandırma işlemleri yapılmıştır.

Taymaz, (1992: 8) personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere hazırlanan, kurum içi ve kurum dışı, iş başı ve iş dışı gibi hizmet içi eğitim programlarını uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre aşağıdaki gibi sınıflandırmaktadır.

a. Oryantasyon Eğitimi

Kuruma yeni gelen personelin kurumun amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. Bu tür eğitim programlarına giriş, ön tanıtma, alıştırma, eşik, hazırlayıcı, yönlendirme, eğitimi gibi adlar da verilmektedir. Oryantasyon eğitimi personelin işe, ortama ve şartlara uyumunu sağlamaya yönelik yapılır.

b. Temel Eğitim

Bir kurumda işe başlayacak olan personele, yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Hazırlık, uyarılama, işe yönelme, stajyerlik, adaylık eğitimi olarak nitelendirilen eğitim programlarıdır. Birçok işletmede temel eğitim programları oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanır. Böylece bireye hem kurum ve iş tanıtılır, hem de istenilen yeterlilik kazandırılabilir.

c. Geliştirme Eğitimi

Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kuruma bağlılığını artırmak, duyarlılık kazanmasını sağlamak gibi amaçlara hizmet etmektedir. Bu tür programlara tekâmül, yeniliklere uyarılama, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler verilmektedir.

d. Tamamlama Eğitimi

Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevinin gerektirdiği yeterlikleri kazanması için uygulanan programlardır. Personelin kurumda görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim sürecindeki değişkenlerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesini amaçlayan, iş veya görev alanını değiştirmeyi sağlayan bu tür programlar ihtisas ve meslek eğitimi niteliğindedir.

e. Yükseltme Eğitimi

Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükselme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programdır. Gelecekteki personel ihtiyacını amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür programlara personelin yetiştirildiği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilebilir.

f. Özel Alan Eğitimi

Personeli özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan programlardır. Kurum içinde özel ihtisas kazandırmak veya yabancı dil öğretmek amacı ile programa tabi tuttuğu gibi diğer kurumlar tarafından yürütülen personelin katılması sağlanan yurt içinde veya dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümüdür. İlk yardım, iş güvenliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları, bu programlara birer örnektir.

3.7. Hizmet İçi Eğitimi Zorunlu Kılan Nedenler

Hizmet içi eğitim, bir işte veya kurumda çalışan bireyin ihtiyaç duyacağı her türlü bilgi, beceri, tutum ve davranış gibi yerine getirilmesi zorunlu olan durumların eksikliğinden ya da bu davranışların yerine getirilmesinin gerekliliğinden ortaya çıkmıştır.

Bireyin çalışma hayatına adım atmadan önce işe girmek, yarışmayı kazanmak ve seçilebilmek için ne kadar çok bilgili olması gerekiyorsa, bu özverisini hizmet içinde de sürdürmesi ve kendisinden beklenen görev ve sorumluluklarını gereği gibi yapabilmesi için, bilgisinin günün koşullarına göre geliştirilmesi gerekir (Tortop, 1999: 244). Çalışanların gelişen koşullara ve durumlara ayak uydurmasının sağlanması hizmet içi eğitimi gerekli hâle getirir.

Öğretmenlerin eğitim sisteminde sürekli değişen görev, rol ve sorumluluklarını daha iyi kavramaları ve yerine getirebilmeleri için hizmet öncesinde eğitilmeleri zorunludur. Ancak günümüzde hizmet öncesinde alınan bu eğitimin yeterli olduğu söylenemez. Çünkü öğretmenlerin hizmet öncesinde dört ya da beş yılda aldıkları lisans

ya da yüksek lisans eğitiminin günümüz gereksinimlerini tam olarak karşıladığını söylemek pek kolay değildir. Bu eğitim, yaşanan günün gereksinimlerini tam olarak karşılasa bile, bilim, teknoloji ve dış çevrede meydana gelen baş döndürücü değişimler karşısında öğretmen adaylarının mevcut bilgi ve becerileri hızla eskimektedir (Demirtaş, 2010: 42). Öğretmenin ve tüm personelin koşullara uyumu hizmet içi eğitimi zorunlu hâle getirir.

Canman (1995: 85)'a göre mesleki bir uygulamaya yönelik olan hizmet içi eğitime gereksinim duyulmasına yol açan nedenler şöyle açıklanmaktadır:

1. Hizmet öncesinde verilen bilgilerin yetersiz ve eksik oluşu;

Hizmet öncesinde alınan bilgilerin çoğunlukla teorik olması, iş başında uygulanabilirliğinin oldukça düşük olması ve işe yeni başlayan veya çalışmakta olan bireylerin değişen koşullara ayak uydurmasının sağlanması düşüncesi hizmet içi eğitimi gerekli kılar. Değişen ve gelişen dünyada hizmet öncesinde alınan bilgi ve becerilerin de değişmesi bilgi bakımından yetersiz bireylerin kurumlarda çalışmasına neden olur. Bu ve bunun gibi olumsuzluklar hizmet içi eğitim ile giderilebilir.

2. Kamu kesiminde kariyer düşüncesinin giderek kökleşmesi olgusu;

Verilecek olan hizmetin gerektirdiği bilgi ve beceriler hizmet içinde kazanılır. Kariyerin güvenceli statüsü, yetersizliklerin kolayca ayıklanabilmesi için elverişli bir yol almaması; çabalar, kişilerin aksaklık ve eksikliklerinin giderilmesi üzerine yoğunlaşmıştır. Kariyer sahibi bireyler çok değişik iş ve görevleri üslenebileceğinden, bunların üstesinden gelinebilmesi sistemli bir eğitimi gerektirir.

3. Hizmette gelişme ve değişimlere ayak uydurma zorunluluğu;

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler iş yaşamında da sürekli değişikliklere neden olmaktadır. Yeni işlem ve tekniklerin öğretilmesi de yine sistemli bir eğitimle mümkün olacaktır.

4. Bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde kazanılabilmesi gerçeği;

Mesleki deneyim ve mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve davranışların ancak o mesleği icra ederken kazanılması, hizmet içi eğitimi gerekli hâle getirmektedir. Örneğin, polislik, kaymakamlık, vergi memurluğu, öğretmenlik vb. gibi görevlerin kendine özgü nitelikleri vardır. Bu nedenle bu ve bunun gibi görevlerde, değişen ve gelişen tekniklerin öğrenilmesi ancak hizmet içi eğitimle sağlanabilmektedir.

5. Öğrenme ve kendini geliştirme isteği;

Bireyin kendini gerçekleştirme isteği ihtiyaçlar hiyerarşisine göre en üst düzeyde bir ihtiyaçtır ve bireyin nihai amacı olarak tanımlanır. Bireyin kendini gerçekleştirme, öğrenme ve gelişme isteği hizmet içi eğitimi gerektirir. Çalışma yaşamı, kendini gerçekleştirme isteğinin doyuma ulaşabilmesi için iyi bir fırsattır. Bu düşünce ve davranış hem kurum hem de birey için faydalıdır.

6. Hizmet içi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hâle getirmesi;

Hizmet içi eğitim öğrenmeyi tesadüfi olmaktan çıkarır ve öğrenmenin sistemli hâle gelmesini sağlar. Görevin gerektirdiği niteliklerin kazanılması, görevin gereği gibi yerine getirilebilmesi, istendik bilgi, tutum ve davranışların oluşturulması, belli bir sistem içinde öğrenmeyi ve kavramayı gerçekleştirmekle mümkündür.

Kurum ve çalışanlarının gelişimi, işe uyum sağlamaları, daha yaralı ve faydalı hâle gelmeleri, kaliteli ve ihtiyaçları karşılayabilecek bir hizmet içi eğitimi gerektirir.

3.8. Hizmet İçi Eğitim Süreci

Öğretmenler, okul ve toplum için oldukça önemli bir kaynaktır. Süregelen değişim ve gelişim öğretmenlerin daha da profesyonelleşmesini gerektirecektir. Bu gereklilik de hizmet içi eğitim gibi bir sürecin devamlılığını sağlayacaktır. Hizmet içi eğitim kaliteye ve standartlara ulaşmak için etkili bir eğitim öğretim ortamının oluşmasını sağlayarak yetenekli ve başarılı bireylerin yetişmesini sağlayacaktır (Knipe ve Labhraí, 2005:192). Hizmet içi eğitim süreci öncelikle eğitim eksikliği ya da gerekliliği duyulan konuların belirlenmesiyle başlar. Eğitim ihtiyacını belirleme süreci bakanlık personelinin eğitim ihtiyacı; personelin talepleri, mevzuat zorunlulukları, bilim ve teknolojiadaki 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 (MEB, 2011).

Eğitim ihtiyaçları belirlendikten sonra öğretmenlerin katılması gereken zorunlu kurslar çalıştıkları okullar tarafından kendilerine resmi olarak bildirilir. Öğretmenlerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda başvuru yapabilecekleri hizmet içi eğitim kurslarının listesi ise her yıl Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca Milli Eğitim Bakanlığına

bağlı kurum ve kuruluşlara gönderilir. Bu listeye daire başkanlığının resmi sitesinden (<http://hedb.meb.gov.tr>.) de ulaşılabilir. Bu adreste tüm illere ait faaliyetler ve eğitim planları yer almaktadır. 2006 yılından beri merkezi ve mahalli tüm hizmet içi eğitim faaliyetlerine internet üzerinden başvurulmaktadır. Bir öğretmen bir yıl içinde en çok beş merkezi hizmet içi eğitim kursu için başvuru yapabilir (Aktekin, 2010: 379). Başvurular ihtiyaçlara göre değerlendirildikten sonra plan ve programlar yapılarak, hizmet içi eğitim görececek personel, hizmet içi eğitim enstitülerine yönlendirilir ve belirlenen süre içinde eğitime tabi tutulurlar.

3.9. Hizmet İçi Eğitimin Sağladığı Faydalar

Hizmet içi eğitim, her ne kadar bu eğitime tabi tutulan birey için etkili olsa bile, arka planda kurum, öğrenci, yönetici ve çevre için de önemli bir role sahiptir. Genel olarak düşünüldüğünde hizmet içi eğitimden beklenen yararlar kurumsal ve bireysel olarak ikiye ayrılır (Çevikbaş, 2002: 30-31; Taymaz, 1992: 13-14)). Bunlar:

- a. Bireysel Faydalar
 - ❖ Güven duygusu geliştirir,
 - ❖ İşinden memnuniyeti artar,
 - ❖ Huzurlu olarak çalışır,
 - ❖ Morali yükselir,
 - ❖ Geleceğe güvenle bakar,
 - ❖ Daha fazla kazanç sağlar,
 - ❖ Ortama uyum kolaylaşır,
 - ❖ Mutluluk ve haz duyar,
 - ❖ Yeterlik kazanır,
 - ❖ Ufkunu genişletir,
 - ❖ Çekingenliği azalır,
 - ❖ Yenilikleri izler,
 - ❖ İşine yatkınlığı artar,
 - ❖ Unvan elde eder,
 - ❖ İş kazalarından korunur,
 - ❖ Sınama yanılma süresi azalır,

- ❖ Kendini yetiştirir,
- ❖ Yakınması azalır,
- ❖ İşyerine uyum sağlar,
- ❖ Personelin değeri artar,
- ❖ Kültür ve bilgisini artırır,
- ❖ Kolaylıkla anlaşma sağlar,
- ❖ İnsan ilişkileri artar,
- ❖ İşinde devamlı olur,
- ❖ Başarısını artırır,
- ❖ Yükselme imkânı bulur,
- ❖ Bireysel doyum sağlar,
- ❖ Rolünü rahatlıkla oynar,
- ❖ İşinde saygınlık kazanır.

b. Kurumsal Faydalar

- ❖ Ürünün miktarı artar,
- ❖ Ürünün maliyeti azalır,
- ❖ Ürünün kalitesi yükselir,
- ❖ Üretim zamanında yapılır,
- ❖ Verimlilik artışı sağlanır,
- ❖ Sağlanan kazanç artar,
- ❖ İş güvenliği sağlanır,
- ❖ Malzeme ve enerji tasarrufu sağlanır,
- ❖ Üretimde zayıflar azalır,
- ❖ Makine ve araçlar az yıpranır,
- ❖ Bakım onarım giderleri azalır,
- ❖ Kurum kendisini kolaylıkla yeniler,
- ❖ Teknoloji üretilir ve uygulanır,
- ❖ Gelişmelere uyum sağlanır,
- ❖ İş kazaları azalır,
- ❖ Meslek hastalıkları önlenir,
- ❖ İş metotları gelişir,

- ❖ Kusurlu üretim azalır,
- ❖ Personel şikâyetleri azalır,
- ❖ Disiplin sorunları halledilir,
- ❖ Personel tanınır,
- ❖ Anlaşmazlıklar azalır,
- ❖ İletişim kolaylığı sağlanır,
- ❖ Sosyal ilişkiler gelişir,
- ❖ İşten ayrılmalar azalır,
- ❖ Kaliteli iş gücü sağlanır,
- ❖ Kadrolama kolaylaşır,
- ❖ Rekabet gücü artar,
- ❖ Kontrol işlem ve yükü azalır,
- ❖ Toplumda saygınlık artar,

Bireysel ve kurumsal faydaları değerlendirdiğimizde hizmet içi eğitimin ne derece önemli bir işleve sahip olduğunu söyleyebiliriz. Hizmet içi eğitim iş ortamının ve iş ortamındaki bireylerin her türlü gelişimine katkıda bulunur.

3.10. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması

“İhtiyaç” sözcüğü, TDK (2009: 943)’ye göre gereksinim, güçlü istek, yoksulluk, yokluk anlamlarını barındırmaktadır. Verilecek olan her türlü eğitimin ilk aşamasını ihtiyaçların belirlenmesi oluşturur. Hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi; yapılacak etkinliklerin planlanması ve program hâline getirilebilmesi sürecinde gerekli bilgilerin elde edilmesi için yapılan çalışmalardır. Eğitim ihtiyacı, bir işte veya kurumda çalışan birey tarafından yapılan işin en iyi şekilde yerine getirilebilmesinde bilgi, beceri, tutum ve davranışlardaki eksiklikler veya gerekliliklerdir. Dolayısıyla hizmet içi eğitim ihtiyacı, bireyin yaptığı işle ilgili her türlü konuda eksikliğini, yokluğunu ya da gerekliliğini hissettiği konulardır.

Aydın (2011: 86)’a göre hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesinin nedenleri, eğitim yoluyla çözülebilecek sorunların gerçekçi olarak saptanması, gerekli olan eğitimin içerik ve yapının en iyi şekilde kararlaştırılması durumları

oluşturmaktadır. İhtiyaç belirleme personelin mevcut durumu hakkında bilgi verirken, düzenlenecek programların içeriğini de belirler.

Hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenirken varsayımlara değil gerçeklere dayalı olmalıdır, çalışanların ya da yöneticilerin dilek ve istek listesi olmamalıdır, sadece yönetim kadrosunun isteklerini yansıtmamalıdır, iş gerekleri ile doğrudan ilgili olmalıdır, zamanlaması uygun olmalıdır, performans standartlarına uygun olmalıdır, performans değerlendirme, disiplin kayıtları gibi atanılma araçlarına bağlı olarak yapılmalıdır (Aydın, 2011: 87).

Herhangi bir kurumda çalışanların hizmet içi eğitim ihtiyaçları birçok yolla belirlenebilir. Gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanacak anket, görüşme, mülakat, grup tartışması, gözlem, yazılı belgeler ve performansa dayalı formlar vb. yöntemler hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesinde etkili olur.

3.11. Okullarda Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Öğretmenlik mesleğinin ve okulların ülke kalkınmasındaki rolü, günümüzde bütün toplumlar tarafından bilinmekte ve bununla ilgili olarak çeşitli düzenlemeler yapılmaktadır (Seferoğlu, 2001). Ülkenin geleceğini yetiştiren öğretmenler ne kadar yetkin olursa okullar ve yetiştirilen bireyler de o derece kaliteli olur. Bu durumda öğretmenlerin niteliğinin artırılması başta okulların gelişimini, öğrencilerin niteliğini ve ülkenin gelişimini sağlayacaktır. Öğretmenler bu durumun farkında olmalı ve hayat boyu öğrenmeyi kendilerine bir amaç edinmelidir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin mesleklerinde ve alanlarındaki gelişimini sürekli kılar ve öğretmenlerin profesyonelleşmesini sağlar. Hizmet içi eğitim sadece öğretmenlerin değil yönetici veya diğer personelin de gelişimine katkı sağlar. Yöneticilerin okul yönetim becerilerini geliştirir ve işlerini daha verimli bir şekilde icra etmelerini sağlar. Barkurt (1990) hizmet içi eğitimi; çalışanın, en verimli kullanımı için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçimlerine sahip kılınması süreci olarak tanımlar. Verimli ve yeterli bireyler de çevrelerinin verimini artıracaktır. Dolayısıyla öğretmenlerin gelişimi okulun gelişimini sağlayacak en önemli etkidir.

