



Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Ana Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ
EĞİTİM İHTİYAÇLARININ SAPTANMASI

Sedat TURGUT

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Behsat SAVAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Burdur, 2012

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Ana Bilim Dalı

İLKÖĞRETİM SINIF ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ
EĞTİM İHTİYAÇLARININ SAPTANMASI

Sedat TURGUT

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Behsat SAVAŞ

Yüksek Lisans Tezi

Burdur, 2012



**MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü.Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 23. 11. 2012 tarih ve 2012/21-2 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 11. 12. 2012 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Sedat Turgut'un "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu tez çalışması İlköğretim Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) : Yrd. Doç. Dr. Behsat SAVAŞ

ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Harun ŞAHİN

ÜYE

: Yrd. Doç. Dr. Emine BABAOĞLAN

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 23/11/2012 tarih ve 2012/21-2 sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

11.12.2012



Sedat TURGUT

ÖZET

İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması

Sedat TURGUT

Bireyin doğasının temelinde var olan değişim; istek ve beklentilerini sürekli farklılaştırmaktadır. Birey sürekli bir arayış içine girmekte ve bu istek ve beklentilerini karşılamak için yeni bir şeyler keşfetmektedir. Günümüzde sosyal, ekonomik ve bilimsel alanlarda hızlı bir değişim ve gelişim süreci yaşanmaktadır. Bu gelişmeler dikkate alındığında eğitim programlarının da geliştirilmesi kaçınılmazdır. Eğitim programı dinamik bir süreçtir.

Ülkemizde 2004-2005 öğretim yılında pilot okullarda uygulanmaya konan, 2005-2006 öğretim yılında da tüm Türkiye’de uygulanmaya başlanan yapılandırmacı yaklaşıma dayalı yeni ilköğretim programı benimsenmiştir. Yeni ilköğretim programı, uygulayıcı olan öğretmenlerin programla ilgili eksikliklerini ve bundan dolayı karşılaştıkları birtakım problemleri de ortaya çıkarmıştır.

Bu araştırmanın amacı; yeni ilköğretim programına yönelik öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacının olup olmadığının saptanmasıdır. Bu amaçla ilköğretim sınıf öğretmenleriyle birebir görüşmeler yapılmış, araştırmacı tarafından öğretmenlere hangi alanlarda hizmet içi eğitime ihtiyaçlarının olduğu, hizmet içi eğitim uygulamaları ile ilgili görüşleri, dilek ve temennileri sorularak görüşleri alınmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bulguların;

- Yeni programla ilgili öğretmenlerin eksik yanlarını belirleyip kendilerini değerlendirmelerine,
- Yeni programla ilgili öğretmenlerin hangi konularda hizmet içi eğitim ihtiyacının olduğunu saptanmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Araştırma evrenini Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında çalışan 811 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Tabakalama yöntemi ile Burdur ili ve 10 ilçenin 5’i araştırmanın örnekleme olarak kabul edilmiştir. Birbirine komşu olan ve benzer özellikler gösteren ilçeler arasından uygun olanlar seçilmiştir. Bunun sonunda il merkezi ve 5 ilçe araştırmanın örneklemini (690 sınıf öğretmeni) oluşturmuştur. Seçilen ilçelerdeki okullar eş olasılıkla seçilmiştir. Araştırmada

seçilen okullarda görev yapan istekli öğretmenler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşler yazılı form ile alınmıştır. Evrenden, %10'luk hata payı ve %95 güven aralığı ile en az 86 öğretmen ile görüşülmesi planlanmış, öğretmenlerin araştırmaya gönüllü olarak katılması sayesinde 146 öğretmen ile görüşülmüştür.

Bu araştırmada genel tarama yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemle, evrenden alınan örneklerle üzerinde tarama yapılarak, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı güdülmüştür.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin en çok bilgi teknolojileri alanında hizmet içi eğitime katılmayı istedikleri görülmüştür. Öğretmenler hizmet içi eğitim uygulamalarının, seminer dönemi olarak bilinen okulun açıldığı ilk haftalar verilmesini, özellikle hafta sonlarında verilmemesini istemektedir. Ayrıca öğretmenler yaz mevsimlerinde kendilerine tatil imkanı sunularak hizmet içi eğitim programlarının yapılabileceğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim uygulamalarına katılımın gönüllü olması gerektiğini belirten öğretmenler, uygulamalarda görev alan eğitici personelin de donanımlı olması (teknolojiden faydalanma, etkili iletişim kurabilme, alan hakimiyeti vb.) gerektiğini belirtmişlerdir.

Araştırmada; ilköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik çeşitli istekleri, eksik gördükleri yanları, ihtiyaç hissettikleri alanlar, uygulamaya yönelik temennileri ortaya çıkarılarak, bundan sonraki yapılacak olan hizmet içi eğitim uygulamalarının içeriğine yönelik katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Anahtar sözcükler: Sınıf Öğretmeni, Hizmet İçi Eğitim, Görüşme.

ABSTRACT

Determination of Primary School Teacher's In-Service Training Needs.

Sedat TURGUT

Change existing in basic of individual's nature; alters wills and expectations constantly. To answer these wills and expectations person constantly being in a search and discover new things. Today there is a fast evolution and alteration process in scientific, social and economic field. When these evolutions are taken into account, evolution of education programs as well is inevitable. Education program is a dynamic process.

In our country also, new primary education program bottomed on restructurative approach that was put into practice in pilot schools in 2004-2005 education year and in whole country in 2005-2006 education year, is appropriated. New primary education program uncovered both deficiencies of implementing teachers about the program and some difficulties that teacher encounter because of the program.

Findings got in this research are thought to be helpful to the government department units about;

- Teachers' evaluation of themselves by finding out their deficiencies about the new program,
- Determination of which topics teachers' in-service training is about.

811 classroom teachers working in primary schools that related to Burdur city ministry education authority call into being research universe. With sheeter method, Burdur city and 5 districts of 10 were accepted as research sample. Among the districts being neighbour and like the other, suitable ones were selected. Thus, city center and 5 districts constitute research's sample. Schools in selected districts were chosen with equal probability. In research, willing teachers working in selected schools interviews were made. Thoughts were taken in written form. Work universe comes into being total 690 classroom teacher from center and 5 districts. From the universe with %10 margin of error and %95 confidence interval, at least 86 teachers were thought to have an interview, and 146 teachers were interviewed.

In this research, general scanning method was used. General scanning method is scanning arrangements made on whole world or a group of sample taken from it, so as to come to a general conclusion about the world in a world consisting of multitudinous compounds. Interview method was used as data gathering means. Interview form was evolved by researcher.

Conclusion of the research, by revealing primary school teachers' various wills which are in-service training oriented, teachers' own deficiencies, the fields that teachers need, teachers' hopes which are implementation oriented, all of these are tried to communicate to the next in-service trainings and the people implementing them.

Key Words: Primary School Teacher, In-Service Training, Interview.

TEŞEKKÜR

Teknolojinin sürekli ilerleme kaydettiği günümüzde, teknik gelişmeler eğitim sistemine birçok yenilikler getirmekte ve eğitim sisteminde yenilik yapmayı da kaçınılmaz kılmaktadır. Bu yenilikler eğitimin uygulayıcısı olan öğretmenleri yakından ilgilendirmektedir.

2005-2006 öğretim yılında uygulanmaya başlanan yapılandırmacı yaklaşıma dayalı yeni ilköğretim programı, yeni eğitim teknolojilerinin eğitim sistemine girmesi ve bu konuda sürekli yenilikler kaydedilmesi hizmet içi eğitimin önemini ön plana çıkarmıştır.

Nitelikli bir eğitim için mesleki açıdan iyi yetişmiş öğretmenlere ihtiyaç duyulmaktadır. Hizmet içi eğitim ile öğretmenlere kendi alanındaki yeni bilgi ve becerilerin kazandırılması, yeni eğitim teknolojilerinden faydalanma ve bu yenilikleri sınıf ortamında başarıyla uygulayabilme becerisi kazandırma hedeflenmektedir.

Bütün bu yenilikleri göz önünde bulundurarak, ilköğretim sınıf öğretmenlerinin hangi alanlarda hizmet içi eğitime gereksinim duyduklarını belirlemek için böyle bir tez hazırlamaya karar verdim. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bulguların, bundan sonra düzenlenecek olan hizmet içi eğitim uygulamalarının içeriğine yönelik katkı sağlamasını temenni ediyorum.

Araştırma süresince ilgi, destek ve yardımlarını esirgemeyen, çalışmama yön veren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Behsat SAVAŞ'a sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

Sedat TURGUT

Aralık, 2012

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

	Sayfa No
BİLDİRİM	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER DİZİNİ	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	xi
TABLolar DİZİNİ	xii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	2
1.2.1. Alt Problemler	2
1.3. Araştırmanın Amacı.....	3
1.4. Araştırmanın Önemi.....	3
1.5. Varsayımlar.....	3
1.6. Sınırlılıklar.....	4
1.7. Tanımlar.....	4
BÖLÜM II	5
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	5
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	5
2.1.1. Hizmet İçi Eğitim.....	5

2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları.....	7
2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği	9
2.1.4. Hizmet İçi Eğitim Türleri	11
2.1.4.1. Oryantasyon Eğitimi	11
2.1.4.2. Temel Eğitim.....	11
2.1.4.3. Geliştirme Eğitimi.....	11
2.1.4.4. Tamamlama Eğitimi.....	11
2.1.4.5. Yükseltme Eğitimi.....	11
2.1.4.6. Özel Alan Eğitimi.....	12
2.1.5. Hizmet İçi Eğitimin Yararları.....	12
2.1.5.1. Kurumsal Açıdan.....	12
2.1.5.2. Bireysel Açıdan.....	12
2.1.6. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları.....	13
2.1.7. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması.....	14
2.1.8. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptayacak Elemanlar ve Kademeler.....	15
2.1.9. İhtiyaç Saptamada Dikkat Edilecek Hususlar.....	15
2.1.10. Eğitim İhtiyacının Saptanmasında Kullanılan Başlıca Teknikler.....	15
2.1.10.1. Kayıt Ve Raporların İncelenmesi.....	15
2.1.10.2. Grup Toplantılarının Düzenlenmesi.....	16
2.1.10.3. Anket Uygulanması.....	16
2.1.10.4. Gözlem Yapılması.....	16
2.1.10.5. Test Uygulanması.....	16
2.1.10.6. Görüşme.....	16
2.1.10.6.1. Görüşme Tekniğinin Kuvvetli Ve Zayıf Yönleri.....	17

2.1.10.6.2. Görüşmenin Sınıflandırılması.....	19
2.1.10.6.3. Görüşme Öncesi Hazırlık Aşamaları...	22
2.1.10.6.4. Görüşme Süreci.....	26
2.1.10.6.5. Görüşme Verilerinin Analiz Edilmesi....	28
2.2. İlgili Araştırmalar.....	29
BÖLÜM III.....	36
YÖNTEM.....	36
3.1. Araştırma Modeli.....	36
3.2. Araştırmacının Rolü ve Özellikleri.....	36
3.3. Katılımcılar.....	36
3.4. Veri Toplama Süreci.....	37
3.5. Veri Toplama Teknikleri.....	37
3.6. Verilerin Analizi.....	37
BÖLÜM IV.....	39
BULGULAR VE YORUM.....	39
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	39
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	40
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	42
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	43
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	45
BÖLÜM V.....	47
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
5.1 Sonuç.....	48
5.2 Öneriler.....	48

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler.....	48
5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler.....	49
KAYNAKÇA.....	50
EKLER.....	55
Ek-1. Araştırma İçin Alınan Yasal İzin Belgesi.....	56
Ek-2.Görüşme Formu.....	60
ÖZGEÇMİŞ	62

SİMGELER VE KISALTMALAR

Akt : Aktaran

f : Frekans

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development

vb : Ve benzeri

% : Yüzde

21+ : Yirmi bir yıl ve üzeri

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
1. <i>Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Talep Ettikleri Alanlar Nelerdir?</i>	39
2. <i>Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanma Süreleriyleİlgili Düşünceleri Nelerdir?..</i>	41
3. <i>Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulandığı Tarihlere İlişkin Görüşleri Nelerdir?.....</i>	42
4. <i>Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Uygulayan Birimlere (MEB, Üniversite) Yönelik Düşünceleri Nelerdir?.....</i>	44
5. <i>Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Dilek ve Önerileri Nelerdir?.....</i>	45

BÖLÜM I

Giriş

Bu bölümde; Problem Durumu, Problem Cümlesi, Alt Problemler, Araştırmanın Amacı ve Önemi, Varsayımlar, Sınırlılıklar ve Tanımlar üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Küreselleşen dünyada toplumdaki sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler eğitim programlarını da etkilemiştir. Bu gelişmeler dikkate alındığında eğitim programlarının da geliştirilmesi kaçınılmazdır. Eğitim programı dinamik bir süreçtir. Türkiye’de 2004-2005 öğretim yılında pilot okullarda uygulanmaya konan, 2005-2006 öğretim yılında da tüm Türkiye’de uygulanmaya başlanan yapılandırmacı yaklaşıma dayalı yeni ilköğretim programı benimsenmiştir. Yeni ilköğretim programı, programı uygulayacak olan öğretmenlerin programla ilgili eksiklikleri ve bundan dolayı karşılaştıkları birtakım problemlerin de ortaya çıkmasına neden olmuştur.

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

Bilginin çok hızlı bir biçimde üretildiği çağımızda, özellikle teknolojinin süratle ilerlemesi ve buna bağlı olarak da toplumsal ve ekonomik gelişmeler eğitim sisteminden beklentileri ve buna paralel olarak da öğretmenlere düşen rolleri sürekli değiştirmektedir. Öğretmenler değişen rol beklentilerini yerine getirebilmek için mesleki yeterlik açısından kendilerini sürekli sorgulamak ve yenilikleri özümsemek zorundadırlar.

Toplumsal değişim süreci içerisinde kamu çalışanlarının değişen şartlara uyumu yani verimli hizmet edecek bir konuma gelmeleri, kamu yönetiminin temel işlevlerinden birisidir. Bu işlevi yerine getirmede hizmet içi eğitim, etkili bir araçtır. Yeni teknolojilerin hızla geliştiği, sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve bilginin arttığı günümüzde, personele gerekli yenilikleri kazandırmak için yapılmakta olan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Taymaz, 1997, s.3).

Hizmet içi eğitim programları vasıtasıyla, öğretmenlerin mesleki yeterlik açısından kendilerini sürekli geliştirmeleri için imkân sunulması çok önemlidir. Çünkü okulların işlevlerini tam olarak yerine getirebilmesi, öğretmenlerin yenilikleri yakından takip etmesi ve benimsemesine bağlıdır. Bireysel ve toplumsal ihtiyaçların dikkate alınmadığı bir eğitim sistemi başarısız olacaktır. Türkiye’de hizmet öncesi eğitim ile hizmet içi eğitim programları birbirlerini destekleyecek şekilde programlanmamaktadır. Oysa hizmet içi eğitimin varlık nedenlerinden biri, hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan yetersizliklerin giderilmesidir. Hizmet öncesi eğitimin sınırlılıkları dikkate alındığında, hizmet içi eğitimin işlevinin de ne denli önemli olduğu anlaşılacaktır. Bu açıdan eğitimin yürütücüsü olan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları saptanmalı ve bu şekilde eğitimin bilgi çağıyla tutarlılık göstermesi sağlanmalıdır (Budak ve Demirel, 2003).

