

**WEB TABANLI HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANLAMASI**

**Bayram GÖKBULUT**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
BİLGİSAYAR EĞİTİMİ**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HAZİRAN 2006**

**ANKARA**

Bayram GÖKBULUT tarafından hazırlanan WEB TABANLI HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANLAMASI adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Yrd. Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL  
Tez Yöneticisi

Bu çalışma, jürimiz tarafından Bilgisayar Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: : Prof. Dr. Ali Paşa AYDIN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hasan Hüseyin SAYAN

Üye :

Üye :

Tarih : ...../06/2006

Bu tez, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygundur.

## **TEZ BİLDİRİMİ**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Bayram GÖKBULUT

**WEB TABANLI HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANLAMASI****(Yüksek Lisans Tezi)****Bayram GÖKBULUT****GAZİ ÜNİVERSİTESİ****FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ****Haziran 2006****ÖZET**

Teknolojinin hızla geliştiği bilginin katlanarak arttığı günümüzde bilgi toplumu olma sürecinde okullardaki yönetici ve öğretmenlerin kendine güvenen, alanlarında daha güçlü, gayretli, başarılı ve gelişme sağlayan kişiler olarak görev yapabilmeleri için onların hizmetiçi eğitime olan ihtiyaçları her geçen gün artmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan personelin bu gelişmelere paralel olarak eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek düzenlenecek hizmetiçi eğitim kursları bu ihtiyaçlara yönelik planlı olarak yürütülmelidir. Yönetici ve öğretmenlerin yeterliliklerini geliştirmek için planlanan bu hizmetiçi Eğitim kurslarının sayıları ve kaliteleri artırıldığında Türkiye de eğitim amaçladığı niteliğe ulaşabilir.

Bu çalışmada okullardaki personelin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının tespit edilmesi, bu kurslarda öğretim görevlisi olmak isteyen personel taleplerinin alınması ve düzenlenen hizmetiçi kursların sonunda eğitim içeriğinin, öğretim görevlilerinin, kurs merkezi, kurs merkezi yöneticileri, eğitim yöneticilerinin değerlendirilebilmesi işlemlerinin internet üzerinden yapılabilmesine yönelik bir model önerilmiştir.

**Bilim Kodu :702.1.014**  
**Anahtar Kelimeler :Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi, Hizmetiçi eğitim ihtiyacı**  
**Sayfa Adedi :43**  
**Tez Yöneticisi :Yrd. Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL**

**WEB-BASED PLANNING OF IN-SERVICE TRAINING**  
(M.Sc. Thesis)

**Bayram GÖKBULUT**

**GAZİ UNIVERSITY**  
**INSTITUTE OF SCIENCE AND TECHNOLOGY**

**June 2006**

**ABSTRACT**

Recently school directors and teachers need of in-service training is rising day by day in order to do their job as self-confident more skillful about their branches ,eager successful and people who are providing improvement ,since technology is improving fast and information is rising in period of becoming information society. Ministry of Education staff need of training should be determined in accordance with these improvements and courses should be planned according to the determinations. when numbers and quality of these in service training courses, which are being planned in order to improve capabilities of the director and the teachers , rises up ,education in Turkey can reach desired level.

In this work , a model is suggested for how to complete the process of the determining need of in service training of schools , to receive requests of personnel who want to be trainers in these courses , to evaluate the content of training, trainers , course centre director and trainers, supervisors at the end of the courses on internet.

**Science Code : 702.1.014**

**Key Words : In-service training for teachers, In-service training needs**

**Page Number: 43**

**Adviser : Yrd. Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL**

## TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren Hocam Yrd. Doç. Dr. Halil İbrahim BÜLBÜL'e, Okul Müdürüm Sabri ÇİÇEKÇİ'ye, program kodlarının yazımında bilgilerini paylaşan mesai arkadaşım Hacı Recep SEYİS'e, hizmetiçi eğitim planlaması, iş ve işlemler ile ilgili olarak bilgi tecrübelerini paylaşan Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü Hizmetiçi Eğitim Dairesi Şube Müdürü Ayşe TURNA hanım efendiye ve bütün bu çalışmalar boyunca manevi desteğini esirgemeyen eşim Filiz GÖKBULUT'a teşekkürü bir borç bilirim.

**İÇİNDEKİLER**

	<b>Sayfa</b>
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ .....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ .....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
2. MEVCUT YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	7
2.1. Avrupa Birliğine Üye ve Diğer Ülkelerde Hizmetiçi Eğitim.....	7
2.2. İlgili Araştırmalar.....	10
3. HİZMETİÇİ EĞİTİM.....	12
3.1. Hizmetiçi Eğitimin Tanımı.....	14
3.2. Hizmetiçi Eğitimin Amacı.....	16
3.3. Hizmetiçi Eğitimde Karşılaşılan Güçlükler.....	17
3.4. Milli Eğitim Bakanlığında Hizmetiçi Eğitim.....	19
3.4.1. Hizmetiçi eğitimin planlanması ve değerlendirilmesi.....	20
3.4.2. Hizmetiçi eğitim kurslarına müracaat işlemleri.....	22
3.4.3. Hizmetiçi eğitim kurslarında görevlendirilecek personel.....	23
3.4.4. Öğretim programı.....	23
4. MODEL WEB TASARIMININ YAPISI.....	24

**Sayfa**

4.1.Hizmetiçi Eğitim İhtiyaç Analizi Formu.....	24
4.2.Hizmetiçi Eğitim Kurslarına Müracaat Formu.....	28
4.3.Kurs Sonu Değerlendirme Anketi.....	30
4.4.Kurs Sonu Değerlendirme Anketi Sonuçları.....	31
4.5.Öğretim Görevlisi Talep Formu.....	36
4.6.Öğretim Görevlisi Giriş.....	33
4.7.Öğretim Görevlisi Atama Formu.....	34
4.8.Anket Sorusu Giriş.....	34
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	37
KAYNAKLAR.....	40
ÖZGEÇMİŞ.....	43

## ÇİZELGELERİN LİSTESİ

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 3.1. 2005 Yılı ETOGM hizmetiçi faaliyet sayısı .....	23

## ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 4.1 Hizmetiçi eğitim ana sayfası .....	25
Şekil 4.2 İhtiyaç analizi formu .....	26
Şekil 4.3 Yönetici giriş paneli .....	27
Şekil 4.4 Yönetici paneli .....	27
Şekil 4.5 İhtiyaç analizi sonuçları .....	28
Şekil 4.6 Hizmetiçi faaliyeti müracaat formu .....	29
Şekil 4.7 Değerlendirme anketi giriş paneli .....	34
Şekil 4.8 Değerlendirme anketi .....	31
Şekil 4.9 Değerlendirme anketi sonuçları .....	32
Şekil 4.10 Öğretim görevlisi talep formu .....	33
Şekil 4.11 Öğretim görevlisi atama giriş .....	33
Şekil 4.12 Öğretim görevlisi atama .....	34
Şekil 4.13 Anket sorusu düzenleme .....	35
Şekil 4.14 Anket sorusu giriş .....	36

## SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklama</b>
<b>ASP</b>	Aktif sunucu sayfaları
<b>ETÖGM</b>	Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü
<b>İLSİS</b>	Öğretmen Sicil Kaydı
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>TC</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>MLO</b>	Müfredat Laboratuvar Okulları

## 1. GİRİŞ

Hizmetiçi eğitimde genel ilke hizmet öncesi eğitimin kişinin meslek hayatı boyunca asla yeterli olmadığıdır. Kalite isteyen her kurum personelini sürekli yetiştirmek zorundadır. Her organizasyon hizmetiçi eğitim yapmak zorundadır. Aksi takdirde yaşaması mümkün değildir. Her şey büyük bir hızla değişmektedir. İyi yetişmiş personele sahip olmak kurumun amaçlarını gerçekleştirmek için yeterli değildir. Eğer yenilik ve gelişmeler takip edilmezse çok iyi yetişmiş personel bile çok kısa sürede işin gerektirdiği nitelikleri kısa sürede kaybedecektir [1].

Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür. Yaşam boyu eğitimin bir gerçeği olarak hizmetiçi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır. Yürütülen hizmetiçi eğitim programlarının etkililiğinde programı yürütmekle görevli öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanlarının genel öğretim becerilerinin yanında sınıflarındaki öğrenenlerin özelliklerini tanıması, konularına hakim olması, programa katılanlarla iyi bir iletişim kurması, katılımcıları kazandıkları bilgi ve becerileri nerede ve hangi problemlerin çözümünde nasıl kullanacakları konusunda yönlendirmesi gerekir [2].

Müfredat laboratuvarı okulları (MLO) modelinde olduğu gibi bireyler mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak hizmetiçi eğitimin temel amacıdır. Hizmetiçi eğitimin başarısı, program içeriğini en etkili yöntem ve araçları kullanarak planlama, organize etme ve sunmaya bağlıdır. Okul yönetimi sisteminde hizmetiçi eğitim etkinlikleri, okul yönetiminin ve okulda mevcut insan gücü kaynağının geliştirilmesinde çok önemli rol oynamaktadır. Okul yönetimince yürütülecek bir hizmetiçi eğitim etkinliği verimlilik, hataları önleme, zaman kazanma, okul personelinin moralini yüksek tutma, mesleki gelişim ve yönetimi geliştirme, teknolojik gelişmelere uyum sağlama, personelin

motivasyonunu artırma, okul personeli arasında fırsat eşitliği sağlama vb. yönlerden okula ve okul personeline yarar sağlayacaktır [3].

Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim kurslarına sık sık katılarak kendilerini yetiştirmeleri ve mesleklerindeki gelişmeleri takip etmeleri önem arz etmektedir. Aksi halde bugün nitelikli görünen bir insan gelişen teknoloji ve bilim karşısında eskimektedir. Bu görüşle Milli Eğitim Bakanlığınca (MEB) her yıl hizmetiçi eğitim etkinlikleri düzenlenmekte, ancak yaygın olmadığı görülmektedir. Çağımızda bilim ve teknolojide çok büyük gelişmeler ve hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu durumda da en çok eğitim alanını etkilemektedir. Bir yandan bu hızlı gelişmelere ayak uydurabilecek ve daha da hızlandıracak insan gücü yetiştirmeye çalışırken diğer yandan ulaşılan gelişmeler sayesinde eğitimde metot ve teknikler kullanılan ders araç ve gereçleri sürekli değişmektedir. Birkaç yıl önce nitelikli, bilgili ve başarılı bir öğretmen kendini sürekli yenilemezse birkaç yıl sonra gerilerde kalmaktadır. Bu bakımdan hizmetiçi eğitim günümüz eğitim sisteminde çok önemli yer tutmaktadır. Yarım milyonun üstünde mensubu bulunan Milli Eğitimimizin, öğretmenlerin hizmetiçi eğitimine gereken önemi vermesi planlanan hedeflere ulaşabilmek bakımından zorunludur [4].

Bilginin hızla üretilip tüketildiği bir düzlemde, sürekli değişme ve gelişmeden kaçmak mümkün değildir. Eğitim kurumları ve öğretmenlerin bu olgudan soyutlanması düşünülemez. Özellikle eğitimin yürütülmesinde temel işleve sahip öğretmenlerin gelişmelerle tutarlı bir şekilde yetiştirilmesi sorununun birçok araştırmaya konu olduğu gözlemlenmektedir. Artık öğretmen eğitiminde zamanla değişen ve çeşitlenen yeterliliklerin varlığı iyiden iyiye kendini hissettirmektedir. Bireysel ve toplumsal gereksinimleri göz ardı eden bir eğitim, türü ne olursa olsun, sonuçsuz kalmaya mahkûmdur. Öğretmenlerin eğitim yürütücüsü oldukları göz önüne alındığında, onların eğitimindeki yerindelik ve bilgi çağıyla tutarlılık toplumun geleceğini etkileyebilir. Bu açıdan öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi eğitim kurumunun önemli bir görevi olarak algılanmalıdır. Bu da öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitimlerinin gerçeğe uygun eğitim ihtiyacına dayalı olarak planlanmasını zorunlu kılar [5].

Üstündağ düzenlenen hizmetiçi eğitim kurslarının verimli olup olmadığının tespit edilmesi ve daha sonra düzenlenecek kurslara ışık tutması amacıyla kursiyer görüşlerine başvurarak değerlendirmeler yapılması ve bu değerlendirmeler yapılırken de aşağıda belirtilen hususlar dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

1- Açılan programlara katılan kursiyerlerin genelde programı öneren birim tarafından programa başvuranlar arasından seçilmektedir. Dolayısıyla, açılan programlar ne kadar yararlı olursa olsun, programa katılanların eğitim ihtiyaçları önceden saptanmadığından, program amaç ve içeriklerinin programa katılanların tam olarak eğitim ihtiyaçlarına yönelik olmaması da normaldir. Eğitime katılan personelin katıldıkları programın amaçları ve bu amaçlara eğitim ihtiyaçları ve öğretim faaliyetleri arasındaki tutarlılığın tespit edilmesi gerekir.

2- Öğretim görevlilerinin ders işleme yöntem ve teknikleri açısından kursiyerlerin derslerin işlenişine yönelik görüşlerine başvurulmalıdır.

3-Öğretim görevlilerinin programın etkililiğini artırmaya yönelik konu ve amaçlara uygun araç-gereç kullanıp kullanmadığı ve kursiyerle konularla ilgili yazılı materyal, ders notu, cd vb. kaynakların verilir verilmediğine dair görüşleri alınmalıdır.

4-Kursiyerlerin eğitim süresince kazandıkları bilgi ve tecrübeleri birbirleri ile paylaştıkları ve kazandıkları bilgi ve tecrübeleri birbirleri ile paylaştıkları zaman kursların daha verimli olacağı muhakkaktır. Eğitim süresince bu demokratik eğitim ortamının sağlanıp sağlanmadığının tespit edilmesi gerekir.

5-Kursiyerlerin öğrendikleri bilgi ve becerileri nerede ve nasıl kullanabilecekleri ile var olan ya da olabilecek problemlerin çözümünde nasıl kullanabileceklerine yönelik kendilerine ne derecede rehberlik edildiğine dair görüşleri alınmalıdır.

6-Hizmetiçi eğitim programlarının etkili olabilmesi açısından önemli bir unsur'da programın süresidir. Programın süresi programın amacı ve öğretilecek içeriğin özelliğine göre ayarlanmalıdır. Düzenlenen programlarda süre kadar önemli bir faktör'de tasarlanan sürenin verimli kullanılmasıdır. Program başlangıcında organizasyon yetersizliklerinden dolayı zaman kaybedilmektedir. Özellikle kursların başladığı ilk gün ve son gün'de zaman kaybı çok fazla olmaktadır. Bazı öğretim elemanlarının işledikleri konu alanlarında yetersiz olmaları ya da derslere hazırlıksız gelmeleri program süresinin verimsiz kullanılmasına neden olabilir. Bazen de

program süresi kısa olduğundan dolayı konular hızlıca geçirilebiliyor. Bazı öğretim elemanları, konuları dağıtarak kursiyerlere sundurmaktadırlar. Öğretim elemanları, derslerde programda öngörülen konular yerine kendi istedikleri konuları işlemektedirler. Eğitim süresi ve verimlilik açısından eğitim sürecinin değerlendirilmesi kursiyerler tarafından yapılmalıdır.

7-Program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığını belirlemek, öğretimini, programa katılanların hazır bulunuşluk düzeyine göre ayarlayabilmek, öğretim sırasında öğrenenlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerinin giderilmesine yönelik tedbirler almak için ölçme değerlendirme yapılması gerekir. Öğretim sırasında yapılan değerlendirmenin amacı kursiyerlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerini tespit ederek, programın daha etkili hale getirilmesi yönünde tedbirler alınmalıdır. Katılımcılar genellikle eğitimciler olduğundan onların görüşüne başvurmak önemlidir.

8- Yürütülen hizmetiçi eğitim programlarının etkililiğinde önemli unsurlardan biri de, programı yürütmekle görevli öğretim elemanlarıdır. Öğretim elemanlarının genel öğretim becerileri yanında sınıflarında ki öğrenenlerin özelliklerini tanınması, konularına hakim olması, programa katılanlarla iyi bir iletişim kurması, katılımcıları kazandıkları bilgi ve becerileri nerede ve hangi problemin çözümünde nasıl kullanacakları konusunda yönlendirmesi gerekir. Öğretim elemanları ile kursiyerler arasında bazen problemler yaşanmaktadır. Bunun nedeni ise; Öğretim elemanlarının kursiyerlere lise ya da üniversite öğrencisiymiş gibi davranmaları, kursiyerlerle sadece derste görüşmesi ders dışında fazla zaman ayırmamasından kaynaklanmaktadır.

9- Kurs merkezleri ile ilgili problemler yaşanmaktadır. Bu problemlerin bir kısmı donanım ihtiyacından bir kısmı ise kurs merkezi yöneticilerinin tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu problemlerin bazıları; konaklama yerinin programın yapıldığı yere uzak olması nedeniyle ulaşımda güçlüklerle karşılaşılması, kalınan yerin yeterince temiz olmaması, sınıfların kursiyer sayısına göre yeterli olmaması, belirli bir saatten sonra yemek çıkmaması, kurs merkezi yönetici ve personelin problemlerin çözümünde yardımcı olmamaları gibi nedenler sayılabilir [2].

10- Eğitim yöneticisinin kursun işlenişi ile ilgili ve kurs merkezi ile olabilecek problemlerde konuya çözümcü yaklaşımlar getirmesi, kursiyerler ile iyi iletişim kurması kursun verimliliğini ve motivasyonunu artıracaktır.

11-Hizmetiçi eğitim kurslarına geliş amaçlarının tespit edilmesi gerekir. Kurslara gelenlerin bir kısmı tatil amaçlı olarak, bir kısmı da gerçekten eğitim almak için kurslara katılmaktadırlar. Hizmetiçi eğitim merkezleri ile, tatil amaçlı sosyal tesisler birbirinden ayrılmalıdır. Hizmetiçi eğitim enstitüsü tatil amaçlı olmamalıdır [6].

Öğretmenler, engel olarak mesleki gelişim için etkinlikte bulunmaya güdüleyici etkenlerin olmadığını, okullarda mesleki gelişime dönük etkinliklere pek yer verilmediğini, hizmetiçi eğitim etkinliği konularının belirlenmesinde kendilerine sorulmadığını, katılmak istedikleri programı seçmede özgür olmadıklarını, hizmetiçi eğitime katılacakların belirlenmesinde ölçüt olarak gereksinmenin alınmadığını, programlarda görev yapan eğiticilerin genellikle konu uzmanı olmadıklarını, hizmetiçi eğitimin yapıldığı yerlerde barınma ve yemek sorunları yaşadıklarını saymışlardır. [7].