Hizmet içi eğitimin kurum açısından ve bireysel açıdan katkıları büyüktür. Önemli olan kuruma ve kurum çalışanlarına uygun eğitimlerin belirlenip çalışanların bu

alanlarda kendilerini geliştirmelerinin sağlanmasıdır. Hizmet içi eğitim konularının belirlenmesinde, öncelikle kurumun gelecekle ilgili planlarının açık ve net bir biçimde oluşturulması ve çalışanların bu konuda bilgilendirilmesi önemli rol oynayacaktır (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009: 7). Milli Eğitim Temel kanununun ve eğitim hedeflerinin dikkate alınarak planlanıp ve uygulamaya konulacak hizmet içi eğitim faaliyetleri, gereken hassasiyetin gösterilmesiyle birey, kurum ve öğrenci açısından son derece faydalı olacaktır. Herhangi bir eğitim kurumunun amaçlarını ve işlevlerini beklendiği gibi yerine getirebilmesi öğretmenlere bağlıdır. Yani öğretmenlerin değişim ve gelişmeleri yakından takip etmesiyle ilgilidir. Bu durum da hizmet içi eğitimin kurum açısından önemini ortaya koymaktadır.

3.12. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi

Bilginin hızla üretilip tüketildiği bir dünyada, sürekli değişme ve gelişmenin kaçınılmazlığını düşünmek abartı olmasa gerek. Eğitim kurumları ve öğretmenlerin de bu olgudan soyutlanması düşünülemez. Özellikle eğitimin yürütülmesinde temel işleve sahip öğretmenlerin gelişmelerle tutarlı bir şekilde yetiştirilmesi sorununun birçok araştırmaya konu olması, durumun öneminden kaynaklanmaktadır (Budak ve Demirel, 2003: 64).

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren eğitim sisteminin her kademesinde ve her okul türünde gereksinim duyulan yeterli sayıda ve nitelikte öğretmenin yetiştirilmesi için bir yandan nicel boyuta önem verilirken bir yandan da öğretmenlerin hizmet öncesinde daha nitelikli yetiştirilmeleri için çeşitli önlemler alınmıştır. Ayrıca sistem içinde görev yapan öğretmenlerin bilgi ve beceri eksikliklerinin giderilerek ya da onlara yeni beceriler kazandırılarak mesleki yeterliliklerinin geliştirilmesi için hizmet içi eğitim de vermeye çalışılmıştır (Hakan vd.,2011: 37).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçları anket, görüşme, mülakat gibi yöntemlerle ve çalışılan kurumun ihtiyaçları da göz önünde bulundurularak belirlenir. Ayrıca her hizmet içi eğitim dönemi öncesi, Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Mesleki Gelişimi Destekleme Grup Başkanlığı resmi sitesinde yayınlanan hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirleme anketinin öğretmenler tarafından doldurulması ve bu anketin sonuçlarının değerlendirilmesi

sonucunda hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenir. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar doğrultusunda verilen eğitimin mesleki gelişimin sürekliliğini sağlaması; kişisel, öğretimsel ve kurumsal gelişmelerin takibini kolaylaştırması, hayat boyu öğrenmenin gerekliliğinin kavranması gibi sürekli geliştirilmesi gereken durumlar hizmet içi eğitimin önemini artırır.

3.13. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde hizmet içi eğitim ile ilgili yapılmış çalışmaların bazıları yer almaktadır. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin hizmet içi eğitimi, hizmet içi eğitim ihtiyaçları, hizmet içi eğitimin etkililiği vb. konular üzerine Türkiye’de ve Dünya’da birçok çalışma yapıldığı tespit edilmiş ve bunların ilgili olanlarından bazıları seçilerek yıllara göre aşağıdaki gibi düzenlenmiştir.

Barkurt (1990), “Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim” adlı çalışmasında, hizmet içi eğitimin önemi üzerinde durarak, bu önemin kavranması gerektiğini açıklıyor. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin gerektiği şekliyle uygulanabilirse, kendini yenileyebilen, değişen çevre koşullarına uyum sağlayabilen, akılcı ve verimli çalışmalar yürütebilecek kurumlara ulaşabileceğini çalışmasında aktarıyor. Kurumların verimliliğinin yükselmesi ve bu verimliliğin sürekli olabilmesi için, verimlilikle elde edilen ekonomik kazanımların çalışanlara da aktarılmasının bir zorunluluk olduğunu, aksi takdirde zorlama tedbirlerle verimlilik sağlanmaya çalışılmış olacağını, bunun da kısa vadeli ve geçici çözümleri belki üretebileceğini aktarıyor. Düşük moralli çalışanlardan uzun süreli verim beklemenin çağdaş yönetim ilkelerini bilmemek ve uygulayamamak olduğunu ilgili çalışmasında açıklıyor.

Ersoy’un (1996) “Hizmet İçi Eğitim Yetiştirme Kursunu Geliştirme – Amaçlar ve Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri” adlı çalışmasında hizmet içi eğitim yetiştirme kursuna katılan kursiyer öğretmenlerden yarıdan fazlasının, (% 57) HEY kurslarının dar kapsamlı olmasını; büyük çoğunluğun (% 86) kursun değişik programlardan oluşmasını; hemen hemen hepsinin (% 95) programın önceden öğretmenlere bildirilmesini istediği araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkarılmıştır. Buna göre yapılacak yeni düzenlemelerle öğretmenin süreklilik arz eden bir eğitime tabi tutulmasının çok yararlı olacağı anlaşılmıştır.

Fennessy (1998), “Okul Temelli Öğrenmenin Desteklenmesi ve Hizmet İçi Eğitimin Etkililiğine Dair Öğretmen Görüşleri” adlı çalışmada hizmet içi eğitimin öğretmenleri dikkate değer bir şekilde geliştirdiğini ileri sürmüştür. Ayrıca çalışılan okulun hizmet içi eğitime verdiği önem değerinde öğretmenlerin gelişiminin de arttığı bu çalışmada verilmiştir. Başarılı bir hizmet içi eğitimin okulu ve okul temelli öğrenmeyi geliştireceği sonucuna bu çalışmada ulaşılmıştır.

Saban (2000), “Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar” isimli araştırmasında öğretmenlik mesleğinde profesyonelliğin hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile sağlanacağını, profesyonel bir öğretmenin mesleğinde çeşitli evrelerden geçeceğini ve her bir evrede de kendisinin ilgi ve ihtiyaçlarının farklı olacağını belirtir. Bu farklı ilgi ve ihtiyaçların karşılanabilmesi için ise farklı hizmet içi eğitim modellerinin uygulanmasının gerektiğini çalışmada belirtir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine yönelik olarak sıkça kullanılan okul-merkezli hizmet içi eğitim modellerinden bazıları bu çalışmada tartışılarak ele alınmış ve bütün bu modellerin ortak noktasının öğretmenlerin kendi eğitimlerinden sorumlu olması gerektiği ilkesi olduğu belirtilmiştir. Herhangi bir okulun başarısının, o okuldaki öğretmenlerin bireysel ve grup olarak gelişmesine ve başarısına bağlı olduğu çalışmada belirtilmiştir. Yerinden yönetim anlayışının benimsendiği dünyadaki birçok eğitim sistemlerinde hizmet içi eğitim ile ilgili birçok modelin kullanıldığı, arzu edilen hususun, bu modellerin ülkemiz okullarında da yaygın olarak kullanılmasının gerekliliği, çalışmada belirtilmiştir. Çünkü bu modellerin hepsi de öğretmenlere okul ortamında birbirleriyle karşılıklı etkileşimde bulunma, bir konu üzerinde beraberce çalışma ve dolayısıyla da birbirlerinden öğrenme fırsatı tanıdığı sonucuna araştırmacı tarafından ulaşılmıştır.

Bağcı ve Şimşek (2000), “Millî Eğitim Personeline Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Genel Bir Bakış” adlı çalışmalarında, bir ülkenin gelişebilmesi için tasarruf ve tedbirlerini eğitim sistemi üzerinde uygulamasının yanlış bir düşünce olduğunu açıkça ortaya koymuşlardır. Öğretmenlerin ve eğitimin geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durmuşlar ve hizmet içi eğitim faaliyetlerinin özenle planlanıp uygulanması gerektiğini savunmuşlardır.

Aytaç (2000), “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” adlı araştırmasında hizmet içi eğitim kavramının genel hatlarını ve yaşanan

sorunları ortaya koymayı amaçlamıştır. Gayri safi millî hasıladan Millî Eğitim Bakanlığına 1998 yılı için ayrılan payın % 2.53 olduğunu, son yıllarda eğitime ayrılan paylarda bir artış gözlenmediğini çalışmasında dile getirmiştir. Ancak, eğitim için ayrılan kaynakların sınırlı olduğu ülkemizde eğitim iş görenlerinin hizmet içi eğitimine yeterli ölçüde kaynak aktarılmadığını, hizmet içi eğitim faaliyetini bütün öğretmenlere ve yöneticilere ulaştırmanın zorluğu göz önüne alındığında, artık uzaktan öğretim yöntemlerinin ve örgütsel öğrenme kavramının gündeme gelmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

Yalın (2001), “Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi” isimli çalışmasında MEB Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığının açtığı programlara katılan öğretmen ve yöneticiler üzerinde çalışmıştır. MEB Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığının 1997 yılında açtığı yaklaşık 500 program arasından tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 15 programa katılan toplam 493 personeli örneklem olarak çalışmasında kullanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, % 67’sinin, derslerde kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerini program ve konuların amaçlarına “oldukça” ve “kesinlikle” uygun olduğunu; %60.9’u, konu ve amaçlara yeterince uygun araç ve gereç kullanılmadığını; % 47.8’i kendilerine konularla ilgili ders materyallerinin hiç, çok az ya da kısmen sağlandığını; % 35’i, kendilerine program öncesinde sahip oldukları ya da program sırasında sahip oldukları bilgi ve tecrübeleri diğer kursiyerlerle yeterince tartışma ve paylaşma fırsatı verilmediğini; %60’ı, derslerde kendilerine yeterli düzeyde uygulama fırsatı verildiğini; %65’i, öğrendikleri bilgi ve becerileri nerede ve nasıl kullanabilecekleri ile var olan ya da olabilecek problemlerin çözümünde nasıl kullanabileceklerine yönelik kendilerine yeterli rehberliğin sağlandığını; % 60’ı, eğitim faaliyetlerine karşı motivasyonlarının yeterince sağlandığını; % 40’ı, katıldıkları program sürelerinin yeterli olmadığını; % 45’i, program başında programla ilgili giriş yeterliklerinin kesinlikle ölçülmediği; % 85’i, program sırasında ve sonunda başarı durumlarının ölçüldüğünü ve program sonunda programın genel değerlendirmesinin yapıldığını; % 70’i programda amaçlanan bilgi ve becerileri yeterince kazandıklarını; % 70’i katıldıkları programın genel olarak iyi ya da çok iyi kalitede olduğunu; % 40’ı, programa katılan kursiyerlerin bilgi, beceri ve eğitim ihtiyaçları açısından hiç, çok az ya da kısmen benzerlik bulunduğunu; % 75’i, öğretim elemanlarının konularına yeterli düzeyde hakim oldukları ve öğretim elemanları ile programa katılanlar arasında iyi bir

iletişim kurulduğunu; % 70'i katıldıkları programın fiziki şartlarının veriliş zamanının uygun, programın yapıldığı yerin iyi seçilmiş ve program yöneticilerinin programın işleyişi ile ilgili sorunlarına karşı yeterince ilgili olduğunu belirtmişlerdir.

Boydak Özkan ve Dikici (2001), yaptıkları çalışmalarında, Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim programlarını yürüten üniversitelerin, Eğitim fakültelerinin, Teknik Eğitim fakültelerinin ve TÜBİTAK'ın hazırladığı bilgisayar destekli eğitim programlarının etkililiğini değerlendirmeyi amaç edinmişler ve bu doğrultuda 1997-1998 yaz döneminde Formatör Öğretmen Eğitimi ve Tekamül Öğretmen Eğitimi alanında bilgisayar destekli eğitim kursuna katılan öğretmenlere anket uygulayarak sonuçlarını değerlendirmişlerdir. Hizmet içi eğitim kurslarının ihtiyacı karşılayacak düzeyde olması gerektiği, ihtiyacı karşılamayan bir kursun zaman ve emek kaybına neden olacağı, hizmet içi eğitimi verecek öğretim elemanlarının yetişkin eğitimi hakkında bilgi sahibi olması gerektiği, eğitim verileceği fiziki ortamın iyi düzenlenmesi gerektiği sonuçlarına ulaşmışlardır.

Seferoğlu (2001), "Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Meslekî Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri" isimli çalışmasında, öğretmenlerin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili bakışları, beklentileri ve önerilerini ortaya koymayı hedeflemiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin ortaya koymuş oldukları görüşlerden bizim için önemli olan, katılımcıların meslekî gelişimin önündeki en büyük engeli hizmet içi eğitim etkinliklerinin azlığı, bu etkinliklerin yaygınlaştırılması, ayrıca etkinliklerin amaçlarına uygun bir şekilde uygulamaya konulması gerektiğini belirtmeleridir.

Kanlı ve Yağbasan (2002), "2000 Yılında Ankara'da Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Yaz Kursunun Etkinliği" adlı çalışmalarında, 2000 yılında Ankara'da hizmet içi eğitime katılan Fizik öğretmenlerine ön test ve son test uygulamaları yapmışlar ve uygulanan hizmet içi eğitimin, meslekî bilgi ve becerilerini geliştirmede etkili olduğu, içeriğin uygun bulunup, yapılan deneyler için araç ve gereçlerin yeterli olduğu, öğretmenlerin kursun uygulandığı ortamın fiziksel imkânlarından şikâyetçi oldukları, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programında yapılan deneyleri okullarında yeterince uygulama fırsatı bulamadıkları sonuçlarına ulaşmışlardır.

Azar ve Karaali (2004), "Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları" adlı araştırmalarında Zonguldak Ereğli ilçesinde görev yapan tüm fizik öğretmenlerini

evren ve random örnekleme yöntemiyle seçilen 35 fizik öğretmenini de örneklem olarak kullanmışlardır. Çalışmada Fizik öğretmenlerinin “eğitim teknolojisinde kuram ve uygulamalar”, “eğitim yönetimi ve planlama”, “öğrenci merkezli eğitim”, “kişisel yeterliliklerin geliştirilmesi”, “sınıf iklimi ve yönetiminin sağlanması” konularında hizmet içi eğitime gereksinimleri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özer (2004), “2000’li Yıllarında Başında Türkiye’de Hizmet İçi Eğitim” adlı çalışmasında 2000 yılında 4292 hizmet içi eğitim etkinliğinin düzenlendiğini ve 213444 öğretmenin bu faaliyetlere katıldığını belirtiyor. Eğitime katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun aldıkları eğitimin profesyonel gelişime katkı sağlayacağını düşündükleri fakat bu eğitimin bu bağlamda fayda sağlamadığını savundukları, çalışmada belirtiliyor. Öğretmenlerin küçük bir bölümünün de aldıkları eğitimin ihtiyaçlarına yönelik olduğu çalışmada belirtiliyor.

Knipe ve Labhraí (2005), “Kuzey İrlanda’nın Orta Dereceli Okullarındaki Öğretmenlerin Hizmet İçi eğitim Deneyimleri” isimli çalışmalarında, uygulanan hizmet içi eğitim kurslarının kısmen etkili olduğu ve öğretmenlerin dil ve anlatım becerilerini, konuşma becerilerini geliştirdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Küçüksüleymanoğlu (2006) “Türkiye’de İngilizce Öğretmenlerinin 1998-2005 Yılları Arasında Hizmet İçi Eğitimi” adlı çalışmasıyla, tüm öğretmenlerin düzenli aralıklarla hizmet içi eğitime katılmasını, görev yapılan her okulun kendi imkânları dahilinde hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaç analizleri sonunda ortak konuların oluşturulması, bu doğrultuda da hizmet içi eğitim verilmesi ve bu eğitimin uygulamaya dönük olması gerektiğini savunuyor.

Öztürk ve Sancak (2007), “Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri” isimli çalışmalarında, dünyada yaşanan yoğun rekabetin, bilgi ve teknolojideki hızlı gelişmelerin, hizmet öncesi eğitimle alınan bilgilerin zamanla iş ortamında yetersiz kalmasına neden olduğunu belirtmişler ve bu durumun, hizmet içi eğitimin gerekliliğini ortaya çıkardığı sonucuna ulaşmışlardır.

Gültekin ve Çubukçu (2008) “İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri” adlı çalışmalarında, hizmet içi eğitimin üretilen hizmetin niteliğini artırdığı, hizmette verimliliği artırdığı, yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırdığı, Öğretmenlerin işlerinde güven duygusunu artırdığı, öğretmenin

moralini yükselterek iş verimini artırdığı, öğretmenlere kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeterliği kazandırdığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

EARGED (2008), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Türkçe Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” adlı çalışmada, 14 ilde görev yapan 4.881 Türkçe öğretmene ulaşmış ve anket yoluyla veriler toplamıştır. Çalışmada yeni Türkçe öğretim programı ve uygulaması, okuma alışkanlığı kazandırma yöntemleri, ölçme teknikleri, yazma becerisi geliştirme yolları, öğrenme stilleri, etkinlik tabanlı Türkçe öğretme, değerlendirme teknikleri, Türkçe ve edebiyatla ilgili temel terimler gibi konularda Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları araştırma sonuçlarına göre ortaya çıkmıştır.