1.2. Problem Cümlesi

Öğretmen görüşlerine göre ilköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları nelerdir?

1.2.1. Alt Problemler

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin:

1. Hizmet içi eğitim talep ettikleri alanlar nelerdir?
2. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanma süreleriyle ilgili düşünceleri nelerdir?
3. Hizmet içi eğitim programlarının uygulandığı tarihlere ilişkin görüşleri nelerdir?
4. Hizmet içi eğitim programlarını uygulayan birimlere (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], Üniversite) yönelik düşünceleri nelerdir?
5. Hizmet içi eğitime yönelik dilek ve önerileri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bilginin hızla üretildiği ve bilgiye kolayca ulaşıldığı, teknolojinin süratle ilerleme kaydettiği çağımızda nitelikli bireylerin yetiştirilmesi ve toplumsal beklentilerin karşılanabilmesi için eğitim politikalarının yenilenmesi gereksinimi ortaya çıkmıştır. Bu gelişmelere bağlı olarak 2004-2005 öğretim yılında pilot illerde ve 2005-2006 öğretim yılında da tüm Türkiye’de uygulamaya konulan yapılandırmacı yaklaşıma dayalı yeni ilköğretim programı benimsenmiştir.

Bu araştırma yeni ilköğretim programının uygulayıcısı olan öğretmenlerin, programla ilgili eksik yanlarını belirleyip kendilerini değerlendirmeleri ve buna bağlı olarak da hangi konularda hizmet içi eğitime ihtiyaçlarının olduğunun belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Mevcut öğretim programları birçok yeni öğretimsel uygulamayı kapsamaktadır. 2005 yılından önce mezun olan sınıf öğretmenlerinin davranışçı ekole göre yetiştirildikleri göz önüne alındığında, bilişsel yaklaşıma dayalı öğretim sürecine yönelik eksiklikleri olduğu ileri sürülebilir. Bu araştırma ile mevcut programların beklentilerine yönelik eğitim ihtiyacı belirlenerek, araştırmanın sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişimlerine katkı sağlaması düşünülmektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulguların;

- Yeni programla ilgili öğretmenlerin eksik yanlarını belirleyip kendilerini değerlendirmelerine,
- Yeni programla ilgili öğretmenlerin hangi konularda hizmet içi eğitim ihtiyacının olduğunun saptanmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

1. Görüşü alınan öğretmenlerin araştırma sorularına içten cevap verdiği varsayılmıştır.
2. Araştırma sorularına cevap veren öğretmenlerin birbirlerinden etkilenmediği varsayılmıştır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2010-2011 öğretim yılında Burdur ilinde görevli ilköğretim sınıf öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
2. Veriler, öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
3. Veri toplama tekniği olarak görüşme yöntemi kullanılmıştır. Yönteminin tabiatından kaynaklanan sınırlılıklar vardır.

1.7. Tanımlar

Hizmet İçi Eğitim: Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim; eğitimde amaçlanan niteliklerin öğrencilere kazandırılması için, mesleki bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların öğretmenlere kazandırılmasını hedefleyen süreçlerin bütünüdür. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin performans ve verimliliklerini arttırmak için mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik her türlü eğitsel faaliyeti kapsamaktadır (Budak, 1998; Tortop, 1999).

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

BÖLÜM II

Kuramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın kuramsal temelleri ve konu ile ilgili araştırmalar yer almaktadır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu çalışmada, görüşme tekniği kullanılarak öğretmen görüşlerine göre ilköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması incelenmiştir.

2.1.1. Hizmet İçi Eğitim

Toplumsal değişim süreci içerisinde kamu çalışanlarının değişen şartlara uyumu yani verimli hizmet edecek bir konuma gelmeleri, kamu yönetiminin temel işlevlerinden birisidir. Bu işlevi yerine getirmede hizmet içi eğitim, etkili bir araçtır.

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

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

Hizmet içi eğitim, kişiye işi ile kesin hukukî ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi ve kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1995; Türk Dil Kurumu, 1974).

Bir işyerinde çalışan kişilerin, işin gereği olan yeterlikleri kazanması, sistemin daha etkili çalışabilmesi ve işgörenlerin kendilerini yetiştirme gereksinimlerinin karşılanabilmesi için düzenlenen eğitim etkinliğidir (Başaran, 1994; Demirtaş ve

Güneş, 2002,).

Sektör ayrımı yapılmaksızın, tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığı istihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılamak, mesleğin üyelerini meslekte yetiştirmek için düzenlenen planlı etkinliklerdir (Aytaç, 2000; Harris ve diğerleri,1969, Akt; Aydın, 2005; Tanyeli, 1970, Akt; Taymaz,1997).

Hizmet içi eğitim, bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan, kişilerin hizmetteki verimliliklerinin artırılması için bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen planlı eğitim faaliyetleridir (Oğuzkan, 1993; Yalın, 1999).

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim; eğitimde amaçlanan niteliklerin öğrencilere kazandırılması için, mesleki bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların öğretmenlere kazandırılmasını hedefleyen, öğretmenlerin performans ve verimliliklerini arttırmaya yönelik her türlü eğitsel faaliyeti kapsamaktadır (Budak, 1998; Tortop, 1999).

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

Hizmet içi eğitim kavramı genellikle öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini, bilgi ve becerilerini geliştirmek ve bunun için planlanmış etkinliklerin uygulanmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Öğretmenlerin gerek okuldaki gerekse sınıftaki performanslarının geliştirilmesi ihtiyacının zamanında karşılanmaması, ileride düzenlenecek destek etkinlikleri için daha fazla para ve zaman harcanmasını gerektirecektir (Ersan, 1995).

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında, kişinin mesleği ne olursa olsun ve kişi hangi kurumda (kamu ya da özel sektör) çalışırsa çalışsın, hizmet içi eğitim dendiği zaman mesleki gelişim, kişisel gelişim, mesleğe yönelik bilgi, beceri ve tutumun artırılması ve verimlilik kavramları ön plana çıkmakta, hizmet içi eğitim uygulamalarıyla da bu

niteliklerin olumlu yönde geliştirilmesi hedeflenmektedir.

2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Genel Amaçları

Hizmet içi eğitim amaçlarının belirlenmesinde temel etken ihtiyaçlar ve zorunluluklardır. Eğitim programlarının genel amacı, çalışanlara yapacakları iş ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmaktır (Aydın, 2005).

Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken şu hususlar göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997, s.5):

- Hizmet içi eğitim amaçları, kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.
- Amaçlar, hizmet içi eğitim ile kazandırılacak davranışları tanımlamalıdır.
- Hizmet içi eğitim amaçları sağlanabilen ortamla ulaşılabilecek nitelikte olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları, bireylerin gereksinimlerini de kapsmalı ve karşılamalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları, birey gereksinimleri ve kurum hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.
- Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.
- Amaçlar hizmet içi eğitimin sonuç ve ürünü ortaya koymalıdır.
- Amaçlar tanımladığı davranışlar bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin amaçları yenilik ve değişmelere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır.

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

Hizmet içi eğitimin genel amaçları sınırlı olmamakla beraber şu şekilde sıralanabilir (Çevikbaş, 2002, s.26-27; Taymaz, 1997, s.6):

- Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak,
- Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak,
- Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak,
- Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak,
- Gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak,
- Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek,
- Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikayetleri azaltmak,
- Personeli tanımak, kaliteli iş gücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak,
- Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak,
- Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yüksek tutmak,
- Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak,
- Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak,
- Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkanını sağlamak,
- Kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak.
- Hizmet içi eğitimle kamu görevlilerinin verimliliğini artırma amaçlanmaktadır.
- Öğrenme sürecinin artırılması amaçlanmaktadır.
- Hizmet içi eğitimin, kamu görevlilerinin kusur ve eksikliklerinin düzeltilmesinde en etkili bir yol olduğu düşünülmektedir.
- Hizmet içi eğitimin bir amacı da kariyerin gelişmesine yardımcı olmaktır.
- Hizmet içi eğitimle; gelişme ve yeniliklere uyum sağlayıp, üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlayarak, yeni teknolojileri uygulayarak, üretimin zamanında yapılması, malzeme ve enerji tasarrufunun sağlanması yollarıyla üretilen mal ve hizmetin nitelik ve niceliğinin artırılması sonucu üretimde verimlilik ve kazancı artırmak ve kusurlu üretimi azaltmak amaçlanmaktadır.

2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği

İnsan yaşamını etkileyen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler gün geçtikçe ilerlemektedir. İnsanın yaşadığı topluma ve çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi, üzerine düşen sorumlulukları yerine getirebilmesi için gerekli bilgi ve becerilere sahip olması gerekmektedir. Bu bilgi ve beceriler öğretim kurumları yoluyla insanlara kazandırılmaktadır fakat sürekli değişen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerden dolayı öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde değişik amaçlı programlara ihtiyaç duyulmaktadır. Hızla değişen hayat şartlarında bir mesleğin koşullarını daha önceki almış olduğu eğitimle yerine getirmekte zorlanan personelin hizmet içi eğitimle kendini geliştirmesi zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır (Taymaz, 1997).

Günümüzde her alanda meydana gelen hızlı değişimler dikkate alındığında, öğretmen yetiştirmede hizmet öncesi eğitim tek başına yeterli değildir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin eğitim sistemine adapte olmaları ve mevcut öğretmenlerin mesleki bilgilerini güncellemeleri açısından sürekli olarak hizmet içi eğitimle desteklenmeye ihtiyaçları vardır (Saban, 2000).

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

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

Ülkemizde kamu personelinin büyük çoğunluğunu oluşturan öğretmenlerin ve diğer

eğitim personelinin, hizmet içi eğitim vasıtasıyla mesleki gelişimlerinin sağlanması gerekmektedir. Günümüzde hizmet içi eğitim her türlü organizasyonda yürütülen, üzerinde durulan etkinliklerin başında gelmektedir (zdemir, 1997).

evikbaş (2002, s.26-27) ve Taymaz (1997, s.7)'a göre hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler şu başlıklar altında sıralanabilir:

- Hizmet ncesi eğitimde verilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu,
- Kamu kesiminde kariyer düşüncesinin giderek yaygınlaşması ve kökleşmesi olgusu,
- Hizmette gelişme ve değişikliklere uymak zorunluluğu,
- Bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde (hizmete başlayınca) kazanılması,
- Kişinin ğrenme ve kendini geliştirme isteği,
- Öğrenmeyi raslantısal olmaktan kurtarıp, sistemli hale getirmek.
- Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkartıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle bir çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde geliştirilerek kendisine uygun olan işe çalışması ve başarılı olması sağlanır.
- Her meslek alanında yalnız okulda kazandırılan bilgiler ile zmlenemeyecek sorunlarla karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda kurumdaki işine uyum sağlayabilmesi için, çalışan insan eğitime gereksinme duyar.
- Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir; insanın bu değişmelere uyumu eğitim yoluyla sağlanabilir.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetişmeye zorlamaktadır; bu zorlama kuşkusuz hizmet içi eğitimi gerekli kılar.
- Teknolojik yeniliklerin uygulandığı işletmelerde kol işçisinin yerini bilgi işçisi almaktadır. Bilgi işçisi gelişmiş toplumların ve ekonomilerin başarılı olmalarını sağlayan önemli bir üretim faktörüdür. Bilgiyi ve kavramsal düşünceleri kullanmayı bilen personel daha etkili olabilmekte ve verimliliği artırmaktadır.
- 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 karşılaştıracak programlar örgün eēitim sisteminde yer almaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmet içi eēitimle giderilebilir.

2.1.4. Hizmet İçi Eēitim Türleri

Uygulama evrelerine ve genel amaçlarına göre hizmet içi eēitim türleri şu şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1997).

2.1.4.1. Oryantasyon Eēitimi: Yeni personelin kurumun yapısını ve işleyişini, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eēitimidir.

2.1.4.2. Temel Eēitim: Yeni işe başlayan personele işe gereēi ihtiyacı olan temel bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılmak amacıyla yapılan eēitimidir. Bu tür eēitim programları hazırlık, stajyerlik, aday eēitimi olarak nitelendirilirler ve genellikle oryantasyon eēitimi ile birlikte verilirler.

2.1.4.3. Geliştirme Eēitimi: Çalışmakta olan personelin alanı ile ilgili gelişmelerden haberdar edilmesi ve bu konuda yetiştirilmesi ve kendini geliştirmesi için verilen eēitimidir. Bu tip eēitimler personelin moral ve motivasyonunu artırmak ve duyarlılık kazanmasını saēlamak için programlanır. Bu tip programlara tekamül, tazeleme, olgunlaştırma, yeniden eēitim gibi isimler verilir.

2.1.4.4. Tamamlama Eēitimi: Görev deēiřikliēi yapacak personelin, yeni görevi gereēi sahip olması gereken yeterliklerin kazandırılması için verilen eēitimidir. Personelin kurum içi görev deēiřikliēi, yaş durumu gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Bu tür programlar ihtisas ve meslek eēitimi olarak nitelendirilebilir.

2.1.4.5. Yükseltme Eēitimi: Çalışmakta olan personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak amacıyla hazırlanan programlardır. Gelecekteki personel ihtiyacının karşılanması amaçlandığından program hazırlanırken, personelin yetiřtirileceēi alan ve kademenin gerektirdiēi

yeterlikler temel esas alınır. Bu tip programlara şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler verilir.

2.1.4.6. Özel Alan Eğitimi: Personeli çeşitli özel alanlarda yetiştirmek için düzenlenen eğitim programlarıdır. Bilgisayar, yabancı dil, ilk yardım eğitimi gibi kurslar bu programlara örnek olarak verilebilir.

2.1.5. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimin hem bireysel açıdan hem de kurum açısından birçok faydası vardır. Taymaz (1997, s13-14)'a göre hizmet içi eğitimin yararlarından bazıları şöyle sıralanabilir:

2.1.5.1. Kurumsal Açıdan:

- Verimlilik artışı sağlanır,
- Kurum kendisini kolaylıkla yeniler,
- Teknoloji üretilir ve uygulanır,
- Gelişmelere uyum sağlanır,
- Personel şikayetleri azalır,
- Disiplin sorunları halledilir,
- Personel tanınır,
- Anlaşmazlıklar azalır,
- Sosyal ilişkiler gelişir,
- Kaliteli işgücü sağlanır,
- Toplumda saygınlık kazanılır.

2.1.5.2. Bireysel Açıdan:

- İşinden memnuniyet artar,
- Morali yükselir,
- Huzurlu olarak çalışır,
- Yeterlik kazanır,
- Yenilikleri izler,
- İşine yatkınlığı artar,

- Kendini yetiştirir,
- Başarısını artırır,
- İşinde saygınlık kazanır,
- İşinde devamlı olur,
- İşyerinde yükselebilir.