Hizmetiçi eğitim kurslarına katılan kursiyerlerin hizmetiçi eğitim programlarında görev alan öğretim elemanlarının konu alanlarına hakim olma, dersleri başlatırken ilgi uyandırma, eğitim faaliyetleri için uygun öğrenme ortamı sağlama, kursiyer öğretmenlerin duygu ve ihtiyaçlarına duyarlılık ve kursiyer öğretmenlere yakınlık ve arkadaşlık gösterme, kursiyer öğretmenleri meslektaşları olarak görme, sınıf içinde ve öğrenme durumlarında kursiyer öğretmenlere sabırla ve anlayışla yaklaşma, dersleri işlerken programın hedefleri ile içeriğinin ilişkisini devam ettirme, açıklamaları belirgin şekilde yapma, geri bildirimlendirme, sınıfın durumuna göre gerekli değişiklikleri yapma, çalışılan konuları gerçek hayatla özdeşleştirme, görsel ve işsel ders materyallerine etkili bir biçimde kullanma gibi alanlarda gerekli yeterliliklere sahip olmaları gerektiği yönünde görüş bildirmektedirler [8].

Yukarıda belirtilen görüşlere paralel olarak ülkemizde kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan personelin hizmetiçi eğitim ihtiyacının karşılanabilmesi için bir ihtiyaç analizinin çıkarılması ve çıkartılan bu ihtiyaç analizi doğrultusunda hizmetiçi eğitim

faaliyetleri planlanmalıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmetiçi eğitim ihtiyaçları net bir şekilde personel görüşleri alınmadan planlanmaktadır. MEB’de hizmetiçi eğitim kurslarına müracaat işlemleri resmi yazışmalar yoluyla yapılmaktadır. Bu taleplerin yetkililere iletilmesi ve gerekli işlemlerin yapılması çok uzun zaman almaktadır. Müracaat işlemleri internet üzerinden yapıldığı takdirde, kurslara müracaat ve sonuçlanması çok daha kısa bir sürede gerçekleşmiş olacaktır. Kurslara müracaat eden veya katılan personel hakkında düzenli bir arşivin bilgisayar ortamında tutulması sağlanmış olacaktır. Kurslarda görev alacak öğretim görevlileri bakanlık merkezi tarafından belirlenmektedir. Oysaki MEB gibi personel sayısı çok fazla olan kurumlarda konusunda uzmanlaşmış, kendisini yetiştirmiş çok sayıda personel bulunabilir. Öğretim görevlisi olacak yeterliliğe sahip personelin kendisi ile ilgili bilgileri yetkililere ulaştırdığı takdirde düzenlenecek faaliyetlerde görev verilebilir. Düzenlenecek olan eğitimlerde görev alacak öğretim görevlilerinin alanlarında uzman kişiler tarafından seçildiği takdirde eğitimlerin kalitesi artacaktır. Eğitimler düzenlendikten sonra kurs merkezinin donanım olarak yeterliliği, yapılan eğitimin içeriği ve öğretim görevlilerinin yeterlilikleri ile ilgili bilgileri yansıtan kursiyer bilgileri bir anket çalışması ile geri bildirimleri alındığı takdirde bundan sonra düzenlenecek eğitimlere yön vermesi açısından büyük faydalar sağlayabilir. Bu belirtilen çalışmaların objektif olarak hızlı bir şekilde yapılması, insandan kaynaklanan hataları en aza indirmek, zamandan tasarruf sağlamak ve eğitimlerin değerlendirilmesinin hemen eğitimin tamamlandığı gün sorumlu kişilere iletilebilmesi için bu işlemlerin internet üzerinden yapılması bu problemlere çözüm getirebilir.

Yapılan bu çalışmada yukarıda belirtilen hususlara çözüm getirecek hizmetiçi eğitim faaliyetlerini internet ortamına taşıyan daha kolay fonksiyonel, pratik zamandan tasarruf sağlayan düzenli bir sistem geliştirilmiştir.

## 2. MEVCUT YAPILAN ÇALIŞMALAR

Çalışmanın bu kısmında bazı Avrupa Birliği ülkeleri ve diğer ülkelerdeki hizmetiçi eğitimin uygulamaları ile bu konuda yapılmış çalışmaların Yüksek Öğretim Kurumu tez dokümantasyon merkezi ve internet kaynakları taranmak suretiyle yapılan çalışmalar özetlenmiştir.

### 2.1. Avrupa Birliğine Üye ve Diğer Ülkelerde Hizmetiçi Eğitim

Avrupa Birliği Ülkeleri ve diğer ülkelerde hizmetiçi eğitim uygulamaları her ülkeye göre farklılıklar göstermektedir.

İngiltere’de hizmetiçi eğitimle, öğretmenlerin mesleki bilgi ve yeteneklerini geliştirme ve güncelleştirme, aynı zamanda değişen rollerini gerçekleştirmek için yeni beceriler, yeni sorumluluklar elde etmesi amaçlanmaktadır. Yapılan araştırmalar da, okulların stratejik hedef ve amaçları ile öğretmenlerin mesleki gelişim deneyimleri arasında gelişen bir bağ olduğunu göstermektedir. İngiltere’de her yedi sene de bir dönem öğretmenlerin hizmetiçi eğitimden geçirilmesi istenmektedir. Büyük mali problemler ortaya çıksa da bu faaliyet yürütülmeye çalışılmaktadır. Bu kursların masrafları okul ve eğitim idaresi tarafından sağlanmaktadır. 20 günden fazla olan kursları ise, devlet karşılamaktadır. İngiltere’de öğretmen yetiştiren fakültelerle mezunlarını istihdam eden kurumlar arasında güçlü bir işbirliği bulunmaktadır [9].

Almanya’da öğretmenler her eyalette eğitim bakanlığına bağlı olarak kurulan hizmetiçi eğitim enstitüsü tarafından düzenli olarak verilen hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılırlar. Hizmetiçi Eğitimde öğretmenlere bilim, eğitim bilimleri, öğretim yöntemleri ve teknolojiye yeni gelişmeler ile ilgili yeni bilgi ve beceriler kazandırılır. Ayrıca, bu eğitim sırasında öğretmenler tarafından okul kademeleri ve türlerine göre genel eğitim ve alan öğretimi ile ilgili konular ile yönetim ve hukuki sorunlar tartışılır. Hizmetiçi eğitimde öğretmenlere meslek içinde yükselmelerine yarayacak yeni nitelikler kazandırılır. Tüm öğretmenlerin hizmetiçi eğitim kursu

almaları şarttır. Bu kursların amacı, öğretmenleri, konuları hakkındaki gelişmelerden haberdar etmek ve ilave niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Eğitim ve Kültür İşleri Bakanlığı, öğretmenler için hizmetiçi eğitim sağlanmasında uzmanlaşmış enstitüler kurmuştur. Bu enstitüler çok geniş alanlarda kurslar açmışlardır. Bu kurslarda belli tip veya seviyedeki okullar ile ilgili problemler de ele alınmakta veya kurallar ve okul idaresi gibi daha geniş konular ele alınmaktadır. Hizmetiçi eğitim enstitüleri, öğretmenlerin ilgilerini çekebilecek birçok çeşitli kursun yer aldığı kapsamlı programlar yayınlarlar. Bu kurslardan bazıları okullarda, okul çıkışlarında veya akşamları yapılmaktadır.

İrlanda Cumhuriyetinde hizmetiçi eğitim çalışmaları, çeşitli yüksek öğretim kurumlarınca sunulan onur taşıyan bir niteliğe sahiptir. Ortaokul öğretmenleri ve bazı ilkokul öğretmenleri kendi eğitimleri için bizzat kendileri ödeme yapmaktadırlar. Bu okul saatleri dışında yapılmakta ve öğretmenler derslerini kendileri seçmektedirler. Eğitim, özel hizmetiçi eğitim için ayrılmış günlerde yapılmaktadır. Böylece öğretmenler sınıflarında ayrı kalmamaktadırlar. Öğretmenler bu dersler için bir ödeme yapmamaktadırlar.

İzlanda da hizmetiçi eğitiminin ve öğretmenlerin ileri düzey eğitiminin ana hedefi, mesleki geliştirmeyi kolaylaştırmak ve eğitim uygulamasını geliştirmektir. Eğitim fakültesindeki hizmetiçi eğitimi, çeşitli sahalarda yaz kursları, atölyeler, seminerler şeklindedir. Bu faaliyetler çoğunlukla akşam kursları, yaz kursları ve kısa mesleki programlar halinde yapılmaktadır [10].

Finlandiya'da ise Meslek içi eğitim, öğretmenlerin profesyonel, mesleki görevlerindedir ve ortak indirim anlaşmasında belirtilmiştir. Mevcut anlaşma altında ilk ve ortaokul öğretmenleri her yıl 3 gün mesleki eğitim ve planlarına ayırırlar. Planlama için çoğu zaman belediye işveren sorumludur. Finansman da işveren okulun sorumluluğundadır. Bölge okulları ve bazı okullar için bu sorumluluk valilere verilmiştir. Üniversitelerin takviyeli eğitim merkezleri, gezici hizmet içi eğitim kursları organize ederler. Yaz üniversiteleri de bu tür çalışmalar yaparlar. Zorunlu mesleki eğitim için çalışma yapan bu kuruluşlar devletten yardım alırlar.

Öğretmenler, 7 yılda bir dönem tam maaşlı izinli sayılırlar ve yine isterlerse bu sürede de her türlü eğitim seminerlerine katılabilirler [11].