Önen, Mertoğlu, Saka ve Gürdal (2009), “Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Bilgilerine Etkisi: Öpyep Örneği” adlı çalışmalarında, hizmet içi eğitime katılan Anadolu Öğretmen Lisesi öğretmenlerinin, öğretim yöntem-tekniklerle ilgili bilgilerinde hizmet içi eğitim öncesi ve sonrasında, farklılık olup olmadığını ortaya koymaya çalışmışlardır. Araştırmaya farklı illerden 120 öğretmen katılmış ve araştırma sonuçlarına göre yöntem ve tekniklerle ilgili uygulanan hizmet içi eğitim faaliyetinden sonra öğretmenlerin bilgilerinde önemli artış olduğu gözlenmiştir

Özcan ve Bakioğlu (2010), “Bir Meta Analitik Etki Analizi: Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Almalarının Göreve Etkisi” adlı çalışmalarında okul yöneticilerinin algılarına göre hizmet içi eğitim almış olmalarının göreve olan ortalama etki büyüklüğünün küçük düzeyde, tezler bazında bakıldığında ise bazı konularda orta düzeyde olduğunu belirlenmişler. Bulgular bağlamında ise eğitim politikası belirleyicilerine yönelik önerilerde bulunmuşlardır.

Gültekin, Çubukçu ve Dal (2010). “İlköğretim Öğretmenlerinin Eğitim öğretimle İlgili Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri” adlı çalışmalarında Tarama modeli kullanmışlar ve Eskişehir il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 530 öğretmene anket uygulayarak verilerini toplamışlar. Çalışmanın sonunda, ilköğretim öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili olarak öğrenciyi tanıma, öğretimi planlama, materyal geliştirme, öğretim yapma, öğretimi yönetme, başarıyı değerlendirme, rehberlik yapma, temel becerileri geliştirme, özel gereksinimi olan öğrencilere hizmet

etme, yetişkinleri eğitme, ders dışı etkinliklerde bulunma, kendini geliştirme, okulu geliştirme, okul-çevre ilişkilerini geliştirme yeterlik alanlarının tümünde eğitim gereksinimlerinin olduğu anlaşılmıştır.

Odabaşı Cimer, Çakır ve Çimer (2010) “Türkiye’de Yeni Uygulamaya Konulan Program Hakkında Verilen Hizmet İçi Eğitimin Etkililiğine Yönelik Öğretmenlerin Bakış Açıları” isimli araştırmalarında, ilköğretim programında yapılan değişikliklerle ilgili verilen hizmet içi eğitimin ne derece etkili olduğunu belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarında, verilen hizmet içi eğitimin etkili olmadığı, eğitimi veren görevlilerin alanlarında iyi olmasına rağmen öğretim metotlarını etkili bir şekilde kullanmadıkları ve eğitime katılanların eğitim süresinde ve sonrasında öğrendiklerini uygulayabilecekleri ortamlarının olması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Hakan vd. (2011), “İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Alanlarındaki Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri” isimli çalışmalarında Tarama modelini kullanmışlar ve 2008-2009 eğitim ve öğretim yılında Türkiye genelinde görev yapan 427143 öğretmenin 21367’si araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma sonuçlarına göre ilköğretim öğretmenlerinin öğretmenlik mesleği genel yeterlilikleri alanlarını genel yeterlilik ve alt yeterlilik alanları ile performans göstergelerinin tümünde hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna varılmıştır.

Hizmet içi eğitimle ilgili yapılan çalışmalara genel olarak baktığımızda, hizmet içi eğitimin öğretmen yeterliklerinin geliştirilmesinde önemli bir rolü bulunduğu, hizmet içi eğitime katılımın öğretmen gelişimi açısından önemli olduğu, eğitim gereksinimlerinin karşılanması açısından hizmet içi eğitim faaliyetlerinin oldukça önemsenmesi gereken bir durum olduğu sonuçlarına ulaşıyoruz. Ayrıca sadece öğretmenlik mesleği için değil tüm meslekler için hizmet içi eğitimin gerekli olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulan konuların belirlenmesinde, verilen hizmet içi eğitimin amacına ulaşp ulaşmadığı gibi kritik durumların belirlenmesi hususunda yapılan araştırmalar bize yol gösterici bir nitelik taşıyor. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin, her alanı ve tüm meslekleri etkilediği, bu etkinin ve gelişmelerin yakından takip edilebilmesinin hizmet içi eğitim ile olacağı yapılan araştırma sonuçlarından ortaya çıkmaktadır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Yöntemi

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik yapılan bu araştırma genel tarama türünde betimsel bir çalışmadır.

Tarama modelleri, geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Tarama modellerinden genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. (Karasar, 2009: 77: 79).

Betimsel araştırma, olayların, objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu betimlemeye, açıklamaya çalışır. Betimleme araştırmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedef alır (Kaptan, 1998: 59).

4.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Erzurum ili Yakutiye, Aziziye, Palandöken ilçelerindeki ortaöğretim kurumlarında görevli Türk dili ve edebiyatı öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu ilçelerdeki 35 ortaöğretim kurumunda, 199 Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni yer almaktadır.

Araştırmacı tarafından çalışma grubunda yer alan öğretmenlere araştırmanın öneminden bahsedilmiş ve gönüllülük esasına göre toplam 185 öğretmene anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden 170 tanesi geri toplanmıştır. Yapılan incelemeler

sonucunda eksik bilgileri olan anketler çıkarıldıktan sonra geçerli olan 152 anket araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

Çalışma grubuna ilişkin kişisel bilgiler Tablo 4.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.1

Çalışma Grubuna İlişkin Kişisel Bilgiler

		f	%
Cinsiyet	Kadın	58	38,2
	Erkek	94	61,8
Yaş	20-30	53	34,9
	31-40	72	47,4
	41-50	27	17,8
Mesleki Deneyim	0-5 yıl	55	36,2
	6-10 yıl	30	19,7
	11-15 yıl	39	25,7
	16-20 yıl	18	11,8
	21 yıl ve üzeri	10	6,6
Eğitim Durumu	Lisans	92	60,5
	Lisansüstü	60	39,5
Toplam		152	100,0

Çalışmada toplam 152 Türk dili ve edebiyatı öğretmeninin cevaplamış olduğu anketler değerlendirildi. Çalışmaya katılan bu öğretmenlerin 58'i (%38,2) kadın, 94'ü (%61,8) erkektir.

Çalışma grubunun yaş dağılımı 20-30 yaş aralığında 53 (%34,9) kişi, 31-40 yaş aralığında 72 (%47,4) kişi, 41-50 yaş aralığında 27 (%17,8) kişi bulunmaktadır. Çalışma grubunda 50 yaş ve üzeri herhangi bir Türk dili ve edebiyatı öğretmeni bulunmamaktadır.

Çalışma grubunu mesleki deneyime göre incelediğimizde 0-5 yıl deneyime sahip 55 (%36,2) öğretmen, 6-10 yıl deneyime sahip 30 (%19,7) öğretmen, 11-15 yıl deneyime sahip 39 (%25,7) öğretmen, 16-20 yıl deneyime sahip 18 (%11,8) öğretmen ve 21 yıl ve üzeri deneyime sahip 10 (%6,6) öğretmen çalışmaya katılmıştır.

Eğitim durumuna göre çalışma grubunu incelediğimizde lisans mezunu 92 (%60,5) öğretmen, yüksek lisans mezunu 60 (%39,5) öğretmen çalışmaya katılmıştır. Yapılan anket çalışması sonucunda, çalışma grubunda doktora düzeyinde herhangi bir öğretmen bulunmamaktadır.

4.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik, araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır.

Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, öğretmenlerin kişisel bilgilerine yönelik 4 sorudan; ikinci bölüm, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine yönelik 12 sorudan ve son olarak üçüncü bölüm ise öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik 41 beşli likert tipi maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm kendi içerisinde “Meslek Bilgisine Yönelik İhtiyaçlar (26 madde), Alan Bilgisine Yönelik İhtiyaçlar (6 madde) ve Kişisel Gelişime Yönelik İhtiyaçlar (9 madde)” olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Anket formu toplam 57 maddeden oluşmaktadır.

Hizmet içi eğitime ilişkin görüşler ve hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik literatür taraması yapılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Bu madde havuzunda hizmet içi eğitime ilişkin görüşler bölümü 15 maddeden, hizmet içi eğitim ihtiyacını belirleme bölümü ise 48 maddeden oluşmaktadır. Uzman görüşleri alındıktan sonra ikinci bölümde 3 madde elenerek 12 maddeye, üçüncü bölümde ise 7 madde elenerek 41 maddeye düşürülmüştür. Anketin son hâli, çalışma grubu dışında Erzurum ilçelerinde görev yapan 55 Türk dili ve edebiyatı öğretmenine uygulanmış ve madde iç tutarlılığına ilişkin yapılan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,92 bulunmuştur.

Hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik hazırlanan üçüncü bölümdeki puanlar artıkça her bir alt başlığa ilişkin hizmet içi eğitim ihtiyacı artmaktadır. Bu bölümden alınabilecek en yüksek puan 205, en düşük puan ise 41'dir. Anket formundaki maddeler beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Derecelendirme;

- “(5) tamamen ihtiyacım var”,
- “(4) oldukça ihtiyacım var”,
- “(3) orta düzeyde ihtiyacım var”,
- “(2) biraz ihtiyacım var” ve
- “(1) hiç ihtiyacım yok” şeklindedir.

4.4. Verilerin Toplanması

Çalışmaya veri toplamak için geliştirilen anketin uygulanabilmesi için Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne izin dilekçesi verilmiştir. 16.04.2012 tarihinde Erzurum İl Milli Eğitim Müdürlüğünden araştırma izni alınmıştır (Ek 2). Veri toplama aracının uygulanması için belirlenen okullara ön ziyaret yapılarak randevu talep edilmiştir. Veri toplama aracı araştırmacı tarafından, Erzurum ili ve merkez ilçelerindeki ortaöğretim okullarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerine araştırma izni ile birlikte uygulanmıştır.

4.5. Verilerin Çözümlemesi

Anketten elde edilen veriler; hizmet içi eğitime ilişkin görüşler ve hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik olarak ele alınmıştır. Her bölüm kendi içinde öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri, yaş, eğitim durumları ve hizmet içi eğitim programlarına katılma sayıları değişkenlerine göre yorumlanmıştır.

Toplanan verilerin çözümlemesinde istatistik programı kullanmıştır. Ankette elde edilen verilerin analizinde betimsel istatistiklerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. İki gruptan oluşan cinsiyet, eğitim durumu ve hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenlerinde gruplar arasındaki anlamlı farklılığa yönelik bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla gruba sahip olan kıdem

ve yaş değişkenlerinde gruplar arasındaki anlamlı farklılığa yönelik tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucuna göre anlamlı fark bulunan durumlarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla dağılım varyanslarının homojen olduğu durumlarda çoklu karşılaştırma (Post hoc) testlerinden “Scheffe”, homojen olmadığı durumlarda ise “Tamhane T2” testi kullanılmıştır. Veriler 0,05 anlamlılık düzeyinde test edilmiştir.

Ankette belirtilen görüşlerin aritmetik ortalamalarının karşılaştırılmasında aşağıdaki puanlama kullanılmıştır:

5. Tamamen ihtiyacım var :5.00-4.20
4. Oldukça ihtiyacım var : 4.19-3.40
- 3.Orta düzeyde ihtiyacım var :3.39-2.60
2. Biraz ihtiyacım var :2.59-1.80
- 1.Hiç ihtiyacım yok :1.79-1.00

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Bulgular

Bu araştırmada ortaöğretim (lise) kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu ve katılma sayısı gibi değişkenlerle ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda elde edilen veriler istatistiksel olarak analiz edilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir. Bulgular araştırma probleminde yer alan alt problemlere göre yorumlarıyla birlikte sunulmuştur.

5.2. Cinsiyet Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla t testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda tablolar hâlinde sunulmuştur.

Tablo 5.1

Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Kadın	58	68,5517	21,29589	-.376	.707
	Erkek	94	69,8404	20,00016		
Alan bilgisi	Kadın	58	15,5517	5,27880	-.465	.642
	Erkek	94	15,9681	5,40699		

Tablo 5.1 (devamı)

	Kadın	58	24,8448	12,53179		
Kişisel Gelişim	Erkek	94	23,1489	7,21104	1.059	.291

Tablo 5.1 incelendiğinde öğretmenlerin öğretmenlik “**meslek bilgisi**”ne yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyetlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = -.376$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyacının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**alan bilgisi**”ne yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = .642$, $p > .050$), görülmüştür. Araştırmada cinsiyet değişkeninin alan bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyacını etkilemediği sonucu bulunmuştur.

Çalışmada Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**kişisel gelişim**”e yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = 1.059$, $p > .050$) görülmüştür.

Elde edilen araştırma bulgularına göre cinsiyet değişkeni, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişimlerine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını farklılaştıran bir faktör değildir.

5.3. Kıdem Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiş ve farklılaşmanın olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları aşağıda tablolar hâlinde sunulmuştur.

Tablo 5.2.

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Kıdem	Öğretmenlik Meslek Bilgisi			Alan Bilgisi			Kişisel Gelişim		
	n	X	SS	n	X	SS	n	X	SS
1-5 yıl	55	67,7273	17,70902	55	14,9636	4,43873	55	24,509	12,244
6-10 yıl	30	69,8000	22,57157	30	15,9667	5,61085	30	21,366	6,789
11-15 yıl	39	68,5897	21,10839	39	15,9487	5,46736	39	23,359	7,582
16-20 yıl	18	74,7778	22,35951	18	17,0556	7,11645	18	25,722	8,783
21 ve üzeri	10	70,1000	24,17735	10	17,2000	5,28730	10	25,400	8,540
Toplam	152	69,3487	20,44384	152	15,8092	5,34472	152	23,796	9,591

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre, “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda aritmetik ortalamalarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda ($X= 67.727$), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 69.800$), 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 68.589$), 16-20 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X=74.777$) ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlarda ($X= 70.100$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre “**alan bilgisi**” boyutunda aritmetik ortalamalarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda ($X= 14,9636$), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 15,9667$), 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 15,9487$), 16-20 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X=17,0556$) ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlarda ($X= 17,2000$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre “**kişisel gelişim**” boyutunda aritmetik ortalamalarının 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olanlarda ($X= 24,509$), 6-10 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 21,366$), 11-15 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X= 23,359$), 16-20 yıl kıdeme sahip olanlarda ($X=25,722$) ve 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlarda ($X= 25,400$) olduğu görülmektedir.

Her üç boyutta gözlenen ortalamalar arası farkların anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.3.

Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
	Gruplar arasında	709,364	4	177,341		
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Gruplar içinde	62401,156	147	424,498	,418	,796
	Toplam	63110,520	151			
	Gruplar arasında	88,131	4	22,033		
Alan Bilgisi	Gruplar içinde	4225,336	147	28,744	,767	,549
	Toplam	4313,467	151			
	Gruplar arasında	304,980	4	76,245		
Kişisel Gelişim	Gruplar içinde	13585,698	147	92,420	,825	,511
	Toplam	13890,678	151			

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(4-147)} = .418$, $P > .05$) bulunmuştur.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının “**alan bilgisi**” boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(4-147)} = .767$, $P > .05$) bulunmuştur.

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının mesleki kıdem düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda, öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının “**kişisel gelişim**” boyutunda mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(4-147)} = .825$, $P > .05$) bulunmuştur.

Elde edilen bulgular doğrultusunda mesleki kıdemın Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

5.4. Yaş Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı ve fark varsa bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri bulunmuş ve elde edilen ortalamaların yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçlar aşağıda tablolar hâlinde sunulmuştur.

Tablo 5.4

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yaş	Öğretmenlik Meslek Bilgisi			Alan Bilgisi			Kişisel Gelişim		
	n	X	SS	n	X	SS	n	X	SS
20-30	53	67,8679	17,64177	53	15,2453	4,26482	53	24,3396	12,4621
31-40	71	68,6338	21,50431	71	15,5352	5,66148	71	22,5352	7,43703
41 ve üstü	27	73,8519	23,03627	27	17,6667	6,22649	27	26,1852	7,95679
Toplam	151	69,2980	20,50229	151	15,8146	5,36209	151	23,8212	9,61810

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını yaş değişkenine göre baktığımızda, “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda 20-30 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 67,867$), 31-40 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 68,633$), 41 ve üstü yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamalarının ($X= 73,851$) olduğu görülmektedir.

Tabloya göre öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yaş değişkenine göre baktığımızda, “**alan bilgisi**” boyutunda aritmetik ortalamalarının 20-30 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 15,2453$), 31-40 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 15,5352$), 41 ve üstü yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamalarının ($X= 17,6667$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını yaş değişkenine göre incelediğimizde, “**kişisel gelişim**” boyutunda aritmetik ortalamalarının 20-30 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 24,339$), 31-40 yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamaları ($X= 22,535$), 41 ve üstü yaş grubunda bulunanların aritmetik ortalamalarının ($X= 26,185$) olduğu görülmektedir.

Öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim ihtiyaçları boyutlarında gözlenen ortalamalar arası farkların anlamlı düzeyde olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.5.

Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Gruplar arasında	699,628	2	349,814		
	Gruplar içinde	62351,962	148	421,297	,830	,438
	Toplam	63051,589	150			
Alan Bilgisi	Gruplar arasında	115,335	2	57,667		
	Gruplar içinde	4197,473	148	28,361	2,033	,135
	Toplam	4312,808	150			
Kişisel Gelişim	Gruplar arasında	282,549	2	141,275		
	Gruplar içinde	13593,623	148	91,849	1,538	,218
	Toplam	13876,172	150			

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitim

ihtiyaçlarının “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(2-148)} = .830, P > .05$) bulunmuştur.

Yine yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının “**alan bilgisi**” boyutunda yaşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(2-148)} = 2,033, P > .05$) bulunmuştur.

“**Kişisel gelişim**” boyutunda ise hizmet içi eğitim ihtiyacının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($F_{(2-148)} = 1,538, P > .05$) bulunmuştur.

Elde edilen bulgulara göre yaş faktörünün Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını etkileyen bir değişken olmadığı sonucu bulunmuştur.

5.5. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin *eğitim durumu* değişkenine göre hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak bağımsız gruplar t testi yapılmış, sonuçlar Tablo 6`da gösterilmiştir.

Tablo 5.6.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	x	SS	t	p
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Lisans	92	68,891	21,387	-.341	.734
	Lisansüstü	60	70,050	19,060		
Alan Bilgisi	Lisans	92	15,663	5,801	-.416	.678
	Lisansüstü	60	16,033	4,595		
Kişisel Gelişim	Lisans	92	25,206	11,194	2.276	.024
	Lisansüstü	60	21,633	5,856		

Tablo 5.6 incelendiğinde öğretmenlerin “**öğretmenlik meslek bilgisine**” yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = -.341$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumları değişkenine göre farklılaşmadığını söyleyebiliriz.

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**alan bilgisine**” yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = -.416$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre öğretmenlerin alan bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**kişisel gelişime**” yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = 2.276$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin kişisel gelişime yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşmadığını söyleyebiliriz.

Genel olarak tablo 6 incelendiğinde, ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin eğitim durumlarının yani mezuniyet düzeylerinin öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim boyutlarında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını farklılaştırmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

5.6. Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime katılma durumları ile hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemeye yönelik olarak bağımsız gruplar t testi yapılmış, sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 5.7.

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları

	Katılma durumu	n	x	SS	t	p
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Evet	123	69,6829	21,16691	.414	.679
	Hayır	29	67,9310	17,29767		
Alan Bilgisi	Evet	123	16,1138	5,49397	1.452	.148
	Hayır	29	14,5172	4,51680		
Kişisel Gelişim	Evet	123	24,1707	10,21868	.992	.323
	Hayır	29	22,2069	6,15502		

Tablo 5.7 incelendiğinde öğretmenlerin “**öğretmenlik meslek bilgisi**”ne yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = .414$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenine göre farklılaşmadığını söyleyebiliriz.

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**alan bilgisi**”ne yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = 1.452$, $p > .050$), sonucu bulunmuştur. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin alan bilgisine yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “**kişisel gelişim**”e yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı ($t_{150} = .992$, $p > .05$), sonucu bulunmuştur. Bu duruma göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin kişisel gelişime yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını söyleyebiliriz.

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime katılma durumlarının, öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim boyutlarında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını anlamlı düzeyde etkileyen bir faktör olmadığı belirlenmiştir.

5.7. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının, hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmış, farklılaşmanın hangi boyutlarda olduğunu belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmış ve sonuçlar tablolar hâlinde aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.8.

Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Katılma Sayısı	Alan Bilgisi			Kişisel Gelişim			Öğretmenlik Meslek Bilgisi		
	n	X	SS	n	X	SS	n	X	SS
HİE	27	14.481	4.685	27	22.222	6.387	27	68.222	17.915
Almayan									
1 defa	15	17.600	6.759	15	24.866	7.491	15	80.533	27.502
2 defa	26	17.000	4.715	26	22.846	6.142	26	70.961	19.077
3 defa	36	14.527	4.143	36	25.805	14.647	36	64.027	15.993
4 defa	20	13.850	5.584	20	21.600	8.0941	20	58.550	19.583
5 ve daha fazla	26	18.307	6.071	26	24.807	8.8634	26	78.538	21.217
Toplam	150	15.820	5.379	150	23.820	9.6530	150	69.420	20.571

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre baktığımızda, araştırmaya katılan öğretmenlerden herhangi bir hizmet içi eğitime katılmayanların aritmetik ortalaması ($X= 14,481$) olarak bulunmuştur. Hizmet içi eğitime katılma değişkenine göre, “alan bilgisi” boyutunda 1 defa

katılanların aritmetik ortalamaları ($X= 17,600$), 2 defa katılanların aritmetik ortalamaları ($X= 17,00$), 3 defa katılanların aritmetik ortalamalarının ($X= 14,527$) olduğu, 4 defa katılanların ($X= 13,850$), 5 ve daha fazla katılanların ortalamaları da ($X= 18,307$) olarak bulunmuştur.

Araştırmaya katılan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin “**kişisel gelişim**” boyutundaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının aritmetik ortalamasına, hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre baktığımızda hizmet içi eğitime katılmayanların aritmetik ortalamaları ($22,222$), 1 defa katılanların ($X= 24,866$), 2 defa katılanların aritmetik ortalaması ($X= 22,846$), 3 defa katılanların ($X= 25,805$), 4 defa katılanların ($X= 21,600$) ve 5 ve daha fazla katılanların ise ($X= 24,807$) olarak bulunmuştur.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre, “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda hizmet içi eğitime katılmayanların aritmetik ortalaması ($68,222$), 1 defa katılanların aritmetik ortalamaları ($X= 80,533$), 2 defa katılanların aritmetik ortalamaları ($X= 70,961$), 3 defa katılanların aritmetik ortalamalarının ($X= 64,027$) olduğu, 4 defa katılanların ($X= 58,550$), 5 ve daha fazla katılanların ortalamaları da ($X= 78,538$) olarak bulunmuştur.

Hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre, öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim ihtiyaçları boyutlarında gözlenen ortalamalar arasındaki farkların anlamlı düzeyde olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 5.9.

Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farka Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark
Öğretmenlik Meslek Bilgisi	Gruplar arasında	7524.79	5	1504.95	3.903	.002	1-3, 2-4, 1-4, 4-5+
	Gruplar içinde	55527.74	144	385.60			
	Toplam	63052.53	149				
Alan bilgisi	Gruplar arasında	430.73	5	86.147	3.196	.009	0-5, 1-4, 2-4, 3-5,
	Gruplar içinde	3881.40	144	26.95			
	Toplam	4312.13	149				
Kişisel Gelişim	Gruplar arasında	375.87	5	75.175	.801	.550	
	Gruplar içinde	13508.26	144	93.80			
	Toplam	13884.14	149				

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla çoklu karşılaştırma (Post Hoc) testlerinden Scheffe ve Tamhane's T2 kullanılmıştır. Varyansların homojen olduğu alan bilgisi boyutunda Scheffe, homojen olmadığı kişisel gelişim ve öğretmenlik meslek bilgisi boyutlarında ise Tamhane's T2 kullanılmıştır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının “**kişisel gelişim**” boyutunda hizmet içi eğitime katılma sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı ($F_{(4-149)} = .801$, $P > .05$) bulunmuştur. Bu bulguya göre öğretmenlerin hizmet içi eğitime duydukları ihtiyaç kişisel gelişim açısından daha önce hizmet içi eğitime katılma sayısına göre farklılaşmamaktadır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının *alan bilgisi* boyutunda hizmet içi eğitime katılma sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda farkın anlamlı ($F_{(4-149)} = 3.196$, $P < .05$) olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için yapılan çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testine göre farkın, “**öğretmenlik meslek bilgisi**” boyutunda,

hizmet içi eğitime 1 defa katılan, 3 defa katılan ve 4 defa katılanlar arasında 1 defa katılanların lehine, 2 defa katılan ve 4 defa katılanların arasında 2 defa katılanların lehine, 4 defa katılan ve 5 defa ve üzerinde katılanların arasında 5 defa katılanların lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur. ($F_{149}= 3,903, p<,05$). “alan bilgisi” boyutunda hizmet içi eğitime hiç katılmayan ile 5 ve daha fazla katılanların arasında hiç katılmayanların lehine, 1 defa katılanlar ile 4 defa katılanlar arasında 1 defa katılanların lehine, 2 defa katılanlar ile 4 defa katılanlar arasında 2 defa katılanların lehine, 3 defa katılanlar ile 5 ve daha fazla katılanlar arasında 5 ve daha fazla katılanların lehine anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($F_{149}=3,196, p<,05$).

5.8. Türk Dili Ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerine İlişkin Bulgular

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri değerlendirilmiş ve şu bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 5.10.

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Düzenlenmesi Düşünülen Döneme İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Yüzde ve Frekans Dağılımı Sonuçları

<i>Sizce düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri için hangi dönem daha uygundur?</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>ders dönem</i>	<i>50</i>	<i>32,9</i>
<i>yarıyıl tatili</i>	<i>19</i>	<i>12,5</i>
<i>yaz dönemi</i>	<i>83</i>	<i>54,6</i>
<i>Toplam</i>	<i>152</i>	<i>100,0</i>

Tablo 5.10’da hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi düşünülen döneme ilişkin öğretmen görüşlerini frekans ve yüzde değerlerine göre incelediğimizde, çalışma grubunun %54,6’sı (83) hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaz döneminde yapılması görüşünü belirttiği, %32,9’unun (50) ders döneminde yapılması görüşünü belirttiği, %12,5’inin (19) yarıyıl tatili döneminde yapılması görüşünü belirttiği bulgusuna ulaşılmıştır. Tabloyu incelediğimizde çalışma grubunun büyük bir

bölümünün hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaz döneminde yapılması gerektiği görüşünü belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.11.

Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Mesleki Bilgi ve Becerilerini Artırır Görüşüne İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımı Sonuçları

<i>Hizmet içi eğitim öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırır.</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>tamamen</i>	<i>18</i>	<i>11,8</i>
<i>oldukça</i>	<i>34</i>	<i>22,4</i>
<i>orta düzeyde</i>	<i>62</i>	<i>40,8</i>
<i>biraz</i>	<i>32</i>	<i>21,1</i>
<i>hiç</i>	<i>6</i>	<i>3,9</i>
<i>Total</i>	<i>152</i>	<i>100,0</i>

Tablo 5.11 incelendiğinde hizmet içi eğitimin öğretmenleri mesleki bilgi ve becerilerini artırır düşüncesine ilişkin öğretmen görüşlerini yüzde ve frekans dağılımlarına göre değerlendirdiğimizde, çalışma grubunun %40,8'i (62) orta düzeyde, %22,4'ü (34) oldukça, %21,1'i (32) biraz, %11,8'i (18) tamamen ve %3,9'u da (6) hiç görüşünü belirtmişlerdir. Tabloya göre hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırdığı görüşü orta düzey ve üzerindedir.

Tablo 5.12.

Hizmet İçi Eğitimin Eğitim Sisteminde Verimi ve Öğretmenin Etkililiğini Artırması Görüşüne Dair Yüzde ve Frekans Dağılımı

<i>Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminde verimi ve öğretmenin etkililiğini artırır.</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
tamamen	17	11,2
oldukça	35	23,0
orta düzeyde	60	39,5
biraz	30	19,7
hiç	10	6,6
Total	152	100,0

Hizmet içi eğitimin, eğitim sistemindeki verimi ve öğretmenin etkililiğini artırdığı maddesine verilen cevapları incelediğimizde, çalışma grubunun %39,5'i (60) orta düzeyde, %23,0'ı (35) oldukça görüşünü, %19,7'si (30) biraz görüşünü, %11,2'si (17) tamamen görüşünü, %6,6'sı (10) da hiç görüşünü belirtmişlerdir. Genel olarak Tablo 5.12'yi incelediğimizde hizmet içi eğitimin eğitim sisteminde verimi ve öğretmenin etkililiğini artırır sorusu karşısında çalışma grubunun belirttiği görüş orta düzey ve üzerinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.13.

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Öğretmenler İçin Önemlidir Görüşüne İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımı

<i>Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler için önemlidir</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
tamamen	28	18,4
oldukça	44	28,9
orta düzeyde	51	33,6
biraz	24	15,8
hiç	5	3,3
Total	152	100,0

Tablo 5.13'ü incelediğimizde, hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler için önemlidir maddesi hakkında bildirilen görüşleri yüzde ve frekans dağılımlarına göre değerlendirdiğimizde, çalışma grubunun %33,6'sı (51) orta düzeyde , %28,9'u (44) oldukça, %18,4'ü (28) tamamen, %15,8'i (24) biraz, %3,3'ü (5) ise hiç düzeyinde hizmet içi eğitimin öğretmenler için önemli olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Çalışma grubunun %80,9'u hizmet içi eğitimin öğretmenler için orta düzey, oldukça ve tamamen önemli olduğu görüşünü belirtmişlerdir. Buradan hareketle hizmet içi eğitimin öğretmenler için önemli olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.14.

Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim İhtiyaçlarını Karşılama Düzeylerine İlişkin Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı

<i>Genel olarak şimdiye kadar devam ettiğiniz hizmet içi eğitim faaliyetleri, eğitim ihtiyacınızı ne ölçüde karşıladı?</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>hizmet içi eğitime katılmayan</i>	<i>27</i>	<i>17,8</i>
<i>tamamen</i>	<i>5</i>	<i>3,3</i>
<i>oldukça</i>	<i>18</i>	<i>11,8</i>
<i>orta düzeyde</i>	<i>51</i>	<i>33,6</i>
<i>biraz</i>	<i>37</i>	<i>24,3</i>
<i>hiç</i>	<i>12</i>	<i>7,9</i>
<i>Total</i>	<i>150</i>	<i>98,7</i>

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitim ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığını ve katıldıkları eğitim faaliyetlerinin ne kadar etkili olduğunu belirlemeye yönelik olarak oluşturulan bu soruya, çalışma grubunun %17,8'i (27) herhangi bir hizmet içi eğitime katılmadıkları için cevap vermemiştir. Hizmet içi eğitime katılan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin vermiş oldukları cevaplara göre orta düzeyde cevabını veren %33,6 (51), biraz cevabını veren %24,3 (37), oldukça cevabını veren %11,8 (18), hiç cevabını veren %7,9 (12) ve tamamen cevabını veren %3,3 (5) öğretmen bulgusuna ulaşılmıştır. Çalışma grubunun görüşlerini değerlendirdiğimizde, katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılama düzeyi “biraz ve orta düzeyde” yoğunlaştığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.15.

Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Konularının Çeşitliliği Hakkında Türk Dili ve Edebiyatı Branşı Açısından Öğretmen Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı

<i>Sizce düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliği branşınız için ne düzeyde yeterlidir?</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>hizmet içi eğitime katılmayan</i>	27	17,8
<i>tamamen</i>	6	3,9
<i>oldukça</i>	19	12,5
<i>orta düzeyde</i>	37	24,3
<i>biraz</i>	32	21,1
<i>hiç</i>	29	19,1
<i>Total</i>	151	100,0

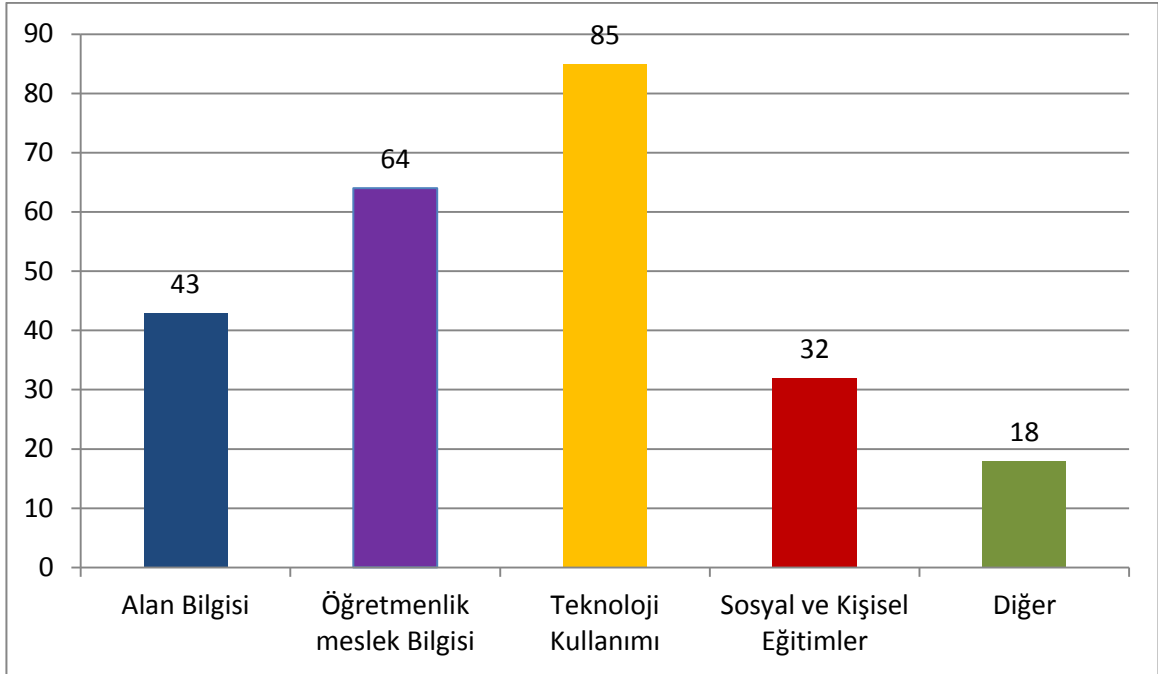
Tablo 5.15. incelendiğinde, düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyeti konularının Türk dili ve edebiyatı branşı açısından çeşitlilik gösterme durumuna ilişkin soruya çalışma grubunun %17,8'i (27) herhangi bir hizmet içi eğitime katılmadıkları için cevap vermemiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan öğretmenlerin bu soru hakkındaki görüşleri ise orta düzeyde cevabını verenler %24,3 (37) , biraz cevabını verenler %21,1 (32), hiç cevabını verenler %19,1 (29), oldukça cevabını verenler %12,5 (19), tamamen cevabını verenler %3,9 (6) bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmen görüşlerini değerlendirdiğimizde, hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliği Türk dili ve edebiyatı branşı açısından “biraz ve orta düzeyde” çeşitlilik gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5.16.