2.1.6. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

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

Hizmet içi eğitim amacının ölçülebilir ve gerçekleştirilebilir olmasını sağlamak ve hayal ürünü olmasını önlemek için şu sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır (Taymaz, 1997, s.14-15):

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

Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması

Eğitim ihtiyacı; çalışan personelin işini yerine getirebilmesi için gerekli olan bilgi, beceri ve davranış bakımlarından duyulan eksiklik ve gerekliliktir. Bir başka ifadeyle hizmet içi eğitim ihtiyacı, çalışanın karşılaştığı problemleri çözüp amacına ulaşmada gereksinim duyduğu ve eksikliğini hissettiği davranışlardır. Hizmet içi eğitim programları, gereksinimleri karşılamak için hazırlanır ve uygulanır. Hizmet içi eğitim programı hazırlamanın ilk aşaması, eğitim ihtiyacının saptanmasıdır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı personelin şu anki işinin gerektirdiği yeterlikler ve gelecekte gereksinim duyacağı yeterlikler olmak üzere iki şekilde belirlenmektedir (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

1. *Yeterlikleri geliştirilmesi istenilen personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı:* Çalışmakta olan ve aynı görevde devam edecek olan personelin işinin gerektirdiği yeterlikler ile sahip olduğu yeterlikler arasındaki farkın belirlenmesidir (Taymaz, 1997).
2. *Bir üst kademeye yükselecek veya görevi değiştirilecek personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı:* Personelin gelecekte yapacağı işin gerektirdiği yeterlikler ile kazanmış olduğu yeterlikler arasındaki farkın belirlenmesidir (Taymaz, 1997).

Personelin bilgi, beceri ve davranış gibi nitelikler bakımından yetersiz olması ve görev gereksinimlerini yerine getirememesi durumunda hizmet içi eğitim kaçınılmaz ve ertelenemez bir zorunluluk olarak görülür. Ayrıca şu durumlarda hizmet içi eğitim ihtiyacı olduğu kabul edilir (Çevikbaş, 2002, s.38):

- Kuruma yeni personel alındığında,
- Personelin görevinin değiştirilmesi durumunda,
- Üst kademelere personel hazırlanması gerektiğinde,
- Yeni makine, alet ve araç gibi yeni teknoloji alındığında,
- Biçimsel kurallar (yasa-yönetmelik v.b.) ve mevzuatın değişmesi halinde,
- Yapılan üretim ve hizmetin nitelik ve nicelik bakımından düşüş göstermesi

durumlarında hizmet içi eğitim ihtiyacının gerektiği ortaya çıkar.

2.1.8. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Saptayacak Elemanlar ve Kademeler

Hizmet içi eğitim ihtiyacını saptayacak elemanlar kurumu, personeli ve üretime

katkısını ve insan ilişkilerini bilen aşağıda alanları belirtilen uzmanlardır (Taymaz, 1997, s.27):

1. Yöneticiler (ilk, orta ve üst kademe yöneticileri)
2. Deneticiler (kurum içi ve dışı deneticiler)
3. Uygulayıcılar (görevli personel, iş görenler)
4. Uzmanlar (eğitimci, sosyolog, psikolog, ekonomist)
5. Tüketiciler (kurum ürününü tüketenler, müşteriler)
6. Meslek kuruluşları temsilcileri (dernek, sendika kurul üyeleri)
7. Üretim araçları ve teknolojisi üreticileri (yeni ve ileri teknoloji üretenler).

2.1.9. İhtiyaç Saptamada Dikkat Edilecek Hususlar

Hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi bir bakıma personelin değerlendirilmesi gibi algılanabileceğinden, ihtiyaç saptanırken şu hususların bilinmesi ve göz önünde bulundurulması gerekir (Taymaz, 1997, s.26).

1. Kurumun genel ve özel amaçları ile politikasının belirlenmesi,
2. Kurumun yapısı, görev, yetki ve sorumluluklarının saptanması,
3. Personel sayısı, unvanları ile niteliklerinin bilinmesi,
4. İhtiyaç saptama teknikleri, amaçları ve özelliklerinin dikkate alınması,
5. Personelin eğitime karşı tutumu ve beklentilerinin bilinmesi,
6. Yönetimden izin ve gerekirse onay alınması,
7. İhtiyaç saptama planının ilgililere duyurulması,
8. Bilgilerin birincil elden alınması ve kaynak gösterilmesi,
9. Amaç dışına çıkılmaması ve saptırılmaması,
10. Elde edilen bilgilerin saklı tutulması, gizlilik ilkesine uyulması gerekir.

2.1.10. Eğitim İhtiyacının Saptamasında Kullanılan Başlıca Teknikler

2.1.10.1. *Kayıt ve Raporların İncelenmesi:* Kurumlarda hizmet içi eğitimin zorunlu olduğunu belirten durumlar yazılı raporlar haline getirilmiş olabilir. Ya da çeşitli amaçlarla hazırlanmış raporlar analiz edilerek personelin hizmet içi eğitim ihtiyacı saptanabilir. İncelenen başlıca raporlar, araştırma ve inceleme raporları, toplantı karar ve tutanakları, siciller, disiplin olay ve kararları, üretim ve tüketim raporlarıdır (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

2.1.10.2. *Grup Toplantılarının Düzenlenmesi:* Grup toplantıları; bireylerin tek başlarına çözemedikleri sorunlara ortak çözüm bulabilmek üzere bir araya gelinerek yapılan çalışmadır. Kurumda yapılacak olan değişiklikler ve yenilikler tüm personeli ilgilendirmektedir. Grup toplantılarında da beraber karar alındığı ve alınan kararlar daha kolay uygulandığı için önemlidir. Grup toplantılarına kurumda görev yapan yönetim ve denetim kademelerindeki yetkililer ile, uygulayıcıların, tüketicilerin, meslek kuruluşları temsilcileri ve teknoloji üreten kurum personelinin de katılmaları sağlanmalıdır (Çevikbaş, 2002; Taymaz, 1997).

2.1.10.3. *Anket Uygulanması:* Anket, belirli bir amaca yönelik bilgi toplamak için, ilgili ve belirli kişilere sorulacak sorulardan oluşan bir veri toplama aracıdır. Anketler, kısa zamanda çok geniş bir kitleye ulaşabildiği ve istenilen bilgilere ulaşılabilirdiği için çok yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Ayrıca anketler diğer bilgi toplama araçlarına göre daha az maliyetli ve hazırlaması daha kolaydır (Çevikbaş, 2002).

2.1.10.4. *Gözlem Yapılması:* Kurumda çalışmakta olan personel işbaşındayken gözlemlenerek bilgi, beceri ve tutum kazanma düzeyi saptanabilir. Gözlem haberli ve habersiz olarak yapılabilir. Gözlem sonuçları kaydedilerek bireyin hangi konularda eğitim ihtiyacı olduğu saptanır (Taymaz, 1997).

2.1.10.5. *Test uygulaması:* Test kullanarak bireylerde aranılan özelliklerin ne miktarda olduğu sayısal verilerle tespit edilir. Elde edilen veriler beklenenle kıyaslanarak değerlendirme yapılır (Çevikbaş, 2002).

2.1.10.6. *Görüşme:* Görüşme, iki ya da daha fazla kişi arasında sürdürülen, bilimsel araştırmalarda ilgili kişilere sorular yöneltilerek yanıt alınan, herhangi bir konuda bireylerin düşünce, tutum ve davranışları ile bunların olası nedenlerinin sözel iletişim yoluyla öğrenildiği bir veri toplama tekniğidir. Gözlem teknikleri içerisinde en eski yöntemlerden biri görüşme tekniğidir. Görüşme yöntemi ile bilimsel araştırmalarda konu ile ilgili geniş çapta bilgilere ulaşılabilir. İletişim araştırmalarında sık kullanılan görüşme (mülakat) tekniğinin dayandığı temel nokta

“insanların ne düşündüğünü öğrenmek istiyorsan onlara sor” ilkesidir. Görüşme tekniğinde görüşülen kişinin söylediği her cümle doğru ya da yanlış olarak değerlendirilmez (Aziz, 2008; Büyüköztürk, 2009; Geray; 2006, Karasar, 2003).

Görüşme, oldukça esnek bir araştırma aracıdır. Bu araç, araştırma sürecinin her basamağında kullanılabilir. Örneğin;

- Hipotez üretmek veya daha detaylı bir araştırmanın başlangıç aşamasında,
- Diğer veri toplama araçlarının pilot uygulamalarında veya doğrulanmasında,
- Temel veri toplama aracı olarak;
- Verilerden elde edilen çıkarımların doğruluğunun ve temsil edilebilirliğinin kontrolünde yer alabilir (Büyüköztürk, 2009, s.161).

2.1.10.6.1. Görüşme Tekniğinin Kuvvetli ve Zayıf Yönleri

Kuvvetli Yönleri:

Büyüköztürk (2009, s.162); Karasar (2003, s.175) ve Özgüven (2004)'e göre:

- Görüşmelerin araştırma sürecinin herhangi bir aşamasında kullanılabilmesi,
- Zengin bilgiye sahip katılımcıların ilk açıklamalarını koruması,
- Görüşmeci hazır olacağından katılımcıların sorularını anında cevaplandırabilmesi ve karmaşık yönergelerin görüşmeci tarafından anlaşılır kılınması,
- Görüşmelerin, görüşmeci ile katılımcılar arasındaki işbirliğinde en etkili yol olması,
- Görüşmeci ile katılımcılar arasında güven ve dostluk kurulması ile karmaşık ve hassas konuların ifade edilebilmesi,
- Değişik ve anında değişen koşullara uyabilme esnekliği,
- Okuma yazma bilmeyenler dahil, hemen herkese uygulanabilirliği,
- Geri besleme (feedback) mekanizmasının anında işleyebilmesi,
- Derinlemesine bilgi edinebilme, alınan ilk tepkilere göre izleyici ve zaman zaman da onları kontrol edici soruların sorulabilmesi ile yanlış anlamaların azaltılması,

- Cevaplarda bireyselliğin korunması (kaynak kişi yada deneğin başkalarına danışmadan cevap verme olanağının sağlanması),
- Soruları cevaplama oranını yüksek tutabilme ile, özellikle karmaşık ve duygu ağırlıklı kişisel sorunların ortaya çıkarılmasında uygun bir tekniktir.
- Görüşme yüz yüze yapılan bir veri toplama tekniğidir. Bu sebeple doğru ve eksiksiz bilgi toplanabilir.
- Araştırma alanlarının hemen hemen hepsinde görüşme tekniğinden yararlanılabilir.
- Görüşme sadece sözel cevaplara değil, bu cevapların arkasındaki duygu ve düşünceleri de gözlemeye örnek sağlar.
- Görüşülen kişiyle kurulan iyi ve olumlu iletişim, doğru ve eksiksiz bilginin toplanmasını sağlar.
- Görüşmede, görüşmeci dışındakilerin etkisi azalmış olur.
- Görüşme süresinde ortaya çıkan duruma bağlı olarak, görüşmenin kapsamında değişiklik yapabilmek mümkündür. Görüşme sürecinde birey öyle bir bilgi verebilir ki görüşme süreci bu bilgi ile ilgili durum üzerinde yoğunlaşabilir.

Zayıf Yönleri:

Büyüköztürk (2009, s162); Karasar (2003, s.175) ve Özgüven (2004)'e göre:

- Görüşmecinin eğitilmesinin ve hazırlanmasının zaman alması,
- Tanışmanın, dostça ilişki kurabilmenin ve analizlerdeki veri yoğunluğunun zaman alması,
- Görüşmecinin görünüşü, konuşması, beklentileri, görüşme tipi çeşidi,
- Görüşmecinin görüşülen kişiye ayak uydurmak durumunda kalması,
- Görüşmecinin sosyal kabul edilebilme, onaylama ve itiraz etmeme etkisi gibi durumlara karşı yanlı davranabilmesi,
- Görüşmede, görüşülecek bireylerle tek tek görüşme yapıldığı için ekonomik olmaması,
- Görüşülen kişinin verdiği bilgilerin doğruluğunu test etme imkanının sınırlılığı,
- Görüşmenin, kişisel görüşlerin ve yargıların ifadesi olduğu için öznel olması,
- Görüşme sürecinde bireylerin farklı nitelikleri ile tarafların birbirlerini etkilemesi ile görüşmeci ve görüşülen kişiyi bazı yanlılara götürebilir.

- Görüşme yoluyla elde edilen bilgilerin geçerlilik ve güvenilirliği düşüktür. Bu nedenle elde edilen bilgiler, diğer tekniklerle elde edilen bilgilerle birlikte kullanılmalıdır.
- Görüşmede elde edilen bilgilerin geçerliliği, görüşülen bireyin kendisini anlatabilme gücü ile doğru orantılıdır.
- Görüşme sonucunda elde edilen bilgiler, görüşülen bireyin vermek istediği bilgiler ile sınırlıdır.
- Görüşme yapabilmek için tarafların uygun yer, zaman ve süre belirlemesi oldukça güç ve zaman alıcıdır.
- Görüşme, yanlılığa açık bir tekniktir ve görüşmecinin iyi niyet ve yetişmişliği ile sınırlıdır.
- Görüşme pahalı ve zaman alıcı bir süreci gerektirir. Bu ise, araştırmacıların, yeterli (temsil yeteneği olan) sayıda kaynak kişi ile görüşmeden sonuca gitme eğilimlerini artırarak araştırmayı sınırlandıran önemli bir etken olabilmektedir.

2.1.10.6.2. Görüşmenin Sınıflandırılması

1. Görüşmenin Yapısı Bakımından

a)Yapılandırılmamış görüşme

Bu görüşme türünde, görüşmeci herhangi bir plan yapmadan görüşmeye gider. Herhangi bir plan yapılmadığı için görüşmede zamanı etkili kullanamaz (Tanrıoğen, 2009).

Bu görüşme türünde, görüşmeci hareket serbestisi içinde olduğundan kişisel yargı ve görüşlerin temeline inebilir. Görüşmecinin, görüşme esnasındaki gelişmelere göre hareket etmesi gerekir. Yani her ne kadar sorulacak sorular ana hatları ile tasarlanmış olsa da yeni sorular düşünmek ve sormak gerekebilir. Eğer görüşmeci uzman değilse bu görüşme türünde büyük ölçüde zaman kaybı yaşanabilir. Yapılanmamış görüşmeler genellikle araştırmaların başlangıç aşamalarında, soruna ilişkin değişkenleri saptarken yararlı olur (Karasar, 2003).

Yapılandırılmamış görüşmelerde, görüşülen kişiye sorulacak olan sorular ve soruların sırası sabit değildir, görüşme esnasında şekillenir. Araştırmacı, açık uçlu sorular aracılığıyla zengin ve yeterli bilgi toplamayı hedeflemelidir (Büyüköztürk, 2009).

b)Yapılandırılmış Görüşme

Bu görüşme türünde, görüşmenin tüm aşamaları önceden planlanır ve görüşme bu plan çerçevesinde gerçekleştirilir. Görüşme esnasında sorulacak tüm sorular önceden görüşme formuna yazıldığı için, görüşme esnasında görüşmecinin verebileceği beklenmedik cevaplar görüşmenin seyrini değiştirmez. Yapılandırılmış görüşmelerde, görüşülen kişiye sorulacak olan sorular ve muhtemel cevaplar önceden belirlendiği için, elde edilen verileri istatistiksel açıdan analiz etme olanağı vardır (Tanrıöğen, 2009).

Yapılandırılmış görüşmelerde, araştırmacının önceden belirli bir sıraya göre hazırladığı sorular vardır ve görüşülen kişiden seçeneklerden birini seçmesi istenir. Bundan dolayı görüşmeciyi ve görüşülen kişiyi kısıtlar. Bu görüşme türü, verilerin hızlı bir şekilde toplanmasına ve analizine, ardından da araştırmacının kapsamıyla karşılaştırılmasına izin verir (Büyüköztürk, 2009).