Japonya’da Eğitim Bakanlığı ile Bölge ve Yerel Eğitim Kurullarının idaresi altında bulunan ve bütün öğretim kademelerindeki değişik statü ve derecelerde görev yapan devlet okulu öğretmenlerinin tümü hizmetiçi eğitime tabi tutulmaktadır. Japonya’da hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin başlatılması yürütülmesi vb. aşamalarda öğretmenlerin aktif olarak görev almaları ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin ulaştığı mesafe öğretmenlik mesleğinin övülmeye layık özelliklerinden biridir. Hizmetiçi eğitimlerin verildiği yerler bölge eğitim merkezleridir. Buralarda danışmanlık, rehberlik ve yapılan bazı araştırmalar hakkında bilgiler verilmektedir. Japonya’da 10 büyük belediye ve 47 bölgenin tamamında eğitim merkezi bulunmaktadır. Hizmetiçi eğitim merkezlerine, tam zamanlı olarak çalışan Shido Shuji denilen usta öğreticilerin yanı sıra, seçilmiş üniversite profesörleri ve bazı kaynak kişiler misafir konuşmacı olarak çağırılmaktadır. Öğretmenler belli aralıklarla farklı gruplar halinde, hizmetiçi eğitim programlarına tabi tutulurlar [12].

Çin’de ise farklı türlerde ve farklı düzeylerde temel eğitimin ihtiyaçlarını karşılayan öğretmen eğitim sistemini kurmuştur. Çin’de öğretmen eğitimi, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Hizmet öncesi eğitimi üniversiteler ve kolejler gibi dört yıllık eğitim kurumları, hizmet içi eğitimi ise eğitim enstitüleri ve öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim okulları tarafından verilmektedir. Hizmet içi eğitim televizyon, mektup, uydu ve akşam okulları ile verilmektedir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin hizmetiçi eğitimi dereceli ve derecesiz olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Dereceli eğitimde hizmetiçi eğitimi tamamlayan öğretmenlere akademik itibarı olan sertifikalar verilmektedir. Derecesiz eğitim ise sürekli eğitimin en önemli parçası olup öğretmenlerin sürekli kendilerini iyileştirmesine yönelik bir programdır. Sürekli eğitim, özellikle sınıf öğretmenleri arasında yaygın olup, esasen öğretmenlerin kendi yeteneklerini geliştirmeye yönelik bir programdır [13].

Ekonomik anlamda gelişmiş pek çok ülke, hizmetiçi eğitim yoluyla personelin gelişimine büyük önem verilmiştir. Japonya’da yeni işe başlayan personelin %90’ı işe girer girmez uyum eğitimi programlarına katılmaktadır. Yeni atanan personelin %80’i yönetici geliştirme eğitimine katılmaktadır. Japonya’da yıllık bütçenin yaklaşık %0,13’ü personel eğitimi için ayrılmaktadır. 1990’da eğitim için kişi başına yaklaşık 400 dolar harcamıştır. Amerika Ulusal Eğitim İstatistikleri sayım Bürosu’nun 1981 yılında yaptığı bir araştırmaya göre 4.4 milyon kişi kurum içinde 1.3 milyon kişi ise eğitim giderleri ödenmek koşulu ile kurum dışında olmak üzere toplam 5.7 milyon kişi hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmışlardır. Bu eğitim etkinliklerinin maliyeti ise 2 milyar dolardır [14].

## **2.2. İlgili Araştırmalar**

Özen etkili hizmetiçi eğitim programları için programların ihtiyaçlar üzerine kurulması ve öğrenilenleri uygulama ve devam ettirme seviyelerinin detaylı bir şekilde incelenmesi gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır [15].

Üstüner ve arkadaşları yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin değişik düzeyde ve çeşitli içerikte hizmetiçi eğitim etkinliklerine gereksinimleri olduğunu, kuramsal bilgidен çok kendileri için kolaylıkla uygulanabilecek yöntem ve tekniklerin kendilerine kazandırılmasını istedikleri sonucuna ulaşmıştır [16].

Özyürek yaptığı doktora çalışmasında, öğretmenlere yönelik uygulanan hizmetiçi eğitim programlarında, bilim ve teknolojideki yenilikleri öğretmek öğretmeni daha verimli hale getirmeyi amaçlayan programlar uygulanması gerektiğini belirtmektedir [17].

Taymaz ve arkadaşları, hizmetiçi eğitim faaliyetleri sonunda izleme-değerlendirme sürecinin bilimsel esaslara göre işletilememesi, yapılan faaliyetlerin etkililik düzeyinin saptanmasını güçleştirdiği ve hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde kullanılan araç ve gereçlerin bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmediğini belirtmektedir [18].

Kanlı Uygur yaptığı çalışmada öğretmenlerin düzenlenen kurslarda eğitim içeriklerini yeterli bulduklarını fakat kursların uygulandığı ortamın fiziksel şartlarından şikâyetçi olduklarının tespit edildiğini belirtmekte olup kurs programı öğretmenlerin ve uzman kişilerin görüşleri alınarak gerçek ihtiyaçlar belirlenerek düzenlenmesi gerektiğini önermektedir [19].

Özcan hizmetiçi eğitim uygulamalarının öğretmenlerin gelişmeleri izlemelerini sağlayan bir seçenek olup gereksinimlere uygun olarak düzenlenmesi gerektiği ve hizmetiçi eğitim uygulamalarının planlanması ve gerçekleştirilmesinde öğretmenlerin gereksinimleri olan konular ile hizmetiçi eğitim uygulama yerleri ve değerlendirme yöntemlerinin daha gerçekçi olarak ele alınmasının ilgili kesimlere daha fazla yarar sağlayacağı sonucuna ulaşmıştır [20].

Özen, MEB Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı personeline yönelik yaptığı çalışmada, hizmetiçi eğitim programlarında kaliteyi, hizmetiçi eğitim programlarına katılan kursiyer öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve hizmetiçi eğitim programlarının belirlenen bu ihtiyaçları karşılayacak biçimde oluşturulması şeklinde tanımladıklarını belirtmişlerdir. Hizmetiçi eğitim programlarında kalitenin artırılması çerçevesinde ise hizmetiçi eğitim programlarının planlanması sırasında hizmetiçi eğitim programları başlamadan önce kursiyer öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının ilgili konu alanının uzmanları tarafından belirlenmesi gerektiğini, hizmetiçi eğitim programlarının uygulanması sırasında işlenen konuların daha çok uygulama boyutuna ağırlık verilmesi gerektiğini, hizmetiçi eğitim programlarının bitiminden sonra programla ilgili bir değerlendirme faaliyetinin yapılmasının gerekliliği sonucuna ulaşmıştır [21].

Hizmetiçi eğitim ile ilgili olarak yapılan araştırma neticesinde araştırmacıların ortaya koydukları problemler birbirleri ile benzerlikler göstermektedir. Ancak hizmetiçi eğitimi kurumsal olarak ele alan ve problemlere web tabanlı çözüm önerilerinde bulunulan çalışmalara rastlanılmamıştır.

### 3. HİZMETİÇİ EĞİTİM

Kurumlar, üretimlerini insan gücünün diğer girdileri kullanması ve amaca uygun olarak bütünleştirilmesi yoluyla gerçekleştirilir. Personel, kuruma emeği ile katkıda bulunan ve buna karşılık ekonomik, toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin bir kısmını kurumdan karşılayan bireydir. Kurumdaki insan gücünün sahip oldukları yeterlilikler bilgi-beceri ve tutumlar büyük önem kazanmaktadır. Personelin kurum içinde etkililiğini yükselten en önemli araçlardan biri ise eğitimidir. Bir ülkede iş piyasası içindeki bireylerin işe ilişkin bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesini zorunlu kılan olgular vardır. Bu olguların başında bireylerin hizmet öncesi gördükleri eğitimin, iş yaşamının gereklerini tam olarak karşılayamaması gelmektedir. Bireylerin hizmet öncesi yeterli eğitimi aldıkları varsayılsa bile, toplumdaki hızlı ekonomik, toplumsal, teknolojik değişiklikler kurumları, üretim, süreç ve amaçlarını sürekli yeniden gözden geçirmeye ve gerekli değişimleri gerçekleştirilmeye zorlamaktadır. İnsan gücünün eğitilerek eşlik etmediği hiçbir teknolojik değişimin başarılı olması mümkün değildir [14].

Örgüt ve yönetim açısından yapı çok önemlidir. Ancak bir örgütte yapıyı işletecek olan baş öge insandır. Çünkü insan, duygusal, zihinsel, fiziksel gücü ile diğer yönetsel faktörleri yaratır, düzenler ve kullanır. Böyle bir yaklaşımda örgütlerin var olmalarının, yaşamlarını sürdürmelerinin, gelişmelerinin insan ögesine bağlı olduğu söylenebilir. Bu anlamda örgütlerde insan ögesi, yeterlilikleri, sınırlılıkları, yetiştirilmesi gözden kaçırılmaması gereken yönetsel bir konu olarak değerlendirilebilir [22].

Bir toplumun gelişebilmesi için bireylerini amaçlarına uygun olarak yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireyleri içinde buldukları topluma uyma, hatalarını düzeltme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma ve yükseltme gibi çabaların gerektirdiği bilgi beceri ve alışkanlıkların kazandırılmasını kapsamına alır. Bu gereksinimlerin karşılanması eğitim olanaklarının sağlanmasına bağlıdır. Toplum bireyleri için düzenlenecek eğitim, bireylerin ömür boyu yararlanabilecekleri sürekli bir eğitim olmalıdır. Her toplum

kendi gereksinimlerini karşılayacak bir eğitim sistemi geliştirir. Zira, tarihsel gelişmede, görüşlerde, sosyal ve ekonomik koşullarda her toplumda toplumun kendisine has değişikliğin bulunması nedeniyle hiçbir toplum diğer toplumun eğitim sistemini aynen kabul edemez. Ayrıca eğitim dinamik bir süreçtir. Hizmet ettiği toplumdaki değişimler ve gelişmeler eğitim sistemini etkiler. Eğitimi de bu gelişmelere doğru şekillendirir ve götürür.

Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artmaktadır. Bu unsurların en önemlileri teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde yaşadığı topluma uyum sağlayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Fakat toplumdaki sürekli değişim ve gelişmeler öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde değişim ve gelişmeler öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde değişik amaçlı programlar gerektirir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde eğitim zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Bir kurum gelişebilmek için bireylerini amaçlarına göre yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk bireylere çalıştıkları kurum yasalarına uyma ve hizmetin gerektirdiği hataları düzeltme, morallerini yükseltme, kişiliklerini geliştirme, mesleki yeterliliklerini artırma, ileri gitme, yükselme gibi gereksinimlerini kapsamına alır. Bu gereksinimler kurumun eğitim politikası ve kurumun var olan olanakları doğrultusunda hazırlanan ve planlanan eğitim programları ile karşılanabilir [23].

Her toplum için öğretmen ve öğretmenlik mesleği çok önemli bir konuma sahiptir. Çocuğun toplumsallaştırılmasında, toplumun kültür ve değerlerinin genç kuşaklara aktarılmasında, bireylerin ve toplumun bilinçlendirilmesinde, mevcut siyasi düzenin ve demokratik ideallerin korunmasında ve geliştirilmesinde ve ülkenin ekonomik kalkınmasında öğretmenin önemi büyüktür. Yine eğitim ve öğretim amaçlarının gerçekleştirilmesi ancak kişisel ve mesleki niteliklere sahip ve iyi yetişmiş öğretmenlerle mümkündür [24].

Günümüzde öğretmenlerin eğitim sistemindeki giderek değişen görev, rol ve sorumluluklarını daha iyi kavramasını ve yerine getirmesi için hizmet öncesi eğitim gerekli fakat asla yeterli değildir. Öğretmenlerin kendi alanlarında daima daha güçlü, gayretli ve gelişme sağlayan kişiler olarak görev yapabilmeleri için onların hizmetiçi eğitimle desteklenmelerine ihtiyaç vardır. Öğretmenler topluma faydalı olacak ve aynı zamanda topluma yön verecek bireyleri yetiştirmek görevini üstlenen eğitim sistemimizin en önemli üyeleridir. Öğretmenler bu son derece önemli görevi topluma bilinçli, yaratıcı, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihin, ahlaki ve duyu bakımından dengeli yeni nesiller yetiştirmekle yerine getirir. Bu durum ise onların ancak bir profesyonel öğretmen kimliği kazanmaları ile mümkündür. Bu bağlamdaki profesyonellik, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitim ve hizmetiçi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile gerçekleşir [25].

Eğitime ayrılan kaynaklar okul adı verilen formal örgütler yolu ile değerlendirilmektedir. Bu özel çevrelerde gerçekleştirilmeye çalışılan öğrenme ve öğretmenin etkililiği ölçüsünde eğitime ayrılan kaynaklar değerlendirilmiş olmaktadır. Başka bir anlatımla, eğitime ayrılan kaynakların değerlendirilmesi, yetişen kuşaklara toplumca onaylanan bilgi ve becerilerin, yaratıcı ve eleştirci düşünme yeteneklerinin kazandırılması anlamına gelmektedir. Bunun gerçekleştirildiği ya da gerçekleştirilmeye çalışıldığı yer okuldur. Okulların öğretim birimleri olan sınıflardır. Sınıflarda gerçekleştirilmeye çalışılan öğrenme ve öğretmenin etkili olabilmesi büyük ölçüde öğretmenlerin yeterli, yetkin olmalarına bağlıdır. Hızla değişen ve karmaşıklaşan dünyamız, her mesleği etkilediği gibi, öğretmenlik mesleğini de etkilemekte, öğretmenin rolünü daha da zorlaştırmaktadır [26].

### **3.1. Hizmetiçi Eğitimin Tanımı**

Hizmetiçi eğitim günümüzde önemini gösteren gelişmelerden birisi ise literatürde hizmetiçi eğitim anlamında kullanılan kavramların artmasıdır. Bu kavramlardan bazıları şunlardır. İşte öğrenim, personel geliştirme, personel yenileştirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi, sürekli eğitim, profesyonel gelişme, profesyonel

ilerleme ve örgüt yenileme gibi kavramlardır. Bu ve benzeri kelimelerin hizmetiçi eğitim anlamında kullanılması hizmetiçi eğitimin günümüz örgütlerinin vazgeçilmez etkinliklerinden biri olduğunun bir göstergesidir [1].

Hizmet içi eğitim, “kişiyeye işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesidir [27].

Eğitim kademelerinden geçerek meslek hayatına atılan birey, mesleğe girdiği andan başlayarak öğrenimi sırasında kazandığı bilgilerin uygulamada yetersiz kaldığını veya öğrenimi sırasında kazandığı bilgilerin çalışma hayatında hızla değiştiğini fark ettiğinde sürekli bir eğitim ihtiyacı duyacaktır. Bireyin meslek hayatına atandığından emekli oluncaya kadar ihtiyaç duyduğu eğitim hizmetiçi eğitim olarak tanımlanır [28].

Hizmetiçi eğitim, en genel anlamda özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin, görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir [14].

Herhangi bir hizmetin etkililiği, bu hizmetin ihtiyaçlara cevap verebilmelerine bağlıdır. İhtiyaçlara uygun bir hizmet sunabilmek için ise, ihtiyaçların neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir. İşletmelerde gözlenen “doğru zamanda, doğru yerde, doğru hizmet” sağlama anlayışı eğitim kurum ve hizmetleri için de geçerlidir. Hizmetiçi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problemi çözmek için yapılır. Çözülecek problem, personelin yönetim, denetim, öğretim gibi rollerin tam olarak yapılabilmesi için eğitim ihtiyacı duyduğu yetersizliklerdir [29].

Hizmetiçi eğitim, personelin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarını belirleme, bu ihtiyaçlara uygun programlar geliştirme, bu programları planlama, uygulama ve değerlendirme gibi kapsamlı bir çalışmayı içermektedir [30].

Hizmetiçi eğitim, öğretmenlerin mesleki yaşantıları içinde performans ve verimliliklerini artırmak için mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeye dönük her türlü eğitsel etkinlikleri kapsamaktadır [31].

### **3.2. Hizmetiçi Eğitimin Amacı**

Türkiye’de eğitim, amaçladığı niteliğe ulaşamamanın gerginliğini yaşamaktadır. Bu bakımdan gerilmiş bir sistemde, çalışanları sistemin işleyişine uyarlama çabaları, üyelerinde gerilmelerine morallerinin düşmesine, verimliliklerinin azalmasına neden olabilir. Öncelikle Bakanlığın hizmetiçi eğitim yoluyla ulaşmak istediği amacı açıkça belirlemesi, hizmetiçi politikasını ve stratejilerini ortaya koyması beklenir. Hizmetiçi eğitimin amacı, sisteme yeni giren ve sistemdeki üyelerin var olan yapı ve işleyişe uyarlamak mıdır yoksa yeteneklerinin geliştirilmesi yoluyla değişmelere uyumlarının sağlanması mıdır? Eğer hizmetiçi eğitim yoluyla salt görevlilerin isteme uyarlanması hedefleniyorsa sistemin değişmesi, geliştirilmesi bir sorun olarak sürekli gündemde kalacaktır [32].

Öğretmenlerden beklentilerin değişmesi, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin amaç ve kapsamı yanında önceliklerini de değiştirmekte, yeni yöntemlerin geliştirilmesi ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bir zamanlar yönetmelik veya genelgesi açıklamak için düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetleri, yerini öğretmenlere yeni rollerini kavratmayı, sürekli gelişmelerine yardımcı olacak kaynaklara ulaşma yöntemlerini sunmayı ve mesleki formasyonlarını güçlendirmeyi amaçlayan programlara bırakmaktadır [33].

Hizmetiçi eğitimin amacı, öğretmeni geliştirmektir. Öğretmeni geliştirmek demek, öğretmenin öğretme eylemine ilişkin becerilerinin rafine edilmesi, onun öğretimle ilgili en son gelişmeleri izlemesinin sağlanması demek değil, birey olarak değişmesidir. Öğretmenin kendisini, okulunu, öğretim programını ve öğrencilerini farklı algılamasıdır [34].

Koçak hizmetiçi eğitimin amaçları şöyle açıklamaktadır; Personele gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak, kurumda görevli personelin yeteneklerini belirlemek ve istenilen yönde geliştirmek, personelin moralini yükseltmek, motive etmek, güven duygusunu geliştirmek ve hizmetiçinde yükselmesine imkan sağlamak, personelin görev ve sorumluluklarını arttırmak, araştırma yapma isteklerini arttırmak, üretilen mal veya görevin verimliliğini arttırmak, kurumun içinde bulunduğu çevrede saygınlığını arttırmak olarak sıralanabilir [35].