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Verilmesi Gerektiğine Dair Öğretmen Görüşlerini Gösteren Yüzde ve Frekans Dağılımı

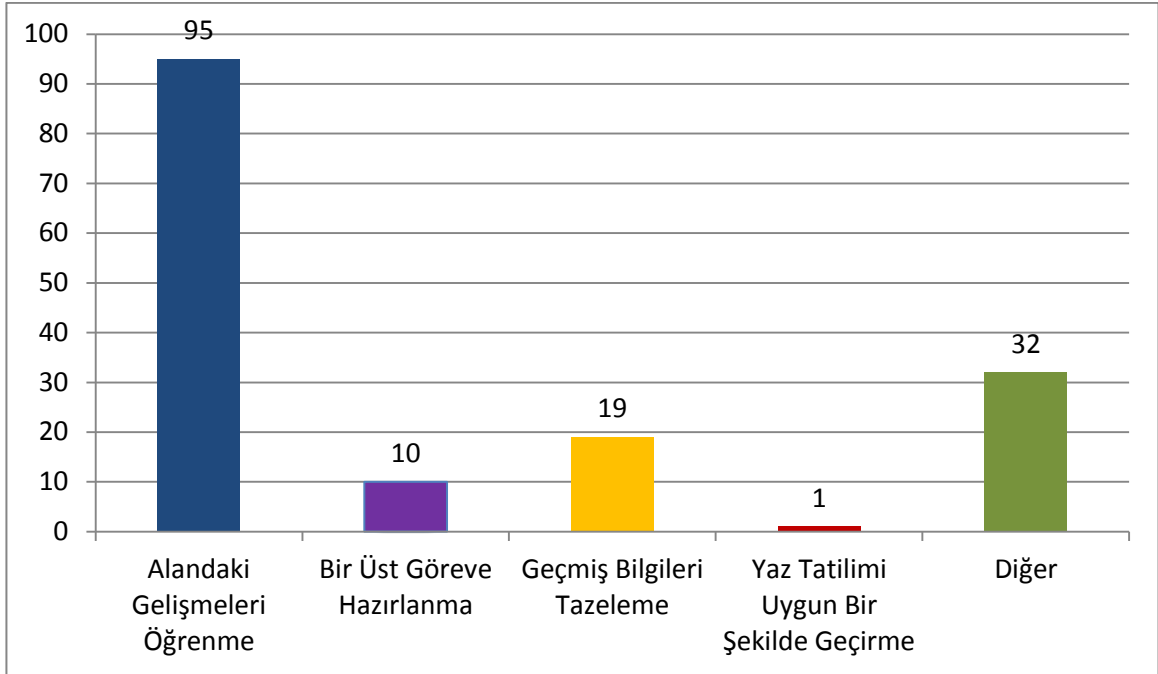
<i>İhtiyaç duyduğunuz hizmet içi eğitim faaliyeti nasıl verilmelidir?</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Seminer Yolu İle</i>	32	21,1
<i>Kurs Yolu İle</i>	36	23,7
<i>Uzaktan Eğitim Yolu İle</i>	22	14,5
<i>İşbaşında Eğitim Yolu İle</i>	62	40,8
Total	152	100,0

Tablo 5.16’da Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerinin nasıl verilmesi gerektiğine ilişkin görüşlerini incelediğimizde; çalışma grubunun %40,8’i (62) hizmet içi eğitim faaliyetlerinin işbaşında eğitim yolu ile verilmesi görüşünü bildirdiği, %23,7’si (36) kurs yolu ile verilmesi görüşünü bildirdiği, %21,1’i (32) seminer yolu ile verilmesi görüşünü bildirdiği ve %14,5’i (22) uzaktan eğitim yolu ile verilmesi görüşünü bildirdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bulguları incelediğimizde çalışma grubunun büyük bir bölümünün hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş başında eğitim yolu ile verilmesi gerektiğini görüşünü savundukları görülmektedir.



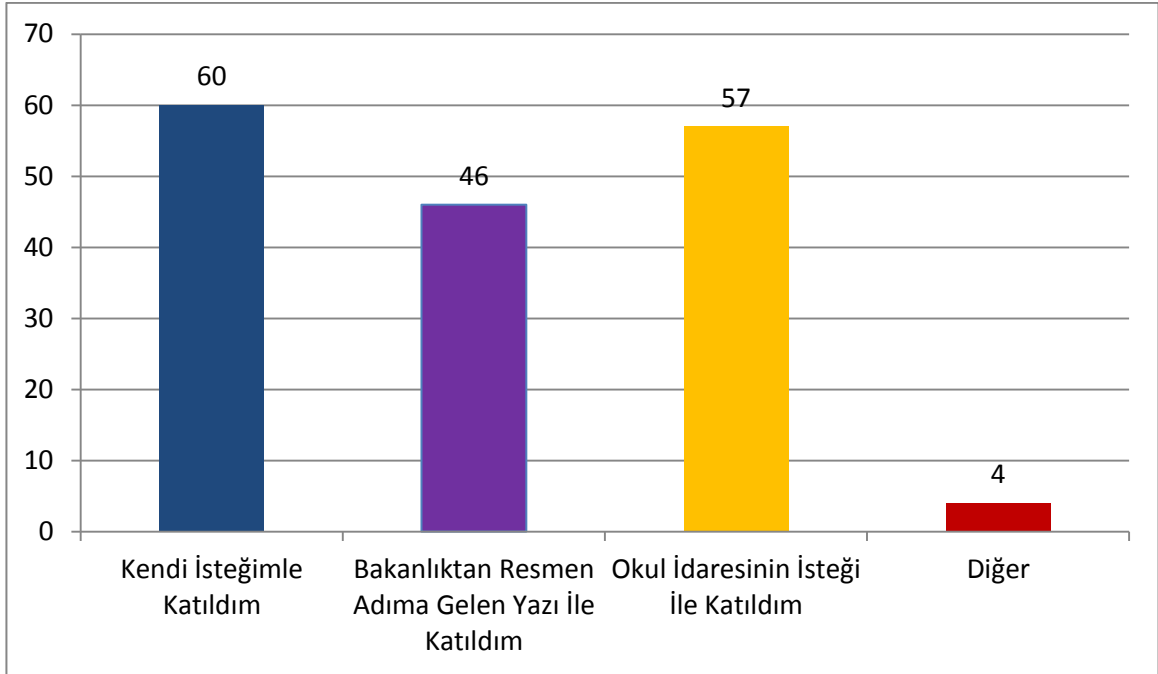
Grafik 5.1. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerini Gösteren Frekans Dağılımı

Grafik 5.1’de Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerine sorulan “*Katıldığınız hizmet içi eğitim programının içeriği nedir?*” sorusuna ait cevapların dağılımı verilmiştir.. Çalışma grubunu oluşturan 152 öğretmenin birden fazla hizmet içi eğitim etkinliğine katılabileceği durumu göz önünde bulundurulmuş ve bu soruya birden fazla cevap verebilecekleri kendilerine hem anket yönergesinde hem de sözlü olarak söylenmiştir. Grafik 5.1’i incelediğimizde çalışma grubumuzdaki öğretmenlerin 43’ü alan bilgisi, 64’ü öğretmenlik meslek bilgisi, 85’i teknoloji kullanımı, 32’si sosyal ve kişisel eğitimler ve 18’i de diğer konularda hizmet içi eğitime katıldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Grafiği incelediğimizde teknoloji kullanımı ve öğretmenlik meslek bilgisi alanlarında hizmet içi eğitime katılımın yüksek olduğu bilgisine ulaşılmıştır.



Grafik 5.2. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Amaçlarını Gösteren Frekans Dağılımı

Grafik 5.2’de çalışma grubuna hizmet içi eğitim faaliyetlerine ne amaçla katıldıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma amaçlarının birden fazla olabileceği göz önünde bulundurulmuş ve birden fazla cevap verebilecekleri kendilerine bildirilmiştir. Çalışma grubundaki 95 öğretmen alandaki gelişmeleri öğrenme amacıyla, 10 öğretmen bir üst göreve hazırlanmak amacıyla, 19 öğretmen geçmiş bilgilerini tazelemek amacıyla, 1 öğretmen yaz tatilini uygun bir şekilde geçirmek amacıyla, 32 öğretmen de diğer amaçlarla hizmet içi eğitime katıldıkları görüşünü bildirmişlerdir. Grafiği incelediğimizde çalışma grubunun büyük bir çoğunluğunun alanlarındaki gelişmeleri takip etmek amacıyla hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.



Grafik 5.3. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Şeklini Gösteren Frekans Dağılımı

Grafik 5.3'te Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerine hizmet içi eğitime katılımlarının ne şekilde olduğu sorusunun dağılımı verilmiştir. Çalışma grubunun hizmet içi eğitime katılma şekilleri birden fazla yolla gerçekleşebileceği durumu göz önünde bulundurulmuş ve gruba, bu soruya birden fazla cevap verebilecekleri söylenmiştir. Çalışma grubundaki 60 öğretmen kendi isteğiyle katıldığını, 46 öğretmen bakanlıktan resmen adlarına yazı gelerek katıldıklarını, 57 öğretmen okul idaresinin isteğiyle katıldıklarını ve 4 öğretmen de diğer şekilde hizmet içi eğitim programlarına katıldıkları görüşlerini bildirmişlerdir. Grafikten hareketle öğretmenlerin çoğunlukla kendi istekleriyle ve okul idaresinin isteğiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldıkları bulgusuna ulaşılmıştır.

ALTINCI BÖLÜM

6.1. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına bağlı olarak ulaşılan genel sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir. Ulaşılan sonuçlar Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik olarak araştırmanın değişkenleri olan cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, katılma sayısı değişkenlerine göre ele alınmıştır. Araştırma grubunun katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik görüşlerinin ve hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerinin değerlendirme sonuçları, araştırma bulgularına göre bu bölümde verilmiştir.

6.1.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişime yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Buna göre cinsiyet değişkeninin Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacını etkilemediği sonucu bulunmuştur.

6.1.2. Kıdem Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını kıdem değişkenine göre değerlendirdiğimizde, araştırma bulgularına göre meslek bilgi, alan bilgisi ve kişisel gelişime yönelik ihtiyaçlar bakımından anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucu bulunmuştur. Kıdem değişkeninin Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını farklılaştıran bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kıdem değişkeninin hizmet içi eğitim ihtiyacını farklılaştıran bir unsur olmadığı söylenebilir.

6.1.3. Yaş Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi, kişisel gelişim alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Yaş faktörünün hizmet içi eğitim ihtiyacını farklılaştıran ya da hizmet içi eğitim ihtiyacını çeşitlendiren bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yaş değişkeni ile hizmet içi eğitim ihtiyacı arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı araştırma bulgularına göre söylenebilir.

6.1.4. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğimizde, öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim alanlarında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin eğitim durumları ve mezuniyet düzeyleri hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını farklılaştıran ve hizmet içi eğitim ihtiyacı gerektiren bir unsur olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.5. Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisi, alan bilgisi ve kişisel gelişim boyutlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma durumları ya da katılmama durumları hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını anlamlı düzeyde farklılaştıran veya hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını etkileyen bir değişken olmadığı sonucu bulunmuştur.

6.1.6. Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı Değişkenine Göre Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırma sonuçlarına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını değerlendirdiğimizde, hizmet içi eğitime katılma sayıları değişkenine göre kişisel gelişim boyutunda anlamlı düzeyde bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Hizmet içi eğitime katılma sayısının hizmet içi eğitim ihtiyacını kişisel gelişim boyutunda anlamlı düzeyde etkilemediği sonucu bulunmuştur.

Öğretmenlik meslek bilgisi boyutunda, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını, hizmet içi eğitime katılma sayılarına göre değerlendirdiğimizde araştırma bulgularına göre hizmet içi eğitime 1 defa katılan, 3 defa katılan ve 4 defa katılanlar arasında 1 defa katılanların eğitim ihtiyaçlarının diğerlerine göre daha fazla olduğu sonucu bulunmuştur. Öğretmenlik meslek bilgisi alanında alınan hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını karşıladığı söylenebilir. Bu boyutta hizmet içi eğitime katılım sayısının artması, hizmet içi eğitim ihtiyacının azalması anlamına gelmektedir. Hizmet içi eğitime 2 defa katılan ve 4 defa katılanlar arasında 2 defa katılanların hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuca göre öğretmenlik meslek bilgisi alanında hizmet içi eğitime katılım arttıkça öğretmenin eğitim ihtiyacı azalmaktadır. Hizmet içi eğitime 4 defa katılan ve 5 defa ve üzerinde katılanların arasında, diğer sonuçların aksine 5 defa katılanların daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre hizmet içi eğitime katılım sayısının 5 ve üzerinde olduğu durumlarda, öğretmenin hizmet içi eğitimin önemini daha iyi kavradığı ve hizmet içi eğitimi, kendini geliştirmenin bir yolu olarak gördüğü söylenebilir. Kendini geliştirmek isteyen bir öğretmenin de hizmet içi eğitime daha fazla ihtiyaç duyduğu ve daha fazla eğitim faaliyetlerine katılma isteği araştırma bulgularına göre söylenebilir.

Alan bilgi boyutunda, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını, hizmet içi eğitime katılma sayılarına göre değerlendirdiğimizde, araştırma bulgularına göre hizmet içi eğitime hiç katılmayanlar ile 5 ve daha fazla katılanlar arasında hiç katılmayanların daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları sonucuna ulaşılmıştır. Sonuca göre hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Yine hizmet içi eğitime 1

defa katılanlar ile 4 defa katılanlar arasında 1 defa katılanların hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını daha fazla olduğu araştırma bulgularına göre söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre 2 defa katılanlar ile 4 defa katılanlar arasında 2 defa katılanların hizmet içi eğitim gereksinimlerinin daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Bu durumda hizmet içi eğitime katılım sayısının artması, öğretmenlerin eğitim ihtiyacını karşıladığı söylenebilir. Hizmet içi eğitime katılma sayısının azlığı da hizmet içi eğitim ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Fakat öğretmenlik meslek bilgisi boyutunda olduğu gibi, alan bilgisi boyutunda da hizmet içi eğitime 5 ve daha fazla katılımın hizmet içi eğitim hakkında belli bir bilinç oluşturduğu, kendini geliştirmek ve yetiştirmek isteyen öğretmenlerin hizmet içi eğitime daha çok ihtiyaç duyduğu araştırma bulgularına göre söylenebilir. Hizmet içi eğitime 3 defa katılanlar ile 5 ve daha fazla katılanlara baktığımızda, 5 ve daha fazla katılanların hizmet içi eğitime daha çok ihtiyaç duyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğretmenlerdeki hizmet içi eğitim bilincinin, hizmet içi eğitim faaliyetlerine belli bir katılımdan sonra oluştuğu söylenebilir. Kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin hizmet içi eğitimin önemini benimsedikleri ve hizmet içi eğitim alma ihtiyaçlarının süreklilik arz ettiği söylenebilir.

6.1.7. Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri

6.1.7.1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi düşünülen döneme ilişkin öğretmen görüşleri

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenleneceği döneme ilişkin görüşlerini değerlendirdiğimizde, öğretmenlerin büyük bir bölümünün hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaz döneminde düzenlenmesi gerektiği görüşünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma grubunun büyük çoğunluğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yaz döneminde yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiğinin artması ve verilen eğitimin amacına ulaşabilmesi için, bu eğitimi alacak bireylerin görüşlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Buna göre hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenleneceği dönemin

öğretmenlerin görüş ve düşüncelerine göre belirlenmesi gerekir. Bu durum eğitime katılacak öğretmenlerin verilen eğitimden en iyi şekilde faydalanmasını sağlayacaktır.