Yapılandırılmış görüşmelerde, görüşmecinin hareket serbestisi en düşük düzeyde tutulur. Görüşme esnasında hangi soruların hangi sırada sorulacağı ve hangi verilerin elde edileceği belirlidir. Hazırlanmış olan görüşme planı aynen uygulanır, plan dışına çıkılmaz. Görüşme esnasında içtenliği sağlama sınırlıdır. Cevapların denetimi ve verilerin sayısallaştırılması kolaydır (Karasar, 2003).

c)Yarı Yapılandırılmış Görüşme

Bu tür görüşmede, görüşme formu esnek bir şekilde hazırlanır. Görüşme esnasında, görüşmecinin verebileceği tepkilere dayalı açık uçlu sorular görüşme formuna eklenir. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, önceden düşünülmemiş ve görüşme sırasında ortaya çıkabilen yeni durumlarda görüşmede bazı değişimler yapmaya olanak tanıyan bir yöntemdir (Özguven, 2004; Tanrıöğen, 2009).

Yarı yapılandırılmış görüşmeler, ilgili alanda hem sabit sorular hem de derinlemesine bilgi edinilebilecek açık uçlu sorular içerir. Bu bakımdan yapılandırılmış ve yapılandırılmamış görüşme türlerinin avantaj ve dezavantajlarını birlikte barındırır (Büyüköztürk, 2009).

2. İletişim ve Kayıt Biçimi Bakımından

a) Sözel Görüşme

Yüz yüze yapılabildiği gibi çeşitli iletişim araçları ile de yapılabilir. Yüz yüze görüşmelerde söylenenlerden öte, görüşülen kişinin mimikleri ve göz teması söylenenlerin altında yatan duygu ve düşüncelerin yakalanması açısından önemlidir (Tanrıoğen, 2009).

Sözel görüşmeler (ses temelli), yüz yüze yapılabildiği gibi telefon, tele-konferans gibi teknolojik yöntemlerle de yapılabilir. Fakat yüz yüze yapılan sözel görüşmeler her zaman daha yararlı ve daha değerlidir (Geray, 2006).

b) Yazılı Görüşme

Araştırmacının, araştırma planı çerçevesinde görüşülen kişiyle yüz yüze ya da herhangi bir iletişim aracı kullanarak yaptığı görüşme türüdür (Tanrıoğen, 2009).

Yazılı görüşmeler, zamanın kısıtlılığı ya da parasal nedenlerden dolayı, iletişim teknolojilerinin yayılması nedeniyle mektup, ağ postası ve ağ yazışması yollarıyla yapılabilir (Geray, 2006).

c) Ses Kayıt Cihazı veya Kamera Kullanma

Araştırmacı, görüşülen kişiden izin almak koşuluyla görüşme sürecini ses kayıt cihazı ya da kamera kullanarak kayıt altına alabilir. Elde edilen veriler analiz edilirken bu kayıtlar defalarca dinlenebilir (Tanrıoğen, 2009).

3. Görüşme Yapılacak Birey Sayısı Açısından

a) Bireysel Görüşme

Bu görüşme, görüşmeci ile görüşülen arasında gerçekleşir. Görüşme bir plan çerçevesinde, önceden belirlenmiş olan yer, tarih ve saatte iki kişi arasında gerçekleştirilir. Kişiyeye özel bilgiler sadece bireysel görüşme yoluyla alınabilir (Tanrıoğen, 2009).

b) Grupça Görüşme

Grupça görüşmede çok sayıda kaynak kişi, konuyu birlikte görüşüp tartışır (Tanrıoğen, 2009).

Grupça görüşme, bir sorun etrafında birleşen grup üyelerinin, araştırmacının sorularına karşılıklı cevap aramaları şeklinde yapılır. Grup üyeleri konu hakkındaki bireysel görüşlerini ifadenin yanında diğer üyelerin fikirlerini de öğrenirler. Araştırmacı, tartışmaların amaçtan uzaklaşmamasını sağlamak ve ortaya çıkan bilgileri toplamakla görevlidir. Bu görüşmenin sakıncalı bir yanı ise, gruptaki birkaç üyenin aşırılığından dolayı gruptaki diğer üyeler de yanlı davranabilir. Bu durumda geçerli bilgi toplama olasılığı zayıflar (Karasar, 2003).

2.1.10.6.3. Görüşme Öncesi Hazırlık Aşamaları

1.Genel ve Özel Amaçlı Araştırma Sorularına Karar Vermek

- Araştırma soruları açık ve kesin olarak belirlenmelidir. Bu araştırmanın amacı nedir? Araştırmacı, bu araştırma ile neyi saptamaya çalışıyor?
- Araştırma ile ilgili hazırlanan genel sorular, daha işlevsel ve noktasal sorularla desteklenmelidir. Sorunu tanımlayan soruların sayısı ihtiyaca göre artırılabilir.
- Araştırmanın hedef kitlesi belirlenmelidir. Geçerli veriler elde edebilmek için doğru hedef kitlesi seçmeye dikkat edilmelidir (Büyüköztürk, 2009).

2.Görüşme Sorularını Tasarlamak

a)İlgili Olma

Araştırmanın amacıyla doğrudan ilgili, kullanışlı veriler elde edecek şekilde sorular hazırlanmalıdır.

b)Uygun Katılımcıların Seçimi

Hedef kitle, hazırlanan sorulara cevap verebilecek nitelikte seçilmelidir.

c)Cevaplama Kolaylığı

Sorular yanıtlanması kolay ve cevaplayanı sıkıntıya sokmayacak türden olmalıdır. Sorular açık, anlaşılır ve birbiriyle ilişkili olmalıdır. Görüşülen kişiyi etki altında bırakacak şekilde güdüleyici olmalı, görüşmenin geçerliğini ve güvenilirliğini zedeleyecek tarzda hazırlanmamalıdır (Aziz, 2008; Büyüköztürk, 2009).

Sorular herkesin aynı şeyi anlayabileceği şekilde açık, kaynak kişinin bilgisini aşmayacak tarzda ve kaynak kişiyi belli cevaplara yönlendirmeyecek şekilde

hazırlanmalıdır (Karasar, 2003).

Sorular hazırlanırken ne tür görüşme yapılacağı da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin; yüz yüze görüşmelerde araştırmacı hem dinleme hem de gözlem yapma olanağına sahip olduğu için çok sayıda soru sorabilir. Telefonla ya da herhangi bir iletişim aracı ile yapılacak görüşmelerde ise zaman kısıtlı olduğu için araştırmacı kısa ve az sayıda soru sormalıdır (Büyüköztürk, 2009).

3)Görüşme Sorularını Sıralamak

Soruların farklı başlıklarda kategorize edilmesi, görüşülen kişinin ilgili olabilmesi açısından önemlidir. Açık ve kapalı soruları ayrı ayrı ve ard arda sıralamaktansa, bu iki farklı yapıdaki soruların harmanlanması daha uygundur. Soruların bölümler halinde düzenlenmesiyle ana başlıklar görüşülen kişiye sunulacağından zamanı kontrol etmek daha kolay olacaktır. Birçok görüşmede sorular genelden özele doğru ilerler. Bu teknik cevaplama sürecinin mantıklı bir şekilde ilerlemesine yardımcı olur (Büyüköztürk, 2009).

Karasar (2003, s.169) bu sıralamayı şu şekilde yapmıştır:

- İlk sorular ilginç ve cevaplama kolay olmalı; kaynak kişiyi cevap vermeye güdülemeli.
- Sorular, genelden özele doğru giden bir sırada sorulmalı.
- Sorular, uygun bir sıra içinde ve ilgilerine göre kümelendirilmiş olmalı. Böylece, kişinin, daha ekonomik bir düşünme süreci içinde olmasına yardımcı olunur.
- Bitiş soruları, kaynak kişide "başarı duygusu"nu da bırakan, gerektiğinde yeni işbirliği için güdüleyen nitelikte olmalı.

4)Süreç İhtiyaçlarını Düşünmek

Görüşmeci, görüşme sürecini yönetmelidir. Görüşmecinin söyleyeceği her sözün bir amacı olmalıdır aksi takdirde amaçtan sapılabilir.

Görüşülen kişinin söyledikleri görüşmenin içeriğini oluşturur. Görüşmenin, üzerinde çalışılabilecek en kolay bileşeni içeriktir bu yüzden içerik kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmelidir.

Görüşmenin anlaşılması en zor fakat en etkili bileşeni süreçtir. Süreç, görüşülen kişinin söylediklerini yorumlamayı ve konuşurken nasıl davrandığını resmetmeyi

gerektirir (Büyüköztürk, 2009).

Görüşme süreci araştırılırken şu sorular göz önünde bulundurulmalıdır (Büyüköztürk, 2009, s.169):

- Görüşülen kişinin ses tonu ne zaman güvenilir ne zaman güvensizdi, şaşırtıcı mıydı net miydi, ikna olmuş mu yoksa şüpheli miydi, mantıklı mı mantıksız mıydı?
- Görüşülen kişi hiç kendi ile çelişti mi?
- Görüşülen kişinin söyledikleri ile parçaları birbiri ile uyumlu muydu?
- Görüşülen kişi hangi noktalarda heyecan ve duygu belirtileri gösterdi? Bunlar ne tür duygulardır?
- Görüşülen kişinin beden dili nasıldı? Ne zaman değişti?
- Görüşülen kişinin konuşması nasıldı? Yavaş/hızlı, yumuşak/sert, net/karışık, basit/karmaşık...
- Görüşülen kişinin görünüşü ve diğer dış etkenler hiç ipucu veriyor mu?

Araştırmacı, görüşme sürecini araştırırken kendisine şu soruları sormalıdır (Büyüköztürk, 2009, s.170):

- Ne gibi duygular ve düşünceler sizi etkiler? Rahatsızlık/sevgi/şefkat/kızgınlık/heyecan/soluk alıp verme/kıskançlık...
- Herhangi bir resim, hayal veya anı düşüncenize ışık tutar mı?
- Görüşme süresince davranışlarınızı nasıl buldunuz?
- Kesin olarak görüşme sırasındaki davranış ve düşünce değişikliklerinizin yerini belirtebilir misiniz?
- Farklı görüşmelerde farklı tepkiler verir misiniz? Bu farklılıklar size ne anlatır?

Görüşme sürecini anlamak zordur. Görüşme esnasında kayıt cihazı kullanmak ve görüşülen kişinin bazı davranışlarını not etmek süreci anlamada yardımcıdır.

5)Giriş ve Kapanışları Hazırlamak

Giriş ve kapanışları hazırlamak için, başlangıç ve bitişte hangi sözlü veya sözsüz ifadeler kullanılacağına karar verilir (Büyüköztürk, 2009, s.170).

6)Görüşülen Kişilerin Kayıtları İçin Hazırlanmak

Görüşme süreci kaydedilecekse öncelikle görüşülen kişiden izin alınmalıdır. Görüşme esnasında görüşmeciyi rahatsız etmeyecek kayıt cihazları tercih edilmelidir. Görüşmeyi kayıt etmek için bir başka yöntem de not defteri kullanmak veya görüşme formuna not almaktır. Bunun için görüşme formuna not almak için yeterli alan bırakılmalıdır. Görüşme esnasında bire bir not tutmak görüşmeyi yavaşlatacağı için, en iyi yol kısa kısa notlar alıp görüşmeden hemen sonra eldeki veriler taze iken kayıt cihazı ile kayıt altına almaktır. Bu şekilde bir önceki ve bir sonraki görüşme verileri birbirinden arındırılmış olur (Büyüköztürk, 2009, s.170).

7)Görüşme Formu İçin Pilot Test Yapmak

Görüşme için yapılan hazırlıkları test etmek ve kullanışlı bir görüşme formu tasarlandığından emin olmak ve birden fazla görüşmeci tarafından görüşme formunun anlaşılabilirliğini kontrol etmek için pilot uygulama yapmak gerekir (Büyüköztürk, 2009, s.171).

Araştırmacının görüşme formunu geliştirmede izleyeceği aşamalar kısaca şu şekilde özetlenebilir (Anderson,1990; Akt. Büyüköztürk, 2009, s.171):

1.Genel ve Özel Amaçlı Araştırma Sorularına Karar Vermek

- a)Ne öğrenmeyi amaçlıyorsunuz?
- b)Görüşmede hangi bilgi önemli?

2.Görüşme sorularını Tasarlamak

- a)Ana başlıklarda gruplamak
- b)Kapalı soruları tasarlamak

3.Soruları Sıralamak

- a)Ana başlıklarda gruplamak
- b)Soru tiplerini çeşitlendirmek
- c)Sıralanan bölümleri düzenlemek

4.Süreç İhtiyaçlarını Düşünmek

- a)Uygun geçişler hazırlamak
- b)Soruları hazırlamak

5. *Başlangıç ve Bitiş Hazırlamak*

- a) Sözlü olanları kaydetmek
- b) Hareketle ifade edilecek olanları belirlemek

6. *Cevapların Kaydedilmesi İçin Hazırlık Yapmak*

- a) Genel metoda karar vermek
- b) Tutanağı yazılı yanıtlar için organize etmek

7. *Görüşme Formu İçin Pilot Test Uygulamak*

- a) Pilot test
- b) Gerek varsa yenilemek

2.1.10.6.4. *Görüşme süreci*

Görüşmenin başarıya ulaşması, kaynak kişinin soruları doğru yanıtlayacak şekilde güdülenmesi ve görüşme sürecinin eksiksiz bir şekilde kayıt edilmesine bağlıdır. Araştırmacı görüşmeye başlarken kendini tanıttıktan sonra araştırmacının amacını, görüşülenden beklenenleri, toplanacak bilgilerin kuramsal ya da uygulama yönünden sağlayacağı olası yararları ve bu araştırmada kaynak kişinin yeri ve önemini açıklamalıdır. Görüşme süresince görüşmeci ile görüşülen kişi arasında, duygusallığa varmayan bir yakınlık korunmalıdır. Görüşmenin uygun bir şekilde sürdürülmesi için görüşme planına uyulmalıdır. Görüşmeci, görüşme esnasında hem kendinin hem de kaynak kişinin kullandığı sözcüklere, mimiklere ve davranışlara dikkat etmelidir. Çünkü bunların her birinin ifade ettiği bir anlam vardır (Karasar, 2003).

Görüşme sürecinin etkililiğinin sağlanması açısından göz önünde bulundurulması gerekenler şu şekilde özetlenmiştir (Fraenkel ve Wallen, 2006; Brewerton ve Millward, 2001; Akt. Büyüköztürk, 2009, s.172):

- *Tutarlık için tasarım:* Görüşmelerde görüşmeci etkisi (giyim, tavır vb.) açık olarak bilinmektedir. Dolayısıyla görüşmeci her görüşmede tutarlı olmalıdır. Bütün görüşmeler için aynı görüşmeci kullanmak (hepsinde aynı hatayı içereceğinden kontrol edilebilir) ya da bir grup görüşmeci görevlendirmek tek başına bir görüşmecinin kuvvetli etkisinden kurtulmayı sağlar.
- *Mümkün olduğunca geçmiş bilgileri edinin:* Katılımcılar ve kurumlarının bilgilerini öğrenin.