### **3.3. Hizmetiçi Eğitimde Karşılaşılan Güçlükler**

Hizmetiçi eğitim uygulamalarında karşılaşılan güçlüklerin değişik sebepleri vardır. Bazen bu güçlükler hizmetiçi eğitim dışındaki sebeplere de dayanmaktadır. Bu sebepler; finansman yetersizliği, devletin değişik kademelerinin konuyu önemsememesi ve buna uygun mevzuat değişikliğinin gerçekleştirilmemesi, hizmetiçi faaliyetlerine katılımın özlük haklarına yansıtılmaması, hizmetiçi eğitime katılmanın personelin statüsü üzerindeki etkinliğinin yeterli derecede olmayışı, hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde yetersizlik, yönetici adaylarının hizmetiçi eğitim programlarına alıp, sınav sonunda başarılı olanları yönetici yapma gibi bütün dünyanın uyguladığı sistemin hala uygulanmaması, hizmetiçi eğitim merkezleri ile, tatil geçirme amaçlı sosyal tesisler birbirinden ayrılmalıdır. Hiçbir hizmetiçi eğitim enstitüsü tatil amaçlı olmamalıdır [6].

Kurumlarda yürütülen hizmetiçi eğitim etkinliklerinde karşılaşılan sorunlar ve bu sorunlara ilişkin önerilerin ortaya konulması amacı ile 1989 yılında Ankara üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi'nde iki günlük bir panel yapılmıştır. 102 kurumun eğitim yönetici ve uzmanlarının katıldığı panelde hizmetiçi eğitimde karşılaşılan sorunlar aşağıdakiler gibi tespit edilmiştir.

1. Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanmasında, geçerli bilimsel araç ve yöntemlerin kullanılmamasından dolayı personelin ne ölçüde ve türde bir eğitime ihtiyaç duyduğu saptanamamaktadır.

2. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri sonunda verilen belgeler atama, yer değiştirme ve yükselmede etkili olmadığından bu faaliyetlere katılım düşmektedir. Hizmetiçi verimlilik artışı meslekte ilerleme ilişkisinin başta öğretmenlik olmak üzere tüm meslek dallarında meslek basamaklarının oluşturulmasında ölçüt olarak kullanılmalıdır.

3. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde görevli öğreticilere ödenen ek ders ücretlerinin düşük olması, yeterli nitelik ve nicelikte öğretim personelinin bu faaliyetlere görevlendirilmesini güçleştirmektedir.

MEB bünyesindeki yönetici atamalarında dikkate alınan hizmetiçi eğitime verilen puan yetersizdir. Bu puanın artırılarak hizmetiçi eğitime ilgi ve katılımın artırılması gerekmektedir. Böylece, personelin kendisini yetiştirmeye ve mesleğinde ilerlemeye ilgisi artacaktır.

4. Okul yöneticilerinin seçilmeden önce eğitim yöneticiliği alanında hizmetiçi eğitim kursuna alınmaları gerekmektedir.

5. Yabancı dille ilgili hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin talebin yüksek olmasına karşılık kontenjanlar sınırlı düzeydedir.

6. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri sonunda izleme-değerlendirme sürecinin bilimsel esaslara göre işletilememesi, bu faaliyetlerin etkililik düzeyinin saptanmasını güçleştirmektedir.

7. Kamu ve özel kesimde hizmetiçi eğitimin gereği ilke olarak kabul edilmekle birlikte kurumlar arasında hizmetiçi eğitim konusunda entegrasyon ve koordinasyon eksikliğinden dolayı ülke düzeyinde hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin etkililiği düşmektedir.

8. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde kullanılan araç-gereçler, öğretim yöntemleri ve tekniklerindeki gelişmeler takip edilememektedir. Hizmetiçi eğitim alanındaki bilimsel ve teknolojik gelişmelerden ilgililerin haberdar edilmesi amacıyla görsel-işitsel tanıtım organizasyonları ve sergiler açılmalıdır.

9. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri sonunda personelin özlük haklarında, aldıkları eğitimden dolayı bir iyileştirme olmaması, motivasyonu düşürmekte ve ilgiyi azaltmaktadır. Bunu önlemek için başka özendirici tedbirler alınmalıdır.

10. Bakanlıklarda eğitim birimleri farklı örgütlenme biçimindedir. Bunu önlemek için eğitim birimlerinin genel müdürlük yada daire başkanlığı düzeyinde kurulması gerekmektedir.

11. Ödenek yetersizliği ve bütçeden eğitime ayrılan ödeneğin zamanında serbest bırakılmaması, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin etkililiğini azaltmaktadır. Ödeneklerin, %75'inin ilk altı ayda serbest bırakılması gerekmektedir.

12. Kurum yöneticileri, hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde gerekli ilgiyi göstermemekte, bu faaliyetleri ek bir yük olarak algılamaktadırlar.

13. Aday memurun yetiştirilmesi ile ilgili yönetmelik çok ağır şartlar taşımaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı dışında bu yönetmeliğin gereklerini başka bir kurumun yerine getirmesi mümkün görülmemektedir [36].

### **3.4. Milli Eğitim Bakanlığında Hizmetiçi Eğitim**

Bu çalışmada genel olarak öğretmenlere yönelik olduğu için ülkemizde MEB'deki hizmetiçi eğitim uygulamalarına genel olarak bakacak olursak, Cumhuriyetin ilk yıllarında öğretmenlerin hizmetiçi eğitimini, Gazi Eğitim Enstitüsü'ne bağlı olarak açılan pedagoji şubesi ve 1937-1940'lı yıllarda gezici Başöğretmenler üstlenmiştir [37].

Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmetiçi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür. Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Devlet Memurları Eğitim Genel Plânı, Kalkınma ve İcra Plânlarının ilke ve amaçlarına uygun olarak Bakanlık Merkez ve Taşra Teşkilatı personelinin eğitim ihtiyacı çerçevesinde hizmetiçi eğitim plan ve programları hazırlar ve uygular. Her yıl hazırlanan yıllık eğitim plânının iki örneğini malî yılbaşından önce, yapılan eğitim faaliyetlerini de altı aylık dönemler halinde, Temmuz ve Ocak ayları içinde rapor halinde Devlet Personel Başkanlığı'na gönderir. 24.10.1994 Tarih 2417 Sayılı Tebliğler Dergisinde yayınlanan yönetmelik ile Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin her türlü hizmetiçi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri, plânlanması, uygulanması, değerlendirilmesi

ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemiştir. Bu yönetmelik, Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin hizmetiçi eğitimlerini sağlamak amacıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin yönetimini, bu faaliyetlerde görevlendirilecek yöneticiler ve eğitim görevlilerinin görev yetki ve sorumlulukları ile eğitim faaliyetine katılanların hak ve yükümlülüklerine ait esasları kapsamaktadır. Bu yönetmeliğin dayanağı 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. - maddesi, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanunun hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır.

### **3.4.1. Hizmetiçi eğitimin planlanması ve değerlendirilmesi**

MEB'lığına bağlı her kademedeki personelin hizmetiçi eğitim ihtiyacı, ilgili birimlerin görüş ve teklifleri, Bakanlık Müfettişleri ve yönetici raporları ile araştırma sonuçları dikkate alınarak, Daire Başkanlığınca yıllık hizmetiçi eğitim plânı, hazırlanır ve makam onayı alındıktan sonra uygulanır. Her türlü hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılacak kişiler ve sayıları, faaliyetin yapılacağı eğitim merkezleri, faaliyet tarihi ve süresi, faaliyetlerde uygulanacak öğretim programı, bu faaliyetlerde, görevlendirilecek eğitim yöneticileri, yönetici yardımcıları ve eğitim görevlileri Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca tespit edilir.

Mahalli hizmetiçi eğitim, Millî Eğitim Müdürlüklerince ihtiyaçlar doğrultusunda okullara duyuru yapılarak açılması istenen kurs bilgilerinin okullar, ilçe milli eğitim müdürlükleri ve il milli eğitim müdürlüğü aracılığıyla yıllık hizmetiçi eğitim plânları hazırlanır ve valilik onayı alındıktan sonra yürürlüğe konur. Bu faaliyetlerin tarihi; yeri, programı, eğitim yöneticileri, eğitim yönetici yardımcıları, eğitim görevlileri ile kursiyerler valilikçe seçilir ve görevlendirilir. Yıllık hizmetiçi eğitim plânına yeni bir eğitim faaliyeti ilâve edilmesi ya da iptal edilmesi veya gerekli görülen her türlü değişiklik valilik onayı alınarak yapılabilir. Valilikler, yıllık hizmetiçi eğitim Planları ve uygulama sonuçlarını Daire Başkanlığı'na bildirirler. [38].

ETOGM tarafından 2005 yılı içerisinde kurslara müracaat eden öğretmen sayıları ve bu kurslara çağrılan öğretmen sayıları çizelge 3.1'de verilmiştir.

Çizelge 3.1 2005 yılı ETOGM hizmetiçi eğitim faaliyet sayısı

Sıra No	Kurs No	Başvuru	Kabul Edilen
1.	120	60	42
2.	105	85	41
3.	144	73	42
4.	157	114	42
5.	158	75	20
6.	200	56	20
7.	224	115	19
8.	225	218	22
9.	226	179	19
10.	227	103	18
11.	228	107	13
12.	230	124	20
13.	241	57	20
14.	242	20	20
15.	243	78	25
16.	257	169	20
17.	258	53	16
18.	259	126	18
19.	260	101	18
20.	261	168	19
21.	262	89	20
22.	280	69	23
23.	281	87	19
24.	282	87	20
25.	283	29	18
26.	291	66	20
27.	292	19	20
28.	293	159	26
29.	294	325	27
30.	301	102	20
31.	311	398	42
32.	323	26	20
33.	328	170	56
34.	341	57	23
35.	342	132	23
36.	343	20	18
37.	344	44	20
38.	345	90	23
39.	353	365	42
40.	358	188	27
41.	359	109	24
42.	391	82	24
43.	425	130	42
44.	431	56	42
45.	472	75	43

### 3.4.2. Hizmetiçi eğitim kurslarına müracaat işlemleri

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılacak personel mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlık tarafından yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayı ile tespit edilir. Eğitim yöneticileri mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayı olmadan faaliyete hiçbir şekilde kursiyer kabul edemez. Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerine Diğer Kurum ve Kuruluşlardan Katılma Bakanlık ve valilikler, masrafları kendilerine veya kurumlarına ait olmak kaydıyla özel öğretim kurumları veya Bakanlığın dışından diğer Bakanlık, kurum ve kuruluş personeli için yönetmelikler çerçevesinde eğitim faaliyeti düzenleyebilir veya Bakanlıkça ya da valilikçe açılan faaliyetlere katılmaları kabul edilebilir.