6.1.7.2. Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırır maddesine ilişkin öğretmen görüşleri

Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırır görüşüne ait araştırma bulgularını değerlendirdiğimizde, çalışma grubunun büyük bir çoğunluğunun hizmet içi eğitimin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini orta düzeyde artırdığı görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Gerek alınan hizmet içi eğitimin ve gerekse öğretmenlerin katılmış oldukları eğitim faaliyetlerinin beklenilenin altında fayda sağlaması araştırma grubunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, mesleki bilgi ve becerileri orta düzeyde artırdığı görüşünü belirtmelerinde etkili olduğunu söyleyebiliriz. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin niteliğinin artırılması, bu eğitimi alan öğretmenlerin de mesleki bilgi ve becerilerini artıracığı düşünülmektedir.

6.1.7.3. Hizmet içi eğitimin, eğitim sisteminde verimi ve öğretmenin etkililiğini artırır düşüncesine ilişkin öğretmen görüşleri

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitim sisteminde verimi ve öğretmenlerin etkililiğini artırır maddesine ilişkin görüşlerini değerlendirdiğimizde, çalışma grubunun büyük çoğunluğunun orta düzeyde ve oldukça cevabını verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, eğitim sistemindeki verimi ve öğretmenin etkililiğini orta düzeyde ve oldukça artırdığı görüşünü belirttikleri söylenebilir. Ulaşılan bu sonucun öğretmenlerin katılmış oldukları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimi ile doğrudan ilgili olduğu söylenebilir.

6.1.7.4 Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler için önemlidir düşüncesine ilişkin öğretmen görüşleri

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla, çalışma grubundan “hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler için önemlidir” maddesi hakkındaki görüşlerini belirtmeleri istenmiştir. Araştırmaya katılan

öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenler için orta düzeyde önemli olduğu, oldukça önemli olduğu ve tamamen önemli olduğu aralıkta yoğunlaşarak görüşlerini belirtmişlerdir. Çalışmanın bu sonucuna göre, hizmet içi eğitimin öğretmenler için orta düzey ve üzerinde önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

6.1.7.5. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılama düzeylerine ilişkin görüşleri

Hizmet içi eğitim faaliyetine katılan Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, katıldıkları faaliyetlerinin eğitim ihtiyaçlarını ne derece karşıladığını belirlemek amacıyla, çalışma grubuna “Genel olarak şimdiye kadar devam ettiğiniz hizmet içi eğitim faaliyetleri, eğitim ihtiyacınızı ne ölçüde karşıladı?” sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar neticesinde ortaya çıkan araştırma bulgularına göre çalışma grubunun katılmış olduğu hizmet içi eğitim faaliyetleri, eğitim ihtiyaçlarını orta düzeyde karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bütün branşlara ve öğretmenlere yönelik olması, yani özel değil genel olması, nedenlerinden dolayı öğretmenlerin beklentilerini ve eğitim ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamadığı söylenebilir.

6.1.7.6. Düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliği hakkında Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin görüşleri

Araştırma bulgularına göre, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin konularının branşları için ne derece çeşitlilik arz ettiğini belirlemek amacıyla sorulan maddeye ait cevapları değerlendirdiğimizde, katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin Türk dili ve edebiyatı branşı açısından orta düzeyde çeşitlilik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bir önceki sonuçla benzer bir özellik arz eden bu durumun en önemli nedeni, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin özel değil genel olmasıdır. Öğretmenlerin katıldığı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, eğitim ihtiyaçlarını yeterince karşılayabilmesi ve etkili olabilmesi için düzenlenen faaliyetlerin branşa hitap etmesi, katılımcıların ihtiyaçlarına yönelik olması gerektiğini söyleyebiliriz.

6.1.7.7. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin nasıl verilmesi gerektiğine dair öğretmen görüşleri

Araştırma bulgularına göre, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin nasıl yapılması gerektiğine dair görüşlerini değerlendirdiğimizde, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun iş başında eğitim yolu ile verilmesi gerektiği görüşünde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre yapılacak eğitim faaliyetlerinin iş başında düzenlenmesi, öğretmenlerin katıldıkları eğitim faaliyetlerinden öğrendikleri yeni bilgi ve becerilerin üzerinden zaman geçmeden uygulanması, yapılan eğitimin etkililiğini artıracakı düşünülmektedir. İş başında eğitim öğretmenlere uygulama fırsatı vereceği için yapılan hizmet içi eğitimin de kalitesinin artacağı düşünülmektedir.

6.1.7.8. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldığı hizmet içi eğitim faaliyetleri

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin hangi alanlarda olduğunu belirlemek için yöneltilen soruya ait bulguları incelediğimizde, en fazla hizmet içi eğitim alınan konu teknoloji kullanımı olarak karşımıza çıkmaktadır, teknoloji kullanımını sırasıyla öğretmenlik meslek bilgisi ve alan bilgisi konularının izlediği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonuca göre değişen ve gelişen teknolojik koşullara ayak uydurulmak istendiği söylenebilir. Öğretmenlerin niteliklerinin ve mesleki gelişimlerinin sağlanması amacıyla meslek bilgisi alanında hizmet içi eğitime tabi tutulduğu söylenebilir. Yine alan bilgisi bakımından öğretmenleri güncel tutmak ve gelişimlerini sağlamak amacıyla alan bilgisi konularında da hizmet içi eğitim faaliyetleri düzenlenmiştir. Fakat önceki sonuçlardan hareketle verilen hizmet içi eğitimin, seminerlerin, kursların alan ve branş bakımından yeteri derecede çeşitlilik arz etmediği söylenebilir.

6.1.7.9. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma şekilleri

Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma amaçlarını belirlemek amacıyla sorulan maddeye ait bulguları değerlendirdiğimizde,

çalışma grubunun alandaki gelişmeleri öğrenmek amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitime katılmalarındaki temel amacın alandaki gelişmeleri öğrenmek olduğu söylenebilir.

6.1.7.10. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma şekilleri

Araştırma bulgularına göre Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımlarının nasıl gerçekleştiğini incelediğimizde, katılımların öncelikle kendi istekleriyle, ikinci olarak okul idaresinin isteğiyle ve üçüncü olarak da bakanlıktan gelen resmi yazı ile gerçekleştiği sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuca göre öğretmenlerin büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitim etkinliklerine kendi istekleriyle katıldığı söylenebilir.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçları ile araştırma sırasında karşılaşılan problemler doğrultusunda, gerçekleştirilecek hizmet içi eğitim faaliyetlerine ve araştırmacılara ışık tutması amacıyla şu önerilerde bulunulmuştur:

1. Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanmadan önce öğretmenlerin görüşlerinin alınması, ihtiyaçlarının belirlenmesi ve etkinliklerin içeriğinin buna göre düzenlenmesi gerekmektedir.
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanırken, Hizmet İçi Eğitim Dairesi tarafından branşlar için oluşturulacak birim ile, ilgili branş öğretmenlerine yönelik ihtiyaç saptaması yapılmalı ve öğretmenlerin ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır.
3. Öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimde hayat boyu öğrenmenin önemi kavratılmalı, hizmet içi eğitimin hayat boyu öğrenmenin ve hayat boyu gelişimin bir aracı olduğu benimsetilmelidir.
4. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımları sağlanmalı ve teşvik edilmelidir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın artırılması yönünde özendirici tedbirler alınmalı ve katılımı engelleyen durumlar ortadan kaldırılmalıdır.

5. Hizmet içi eğitimin öneminin öğretmenlere anlatılması ve onlarda belli bir bilincin oluşturulması için hizmet içi eğitimin önemine ilişkin seminer ve konferanslar verilmelidir.

6. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacı ve hedefleri belirlenirken branşlara yönelik bilimsel çalışmalar yapılmalı ve branşlar göz önünde bulundurulmalıdır.

7. Düzenlenmesi düşünülen hizmet içi eğitim faaliyetleri belirlenirken Türk dili ve edebiyatı branşına yönelik etkinlik ve faaliyetlerin çeşitliliği artırılmalıdır.

8. Düzenlenecek hizmet içi eğitim faaliyetlerinin, Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin eğitim ihtiyaçlarını karşılayacak ve beklentilerini gerçekleştirecek şekilde planlanması gerekmektedir.

9. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin süresi ve zamanı belirlenirken öğretmenlerin görüş ve önerileri göz önünde bulundurulmalıdır.

10. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin iş başında eğitim yoluyla ve uygulamalı olarak verilmesi gerekmektedir.

11. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sırasında öğretmenlerin ortak sorunlarını ve isteklerini dile getirebilecekleri açık oturum ve panel gibi etkinlikler yapılmalıdır.

12. Düzenlenecek hizmet içi eğitim faaliyetleri teknoloji kullanımı gibi sadece bir alanda yoğunlaşmamalı; alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi, kişisel gelişim ve diğer alanlarda da öğretmeni her yönüyle geliştirmeyi amaçlamalıdır.

13. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alacak öğretim görevlilerinin alanlarında çok iyi olması ve özendirici, örnek bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca eğitimi verecek bu uzmanlar eğitsel donanımı ileri düzeyde kullanabilme özelliklerine göre titizlikle seçilmelidir.

14. Öğretmenlerin, katıldıkları eğitim faaliyetlerinden sonra görüşleri alınmalı ve bu doğrultuda iyileştirmeler yapılmalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili olabilmesi için katılımcıların görüşlerinden yararlanılarak yapılacak programlar bu doğrultuda düzenlenmelidir.

15. Hizmet içi eğitim etkinlikleri olabildiğince artırılmalı ve bütün Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerini kapsar nitelikte olarak süreklilik arz etmelidir.

16. Hizmet içi eğitim kurslarında verilen eğitimin verimliliği ve işlevselliği takip edilmelidir.

17. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ve kursları tatil anlayışından kurtulmalıdır.

18. Türk dili ve edebiyatı öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının ve hizmet içi eğitimle ilgili görüşlerinin araştırıldığı bu çalışmadan sonra, düzenlenecek hizmet içi eğitim programı ve faaliyetlerinin içeriğinin belirlenmesinde, çalışmada tespit edilen ihtiyaçlar ve durumlar göz önünde bulundurulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktekin, S. (2010). Hayat Boyu Öğrenme ve Sürekli Mesleki Gelişim. Safran, M, (Ed.) *Tarih Nasıl Öğretilir? Tarih Öğretmenleri İçin Özel Öğretim Yöntemleri.* (377-384). İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.
- Akyüz, Y. (2010). *Türk Eğitim Tarihi.* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Altınışik, S. (2006). Hizmet İçi Eğitim İşlevlerine İlişkin görüş ve Tutumlar. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* (13).
- Atanur Başkan, G., Aydın, A., Madden, T. (2006). Türkiye'deki Öğretmen Yetiştirme Sistemine Karşılaştırmalı Bir Bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 15(1), 35-42.
- Avşar, Pervin. (2011). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Programlarını Değerlendirmesi, *Milli Eğitim Dergisi,* (191), 230-242.
- Aydın, A. (1998). Eğitim Fakültelerinin Yeniden Yapılandırılması ve Öğretmen Yetiştirme Sorunu, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.* (15), Yaz, 275-286.
- Aydın, İ. (2011). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı.* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi Eğitim Kavramı Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar. *Milli Eğitim (Eğitim-Kültür-Sanat) Dergisi.* Ocak- Şubat-Mart (147).
- Azar, A. ve Karaali Ş. (2004). Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. *Milli Eğitim Dergisi,* (162).
- Bağcı, N., Şimşek, S. (2000). Milli Eğitim Personeline Yönelik Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerine Genel bir Bakış. *Milli Eğitim Dergisi,* (146), 9-12
- Barkurt, M. Y. (1990). Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim. *Jeoloji Mühendisliği,*(37), (87-90).
- Başaran, İ. E. (1989). *Yönetim.* Ankara: Gül Yayınevi.
- Bıçen Yılmaz, H. ve Selimoğlu, E. (2009), Hizmet içi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi,*5(1).
- Bilen, M. (2006). *Plandan Uygulamaya Öğretim.* (7. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Bilgin, K. U., Akay, A., Koyuncu, E. ve Haşar, Ç. (2007). *Yerel Yönetimlerde Hizmet İçi Eğitim.* Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı Yayını, Ankara.

- Boydak Özán, M. ve Dikici, A. (2001). Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesi (Fırat, Marmara Üniversitesi ve TÜBİTAK Örneği), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 225-240.
- Budak, Y., Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (33), 62-81.
- Canman, D. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. TODAİE Yayınlar: Ankara.
- Celkan, H.Y. (1989). *Eğitim Sosyolojisi*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Cemiloğlu, M. (2003). *Türk Dili ve Edebiyatı Öğretimi*. İstanbul: Alfa Yayınları
- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Day, C. (1999), *Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning*, The Falmer Press, New York.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(31), 41-52.
- Dursunoğlu, H. (2006). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türkçe ve Edebiyat Öğretiminin Ortaöğretimdeki Tarihi Gelişimi, *Milli Eğitim Dergisi*, (169).
- EARGED. (2009). Çağdaş Öğretmen Profili. Erişim: 10 Haziran 2011, <http://otmg.meb.gov.tr>.
- Erişen, Y., (1998), Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programları Geliştirmede Eğitim İhtiyacı Belirleme Süreci, *Milli Eğitim Dergisi*, (140), 39-43.
- Ersoy, Y. (1996). Hizmet İçi Eğitim Yetiştirme Kursunu Geliştirme – Amaçlar ve Matematik Öğretmenlerinin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 151-160.
- Fennesy, D. (1998). Teachers' perceptions of the effects of in-service education and school based support on their teaching. British Educational Research Association Annual Conference, The Queen's University of Belfast, August 27th - 30th
- Garmston, R. J. (1998). Becoming Expert Teachers. *Journal of Staff Development*. (19), 60-63.
- Göçebe, H. (2010). *MEB Merkezi Hizmet içi Eğitim Kurslarının Etkinliği Ve Yönetim Becerilerine Katkıları*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Gülşen, C., Gökyer, N. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (16-17). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Gültekin, M., Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (19).
- Gültekin, M., Çubukçu, Z., Dal, S. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Eğitim öğretmele İlgili Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, (29), 131-152.
- Hakan, A., Sağlam, M., Yaşar, Ş., Gültekin, M., Deveci, H., vd. (2011). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri Alanlarındaki Hizmet İçi eğitim Gereksinimleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Kanlı, U. ve Yağbasan, R. (2002). 2000 Yılında Ankara'da Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Yaz Kursunun Etkinliği. *Milli Eğitim Dergisi*, (153-154), 37-47.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri* (11. Baskı). Ankara: Tekışık Web Ofset.
- Karagöz, B. (2006). *Ortaöğretim (Genel Lise) Resim-İş Öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığınca Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumları ve Eğitim İhtiyaçlarını Karşılama Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları
- Knipe, D., Labhraí, J. (2005). The In-Service Training Experiences of Teachers in the Irish-Medium Sector in Northern Ireland. *Journal of In-service Education*, 31(1), 191-209.
- Kocasaraç, H., Yılmaz, H.(2010). Hizmet içi Öğretmen Eğitiminde Yeni Bir Yaklaşım: Yenilikçi Öğretmenler Programı ve Değerlendirmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 51-64.
- Küçüksüleymanoğlu, R. (2006). In Service Training of ELT Teachers in Turkey Between 1998-2005. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 359-369.
- MEB (2011). Milli Eğitim Bakanlığında Hizmet İçi Eğitim. Web: <http://hedb.meb.gov.tr/net/index.php>. 11.06 2012.

- MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (2008). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Türkçe Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Ankara: Gazi MEM Matbaası.
- MEB Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı (2011). *Ortaöğretim Türk Edebiyatı Dersi 9, 10, 11 ve 12. Sınıflar Öğretim Programı*. Ankara
- MEGSB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı. (1988). *Hizmet İçi Eğitim Kuruluş, Gelişme Faaliyetler*. Ankara
- Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2006). *Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri*. Ankara
- Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2008). *Öğretmen Yeterlilikleri-Öğretmenlik Mesleği Genel ve Özel Alan Yeterlilikleri*. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü
- Odabaşı Cimer, S., Çakır, İ. ve Çimer, A. (2010). Teachers' Views on the Effectiveness on in-service Courses on the New Curriculum in Turkey. *European Journal of Teacher Education*, 33(1), February, 31–41.
- Oktay, A. (1998). "Türkiye'de Öğretmen Eğitimi". *Milli Eğitim Dergisi*, 137.
- Önen, F., Mertoğlu, H., Saka, M., Gürdal, A. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlerin Öğretim Yöntem ve Tekniklerine İlişkin Bilgilerine Etkisi: Öpyep Örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(3) 9-23.
- Özcan, Ş., Bakioğlu, A. (2010). Bir Meta Analitik Etki Analizi: Okul Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Almalarının Göreve Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (38) 201-202.
- Özden, Y. Ve Turan, S. (2011). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özer, B. (2004). In-service Training of Teachers in Turkey at the Beginning of the 2000s.. *Journal of In-service Education*, 30(1), 89-100.
- Öztürk, M., Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794.
- Saban, A. (2000). Hizmetiçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*. (145).
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri, *Milli Eğitim Dergisi*, (149), 12-18.
- Sönmez, V. (2009). *Eğitim Bilimine Giriş*. (6. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

- Şanal, M., Çelikten, M., Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (19), 207-237.
- Şişman, M. (2008). *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Şişman, M. (2010). *Eğitim Bilimine Giriş*, (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara: Pegem Yayınları
- TDK (Türk Dil Kurumu). (2009). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Titiz, M. Tınaz (1998). *Ezbersiz Eğitim Yol Haritası*, Beyaz Yayınları, İstanbul
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Yargı Yayınları: Ankara.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*. TODAİE Yayın no:179.
- Türk, E. (1999). *Milli Eğitim Bakanlığında Yapısal Değişmeler ve Türk Eğitim Sistemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Kitabı.
- Yalın, H., İ. (2001). Hizmetiçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*. Mart- Nisan- Mayıs (150).
- Yıldız, C. (2006). *Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılman, M. (2006). *Türkiye’de Öğretmen Eğitimin Temelleri* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Yücel Çetin, A., Çifci, M., Uslu Üstten, A., Uzun, Y., Eskimen, D., İnce, H. ve Demiral H. (2010). *Dil ve Edebiyat Öğretim Yöntemleri* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

EKLER**Ek 1. Veri Toplama Araçlarının Uygulandığı Okullar Ve Türk Dili Ve Edebiyat Öğretmeni Sayıları****Palandöken İlçesi Ortaöğretim Okulları Listesi ve Öğretmen Sayıları**

	Kurum İsmi	Öğretmen Sayısı
1.	3 Temmuz Lisesi	7
2.	Erzurum Dedeman Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi	2
3.	Erzurum Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi	2
4.	Erzurum Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi	6
5.	Kazım Karabekir Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	12
6.	Nevzat Karabağ Anadolu Öğretmen Lisesi	6
7.	Palandöken Yıldızkent Hüseyin Avni Ulaş Lisesi	4
8.	Rıfki Salim Burçak Kız Teknik ve Meslek Lisesi	6
9.	Yıldızkent İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Lisesi	9
10.	Yıldızken Nafizbey Ticaret Meslek Lisesi	5
11.	Ziya Gökalp Lisesi	8
12.	İbrahim Hakkı Fen Lisesi	4
13.	Sosyal Bilimler Lisesi	4
	Toplam: 13	76

Yakutiye İlçesi Ortaöğretim Okulları Listesi ve Öğretmen Sayıları

	Kurum İsmi	Öğretmen Sayısı
1.	Atatürk Lisesi	9
2.	Atatürk Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	9
3.	Cumhuriyet Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi	2
4.	Cumhuriyet Lisesi	4
5.	Erzurum Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi	2
6.	Erzurum Anadolu İmam Hatip Lisesi	13
7.	Erzurum Anadolu Lisesi	5
8.	Erzurum Anadolu Sağlık Meslek Lisesi	4
9.	Erzurum Lisesi	9
10.	Hacı Sami Boydak Anadolu Lisesi	4
11.	Hilalkent Lisesi	7
12.	Kız Teknik ve Meslek Lisesi	4
13.	Mecidiye Anadolu Lisesi	5
14.	Merkez Ticaret Meslek Lisesi	7
15.	Nenehatun Kız Anadolu Lisesi	14
16.	Şükrü Paşa Lisesi	8
17.	Yakutiye Anadolu İmam Hatip Lisesi	3
	Toplam: 17	109

Aziziye İlçesi Ortaöğretim Okulları Listesi ve Öğretmen Sayıları

	Kurum İsmi	Öğretmen Sayısı
1.	Ilıca Lisesi	4
2.	Ilıca İMKB Yavuz Selim Anadolu Öğretmen Lisesi	3
3.	Adnan Menderes Lisesi	4
4.	Dadaşkent Milli Piyango Anadolu Lisesi	2
5.	Emel Çatal Anadolu Lisesi	1
	Toplam: 5	14

Ek 2. Erzurum Milli Eğitim Müdürlüğü Proje Koordinasyon Merkezi Tarafından Verilen Araştırma İzni

T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.25.00.65-605

Konu : Anket Çalışması

16.04.2012* 11155

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : 07/03/2012 tarih ve 3612 sayılı (2012/13) sayılı Genelge

Atatürk Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 09.04.2012 tarihli ve 7715 sayılı yazıları ile Eğitim Bilimler Enstitüsü yüksek lisans öğrencisi Fatih VEYİS'in "Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" konulu tez çalışmasına esas teşkil edecek anket çalışmasını, başvuru ekinde yer alan Okullarda yapma isteği, ilgi genelge çerçevesinde müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.


Abdullah BİLGE
Milli Eğitim Müdür V.

OLUR
.../04/2012

Mehmet GÖK
Vali a.
Vali Yardımcısı



Ek 3. Türk Dili Ve Edebiyatı Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşlerini ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarını Belirlemeye Yönelik Anket

Değerli Öğretmenler,

Bu anket Ortaöğretim kurumlarında görev yapan Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik hazırlanmıştır.

Anketten elde edilen veriler toplu olarak değerlendirilecek ve sadece çalışmanın amacına uygun olarak kullanılacaktır. Bu nedenle ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur. Ankete içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın amacına ulaşmasına katkı sağlayacaktır. İlginiz ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

2. Yaşınız:

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

3. Mesleki Kıdeminiz:

1-5 6-10 11-15 16-20 21 ve üzeri

4. Mezuniyet düzeyiniz:

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşler

1. Daha önce herhangi bir hizmet içi eğitim programına katıldınız mı?

Evet Hayır

(Cevabınız **evet** ise bu bölümdeki tüm soruları, **hayır** ise bu bölümdeki 6, 7, 8, 9 ve 13. soruları cevaplayınız.)

2. Kaç defa hizmet içi eğitim programına katıldınız?

1 Defa 2 Defa 3 Defa 4 Defa 5 ve 5'ten fazla

3. Katıldığınız hizmet içi eğitim programının içeriği nedir?

- Alan bilgisi Öğretmenlik meslek bilgisi (Pedagojik formasyon)
- Teknoloji kullanımı eğitimleri Sosyal ve kişisel gelişim eğitimleri
- Diğer,

4. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine genel olarak ne amaçla katıldınız?

- Alandaki gelişmeleri öğrenme Bir üst göreve hazırlanma
- Geçmiş bilgileri tazeleme Yaz tatilimi uygun bir şekilde geçirmek
- Diğer,

5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımınız genel olarak ne şekilde oldu?

- Kendi isteğimle katıldım Bakanlıktan resmen adıma gelen yazı ile katıldım.
- Okul idaresinin isteği ile katıldım Diğer.....

6. Sizce düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmak için hangi dönem daha uygundur?

- Ders dönemi Yarıyıl tatili Yaz dönemi Diğer,

7. Hizmet içi eğitim öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini artırır.

- Tamamen Oldukça Orta düzeyde Biraz Hiç

8. Hizmet içi eğitim, eğitim sisteminde verimi ve öğretmenin etkililiğini artırır.

- Tamamen Oldukça Orta düzeyde Biraz Hiç

9. Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenler için önemlidir.

- Tamamen Oldukça Orta düzeyde Biraz Hiç

10. Genel olarak şimdiye kadar devam ettiğiniz hizmet içi eğitim faaliyetleri, eğitim ihtiyacınızı ne ölçüde karşıladı?

- Tamamen Oldukça Orta düzeyde Biraz Hiç

11. Sizce düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyeti konularının çeşitliliği branşınız için ne düzeyde yeterlidir?

- Tamamen Oldukça Orta düzeyde Biraz Hiç

12. İhtiyaç duyduğunuz hizmet içi eğitim faaliyeti nasıl verilmelidir?

Seminer yolu ile

Kurs yolu ile

Uzaktan eğitim ile

İşbaşında eğitim yolu ile Diğer,

.....

MESLEK BİLGİSİNE YÖNELİK İHTİYAÇLAR	HİÇ İHTİYACIM YOK	BİRAZ İHTİYACIM VAR	ORTA DÜZEYDE İHTİYACIM VAR	OLDUKÇA İHTİYACIM VAR	TAMAMEN İHTİYACIM VAR
1. Öğrencilerin gelişim özelliklerini (bilişsel, sosyal, psikolojik, ahlak, fiziksel, vb.) tanıma, ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
2. Mesleki yönlendirme konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
3. Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
4. Öğrenciye rehberlik etmeye yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
5. Öğrenmeyi planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları ile farklı öğrenme biçimlerini göz önünde bulundurmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
6. Görev, hak ve sorumluluklarınızla ilgili mevzuatı bilmek ve bunlara uygun davranabilmenizi sağlamaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
7. Mesleki gelişmeleri izlemeye yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
8. Dersi planlamaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
9. Materyal hazırlama konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
10. Ders dışı etkinlikler düzenleme konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
11. Öğrenme ortamlarını düzenleme konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
12. Ders planlarını uygulama konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
13. Zaman yönetimi konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5
14. Davranış yönetimi konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
15. Proje hazırlama yöntem ve teknikleri konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
16. Ders araç-gereçlerini verimli kullanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5
17. Öğrenci/grup psikolojisi ve bunların öğretim ortamına etkileri konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
18. Sınıf organizasyonu ve yönetimi konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
19. Öğrencileri güdüleme yöntemleri ve stratejileri konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5

	HİÇ İHTİYACIM YOK	BİRAZ İHTİYACIM VAR	ORTA DÜZEYDE İHTİYACIM VAR	OLDUKÇA İHTİYACIM VAR	TAMAMEN İHTİYACIM VAR
20. Öğrencilerde görülen davranış problemleri ve bunlara karşı geliştirilebilecek önlemler konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
21. Ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini belirleme konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
22. Ölçme değerlendirme aracı geliştirme ve kullanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
23. Öğrencinin gelişimi ve öğrenmesi hakkında geri bildirim sağlama konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
24. Öğrenci davranışlarını değerlendirme konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
25. Öğrenci niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeyini saptamaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
26. Yapılandırmacı öğrenmeyi uygulamaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5

ALAN BİLGİSİNE YÖNELİK İHTİYAÇLAR	HİÇ İHTİYACIM YOK	BİRAZ İHTİYACIM VAR	ORTA DÜZEYDE İHTİYACIM VAR	OLDUKÇA İHTİYACIM VAR	TAMAMEN İHTİYACIM VAR
27. Alan bilgisi bakımından yeterli olabilmenize yönelik düzenlenecek bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
28. Alanınız ile ilgili ortaya çıkan yeni gelişmeleri takip etmeye yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5
29. Yeni öğretim yöntem ve tekniklerini bilme ve uygulamaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5
30. Temel dil becerilerinin (okuma, yazma, konuşma, dinleme) etkili bir şekilde öğretimine yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
31. Öğrencilerin sözlü anlatım becerilerini geliştirmeye yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
32. Öğrencilerin yazılı anlatım becerilerini geliştirmeye yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5

KİŞİSEL GELİŞİME YÖNELİK İHTİYAÇLAR	HİÇ İHTİYACIM YOK	BİRAZ İHTİYACIM VAR	ORTA DÜZEYDE İHTİYACIM VAR	OLDUKÇA İHTİYACIM VAR	TAMAMEN İHTİYACIM VAR
33. Planlı çalışma becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
34. Öz değerlendirme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
35. Kişisel iletişim becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
36. Eleştirel düşünme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
37. Problem çözme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
38. Karar verme becerisi kazanmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
39. Bilgisayar ve internet kullanımı ile ilgili bilgi ve becerilerinizi artırmaya yönelik bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
40. Office programlarının kullanımı (word, excel, powerpoint, acces, outlook, vb.) konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktasınız?	1	2	3	4	5
41. Çevre ile etkileşim konulu bir hizmet içi eğitime ne derece ihtiyacınız var?	1	2	3	4	5

Ek 4. Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

Tebliğler Dergisi'nde Yayın Tarihi ve Sayısı : 24/10/1994-2417

BİRİNCİ KISIM Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin her türlü hizmet içi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri plânlaması, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığının merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin hizmet içi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin yönetimini, bu faaliyetlerde görevlendirilecek yöneticiler ve eğitim görevlilerinin görev yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetine katılanların hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsar.

Dayanak

Madde 3- Bu Yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 4- Bu Yönetmelikte geçen,

“Bakanlık”, Millî Eğitim Bakanlığını,

“Daire Başkanlığı”, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığını,

“Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri”, personeli hizmet içi eğitim ile yetiştirmek amacıyla düzenlenen kurs, seminer gibi faaliyetleri,

“Öğretim Programı”, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amaçlarını, muhtevasını, öğrenme ve öğretme faaliyetlerini ve değerlendirme boyutunu kapsayan programı,

“Eğitim Yöneticisi”, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yönetmelik hükümleri doğrultusunda yürütülmesinden sorumlu kişiyi,

“Yönetici Yardımcısı”, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim yönetici yardımcısı olarak görevlendirilen kişiyi,

“Eğitim Görevlisi”, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretici olarak görevlendirilen kişiyi,

“Kurs”, yeni bilgi, beceri, tutum ve davranış kazandırmayı amaçlayan ve bir öğretim programına göre yürütülen ve sonunda başarı değerlendirilmesi yapılan faaliyeti,

“Seminer”, eğitim sisteminin problemlerini tespit etme, çözüm yolları arama, plân, program ve proje geliştirme, araştırma ve değerlendirme maksadıyla grup çalışması şeklinde gerçekleştirilen faaliyeti,

“Başarı Belgesi”, kurslara katılıp, kurslar sonunda yapılan sınavlarda başarılı olanlara verilen belgeyi,

“Seminer Belgesi”, seminere katılanlara verilen belgeyi,

“Komisyon Üyesi”, eğitim sisteminin problemlerini tespit etme, çözüm yolları arama, plân, program ve proje geliştirme, araştırma ve değerlendirme maksadıyla oluşturulan, komisyonlarda görevlendirilen kişiyi,

“Eğitim Koordinatörü”, hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yönetici, eğitim görevlisi ve komisyon üyeleri ile kursiyerler arasında koordinasyonu sağlamakla görevlendirilen kişiyi,

ifade eder.

İKİNCİ KISIM

Hizmet İçi Eğitimin Hedefleri ve İlkeleri

Hedefler

Madde 5- Devlet memurları eğitimi genel plânı ve kalkınma plânlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmet içi eğitimin hedefleri aşağıdadır.

1. Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
2. Personele Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
3. Meslekî yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
4. Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
5. Personelin meslekî yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
6. İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
7. Farklı eğitim görenler için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
8. Türk Millî Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- 9) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
9. Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.

İlkeler

Madde 6- Hizmet içi eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için uygulanacak ilkeler şunlardır:

1. Eğitimin sürekli olması,
2. Personelin eğitim ihtiyacına uygun programların düzenlenmesi,
3. Her amirin, mahiyetinde çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması,

4. Personelin iş başı eğitimine önem ve ağırlık verilmesi,
 5. Hizmet içi eğitimden yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması,
 6. Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,
 7. Hizmet içi eğitim programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
 8. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlarla iş birliği yapılması,
- D) Hizmet içi eğitime katılan personelin başarısının izlenmesi.

ÜÇÜNCÜ KISIM Kuruluş ve Görevler

Kuruluş

Madde 7- Hizmet içi eğitim faaliyetleri

- a) Eğitim Kurulu,
- b) Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yürütülür.

Eğitim Kurulu

Madde 8- Eğitim Kurulu; Bakanlığın hizmet içi eğitimle ilgili genel politikasını belirlemek amacıyla kurulur. Eğitim Kurulu Müsteşar veya görevlendireceği yardımcısının başkanlığında Bakanlık merkez teşkilâtı birim amirlerinden oluşur. Eğitim Kurulu her yıl bir defa Eylül ayında olağan, gerektiğinde başkanın çağrısı üzerine olağanüstü toplanır. Eğitim Kurulunun kararı Bakanlık makamının onayı ile kesinleşir. Üyelerin mazeretleri nedeniyle toplantılarına katılamamaları hâlinde kurul toplantılarına yardımcılarından biri katılır.

Eğitim Kurulunun görevleri

Madde 9- Eğitim kurulunun görevleri

- a) Bakanlığın hizmet içi eğitime ilişkin genel politikasını belirler,
- b) Hizmet içi eğitim ihtiyacını tespit eder,
- c) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonuçlarını değerlendirir.

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

Madde 10- 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. Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Devlet Memurları Eğitimi Genel Plânı, Kalkınma ve İcra Plânlarının ilke ve amaçlarına uygun olarak Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtı personelinin eğitim ihtiyacı çerçevesinde hizmet içi eğitim plân ve programları hazırlar ve uygular.

Her yıl hazırlanan yıllık eğitim plânının iki örneğini malî yılbaşından önce yapılan eğitim faaliyetlerini de altı aylık dönemler hâlinde, Temmuz ve Ocak ayları içinde rapor hâlinde Devlet Personel Başkanlığı'na gönderir.

DÖRDÜNCÜ KISIM

Eğitim Faaliyetlerinde Görevlendirilecek Personel

Görevlendirme

Madde 11- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek eğitim yöneticisi ve diğer personel, Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca görevlendirilir. Mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde ise görevlendirme Valilikçe yapılır.