- *Görüşmeyi önceden hazırlayıp deneyin:* Tahmini süresi, kapsadığı konular, zorlu katılımcılara ve zorlu alanlara hazırlanın.
- *Gizliliği temin edin ve görüşmeyi kesmeleri önleyin:* Anonim olma çoğu araştırmalarda önemlidir. Bu yüzden genelde özel bir ortama ihtiyaç duyulur. Görüşmenin yapıldığı odanın kapı girişine, içerde görüşme yapıldığına dair bir uyarı yaparak diğer kişilerin görüşmeleri kesmesini önleyin.
- *Görüşme yapılan kişiyi rahatlatın:* Onun bilgi seviyesine göre bilgileri sorun, mümkün olduğunca araştırmacının amacını ve anonim olduğunu belirtin ve görüşülenden gelen tüm soruları yanıtlayın.
- *Dostça ilişki kurun:* Teknik dil kullanmaktan kaçının, yavaş başlayın, katılımcının seviyesini anlayıp kullandığınız dili ona göre ayarlayın
- *Kontrolü elinizde bulundurun:* Önemli konuları sorun, gerektiğinde görüşüleni ilgili konuda geriye döndürün, önemsiz konularda uzun konuşmalar yapmasından sakının.
- *Kişisel yönlendirmelerden kaçının:* Yönlendirici soruların bulunduğu durumlarda ortaya çıkar, sosyal kabul edilebilirlik etkisi (hem görüşmeci hem de görüşülen için), evet hayır türü onay sorular vb. olabilir. Eğer bir grup görüşmeci kullanılacaksa kişisel yönlendirmelere karşı uyanık olmalı ve etkisini minimuma indirecek yetenekte olmalıdırlar.
- *Yansız olun:* Görüşülenlerin kendileri ile ilgili değerlendirme yapmayın, görüşme aşaması da dahil olmak üzere bilgileri sınıflandırırken hepsine aynı standartları uygulayın.
- *Her soru için maksimum cevabı alın:* İyi bir dinleyici olun ve görüşme yapılan kişi daha fazla şey söyleyecek gibi duruyorsa (yarı ve yapılandırılmamış görüşmelerde) sondaj sorular sorarak devam edin. Bu size görüşmenin akışını kontrol imkanı verecektir.
- *Duyarlı olun:* görüşülenin hislerine ve tutumlarına karşı onu rahatsız etmekten ve savunmaya çekilmekten kaçının yansız ve duygusal olmayan dil kullanın, hassas konulara sorgulayıcı yaklaşın. Örnek; ... dersek doğru olur mu?..... böyle düşünmekle doğru yapıyor muyum?
- *Kendinize bir şans verin:* her görüşme için muhtemel ilave zaman ayırın, her görüşmenin ardından görüşme notlarını gözden geçirmek, yazmak ve notları genişletmek için kendinize 10-15 dakika zaman ayırın. Programınızdan geri kalırsanız ki bu durumda görüşmelerden birini erteleyin ve onu yeniden planlayın.

Görüşmenin öncesinde yapılan hazırlıklar kadar görüşme anında yapılması gerekenleri de sıralamak gerekir (Teaching Clinical Psychology-Using Interviews in Research, 2007; Akt. Büyüköztürk, 2009, s.173-176)

- *Görüşmeyi hazırlama:* Görüşmenin başında iyi bir başlangıç yapmak görüşmenin uzamasına ve elde edilmek istenen verilere ulaşmak için yardımcı olacaktır. Başlangıçta, görüşmeye kendinizi tanıtmakla başlamak, kibar ve arkadaşça davranmak aynı zamanda profesyonel olmak önemli bir adımdır. Görüşmenin başında havadan sudan günlük sohbetlerle görüşmeye başlamak uygundur.
- *Konuyu tanımlama:* Görüşülen kişiye, görüşmeci kendi ile ilgili bilgiler verdikten sonra araştırma konusu ve boyutları hakkında bilgi vermek ve görüşmenin amacını açıklamakla görüşmeye devam etmelidir. Ayrıca, görüşmeci kayıt cihazı kullanıp kullanmayacağını bu aşamada sormalıdır.
- *Bilgisinin olmasını sağlama:* Araştırmalarda etik olarak görüşülen kişinin rızası alınmalıdır. Görüşmede neler gerektiğinin ve araştırmada kullanılacak bilgilerin nasıl olduğunun açıklandığından emin olunmalıdır. Etik olarak yazılı bir rızaya gerek yoktur. Ancak bazı araştırma konularında en iyi rıza, yazılı olanıdır.
- *Görüşmeyi yapma:* Görüşmedeki amaç bireyin belirli bir konu hakkındaki düşüncesini kesintisiz ifade etmesidir. Her görüşülen kişi diğerinden farklıdır ve her görüşmede farklı tepkiler verilir. Bir görüşmeci olarak bu farklılıkları çözümlmek görüşmecinin sanatıdır. Görüşmede görüşülen kişiye;
 - Düşüncelerini açması,
 - Açıkça ifade etmesi,
 - Değerlendirmesi,
 - İlgisiz konular yerine eldeki konuya odaklanması için yardımcı olmaya çalışılır.

2.1.10.6.5. Görüşme Verilerinin Analiz Edilmesi

Verileri analiz etmede amaç, araştırma konusu ile görüşmeden elde edilen verileri kaynaştırmaktır. Bu işlem yapılırken şu soruların göz önünde bulundurulması yararlı olacaktır (Büyüköztürk, 2009, s.176):

- Görüşme verileri araştırma hipotezlerini destekliyor mu/çelişiyor mu?
- Görüşme verileri araştırma sorusuna ilişkin literatürü destekliyor mu?
- Her bir görüşülen kişinin söyledikleri makaleler ile çelişiyor mu? Bunun anlamı nedir?
- Diğer yapılan benzeri görüşmeleri destekliyor mu?
- Her görüşmenin anlatmak istediği büyük resim/ana tema nedir? Araştırma ile bağlantısı var mıdır?
- Farklı görüşmeler ile karşılaştığında süreç nasıldı?

Görüşme verilerinin araştırmada yer alması için çeşitli yöntemler vardır. En çok kullanılan ise şu şekildedir (Büyüköztürk, 2009, s.176-177):

- Görüşülen kişinin söylediklerini görüşmeci kendi cümleleri ile özetler.
- Tüm paragrafı özetleyecek kısa cümlelere ulaşıyorsa, cümlenin paragrafın içinde yer alması sağlanır.
- Görüşler uzun cümleler (2 veya 3'den fazla) halinde ise ayrı paragraflarda verilir.

Başka bir yöntem ise, araştırmada sadece görüşülen kişinin söylemek istediği önemli bilgilere yer verilir, konu dışında gereksiz bilgilere yer verilmez (Büyüköztürk, 2009).

Görüşme verilerine ve araştırmaya en uygun yöntemin belirlenmesi önemlidir buna rağmen, en çok kullanılanı içerik analizidir. İçerik analizi veya yazım analizi kaydedilmiş görüşmenin yazıya aktarımını da içerir (Büyüköztürk, 2009). Araştırmada birden fazla görüşmeci kullanılmış ise görüşmeciler arası güvenirlige bakılmalıdır. Nicel veriler olmadan bunu yapmak zordur fakat görüşmecilerle tartışma ve yazım analizi ile muhtemel yanlışlık tanımlanıp rapor edilebilir. Nicel veriler varsa görüşmecilerin yanlışlığı birebir karşılaştırılabilir. Uygun istatistikler kullanılarak da görüşmeciler arasındaki tutarlılık incelenebilir (Büyüköztürk, 2009).

2.2. İlgili Araştırmalar

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

Aydoğan'ın (2002), "MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri" adlı araştırmasına göre; yönetici ve öğretmenlerin düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerinin olumsuz olduğu, düzenlenen etkinliklerden memnun olmadıkları ortaya çıkmıştır.

Boscolo, Cherubini ve Zambelli (2002), öğrenci motivasyonunun arttırılması konusunda bir hizmet içi eğitim çalışması yapmışlardır. Bu çalışmaya ilköğretim ve orta öğretimden 36 farklı öğretmen katılmış, öğretmenler gruplara ayrılarak kendi bilgi ve deneyimlerini tartışmış, tecrübelerini birbirleriyle paylaşmışlardır. Öğrencilerin motivasyonunu artırma amacıyla yapılan bu hizmet içi eğitim etkinliği sonucunda, yapılan etkinliğin verimli olduğu öğretmenlerin bu konudaki yeteneklerinin arttığı görölmüştür.

Sandholtz (2002) okul/üniversite işbirliğine yönelik yaptığı araştırmada 4 farklı okuldan gelen öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini incelemiştir. Çalışmaya her okuldan 6 öğretmen olmak üzere toplam 24 öğretmen katılmış ve bu öğretmenlerin her birine anketler uygulanmıştır. Araştırma sonucunda okul/üniversite işbirliğinin öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kanlı ve Yağbasan (2002), hizmet içi eğitim etkinliklerinin uzman ve öğretmen görüşleri alınarak eğitim ihtiyacı saptandıktan sonra düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Budak ve Demirel'in (2003), "Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı" adlı çalışmasına göre; hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarının birbiriyle tutarlı olmadığı, hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan yetersizliğin giderilmesi için hizmet içi eğitimin son derece önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenler genellikle mesleğin 11-20 yıllık diliminde hizmet içi eğitimize katılmaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleğin ilk yıllarında hizmet içi eğitime yönlendirilmeleri durumunda, kendini yenileme eğiliminin artması söz konusudur. Bunu sağlamak için hizmet içi eğitimin bir ödöl olarak algılanmasını sağlayacak önlemler alınmalıdır.

Azar ve Karaali (2004), "Fizik Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçları" adlı çalışmalarında, hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmeden önce öğretmenlerin ihtiyaçlarının belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin

yerel olarak düzenlenmesi gerektiği buna bağlı olarak da işbaşında eğitimin uygulanabileceği ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin daha yakından izlenebileceği ifade edilmektedir.

Kaçan'ın (2004), "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri" adlı çalışmasına göre; ilköğretim I. kademe sınıf öğretmenlerinin genelde mesleki gelişimin bilincinde oldukları ve bunun için çaba harcadıkları, bu çabaların maddi sorunlar, ders yükü, sınıf mevcutlarının çokluğu, siyasal ve politik baskılar gibi nedenlerden dolayı engellendiği belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin, mesleki gelişimleri için gerekli olan hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim danışmanlarınca kendi okullarında yapılmasını istedikleri ortaya çıkmıştır.

Gökdere ve Çepni'nin (2004), "Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma; Bilim Sanat Merkezi Örneklemini" adlı araştırması öğretmen görüşlerine göre yürütülmüştür. Öğretmenler, düzenlenecek olan hizmet içi eğitim seminerlerinde bir günlük programın en fazla 4-6 saat aralığında olması gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmada, seminerlerde somut uygulamalara yer verilmesi, seminerlerde görev alacak öğretim elemanlarının nitelikli olması, konu alanında uzman akademisyenlerin tercih edilmesi ve seminer ortamının samimi etkileşime imkan sağlayacak şekilde düzenlenmesi vurgulanmıştır.

İpek ve Uçar (2006), ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerine yönelik bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; ilköğretim yöneticileri MEB tarafından yürütülen hizmet içi eğitim uygulamalarını, öğretmenlere nazaran daha gerekli görmüşler ve bu uygulamalara katılma konusunda daha fazla istek göstermişlerdir. Bununla birlikte ilköğretim yönetici ve öğretmenleri mevcut hizmet içi eğitim uygulamalarını yeterince etkili bulmamış, karşılaşılan sorunlara yönelik benzer görüşler beyan etmişlerdir.

Kıldan ve Temel (2008), yapılandırmacı yaklaşıma dayalı oluşturulan hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretmenlikle ilgili bazı görüşlerine etkisine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada, yapılandırmacı yaklaşıma dayalı hizmet içi eğitim almış öğretmenlerin, öğretmenlikle ilgili bazı görüşlerinde eğitim almayan öğretmenlere göre olumlu yönde bir değişimin olduğu görülmüştür. Hizmet içi eğitim

sürecinde öğretmenler arasında mesleki tecrübelerin paylaşılması, her oturumdan sonra doğru-yanlış testi ile bilgilerin tam olarak pekiştirilmesi, öğretmenlerin hizmet içi eğitim sürecinde, özellikle örnek olay ve yaratıcı drama çalışmalarına kendilerinin katılması, daha sonra beyin fırtınası vb. etkin öğretim yöntemleriyle bütün konuların tartışılıp sonuca ulaştırılması, öğretmenlerin öğretmenlik anlayışlarında bazı değişikliklere neden olmuştur.

Kazu ve Kerimgil (2008), yeni atanan öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine yönelik yaptıkları araştırmaya göre, öğretmenler hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu çünkü hizmet içi eğitimin personelin yetki ve sorumluluklarını bilmesini, eğitim faaliyetlerindeki gelişmeleri takip etmesini, eğitim sistemine adapte olmasını sağladığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bir kısmı mesleki yeterliklerini geliştireceği için uygulamalara gönüllü katıldıklarını belirtirken, bazı öğretmenler katılım belgesi almak için geldiklerini ifade etmiştir. Bunun yanı sıra öğretmenler hizmet içi eğitim uygulamalarında üniversitelerle yeterince işbirliğine gidilmediğini düşündüklerini ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik çalışmalar yapılmadığını ifade etmişlerdir.

Çubukçu ve Gültekin (2008), ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine yönelik yaptıkları araştırmaya göre, öğretmenler hizmet içi eğitimi, kurumsal ve bireysel bakımdan kendilerine katkı sağlayan bir etkinlik olarak görmektedirler. Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken, öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma istekleri göz önünde bulundurulmalı ve hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan eksiklikleri belirlenmelidir. Ayrıca öğretmenlere düzenli olarak hizmet içi eğitim programları uygulanmalıdır.

Çifci'nin (2008), "İlköğretim I.kademe Sınıf Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Programa Göre Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" konulu araştırmasına göre öğretmenlerin; yeni programda uygulama ile ilgili, yeni programla ilgili etkinlikleri düzenlemede, yeni programla ilgili bilgi teknolojilerini ve araç gereçleri kullanmada, yeni programda sınıf yönetimi konusunda, yeni programda okul ve sınıf düzenlenmesi konularında, yeni programla ilgili öğrencileri ölçme ve değerlendirme noktasında hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Gül ve Aslan (2009), sınıf öğretmenlerinin küreselleşme, toplumsal gelişme ve hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşlerine yönelik yaptıkları araştırmaya

göre; sınıf öğretmenlerinin en çok katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sırasıyla; mesleki gelişim eğitimi programı, teknoloji kullanımı eğitimi programı, konferans, bilgisayar formatör eğitim programı, lisans tamamlama eğitim programı ve sosyal ve kişisel eğitim programı olduğu görülmektedir. Ayrıca öğretmenler; hızlı okuma, rehberlik, etkili öğrenme, sınıf yönetimi, aktif öğrenme, engelli eğitimi, bilgisayar kursları, ilk okuma-yazma eğitimi, yaratıcı drama, izcilik, öğrenci tanıma teknikleri, Türkçe öğretimi, yeni yapılandırmacı müfredat eğitimi, ilkyardım, ergen sağlığı ve risk altındaki çocukların eğitimi ile ilgili konularda hizmet içi eğitim programlarına katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre öğretmenler, öncelikle mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirici alanlarda hizmet içi eğitim almaktadır. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olma yolları sorgulanmış ve öğretmenlerin büyük çoğunluğunun okula gelen resmi yazı aracılığı ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olduğu saptanmıştır. Buna dayanarak öğretmenlerin, hizmet içi eğitim faaliyetlerinden haberdar olmak için bireysel çaba harcamadıkları vurgulanmıştır. Araştırmaya göre; sınıf öğretmenlerine katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının kendilerine katkısının olup olmadığı sorulmuş ve araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık olarak yarısı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yararlı olduğunu, diğer kısmı ise bu faaliyetlerin kendilerine çok katkı sağlamadığını söylemiştir. Araştırmada hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin daha çok üniversite öğretim elemanlarından oluşması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Önen, Mertoğlu, Saka ve Gürdal (2009), hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisini araştırmışlardır. Araştırmaya göre hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Fakat yapılan hizmet içi eğitim uygulamalarının verimliliğinin artırılması için, uygulamaların niteliklerinin ayrıntılı bir biçimde analiz edilmesinin gerektiği vurgulanmıştır. Örnek olarak seminerin düzenlendiği yerin, öğretmenlerin seminerin içeriğine olan ihtiyaçlarının, ortam koşulları gibi faktörlerin düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliğinin verimliliğini yakından ilgilendirdiği belirtilmiştir.