Herhangi bir sebeple faaliyetle ilişkisi kesilenlere ve sınavlara katılmayanlara başarı belgesi verilmez. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerine haftada bir günden fazla devam etmeyenlerin faaliyetle ilişkisi kesilir. 15 Hafta ve daha fazla süreli eğitim faaliyetlerinde haftada bir günü geçmemek kaydıyla mazeretli olarak faaliyet süresince toplam 15 gün ve daha fazla devamsızlık yapanların da faaliyetle ilişkisi kesilir. Eğitim yöneticisi, gerekli hallerde acil bir durumu ya da hastalığı mazeret olarak kabul edebilir. Eğitim yöneticisinin mazeret olarak kabul ettiği günlerin sayısı en fazla haftada bir iş günü kadar olabilir. Hizmetiçi eğitim süresince yıllık izin kullanılmaz. Eğitime katılanlar, eğitim süresince 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 104 üncü maddesinin A, B, C fıkraları dışında izin kullanamazlar. Başka kurum ve kuruluşlarda eğitime katılanlar, o kurum ve kuruluşların izinle ilgili mevzuat hükümlerine tabi olurlar. Eğitim faaliyetine katılanlar, öğretim programında yer alan faaliyetlere katılmak ve bunların gerektirdiği çalışma ve ödevleri yapmak zorundadırlar. Eğitim faaliyetlerini engelleyici veya aksatıcı tutum ve davranışları görülenlerin eğitim yöneticisi tarafından faaliyetle ilişkisi kesilir. Durum onaya bağlanmak üzere en hızlı şekilde (fax, telefon) mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklere, Bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'na bildirilir. Bu gibiler hakkında 657 Kanunun disiplin hükümleri uygulanır.

### **3.4.3. Hizmetiçi eğitim kurslarında görevlendirilecek personel**

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde görevlendirilecek eğitim yöneticisi ve diğler personel, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca görevlendirilir. Mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde ise görevlendirme valilikçe yapılır.

### **3.4.4. Öğretim programı**

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde uygulanacak öğretim programında faaliyetin amacı, konusu öğretim ve öğrenme faaliyetleri, öğretim ilkeleri; öğretim metod ve teknikleri değerlendirmeye esas olacak ölçme araçları yer alır. Eğitim faaliyeti başlamadan önce hazırlanan öğretim programında hangi konuların hangi eğitim görevlisi tarafından verileceği açıkça belirtilir. Faaliyetin türü ne olursa olsun, öğretim programı dışına çıkılamaz. Ancak gerekli görüldüğü takdirde eğitim yöneticisi ve eğitim görevlilerinin birlikte vereceği teklif ile mahalli hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde valiliklerin, bakanlıkça yapılan hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde Daire Başkanlığı'nın onayının alınması şartıyla değişiklik yapılabilir [38].

#### **4. HİZMETİÇİ WEB MODELİNİN TASARIMI**

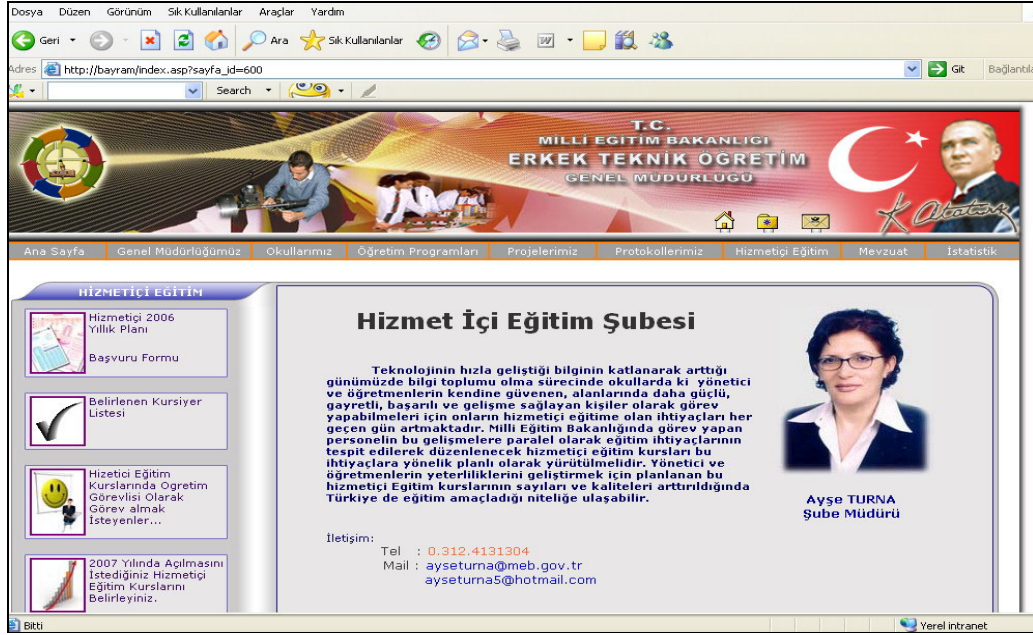
Bu kısımda kurumların düzenleyecekleri hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesine yönelik model bir web tasarımı geliştirilmiştir. Bu model web tasarımında yararlanıcıların istekleri doğrultusunda ihtiyaç analizi yapılabilen ve bu analiz çerçevesinde açılacak olan hizmetiçi eğitim kurslarına internet üzerinden müracaat edilebilen, açılacak olan hizmetiçi eğitim kurslarında görev almak isteyen personelin taleplerinin alınmasını sağlayan, açılacak olan kurslara öğretim görevlilerinin otomatik olarak atayan, kurslar düzenlendikten sonra kursların internet üzerinden değerlendirilebilen model bir web tasarımı geliştirilmiştir. Tasarlanan bu model her kurum ve kuruluşun kendi web sitelerini adaptasyonu mümkün olan bir modeldir. Bu çalışmada hazırlanan web tasarımı ETÖGM'nün web sayfasında bulunan hizmetiçi eğitim kısmına entegre edilmiştir.

Model web tasarımı geliştirilirken Macromedia dreamweaver programı ile tasarım gerçekleştirilmiştir. Programlama dili olarak ASP kullanılmış ve veritabanı olarak da microsoft Access programı kullanılmıştır. Hazırlanan programın internet üzerinden çalışabilmesi için yüklendiği sunucunun ASP desteği vermesi gerekmektedir.

##### **4.1. Hizmetiçi Eğitim İhtiyaç Analizi Formu**

Çizelge 3.1 görüldüğü gibi açılan bazı kurslara talep çok fazla olduğu halde yararlanacak kişi sayısı az olmaktadır. Bazılarında ise bu durumun tam tersi söz konusudur. Bazı kurslara talep az olarak gerçekleşmektedir. Bu nedenle hizmetiçi eğitim kursları düzenlenmeden önce ihtiyaç analizinin yapılması zorunludur. Çalışmanın bu kısmında kurumlarda çalışan personelin hangi alanlarda hizmetiçi eğitime ihtiyaç duyduklarının tespit edilmesine yönelik bir form geliştirilmiştir. MEB'lığı en çok hizmetiçi eğitim kursları düzenleyen bir kurumdur. Bunun içinde örnek olarak ETÖGM'nün 2006 yılında açılması planlanan kursların listesi veritabanına girilmiştir. Araştırmaya katılacak olanlar web sayfasının hizmetiçi bölümünü seçtikleri zaman Şekil 4.1'deki görüntü karşımıza çıkacaktır. Sol tarafta

bulunan menüden “2007 yılı içerisinde açılmasını istediğiniz hizmetiçi eğitim kurslarını belirleyiniz” kısmı seçildiği zaman ihtiyaç analizi formu karşımıza gelir.



Şekil 4.1. Hizmetiçi eğitim ana sayfası.

Şekil 4.1’deki görüldüğü gibi sol taraftaki menüden “2007 yılı içerisinde açılmasını istediğiniz hizmetiçi eğitim kurslarını belirleyiniz” kısmı seçildiği zaman Şekil 4.2’deki ihtiyaç analizi formu karşımıza gelir. İhtiyaç analizi kısmında açılması planlanan kursların listesi ve klavyeden en fazla üç giriş yapılabilen, T.C kimlik numarası ve e-mail adresi girişinin zorunlu olduğu kısım karşımıza gelir. Araştırmaya katılacak olan katılımcılar açılması planlanan bu kurslardan kendileri için ihtiyaç gördükleri kursların sol taraflarında bulunan kutucuklara işaret koyarak en fazla on tane kurs belirleyeceklerdir. Katılımcıların kurslara ihtiyaç duydukları alanlar her yıl değişkenlik gösterebilir. Farklı alanlarda ihtiyaç duydukları kurslar yetkililer tarafından önemi ve yoğunluğu gözden kaçırılabilir bu nedenle açılması istenen bu kursların haricinde eğitime ihtiyaç duydukları başka alanlar var ise bunlardan üç tane giriş yaparak ihtiyaçlarını yetkililere iletmış olacakları bir kısım oluşturulmuştur. Bu kısma listede bulunmayan eğitimlerden üç tanesini girerek bu konudaki isteklerini yetkililere iletme fırsatı bulacaklardır. Bu araştırmaya

katılabilmeleri için T.C kimlik numarası ve email alanlarına bilgi girilmesi zorunluluğu vardır. Aynı T.C Kimlik numarası ile birden fazla bilgi girişi yapılarak gerektiğinden fazla ihtiyaç gösterilmesini engellemek amacıyla güvenlik sistemi konulmuş olup aynı T.C kimlik numarası ile birden fazla girişlerin yapılması engellenmiştir.