Eğitim Yöneticisinin Görev ve Sorumlulukları

Madde 12- Eğitim yöneticisinin görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

- a) Eğitim programının uygun bir şekilde yürütülebilmesi için yönetici yardımcıları, eğitim merkez müdürü, müdür yardımcısı ve eğitim görevlileri ile iş birliği yapar.
- b) Eğitim faaliyeti ile ilgili hususlar için faaliyetin yapıldığı yerin ilgili yetkilileri ile temasa geçer ve gerekli tedbirleri alır.
- c) Eğitim faaliyeti için gerekli araç ve gereçleri temin etmek, yapılacak çevre inceleme ve araştırma gezileri ile diğer zarurî masrafları karşılamak üzere eğitim merkezine gönderilen ödenekten harcamaların yapılması için eğitim görevlilerinin de görüşünü alarak, eğitim merkezi müdürüne yazılı olarak durumu bildirir.
- d) Faaliyetin başladığı gün, faaliyete katılanlara kişisel bilgi formunu dağıtır ve doldurmalarını sağlar.
- e) Eğitim faaliyetine katılanların devam durumlarını, devam çizelgesine günü gününe işler.
- f) Eğitim görevlilerinin programa göre işleyecekleri konuları günlük çalışma çizelgesine uygun bir şekilde işlemelerini kontrol eder.
- g) Ders ücretlerini ödemeye esas olacak, işlenen konuların saat toplamlarını gösteren cetveli hazırlar.
- h) 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 hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na, mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde ise valiliğe gönderir.
Süresi iki haftadan az olan faaliyetlerde ilk rapor düzenlenmez.
- ı) Eğitim merkez müdürü ile birlikte eğitim faaliyetinin sonunda faaliyetle ilgili son raporu düzenler.
- i) Kurslarda eğitim görevlilerinin ayrı ayrı değerlendirme fişi doldurmaları halinde bunların ortalamasını alıp, kursiyerin başarı notunu tespit ederek, değerlendirme fişini doldurur.
- j) Kursların sonunda, başarılı olanlara başarı belgelerini, seminerlerin sonunda da "Seminere Katılma" belgelerini Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanı, valilikçe yapılan mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde ise il millî eğitim müdürü ile müştereken düzenleyerek verir.

- k)* Eğitim merkez müdürü ile birlikte faaliyetin sonunda hizmet içi eğitim faaliyeti bilgi formunu doldurur.
- l)* 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 ile ilgili anket uygular, sonuçları değerlendirerek bir raporla birlikte mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde ise Daire Başkanlığına teslim eder.
- m)* Eğitim faaliyetlerinin sonunda faaliyetle ilgili her türlü evrak ve dokümanları eksiksiz olarak en geç bir hafta içinde mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığına bir tutanakla birlikte teslim eder.

Eğitim Yönetici Yardımcılarının Görev ve Sorumlulukları

Madde 13- Eğitim yönetici yardımcılarının görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

- a)* Eğitim yöneticisinin faaliyetle ilgili her türlü işlerinde yardımcı olmakla yükümlü ve sorumludurlar. Eğitim yöneticisi yardımcıları, eğitim yöneticisinin faaliyetle ilgili vereceği görevleri yaparlar.
- b)* Eğitim yöneticisi yardımcısının birden fazla olması durumunda eğitim yöneticisinin yapacağı iş bölümüne göre koordineli olarak çalışırlar.

Eğitim Görevlilerinin Görev ve Sorumlulukları

Madde 14- Eğitim görevlilerinin görev ve sorumlulukları aşağıdadır.

- a)* Programda belirtildiği şekilde derslerini zamanında ve amacına uygun olarak verirler.
- b)* İşledikleri her dersin konusu ve derse katılmayanların adını ve soyadını günlük çalışma çizelgesine yazarak imza ederler.
- c)* Eğitim yöneticisinin başkanlığında oluşturulacak bir komisyonda sınav sorularını ve cevap anahtarlarını hazırlar ve sınav sonuçlarını değerlendirirler.
- d)* Faaliyete katılanların sınavlarda aldıkları puanları değerlendirme fişine yazarak, altını imzalayıp eğitim yöneticisine teslim ederler.
- e)* Ders notlarını Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığına, mahallî hizmet içi 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.

Görev Mahallinde Bulunma

Madde 15- Eğitim yöneticileri ve yönetici yardımcıları faaliyetin ön hazırlığını yapmak amacıyla eğitim amacıyla eğitim faaliyetinin başlamasından bir gün önce görev mahallinde bulunurlar. Eğitim faaliyetinin bitiminde de gerekli evrakı tanzim edip, faaliyetin değerlendirilmesini yaptıktan sonra görev mahallinden ayrılırlar.

BEŞİNCİ KISIM

Eğitim Faaliyetine Katılanlar

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetine Katılma

Madde 16- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılacak personel mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlık tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığının onayı ile tespit edilir. Eğitim yöneticileri mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığının onayı olmadan faaliyete hiçbir şekilde kursiyer kabul edemez.

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Diğer Kurum ve Kuruluşlardan Katılma

Madde 17- Bakanlık ve valilikler, masrafları kendilerine veya kurumlarına ait olmak kaydıyla özel öğretim kurumları veya Bakanlığın dışından diğer Bakanlık, kurum ve kuruluş personeli için bu Yönetmelik çerçevesinde eğitim faaliyeti düzenleyebilir. Veya Bakanlıkça ya da valilikçe açılan faaliyetlere katılmaları kabul edilebilir.

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılmayanların Durumu

Madde 18- Herhangi bir sebeple faaliyetle ilişkisi kesilenlere ve sınavlara katılmayanlara başarı belgesi verilmez.

Devam Durumu

Madde 19- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine haftada bir günden fazla devam etmeyenlerin faaliyetle ilişkisi kesilir.

15 hafta ve daha fazla süreli eğitim faaliyetlerinde haftada bir günü geçmemek kaydıyla mazeretli olarak faaliyet süresince toplam 15 gün ve daha fazla devamsızlık yapanların da faaliyetle ilişkisi kesilir.

Eğitim yöneticisi, gerekli hallerde acil bir durumu ya da hastalığı mazeret olarak kabul edebilir. Eğitim yöneticisinin mazeret olarak kabul ettiği günlerin sayısı en fazla haftada bir (1) iş günü kadar olabilir.

İzinler

Madde 20- Hizmet içi eğitim süresince yıllık izin kullanılmaz. Eğitime katılanlar, eğitim süresince 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 104. maddesinin A, B, C fıkraları dışında izin kullanamazlar.

Başka kurum ve kuruluşlardan eğitime katılanlar, o kurum ve kuruluşların izinle ilgili mevzuat hükümlerine tâbi olurlar.

Disiplin

Madde 21- Eğitim faaliyetine katılanlar, öğretim programında yer alan faaliyetlere katılmak ve bunların gerektirdiği çalışma ve ödevleri yapmak zorundadırlar. Eğitim faaliyetlerini engelleyici ve aksatıcı tutum ve davranışları görülenlerin eğitim yöneticisi tarafından faaliyetle ilişkisi kesilir. Durum onaya bağlanmak üzere en hızlı şekilde (fax, telefon) mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na bildirilir. Bu gibiler hakkında 657 sayılı Kanunun disiplin hükümleri uygulanır.

ALTINCI KISIM

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Plânlanması, Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Yıllık Hizmet İçi Eğitim Plânı

Madde 22- Bakanlığa bağlı her kademedeki personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı, ilgili birimlerin görüş ve teklifleri, Bakanlık Müfettişleri ve yönetici raporları ile araştırma sonuçları dikkate alınarak, Daire Başkanlığınca yıllık hizmet içi eğitim plânı hazırlanır ve makam onayı alındıktan sonra uygulanır.

Her türlü hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılacak kişiler ve sayıları, faaliyetin yapılacağı eğitim merkezleri, faaliyet tarihi ve süresi, faaliyetlerde uygulanacak öğretim programı, bu faaliyetlerde görevlendirilecek eğitim yöneticileri, yönetici yardımcıları ve eğitim görevlileri Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığınca tespit edilir.

Bakanlık Makamının onayı alınmadıkça hizmet içi eğitim plânında herhangi bir değişiklik yapılamaz.

Mahallî Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri

Madde 23- Mahallî hizmet içi eğitim faaliyetleri:

- a) Millî eğitim müdürlüklerince, mahallî hizmet içi eğitim ihtiyaçları doğrultusunda yıllık hizmet içi eğitim plânları hazırlanır ve valilik onayı alındıktan sonra yürürlüğe konur.
- b) Bu faaliyetlerin tarihi, yeri, programı, eğitim yöneticileri, eğitim yönetici yardımcıları, eğitim görevlileri ile kursiyerler valilikçe seçilir ve görevlendirilir.
- c) Yıllık hizmet içi eğitim plânına yeni bir eğitim faaliyeti ilâve edilmesi ya da iptal edilmesi veya gerekli görülen her türlü değişiklik valilik onayı alınarak yapılabilir.
- d) Valilikler, yıllık hizmet içi eğitim plânları ve uygulama sonuçlarını Daire Başkanlığı'na bildirirler.

Hizmet İçi Eğitim Türleri

Madde 24- Hizmet içi eğitim;

1. Adaylık süresi içinde; Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim ve Staj şeklinde "Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelik" esaslarına göre,
2. Aslı memurluk süresi içinde; yetenek ve verimliliği geliştirme eğitimi ile üst görev kadrolarına hazırlama eğitimi olarak bu Yönetmelik esaslarına göre yapılır.

Hizmet İçi Eğitim Programları

Madde 25- Hizmet içi eğitim programları öncelikle kurumun amacına uygun olarak personelin eğitim ihtiyacına göre hazırlanır. Bununla birlikte Pedagojik Formasyon, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Program Geliştirme, Atatürk İlke ve İnkılapları, Eğitim Yönetimi, Bilgisayar, Yabancı Dil Ön Lisans ve Lisans Tamamlama programlarına yer verilir. Bu programlar hazırlanırken önem ve öncelik sırası dikkate alınır.

Eğitimin Yapılacağı Yer ve Yönetimi

Madde 26- Hizmet içi eğitim faaliyetleri Bakanlığa bağlı eğitim merkezlerinde yapılır. Bu faaliyetlerin yönetimi ile ilgili görevler Bakanlıkça görevlendirilen eğitim yöneticisi tarafından yürütülür.

Diğer Hizmet İçi Eğitim Yerleri ve Görevlendirilecek Personel

Madde 27- Mevcut eğitim merkezlerinin ihtiyacı karşılayamaması halinde Bakanlığa bağlı diğer eğitim kurumlarında da eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde hizmet içi eğitim yapılabilir. Bu takdirde hizmet içi eğitim yeri olarak belirlenen kurumlarda yöneticilik yapan personele görev verilebilir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilen söz konusu personel eğitim merkezi müdürü ve müdür yardımcılarının yapması gereken görev ve sorumlulukları yerine getirir.

Yabancı Dil Eğitimi

Madde 28- Yabancı dil öğretmek amacıyla “Devlet Memurları Yabancı Diller Eğitim Merkezinde yapılan eğitim faaliyetleri hizmet içi eğitimden sayılır.

Yurt Dışında Eğitim

Madde 29- Personelin bilgi ve ihtisaslarını artırmak maksadıyla Bakanlık bütçesi veya yabancı ülkelerin teknik yardım kaynaklarından yararlanılarak yaptırılan eğitimidir. Dış ülkelere eğitime gönderilecek personel hakkında “Yetiştirmek Amacıyla Yurt Dışına Gönderilecek Devlet Memurları Hakkında Yönetmelik” hükümleri uygulanır.

Öğretim Programı

Madde 30- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde uygulanacak öğretim programında faaliyetin amacı, konusu, öğretme ve öğrenme faaliyetleri, öğretim ilkeleri, öğretim metod ve teknikleri değerlendirmeye esas olacak ölçme araçları yer alır.

Öğretim Programı Değişikliği

Madde 31- Eğitim faaliyeti başlamadan önce hazırlanan öğretim programında hangi konuların hangi eğitim görevlisi tarafından verileceği açıkça belirtilir. Faaliyetin türü ne olursa olsun, öğretim programı dışına çıkılamaz. Ancak, gerekli görüldüğü takdirde eğitim yöneticisi ve eğitim görevlilerinin birlikte vereceği teklif ile mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayının alınması şartıyla değişiklik yapılabilir.

Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi

Madde 32- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin haftalık çalışma saati (25) ders saatinden az, (40) ders saatinden fazla; günlük çalışma saati (4) ders saatinden az, (10) ders saatinden fazla olamaz. Günlük ders saatleri (50) dakika, blok ders saati ise (90) dakikadır. Mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde haftalık çalışma saati (10) ders saatinden az olamaz.

Eğitim Faaliyeti Süresi Değişikliği

Madde 33- Eğitim faaliyeti süresinin veya ders saatlerinin gerektiğinde artırılması ya da azaltılması eğitim yöneticisi ve eğitim görevlilerinin birlikte yapacağı teklif ile mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayı alınarak yapılabilir.

Sınavların Yapılışı

Madde 34- Sınavların yapılması ve değerlendirilmesinde aşağıdaki hususlara uyulur.

- a) Sınavlar, öğretim programının amaçlarına göre yazılı, sözlü, uygulamalı ya da hem yazılı hem sözlü hem de uygulamalı olarak yapılabilir.
- b) Sınavla ilgili tedbirler, eğitim yöneticisi, yardımcısı, eğitim merkezi müdürü ve eğitim görevlileri tarafından ortaklaşa alınır.
- c) Sınav sonuçları eğitim görevlileri tarafından değerlendirilir.
- d) Sınavlarda boş cevap kâğıdı verenlere 0 (sıfır) puan verilir.
- e) Faaliyete katılanların başarı ortalamaları bulunurken, faaliyet süresince yapılan yazılı, sözlü, uygulamalı, ya da hem yazılı hem sözlü, hem de uygulamalı sınavlardan alınan notların aritmetik ortalaması alınır.
- f) Faaliyet süresince eğitim görevlilerinin ayrı ayrı sınav yapmaları halinde her eğitim görevlisi sınav kâğıtlarını, cevap anahtarını ve sınav puanlarını çizelgeye yazar ve eğitim yöneticisine teslim eder. Eğitim yöneticisi faaliyet sonunda puanların aritmetik ortalamasını alarak sonucu değerlendirme formuna yazar.
- g) Sınavların faaliyet sonunda yapılması halinde eğitim görevlileri sınav kâğıtlarını, cevap anahtarını ve sınav puanlarını çizelgeye yazar ve eğitim yöneticisine teslim ederler. Eğitim yöneticisi puanları değerlendirme formuna yazar. Bu form, eğitim yöneticisi ve eğitim görevlileri tarafından imzalanır.

Eğitim sonunda sınavlardan herhangi birine mazeretsiz olarak katılmayanlar başarısız sayılırlar. Ayrıca, haklarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun disiplin hükümleri uygulanır.

Puan ve Not Verme

Madde 35- Sınavlarda verilen puanlar ve bunların değerleri aşağıdadır.

Puanlar	Değer
85-100	Pekiyi
65-84	İyi
45-64	Orta

45 ve daha fazla puan alanlar başarılı, 44 ve daha az puan alanlar ise başarısızdır.

Belge Verilmesi

Madde 36- Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılanların başarıları sınavla tespit edilir. Başarılı olanlara başarı belgesi verilir. Başarısız olanlara da katılma belgesi verilir.

YEDİNCİ KISIM

Malî Hükümler

Eğitim Giderleri

Madde 37- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin giderler kurum bütçesinin ilgili faslından karşılanır.

Eğitim Görevlilerinin Giderleri

Madde 38- Hizmet içi eğitimde görevlendirilen eğitim görevlilerinin eğitime katıldıkları süreler dikkate alınarak 6245 sayılı Harcırah Kanunu ile Bütçe Kanununun ilgili hükümleri uygulanır.

Hizmet İçi Eğitime Katılan Personel

Madde 39- Hizmet içi eğitime katılan personel hakkında 6245 sayılı Harcırah Kanunu ile Bütçe Kanununun ilgili hükümleri uygulanır. Eğitimin görev yerinde yapılması halinde eğitime katılan personele kurs gündeliği verilmez.

SEKİZİNCİ KISIM

Yürürlük, Yürütme

Kaldırılan Mevzuat

Madde 40- 07/06/1976 tarih ve 15609 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İdarî Yönetmeliği” yürürlükten kaldırılmıştır.

Yürürlük

Madde 41- Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı, Maliye Bakanlığı ve Sayıştay’ın görüşü alınarak hazırlanan bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 42- Bu Yönetmelik hükümlerini Millî Eğitim Bakanı yürütür.

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Fatih VEYİS

Doğum yeri ve Tarihi : Espiye/1984

Eğitim Durumu

Lisans : Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi
Türkçe Öğretmenliği Bölümü

Dil : İngilizce

İş Deneyimi

2008-2010 : Tirebolu Final Dershanesi Türkçe Öğretmeni

2011-2012 : Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi
Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Ana Bilim Dalı Araştırma
Görevlisi

İletişim

Adres : Atatürk Üniversitesi Kâzım Karabekir Eğitim Fakültesi
Türk Dili ve Edebiyatı Eğitimi Ana Bilim Dalı Yoncalık
Yerleşkesi Yakutiye/ERZURUM

Elektronik Posta : fatih.veyis@atauni.edu.tr
fatihveyis@hotmail.com

Tarih : 30.08.2012