Demirtaş (2010), "Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim" konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırmaya göre; bilim, teknik ve toplumda meydana gelen hızlı değişimler hizmet öncesi eğitimi yetersiz kılmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için hizmet içinde sürekli

eğitilmesini gerektirmektedir. Bunun için öğretmenlerin eğitim öğretim etkinliklerine devam ettiği dönemlerde de denetim yoluyla hizmet içi eğitimden geçmesi olanaklıdır.

Sarıgöz'ün (2011), ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi adlı çalışmasına göre; hizmet içi eğitimlerin içerik ve öğretmenlerin alanındaki eksiklerine, ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için, bilimsel içerik olarak verilen hizmet içi eğitim derslerinin yetersiz olduğu bu durumun giderilebilmesi için de başta üniversiteler olmak üzere, alanında uzman kişiler tarafından derslerin verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yetersiz olduğunu, kısa zamanda çok fazla bilgi verilmeye çalışıldığını düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler derslerin teorik olarak değil uygulamalı olarak anlatılmasını istemektedir.

Yazıcı ve Gündüz'ün (2011), gelişmiş bazı ülkeler ile Türkiye'deki öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin karşılaştırılmasına yönelik yaptıkları araştırmada, Türkiye, ABD (Washington), Almanya (Hamburg), Avustralya, Danimarka, Fransa, İngiltere, İsviçre ve Japonya'daki öğretmenlerin hizmet içi eğitim sürecinin işleyişi detaylı olarak ele alınmıştır. Araştırmaya göre öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim, incelenen ülkelerin hemen hepsinde zorunludur. Hizmet içi eğitim seminerlerine katılmanın sağladığı yararlar ise ülkelere göre çeşitlilik göstermektedir. Türkiye'deki hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik sunulan modele göre ise; ülke genelinde pek çok yerel okul bölgeleri oluşturulmalı, buralarda hizmet içi eğitim kapsamında öğretmen eğitimi merkezleri kurulmalıdır. Hizmet içi eğitim için geniş destek, merkezî hükümet tarafından sağlanmalı ve okul bütçesine bu amaçla kaynak aktarmalıdır. Hizmet içi eğitim programları, okul yöneticileri ve müfettişlerin de önerileri dikkate alınmak suretiyle hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitim programları, kişisel ve meslekî ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte plânlanmalıdır. Ayrıca, öğretmenler isterlerse taslak bir proje geliştirip haklı gerekçelere dayalı olarak bakanlıktan hizmet içi eğitim talebinde bulunabilmelidirler. Hizmet içi eğitim, önce okullarda gerçekleştirilmelidir. Okul, bu amaca yönelik bireysel veya kurumsal hizmet satın alabilmeli ya da isterse okulda bulunan deneyimli elemanlardan yararlanabilmelidir. Okul yönetimi, okul saatleri dışında sürekli meslekî gelişim üstlenen her öğretmene ödeme yapma takdirine de sahip olmalıdır. Hizmet içi eğitim, diğer okulların ziyaret edilmesi şeklinde de gerçekleştirilmelidir. Öğretmenlerin terfi etmeleri ve yeniden sertifikalanmaları için profesyonel aktiviteleri tamamlamaları zorunlu olmalıdır. Öğretmenlerin meslekî olarak kişisel gelişimine

yönelik kursları tamamlamaları karşılığında maaşlarında artış yapılmalı, bilgi ve görgülerinin geliştirilebilmesi, yeni bakış açıları kazanabilmeleri için devlet tarafından daha fazla sayıda öğretmenimizin yurt dışına gönderilmesi sağlanmalıdır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde hizmet içi eğitimin, bilim, teknik ve toplumda meydana gelen hızlı değişimlerden dolayı hizmet öncesi eğitimden kaynaklanan yetersizliklerin giderilmesi için önemli olduğu anlaşılmaktadır. Fakat yapılan hizmet içi eğitim uygulamalarının verimliliğinin artırılması için, uygulamaların niteliklerinin ayrıntılı bir biçimde analiz edilmesi gerektiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmeden önce öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları belirlenmeli, kişisel ve mesleki ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte plânlanmalıdır. Öğretmenlerin mesleki olarak kişisel gelişimine yönelik kursları tamamlamaları için hizmet içi eğitimin bir ödül olarak algılanmasını sağlayacak önlemler alınmalı, personel özendirilmelidir. Ayrıca öğretmenler isterlerse taslak bir proje geliştirip haklı gerekçelere dayalı olarak bakanlıktan hizmet içi eğitim talebinde bulunabilmelidirler.

Hizmet içi eğitim uygulamalarında görev alacak öğretim elemanlarının niteliklerine dikkat edilmeli, konu alanında uzman eğitici personel tercih edilmeli ve bu konuda üniversitelerle işbirliği artırılmalıdır. Seminerlerde somut uygulamalara yer verilmeli, öğretmenler arasında mesleki tecrübelerin paylaşılması sağlanmalı ve öğretmenlere düzenli olarak hizmet içi eğitim programları uygulanmalıdır.

BÖLÜM III

Bu bölümde araştırma yöntemi, araştırmanın deseni, veri toplama araçları ve veri analizi konuları ele alınmıştır.

Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmacının rolü ve özellikleri, katılımcılar, veri toplama süreci ve verilerin analizine yönelik bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modeli, 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 örnekleme üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2003). Bu model çerçevesinde, araştırmada sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının neler olduğunun saptanması amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmacının Rolü ve Özellikleri

Araştırmacı, araştırma için gerekli yasal izinleri ilgili kurumlardan aldıktan sonra kendi imkânları ile katılımcılara ulaşmıştır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından geliştirilen görüşme formu ile toplanmıştır. Araştırmacı yaklaşık olarak bir aylık süre içerisinde, araştırmanın çalışma evreni olarak seçilen il merkezi ve ilçelerdeki okulları ziyaret etmiş, öğretmenlerin görevlerine engel olmayacak zaman dilimleri içerisinde ve gönüllü öğretmenlerle yüz yüze görüşerek araştırma ile ilgili öğretmenlere birtakım sorular yöneltilmiş ve öğretmenlerin sorulara verdiği yanıtları yazılı olarak kayıt altına almıştır.

3.3. Katılımcılar

Araştırma evrenini, 2010-2011 öğretim yılında Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında görev yapan 811 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Tabakalama yöntemi ile Burdur ili ve 10 ilçenin 5'i araştırma örnekleme olarak kabul edilmiştir. Birbirine komşu olan ve benzer özellikler gösteren ilçeler arasından uygun olanlar seçilmiştir. Seçilen ilçelerdeki okullar eş olasılıkla seçilmiştir. Bunun

sonucunda da il merkezi ve 5 ilçe araştırmanın 690 sınıf 6đretmeni) oluşturmuştur. Evrenden, %10'luk hata payı ve %95 g6ven aralığı ile en az 86 6đretmen ile g6r6ř6lmesi planlanmış, 6đretmenlerin araştırmaya g6n6ll6 olarak katılması sayesinde 146 6đretmen ile g6r6ř6lm6řt6r. Araştırmada se6ilen okullarda g6rev yapan istekli 6đretmenler ile g6r6şmeler ger6ekleştirilmiştir.

3.4. Veri Toplama S6reci

Araştırmacı tarafından geliştirilen g6r6şme formu, araştırma i6in gerekli yasal izinler alındıktan sonra pilot olarak Burdur merkez G6k6ebağ İlk6đretim Okulunda g6rev yapan sınıf 6đretmenlerinden g6n6ll6 olanlara y6z y6ze g6r6ř6lerek uygulanmış ve 6đretmenlerin g6r6şme formundaki sorulara verdiği cevaplar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır. Pilot uygulama sonucunda, uzman g6r6şleri 6er6evesinde g6r6şme formundaki bazı sorular 6ıkarılıp bazılarında da gerekli d6zeltmeler yapıldıktan sonra, asıl 6alışmada kullanılan g6r6şme formu oluşturulmuştur.

G6r6şme formu ilgili kurumlara onaylatıldıktan sonra, araştırmanın 6alışma evreni olarak se6ilen il merkezi ve il6elerdeki okullar tek tek ziyaret edilerek, g6n6ll6l6k esası ve 6đretmenlerin ders esnası dışında kalan zamanları dikkate alınarak 6đretmenlerle y6z y6ze g6r6şmeler yapılmış ve 6đretmenlerin araştırmacının sorularına verdikleri yanıtlar yazılı olarak kayıt altına alınmıştır.

3.5. Veri Toplama Teknikleri

Veri toplama aracı olarak g6r6şme formu kullanılmıştır. G6r6şme formu uzman g6r6şlerine (3 uzman) başvurularak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

3.6. Veri Analizi

Verilerin toplanması s6recinde, araştırmacı tarafından il merkezi ve beş il6ede 146 sınıf 6đretmeni ile y6z y6ze g6r6şme yapılmıştır. 6đretmenlere g6r6şme formundaki sorular sorulmuş ve yazılı olarak cevap alınmıştır. 6đretmenlerin her bir soru i6in verdiği yanıtlar tek tek okunmuş, benzer ifadeler uygun temalarda kodlanmıştır. Belirlenen kodlar tekrarlanma sıklığına g6re frekans ve y6zde kullanılarak tablo haline getirilmiştir.

Değerlendirmeler içerik analizi uygulanarak alt problemlere göre elde edilmiştir. İçerik analizi çeşitli yöntem ve teknikleri kapsamaktadır. Bu yöntem ve teknikler çözümlenecek mesajlara ve amaçlara göre değişmektedir. İçerik analizi tekniklerinin hazır kalıpları yoktur. İçerik analizinde bir tek araç veya teknik söz konusu değildir. Çeşitli alanlara uyarlanabilen ve farklı biçimler alabilen bir yöntemdir. Araştırma amacına göre analiz yolları da farklılık gösterir (Bilgin, 2006).

BÖLÜM IV

Bulgular ve Yorum

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın alt problemlerini yanıtlamak amacıyla elde edilen verilere dayanarak ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Talep Ettikleri Alanlar Nelerdir?

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim talep ettikleri alanlar tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. *Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Talep Ettikleri Alanlar Nelerdir?*

Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Talep Ettikleri Alanlar Nelerdir?								
Kıdem: 1-10 yıl			Kıdem: 11-20 yıl			Kıdem: 21+		
Alan ifadesi	f	%	Alan ifadesi	f	%	Alan ifadesi	f	%
Bilgi teknolojileri	17	23.94	Bilgi teknolojileri	34	24.03	Bilgi teknolojileri	22	20.95
Rehberlik	16	22.53	Rehberlik	26	20.15	Rehberlik	22	20.95
Proje hazırlama	11	15.49	Proje hazırlama	19	14.72	Proje hazırlama	21	20.00
Çeşitli ders içerikleri	11	15.49	Çeşitli ders içerikleri	17	13.17	Çeşitli ders içerikleri	14	13.33
Sınıf yönetimi	5	7.04	Sınıf yönetimi	13	10.07	Sınıf yönetimi	12	11.42
Alan öğretimi	4	5.63	Alan öğretimi	8	6.20	Alan öğretimi	8	7.61
Ölçme değerlendirme	4	5.63	Ölçme değerlendirme	8	6.20	Ölçme değerlendirme	6	5.71
Yönetim	3	4.22	Yönetim	4	3.10	Yönetim	-	-

Tablo 1’de görüldüğü gibi;

Kıdemi 1-10 yıl arasında değişen öğretmenler için bilgi teknolojileri %23.94’lük payla en çok istenen alan, rehberlik %22.53’lük payla en çok istenen ikinci alan olmuştur. Bu alanları %15.49’luk paylarla proje hazırlama ve çeşitli ders içerikleri (birleştirilmiş sınıflar, sınıf psikolojisi, özel eğitim, drama, görsel sanatlar), %7.04’lük payla sınıf yönetimi, %5.63’lük paylarla alan öğretimi ve ölçme değerlendirme, %4.22’lik payla da yönetim alanları takip etmektedir.

Kıdemi 11-20 yıl arasında değişen öğretmenler için bilgi teknolojileri %24.03’lük payla en çok istenen alan, rehberlik %20.15’lik payla en çok istenen ikinci alan olmuştur. Bu alanları %14.72’lik payla proje hazırlama, %13.17’lik payla çeşitli ders içerikleri (iletişim, web tasarımı, drama, özel eğitim), %10.07’lik payla sınıf yönetimi, %6.20’lik paylarla alan öğretimi ve ölçme değerlendirme, %3.10’luk payla da yönetim alanları takip etmektedir.

Kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenler için bilgi teknolojileri ve rehberlik % 20.95’lik paylarla en çok istenen alanlar olmuştur. Bu alanları %20’lik payla proje hazırlama, %13.33’lük payla çeşitli ders içerikleri (iletişim, materyal hazırlama, ders araç-gereçlerinin kullanımı), %11.42’lik payla sınıf yönetimi, %7.61’lik payla alan öğretimi, %5.71’lik ölçme değerlendirme alanları takip etmektedir.

Kıdemlerine göre üç grup ele alındığında, bilgi teknolojileri alanının her kıdemde öğretmen için en çok hizmet içi eğitim alınmak istenen alan olduğu görülmektedir. Yeni eğitim teknolojilerinin eğitim sistemine dahil edilmesi ve bu konuda sürekli ilerleme kaydedilmesi, bilgi teknolojileri alanının en çok tercih edilen alan olmasında etken olabilir.

Gül ve Aslan’ın (2009), yaptıkları araştırmaya göre; sınıf öğretmenlerinin en çok katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sırasıyla; mesleki gelişim eğitimi programı, teknoloji kullanımı eğitimi programı, konferans, bilgisayar formatör eğitim programı, lisans tamamlama eğitim programı ve sosyal ve kişisel eğitim programı olduğu görülmektedir. Buradan öğretmenlerin, öncelikle mesleki yeterlilik açısından kendilerini geliştirici alanlarda hizmet içi eğitim aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanma Süreleriyle İlgili Düşünceleri Nelerdir?

Kıdemlerine göre öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının uygulanma süreleriyle ilgili düşünceleri tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. *Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanma Süreleriyle İlgili Düşünceleri Nelerdir?*

Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulanma Süreleriyle İlgili Düşünceleri Nelerdir?									
Kıdem: 1-10 yıl			Kıdem: 11-20 yıl			Kıdem: 21+			
Süre ifadesi	f	%	Süre ifadesi	f	%	Süre ifadesi	f	%	
Değişebilir	9	29.03	Değişebilir	20	32.78	Değişebilir	16	29.09	
Bir hafta	8	25.80	Bir hafta	17	27.86	Bir hafta	16	29.09	
İki hafta	7	22.58	İki hafta	17	27.86	İki hafta	15	27.27	
Bir ay	7	22.58	Bir ay	7	11.47	Bir ay	8	14.54	

Tablo 2’ye bakıldığında;

Kıdemi 1-10 yıl arasında değişen öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin süresine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Hizmet içi eğitim süresinin; %29.03’ü değişik sürelerde, %25.80’i bir hafta, %22.58’i iki hafta ve %22.58’i bir ay olmasını talep etmektedir.

Kıdemi 11-20 yıl arasında değişen öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin süresine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Hizmet içi eğitim süresinin; %32.78’i değişik sürelerde, %27.86’sı bir hafta, %27.86’sı iki hafta ve %11.47’si bir ay olmasını talep etmektedir.

Kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin süresine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Hizmet içi eğitim süresinin; %29.09’u değişik sürelerde, %29.09’u bir hafta, %27.27’si iki hafta ve %14.54’ü bir ay olmasını talep etmektedir.

Hizmet içi eğitim seminerlerinin içeriğine göre, seminer sürelerinin değiştiği bilinmektedir. Öğretmenler hizmet içi eğitimin süresine ilişkin soruyu yanıtlarken

daha önce katılmış oldukları seminerleri dikkate almıştır. Kıdemlerine göre öğretmenler ele alındığında her kıdemde öğretmen, seminerlerin en çok değişik sürelerde olmasını talep etmişlerdir. Dolayısıyla hizmet içi eğitimin süresini kesin sınırlarla belirlemek doğru değildir fakat minimum ve maksimum süreler olarak yorum yapmak mümkün olabilir.

Gökdere ve Çepni'nin (2004), "Üstün Yetenekli Öğrencilerin Fen Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Çalışma; Bilim Sanat Merkezi Örnekleme" adlı araştırmasında, düzenlenecek olan hizmet içi eğitim seminerlerinde bir günlük programın en fazla 4-6 saat aralığında olması gerektiği sonucuna ulaşmıştır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulandığı Tarihlerle İlişkin Görüşleri Nelerdir?

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının uygulandığı tarihlere ilişkin görüşleri tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. *Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulandığı Tarihlerle İlişkin Görüşleri Nelerdir?*

Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Uygulandığı Hangi Tarihlerle İlişkin Görüşleri Nelerdir?								
Kıdem: 1-10 yıl			Kıdem: 11-20 yıl			Kıdem: 21+		
Tarih aralığı	f	%	Tarih aralığı	f	%	Tarih aralığı	f	%
Seminer dönemi	18	58.06	Seminer dönemi	30	54.54	Seminer dönemi	29	52.72
Tatil zamanları	9	29.03	Tatil zamanları	19	34.54	Tatil zamanları	21	38.18
Hafta sonları	4	12.90	Hafta sonları	6	10.90	Hafta sonları	5	9.09

Tablo 3'e bakıldığında;

Kıdemi 1-10 yıl arasında değişen öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin hangi dönemlerde yapılması gerektiğine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Öğretmenlerin,

%58.06'sı seminer döneminde, %29.03'ü tatil zamanlarında, %12.90'ı ise hafta sonları yapılmasını istemektedir.

Kıdemi 11-20 yıl arasında değişen öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin hangi dönemlerde yapılması gerektiğine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Öğretmenlerin, %54.54'ü seminer döneminde, %34.54'ü tatil zamanlarında, %10.90'ı ise hafta sonları yapılmasını istemektedir.

Kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin hizmet içi eğitiminin hangi dönemlerde yapılması gerektiğine ilişkin görüşleri şu şekildedir: Öğretmenlerin, %52.72'si seminer döneminde, %38.18'i tatil zamanlarında, %9.09'u ise hafta sonları yapılmasını istemektedir.

Kıdemlerine göre üç gruba bakıldığında; hizmet içi eğitim seminerlerinin en çok seminer döneminde, en az ise hafta sonlarında yapılmasının istendiği görülmektedir. Buna göre okulların açıldığı seminer dönemi olarak adlandırılan ilk iki haftanın verimsiz geçtiği, bunun yerine hizmet içi eğitim yapılmasının daha yararlı olacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin hafta sonlarını hizmet içi eğitim seminerlerine ayırmak istemedikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin bir kısmı, hizmet içi eğitimin tatil zamanlarında yapılmasını istemiştir. Öğretmenlere hem tatil imkanı sunulup hem de hizmet içi eğitim yapılabilir. Bu şekilde hizmet içi eğitime katılım ve hizmet içi eğitimin verimliliği artırılabilir.

Demirtaş'ın (2010), "Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim" konulu çalışmasında da; öğretmenlerin eğitim öğretim etkinliklerine devam ettiği dönemlerde de denetim yoluyla hizmet içi eğitimden geçmesinin olanaklı olduğu sonucunda varılmıştır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular: Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Uygulayan Birimlere (MEB, Üniversite) Yönelik Düşünceleri Nelerdir?

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarını uygulayan birimlere (MEB, Üniversite) yönelik düşünceleri tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. *Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Uygulayan Birimlere (MEB, Üniversite) Yönelik Düşünceleri Nelerdir?*

Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Uygulayan Birimlere(MEB, Üniversite) Yönelik Düşünceleri Nelerdir?								
Kıdem: 1-10 yıl			Kıdem: 11-20 yıl			Kıdem: 21+		
Kurum	f	%	Kurum	f	%	Kurum	f	%
Üniversite	12	38.70	Üniversite	26	42.62	Üniversite	22	40.00
Önemli değil	12	38.70	Önemli değil	21	34.42	Önemli değil	18	32.72
MEB	7	22.58	MEB	14	22.95	MEB	15	27.27

Tablo 4'e bakıldığında:

Kıdemi 1-10 yıl arasında değişen öğretmenlerin %38.70'i hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversitede personeli olmasını, %22.58'i MEB personeli olmasını istemektedir. Öğretmenlerin %38.70'i ise hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite veya MEB personeli olabileceğini, bunun önemli olmadığını belirtmiştir.

Kıdemi 11-20 yıl arasında değişen öğretmenlerin %42.62'si hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversitede personeli olmasını, %22.95'i MEB personeli olmasını istemektedir. Öğretmenlerin %34.42'si ise hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite veya MEB personeli olabileceğini, bunun önemli olmadığını belirtmiştir.

Kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin %40'ı hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite personeli olmasını, %27.27'si MEB personeli olmasını istemektedir. Öğretmenlerin %32.72'si ise hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite veya MEB personeli olabileceğini, bunun önemli olmadığını belirtmiştir.

Kıdemlerine göre üç grup ele alındığında, hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin, üniversite ile MEB personeli kıyaslandığında daha çok üniversite personeli olması talep edilmektedir fakat yüzdelik dilimi azımsanmayacak bir kesimde bunun önemli olmadığını söylemiştir. Buna dayanarak hizmet içi eğitim

programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite ya da MEB personeli olması değil, donanımlı olması, alanına hakim olması, etkili iletişim kurabilmesi gibi özelliklerin önemli olduğu ve bu konuda üniversite öğretim elemanlarının daha çok tercih edildiği anlaşılmaktadır.

Gökdere ve Çepni (2004), Kuzu ve Kerimgil (2008), Gül ve Aslan (2009), Sarıgöz (2011), yaptıkları araştırmalarda benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular: Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Dilek ve Önerileri Nelerdir?

Kıdemlerine göre sınıf öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönelik dilek ve önerileri tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Dilek ve Önerileri Nelerdir?

Kıdemlerine Göre Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Dilek ve Önerileri Nelerdir?								
Kıdem: 1-10 yıl			Kıdem: 11-20 yıl			Kıdem: 21+		
Dilek ve öneriler	f	%	Dilek ve öneriler	f	%	Dilek ve öneriler	f	%
Çeşitli İstekler	11	35.48	Çeşitli istekler	19	34.54	Görüş belirtmeyen	20	36.36
Görüş belirtmeyen	8	25.80	Görüş belirtmeyen	19	34.54	Çeşitli istekler	13	23.63
Formal yapıdan uzak olmalı	3	9.67	İhtiyaç alanlarına göre düzenlenmeli	5	9.09	Uygulamalı olmalı	10	18.18
Ulaşım ve konaklama desteği verilmeli	3	9.67	Ulaşım ve konaklama desteği verilmeli	3	5.45	İhtiyaç alanlarına göre düzenlenmeli	4	7.27
Uygulamalı olmalı	2	6.45	Uygulamalı olmalı	3	5.45	Formal yapıdan uzak olmalı	4	7.27
Gönüllü katılım olmalı	2	6.45	Gönüllü katılım olmalı	3	5.45	Gönüllü katılım olmalı	2	3.63
İhtiyaç alanlarına göre düzenlenmeli	2	6.45	Formal yapıdan uzak olmalı	3	5.45	Ulaşım ve konaklama desteği verilmeli	2	3.63

Tablo 5'e bakıldığında:

Kıdemi 1-10 yıl arasında değişen öğretmenlerin %35.48'i hizmet içi eğitime yönelik (amacına uygun olmalı, daha fazla kurs açılmalı, katılım özendirilmeli gibi) çeşitli isteklerde bulunmuş, %25.80'i bu konuda görüş belirtmemiştir. Öğretmenlerin %9.67'si hizmet içi eğitimin formal yapıdan uzak olmasını, %9.67'si ulaşım ve konaklama desteği verilmesini, %6.45'i uygulamalı olmasını, %6.45'i ihtiyaç alanlarına göre düzenlenmesini istemiş, %6.45'i ise hizmet içi eğitime gönüllü katılım olmasını istemiştir.

Kıdemi 11-20 yıl arasında değişen öğretmenlerin %34.54'ü hizmet içi eğitime yönelik (personel özendirilmeli, teknolojiden daha çok yararlanılmalı, faydalı olduğuna öğretmenler inandırılmalı vb.) çeşitli isteklerde bulunmuş, %34.54'ü ise bu konuda görüş belirtmemiştir. Öğretmenlerin %9.09'u hizmet içi eğitimin ihtiyaç alanlarına göre düzenlenmesini, %5.45'i formal yapıdan uzak olmasını, %5.45'i ulaşım ve konaklama desteği verilmesini, %5.45'i uygulamalı olmasını istemiş, %5.45'i hizmet içi eğitime gönüllü katılım olmasını istemiştir.

Kıdemi 21 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin %36.36'sı hizmet içi eğitime yönelik görüş belirtmemiş, %23.63'ü ise bu konuda (hizmet içi eğitim daha etkili ve kalıcı olmalı, personel özendirilmeli, öğretmenlerin kıdemini etkilemeli gibi) çeşitli isteklerde bulunmuştur. Öğretmenlerin %18.18'i hizmet içi eğitimin uygulamalı olmasını, %7.27'si ihtiyaç alanlarına göre düzenlenmesini, %7.27'si formal yapıdan uzak olmasını, %3.63'ü ulaşım ve konaklama desteği verilmesini istemiş, %3.63'ü ise hizmet içi eğitime gönüllü katılım olmasını istemiştir.

Kıdemlerine göre öğretmenler ele alındığında, öğretmenlere hizmet içi eğitime yönelik dilek ve temennilerinin neler olduğu sorulmuş, her kıdemde öğretmenlerin çoğu bu konuda görüş bildirmemiştir. Bu durum öğretmenlerin hizmet içi eğitime karşı yeterli ilgi göstermediği, ihtiyaç hissetmediği ya da yapılan eğitimleri yeterli gördüğü gibi düşünceleri akla getirmektedir. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitime yönelik öğretmenlerin daha fazla kurs açılmalı, katılım için personel özendirilmeli, teknolojiden daha çok yararlanılmalı, faydalı olduğuna öğretmenler inandırılmalı, hizmet içi eğitim daha etkili ve kalıcı olmalı, öğretmenlerin kıdemini etkilemeli gibi çok çeşitli isteklerinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bu istekleri, hizmet içi eğitimden sorumlu olan birimler tarafından ilgili kurumlar aracılığıyla farklı zaman dilimlerinde ve uygun sıklıkla öğrenilmelidir.

BÖLÜM V

Sonuç ve Öneriler

Sonuç bölümünde araştırmanın sonuçları ile araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler yer almaktadır.

5.1.Sonuç

Birinci alt problemde elde edilen bulgulara göre; her kıdemde öğretmen için Bilgi Teknolojileri alanının en çok hizmet içi eğitim talep edilen alan olduğu görülmektedir. Yeni eğitim teknolojilerinin eğitim sistemine dahil edilmesi ve bu konuda sürekli ilerleme kaydedilmesi, Bilgi Teknolojileri alanının en çok tercih edilen alan olmasında etken olabilir.

İkinci alt problemde elde edilen bulgulara göre; öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının uygulanma süreleriyle ilişkin soruyu yanıtlarken daha önce katılmış oldukları seminerleri dikkate almıştır. Kıdemlerine göre öğretmenler ele alındığında her kıdemde öğretmen, seminerlerin en çok değişik sürelerde olmasını talep etmişlerdir. Dolayısıyla hizmet içi eğitimin süresini kesin sınırlarla belirlemek doğru değildir fakat minimum ve maksimum süreler olarak yorum yapmak mümkün olabilir.

Üçüncü alt problemde elde edilen bulgulara göre; kıdemlerine göre üç gruba bakıldığında; hizmet içi eğitim seminerlerinin en çok seminer döneminde, en az ise hafta sonları yapılmasının istendiği görülmektedir. Buna göre okulların açıldığı seminer dönemi olarak adlandırılan ilk iki haftanın verimsiz geçtiği, bunun yerine hizmet içi eğitim yapılmasının daha yararlı olacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin hafta sonlarını hizmet içi eğitim seminerlerine ayırmak istemedikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin bir kısmı, hizmet içi eğitimin tatil zamanlarında yapılmasını istemiştir. Öğretmenlere hem tatil imkanı sunulup hem de hizmet içi eğitim yapılabilir. Bu şekilde hizmet içi eğitime katılım ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin verimliliği artırılabilir.

Dördüncü alt problemde elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin, üniversite ile MEB personeli kıyaslandığında daha çok üniversiteden olması talep edilmektedir fakat yüzdeleri azımsanmayacak bir kesimde bunun önemli olmadığını söylemiştir. Buna

dayanarak hizmet içi eğitim programlarında görev alacak eğitici personelin üniversite ya da MEB personeli olması değil, donanımlı olması, alanına hakim olması, etkili iletişim kurabilmesi gibi özelliklerin önemli olduğu ve bu konuda üniversite öğretim elemanlarının daha çok tercih edildiği anlaşılmaktadır.

Beşinci alt problemde elde edilen bulgulara göre; öğretmenlere hizmet içi eğitime yönelik dilek ve temennilerinin neler olduğu sorulmuş, her kıdemde öğretmenlerin çoğu bu konuda görüş bildirmemiştir. Bu durum öğretmenlerin hizmet içi eğitime karşı yeterli ilgi göstermediği, ihtiyaç hissetmediği ya da yapılan eğitimleri yeterli gördüğü gibi düşünceleri akla getirmektedir. Bunun yanı sıra hizmet içi eğitime yönelik öğretmenlerin, daha fazla kurs açılmalı, katılım için personel özendirilmeli, teknolojiden daha çok yararlanılmalı, faydalı olduğuna öğretmenler inandırılmalı, hizmet içi eğitim daha etkili ve kalıcı olmalı, öğretmenlerin kıdemini etkilemeli gibi çok çeşitli isteklerinin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bu istekleri, hizmet içi eğitimden sorumlu olan birimler tarafından ilgili kurumlar aracılığıyla farklı zaman dilimlerinde ve uygun sıklıkla öğrenilmelidir.

5.2. Öneriler

Elde edilen sonuçlara dayanarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

5.2.1. Araştırmacılara Öneriler

Araştırmacılar, hizmet içi eğitim ihtiyacını saptarken kayıt ve raporların incelenmesi, grup toplantılarının düzenlenmesi, anket uygulanması, gözlem yapılması, test uygulaması gibi teknikler kullanabilirler.

Şehir merkezinde görev yapan, ilçede görev yapan, köyde görev yapan ve birleştirilmiş sınıf okutan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları saptanabilir.

Farklı coğrafi bölgelerde çalışan sınıf öğretmenleri dikkate alınarak, coğrafi bölgelere göre öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenebilir.

5.2.2. Uygulayıcılara Öneriler

Düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarından önce öğretmen görüşlerine başvurularak, öğretmenlerin eğitim ihtiyaçları belirlenmeli ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin içerikleri bu ihtiyaçlara cevap verecek şekilde hazırlanmalıdır.

Hizmet içi eğitim programlarında teorik bilginin yanı sıra daha çok uygulamaya yönelik bilgiler verilmelidir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü katılımın sağlanması için öğretmenlere gerekli her türlü imkan sağlanmalıdır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin süresi belirlenirken ele alınacak konu ya da konular dikkate alınmalı, faaliyetin amacına ulaşması için, ayrılan süre etkin bir şekilde kullanılmalıdır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alan eğitici personel alanında uzman(donanımlı) olmalı, kursiyerlerle etkili iletişim kurabilmelidir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı ortam fiziki açıdan kursiyerlerin her türlü ihtiyaçlarına cevap verebilecek nitelikte olmalı ve teknolojik açıdan da tam donanımlı olmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aydoğan, İ. (2002). *MEB İlköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin personel geliştirmeye ilişkin görüşleri (Kayseri İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 147: 66-69.
- Azar, A. ve Karaali, S. (2004). Fizik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları. *Milli Eğitim Dergisi*. 162.
- Aziz, A. (2008). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem ve Teknikleri*. Ankara: Nobel.
- Başaran, İ. E. (1994). *Türkiye Eğitim Sistemi*. Ankara: Pegem.
- Budak, Y. (1998). Eğitimde toplam kalite yönetimi açısından öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve programlarına bir yaklaşım. *Milli Eğitim Dergisi*, 140, 35-38.
- Budak, Y. ve Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 33, 62-81.
- Büyüköztürk, ř. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi Teknikler Ve Örneğ alışmalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, H. Akgün, A. ve Kavuncubaşı, ř. (1995). *Kamu Ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Cherubini, G. ve Zambelli, F. ve Boscolo, P. (2002). Student Motivation: An Experience of Inservice Education as a Context for Professional Development of Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 18, 273-288.

- Çevikbaş, R. (2002). *Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Çifci, S. C. (2008). *İlköğretim I.kademe sınıf öğretmenlerinin yapılandırmacı programa göre hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları Ve Öğretim Bilim Dalı.
- Çubukçu, Z. ve Gültekin, M. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 19, 185-201.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni hizmet içinde yetiştirmenin bir aracı olarak denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 9, 31.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2006). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erişen, Y. (1998). Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programları geliştirmede eğitim ihtiyacı belirleme süreci. *Milli Eğitim Dergisi*, 140, 39-43.
- Ersan, N. (1995). *Öğretmen Eğitiminde Hizmetiçi Yetiştirme ve İngiltere'deki Uygulama*. YÖK. Endüstriyel Eğitim Projesi Hizmetiçi Eğitim Sempozyumu. Ankara.
- Geray, H. (2006). *Toplumsal Araştırmalarda Nicel ve Nitel Yöntemlere Giriş*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Gökdere, M. ve Çepni, S. (2004). Üstün yetenekli öğrencilerin fen öğretmenlerinin hizmet içi ihtiyaçlarının değerlendirilmesine yönelik bir çalışma; bilim sanat merkezi örnekleme. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2), 1-14.
- Gül, T. ve Aslan, N. (2009). Sınıf öğretmenlerinin küreselleşme, toplumsal gelişme ve hizmet içi eğitim programlarına ilişkin görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.17(3), 881-884.

- Gürdal, A. Mertoğlu, H. Önen, F. ve Saka, M. (2009). Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisi. Öpyep örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10(3), 9-23.
- İpek, C. ve Uçar, R. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(1), 34-53.
- Kaçan, G. (2004). Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişime ilişkin isteklilik düzeyleri. *Osman Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 58-66.
- Kanlı, V. ve Yağbasan, R. (2002). 2000 yılında Ankara'da fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmetiçi eğitim yaz kursunun etkinliği. *Milli Eğitim Dergisi*. 153-154.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kazu, İ.Y. ve Kerimgil, S. (2008). Yeni atanan öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. 23, 14-30.
- Kıldan, A.O. ve Temel, Z.F. (2008).Yapılandırıcı yaklaşıma dayalı oluşturulan hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretmenlikle ilgili bazı görüşlerine etkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*.16(1), 25-36.
- OECD. (1982). *In Service Education and Training of Teachers*. Paris.
- Oğuzkan A. F. (1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Özdemir, S. (1997). Her organizasyon hizmet içi eğitim yapmak zorundadır. *Milli Eğitim Dergisi*. 133, 17-19.
- Özgüven, İ. E. (2004). *Görüşme İlke ve Teknikleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*. 145, 25-30.

- Sandholtz, J. H. (2002). Inservice Training or Professional Development : Contrasting Opportunities in a Scholl / University Partnership. *Teaching and Teacher Education*, 18, 815-830.
- Sarıgöz, O. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi. *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey*.1021-1030.
- Seferoğlu, S. S. (2005). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. <http://yayim.meb.gov.tr/yayinlar/149/seferoglu.htm>, adresinden 30 Nisan 2005 tarihinde alınmıştır.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmenlerin hizmet içi eğitiminde yeni yaklaşımlar. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1.
- Seferoğlu, S.S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Milli Eğitim Dergisi*.149.
- Sing, K. (1996). *Education for the Global Society in. Learning The Treasure Within*,UNESCO, Paris.
- Şen, S. (2003). Okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin eğitim gereksinimlerinin saptanması, hizmet içi eğitim ile yetiştirilmesi. *Eğitim Araştırmaları*, 13, 111-121.
- Tanrıöğen, A. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Taymaz, A.H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler*. Ankara.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Türkçe Sözlük (1974), TDK Yayını: Ankara
- Yalın, H.İ. (1999). Hizmet içi eğitim var olan ya da ilerde çözülmesi gereken bir

problem için yapılır, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:13: 29-30.

Yazıcı, Ö. ve Gündüz, Y. (2011). Gelişmiş bazı ülkeler ile Türkiye'deki öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin karşılaştırılması. *Kuramsal Eğitimbilim*, 4(2), 1-15.

EKLER

EK 1

Araştırma İçin Alınan Yasal İzin Belgesi



T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : B.30.2.MAE.0.72.00.00/010-96
Konu : Araştırma izni

06 01 2011

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 29.11.2010 tarih ve B.30.2.MAE.0.41.00.00/770-360 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Programları ve Öğretimi yüksek lisans programı öğrencisi Sedat TURGUT'un, "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu tez çalışmasını, Burdur Merkez İlçe, Ağlasun, Bucak, Tefenni, Gölhisar ve Yeşilova İlçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulama istemi ile ilgili, Burdur İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mahiye ÖZÇELİK METİN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER :

1- Yazı örneği ve ekleri (5 sayfa)

Adres: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı - 15100 - BURDUR

Telefon: 0-248-213 11 93

e-mail : oidb@mehmetakif.edu.tr

Faks:0-248-213 11 98

Elektronik ağ : www.mehmetakif.edu.tr

E.C.
BURDUR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.15.00.05.510/ **17378**
Konu : Araştırma izni

.../12/2010
30 ARA 2010

MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 02/12/2010 tarihli ve 948-5850 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretimi yüksek lisans programı öğrencisi Sedat TURGUT'un "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu araştırmasını ilimiz merkez ilçe, Ağlasun, Bucak, Tefenni, Göllühisar ve Yeşilova ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulamak istemesi, araştırma değerlendirme komisyonunca uygun görülmüş olup, anket uygulamasına dair Valilik Makamının 28.12.2010 tarih ve 17251 sayılı olurları örneği, araştırma değerlendirme formu ve gözlem formu ilişikte gönderilmiştir.

Konunun ilgiliye tebliğ edilerek, Millî Eğitim Bakanlığı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi ekindeki "Araştırma Tamamlandıktan Sonra Araştırma Teslimine İlişkin Ek-1 Formu"nun CD ile birlikte Müdürlüğümüze gönderilmesi hususunda gereğini arz ederim.

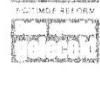

Recep YIGIT
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

- 1- Araştırma değ. for. (1 adet)
- 2- Olur örneği (1 adet)
- 3- Gözlem formu (1 adet-2 sayfa)



Burdur Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Bulacaevler Mah. Sokak Cad. 05100 BURDUR
Telefon : 05188 551 11 19 4 20
Faks : 05188 555 13 43
www.burdur.gov.tr



FORM:2

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Ve Soyadı	Yüksek Lisans Öğrencisi Sedat TURGUT
Kurumu/Üniversitesi	Mehmet Akif ERSOY Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü
Araştırma yapılacak iller	Burdur
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Burdur Merkez: 1-Bahçelievler İ.Ö.O. 2-Cumhuriyet İ.Ö.O. 3-İstiklal İ.Ö.O. 4-Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O. 5-N.M.N. Veli Cangil İ.Ö.O. 6-Suna Uzal İ.Ö.O. 7-Şeker İ.Ö.O. 8-Toki Yahya Kemal Beyatlı İ.Ö.O. 9-Dr. Süleyman Oğuz İ.Ö.O. 10-Gökçebağ İ.Ö.O. 11-Şehit Hazım Bey İ.Ö.O. Bucak İlçesi: 1-75.Yıl İ.Ö.O. 2-Adnan Menderes İ.Ö.O. 3-Atatürk İ.Ö.O. 4-Atatürk İ.Ö.O. 5-Cumhuriyet İ.Ö.O. 6-F.Sultan Mehmet İ.Ö.O. 7-Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O. 8-Oğuzhan İ.Ö.O. 9-Toki İ.Ö.O. 10-Yunus Emre İ.Ö.O. 11-Seydiköy İ.Ö.O. 12-karapınar İ.Ö.O. Ağlasun İlçesi: 1-Yunus Emre İ.Ö.O. 2-50.Yıl İ.Ö.O. 3-Yeşilbaşköy İ.Ö.O. Göhlisar İlçesi: 1-Atatürk İ.Ö.O. 2-Konak İ.Ö.O. 3-Merkez İ.Ö.O. 4-Yusufoğlu İ.Ö.O. Tefenni İlçesi: 1-Atatürk İ.Ö.O. 2-Namık Kemal İ.Ö.O. 3-Yeşilköy İ.Ö.O. Yeşilova İlçesi: 1-100.Yıl İ.Ö.O.2-Hürriyet İ.Ö.O. 3-Yarışlı İlköğretim Okullarında görevli sınıf öğretmenleri
Araştırmanın konusu	İlköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması
Üniversite/Kurum onayı	Kurum onayı var.
Araştırma/proje/tez önerisi	Yüksek lisans tez çalışması
Veri toplama araçları	1 adet 5 soruluk görüşme formu
Görüş istenecek Birim/Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Araştırmacının başvurusu Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin Uygulama Yönergesi uygun olarak hazırlanmış olup; "İlköğretim sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması" konulu araştırma önerisi anketinin uygulanması kararı:	
Komisyon kararı	Oybirliği ile alınmıştır.
Muhalef üyenin adı ve soyadı:	Gereğesi:

KOMİSYON

22/12/2010
Komisyon Başkanı

Mehmet KUYUMCU
Milli Eğitim Müdürü

Üye

Nuri DÜDEN
Toki Yahya Kemal Beyatlı İ.Ö.O.Md.

Üye

Erdar SERTKAYA
Kışla Mahallesi İ.Ö.O.Md.

T.C.
BURDUR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.ME.M.4.15.00.05.510/ 17251
Konu : Araştırma izni

.../12/2010
ZARARLI

VALİLİK MAKAMINA

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretimi yüksek lisans programı öğrencisi Sedat TURGUT'un "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu araştırmasını ilimiz merkez ilçe. Ağlasun, Bucak, Tefenni, Gölhisar ve Yeşilova ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulamak istemesi ile ilgili Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 02.12.2010 tarih ve 948-5850 sayılı yazıları örneği ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretimi yüksek lisans programı öğrencisi Sedat TURGUT'un "İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu araştırmasını ilimiz merkez ilçe. Ağlasun, Bucak, Tefenni, Gölhisar ve Yeşilova ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet KUYUMCU
Millî Eğitim Müdürü

(Handwritten signature)

OLUR
.../12/2010
(Handwritten signature)
İhsan Selim BAYDAŞ
Vali a.
Vali Yardımcısı



Burdur Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Bulvarı: İbrahim Şakir Cad. 45100 BURDUR
Telefon: 0428 251 11 19 420
Faks: 0428 251 13 43
Yazın E-Posta: MKE@MKE.MEM.EDU.TR



EK 2

Görüşme Formu

1

Görüşme Formu

Tarih :/...../.....

Hizmet içi eğitim alma durumu (genel(bakanlık düzeyi)-yerel (il-ilçe MEM):

Görev Yaptığı Okul :

Görev Süresi(toplam) :

Görüşme Yeri :

Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanması üzerine bir araştırma yapıyorum. Bu görüşmede amacım, hizmet içi eğitime katılan sınıf öğretmenlerinin şu ana kadar katıldıkları programlar hakkındaki düşüncelerini, katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının kendilerine kazandırdıklarını, eksik gördükleri yanları ve önerilerini ortaya çıkarmaktır ve araştırmada ortaya çıkacak sonuçların bundan sonra yapılacak hizmet içi eğitim programlarının niteliğine katkı sağlamaktır.

Görüşme formuna yazacaklarınız gizli kalacaktır ve görüşme sonuçları yazılırken, görüşülen kişilerin isimleri raporlara yansıtılmayacaktır. Görüşmeye başlamadan önce sormak ya da söylemek istediğiniz bir şey varsa lütfen belirtiniz.

Görüşme Soruları

- 1) Hangi alanlarda hizmet içi eğitim almak istersiniz? (öğretim, ölçme değerlendirme, rehberlik, yönetim (toplam kalite), proje hazırlama, bilgi teknolojileri, dersler, birleştirilmiş sınıflar, çeşitli ders alanları, vb).



2) Hizmet içi eğitim süresi ne kadar olmalıdır?

3) Hizmet içi eğitim programları hangi tarihlerde yapılmasını istersiniz?

4) Hizmet içi eğitim seminerlerini sunan ders öğretim elemanlarının hangi kaynaktan sağlanmasını tercih edersiniz (Üniversite-MEB)?

5-Hizmet içi eğitime yönelik eklemek istedikleriniz nelerdir?



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı Sedat TURGUT
Doğum Yeri ve Tarihi Ermenek / 1985

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi Süleyman Demirel Üniversitesi, Burdur Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı.

Yüksek Lisans Öğrenimi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sınıf Öğretmenliği Programı.

Bildiği Yabancı Diller İngilizce.

Bilimsel Faaliyetleri

İş Deneyimi

Stajlar Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu/ BURDUR

Projeler

Çalıştığı Kurumlar Kerim Tuncer İlköğretim Okulu/VAN

İletişim

E-Posta Adresi sdturgut42@hotmail.com

Tarih 11.12.2012