Genel Müdürlüğümüz tarafından 2006 yılı içerisinde açılacak olan kursların belirlenebilmesi için ihtiyaç analizi yapabilmemiz için önerilerinize ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıda Genel Müdürlüğümüz tarafından belirlenen konulardan hangilerine ihtiyaç duyuyorsanız kurs isimlerinin sol tarafına işaret koyarak gönder butonuna basınız. Listede bulunan kursların haricinde sizin ihtiyaç duyduğunuz kurs var ise lütfen isimlerini yazarak **gönder** butonuna tıklayınız. (Not: Araştırmamıza sadece bir defa katılabilirsiniz.)

No	Kurs / Seminer Adı
<input type="checkbox"/>	001 İNŞAAT BOYALARI- KURSU
<input type="checkbox"/>	002 KAYNAK GELİŞTİRME KURSU
<input type="checkbox"/>	003 ELEKTROPNOMATİK SETLERDE PLC UYGULAMALARI KURSU
<input type="checkbox"/>	004 TEMEL SEVİYE PIC EĞİTİMİ (16F84,16F628) KURSU
<input type="checkbox"/>	005 TEMEL SEVİYE PLC KURSU
<input type="checkbox"/>	006 TEMEL PNOMATİK VE HİDROLİK KURSU
<input type="checkbox"/>	007 UYGULAMALI BİLGİSAYAR AĞ SİSTEMLERİ TEMEL KURSU

Yukarıda belirtilenlerin haricinde Açılmasını istediğiniz hizmetçi eğitim kursu varsa lütfen belirtiniz

1.

2.

3.

TC Kimlik  \* Bilgi girilmesi zorunludur.

E-mail  \* Bilgi girilmesi zorunludur.

Şekil 4.2. İhtiyaç analizi formu.

İhtiyaç analizi formunu doldurduktan sonra kullanıcının “Gönder” butonuna tıklaması gerekmektedir. Bu işlemten sonra kullanıcıdan gelen bilgiler sistemin veritabanına kayıt edilirler. Kullanıcıya bu bilgilerin sisteme kayıt edildiğini ve bu çalışmaya katıldıkları için bir teşekkür yazısı karşısına gelir.

Bu çalışmadan sorumlu kişiler bu araştırma sonuçlarını görmek istedikleri takdirde ana menünün en alt tarafında bulunan yönetici kısmına tıkladıkları takdirde ana menu yönetici paneli karşılına gelir. Ana menü yönetici panelinden kullanıcı adı ve

şifresi ile giriş yapıldıktan sonra giriş butonuna tıklanması gerekmektedir. Bu kısımda kullanıcı adı ve şifresinin giriş hakkı en fazla 5 defa girme hakkına sahiptir. Eğer kullanıcı 5 defadan fazla hatalı giriş yaptığı takdirde yönetici ile iletişime geçmesi gerektiğine dair bir uyarı mesajı karşımıza çıkmaktadır.

T.C. MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI  
ERKEK TEKNİK ÖĞRETİM  
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Ana Sayfa Genel Müdürlüğümüz Okullarımız Öğretim Programları Projelerimiz Protokollerimiz Hizmetçi Eğitim Mevzuat İstatistik

5 Defa deneme hakkınızdan 1. Denemeniz

Yönetici adını yazınız b  
Lütfen yönetici şifrenizi giriniz  
Giriş

Şekil 4.3. Yönetici giriş paneli.

Katılımcıların ihtiyaç analizi sonuçlarını görmek için sol tarafta bulunan menüden “ihtiyaç anketi sonuçları” kısmı seçilir. Bu kısım sadece yetkili kişilerin girebileceği bir alandır.

Ana Sayfa Genel Müdürlüğümüz Okullarımız Öğretim Programları Projelerimiz Protokollerimiz Hizmetçi Eğitim Mevzuat İstatistik

YÖNETİCİ BÖLÜMÜ

Yönetici Adı: b

- Duyuruları Düzenle
- Haberleri Düzenle
- Yönetici Düzenle
- Makale Düzenle
- Kursiyer Belirle
- Hizmetçi Düzenle
- İhtiyaç Anketi Sonuçları
- Öğretim Görevlisi Giriş
- Öğretim görevlisi ata
- Anket Sorusu Girişi
- Değerlendirme Anketi Sonuçları

Lütfen Sol Menüden Ytem Seçiniz

Şekil 4.4. Yönetici paneli.

Araştırmaya katılan kişilerin sayısı hem rakamsal olarak, hem de grafik olarak en fazla talebin olduğu kurstan en aza doğru sıralanarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca 1,2,3. sütunlarda ise listede bulunmayan ve araştırmaya katılan personelin görüşlerini belirttikleri kursların listesi karşımıza gelmektedir.



Şekil 4.5. İhtiyaç analizi sonuçları.

## 4.2. Hizmetiçi Eğitim Kurslarına Müracaat Formu

Bu bölümde tasarlanan hizmetiçi müracaat formu örnek olarak MEB hizmetiçi eğitim kurslarına müracaat formu örnek alınarak geliştirilmiştir. Hizmetiçi eğitim kurslarına müracaat edecek personel Şekil 4.1’de görülen hizmetiçi ana sayfasından “Başvuru Formu” butonuna tıkladığı zaman karşımıza kurs listesi gelir. Kurs listesinden hangi kursa müracaat ederse kişi o kursun üzerine tıklar. Karşımıza T.C kimlik numaramızın girilmesine dair bir pencere gelir. Buradan T.C kimlik numarasını personel girdikten sonra “Gönder” butonuna tıklar ve karşımıza Şekil 4.6’da gözüktüğü gibi müracaat formu gelir.

**HİZMETİÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNE BAŞVURU FORM DİLEKÇESİ**  
Açıklama: İstenecek bilgiler, kısaltma yapılmadan, eksiksiz ve doğru olarak yazılacaktır.

**Kişisel Bilgiler**

T.C Kimlik No: 16958200034 E-mail: bgokbulut@meb.gov.tr  
Adı: Bayram Soyadı: Gökbulut  
Ünvanı: Öğretmen Branşı: Elektrik  
Doğum Tarihi: 20.04.1968 Doğum Yeri: Kırkkale  
Baba Adı: Cinsiyeti: Bay  Bayan   
Öğrenim Durumu:  Lisans üstü  Lisans  Ön lisans  Lise ve Dengi  İlköğretim

**Görev Yeri Bilgileri**

Adı: İskilip Endüstri Meslek Lisesi  
Adresi: İskilip Endüstri Meslek Lisesi  
İli: ÇORUM İlçesi: İskilip  
Tel No: 364.5116165 Posta kodu: 19400

**Memuriyet Bilgileri**

Memuriyetteki Kıdem Yılı: 12 Maaş Derecesi: 1/1  
 657'ye tâbi personel  657'ye tâbi sözleşmeli personel  Diğer (geçici işi vb.)  
Memuriyet Sınıfı:  Eğitim Öğretim Hizmetleri  Teknik Hizmetler  Yardımcı Hizmetler  
 Genel İdari Hizmetleri  Sağlık Hizmetleri  Diğer

**Katıldığı Eğitim Faaliyetleri (Bakanlıkça açılan faaliyetler)**

No	Adı	Yeri	Yılı
1			
2			
3			

**Katılmak İstenilen Eğitim Faaliyetin**

No	Adı	Yeri	Tarihi
004	TEMEL SEVİYE PIC EĞİTİMİ (16F84,16F628) KURSU	Tuzla Endüstri Meslek Lisesi	12.06.2006 16.06.2006

Bu hizmetiçi eğitim kursuna katılmadığınız takdirde uzaktan eğitim almak istermisiniz.  Evet  Hayır

Güvenlik kodu: 320420

Başvuru Formumu Kaydet Formu Temizle

Şekil 4.6. Hizmetiçi faaliyeti müracaat formu.

Katılımcı kişisel bilgilerini doldurduktan sonra “başvuru Formunu Kaydet” butonuna tıkladığı zaman başvuru formundaki bilgiler veritabanına kayıt edilmiş olur.

### 4.3. Kurs Sonu Değerlendirme Anketi

Düzenlenen hizmetiçi eğitim kurslarından sonra kursların verimliliğini ölçmek için eğitimin içeriği, öğretim görevlisi ve kurs merkezine yönelik soruların bulunduğu bir anket uygulanmaktadır (Şekil 4.8). Bu anketin uygulanma zamanı yönetici tarafından belirlenmektedir. Anketin uygulanma zamanı kursun son iki günü içerisinde yöneticinin belirleyeceği bir şifre ile sisteme kursiyerler giriş yapabilmektedir (Şekil 4.7). Gönder butonuna tıklandıktan sonra karşımıza değerlendirme anketi çıkmaktadır.

Şekil 4.7. Değerlendirme anketi giriş paneli.

Sisteme giriş yaptıktan sonra anket soruları kursiyerler tarafından cevaplandıktan sonra sistemin veri tabanına kayıt edilmektedir. Ayrıca anket sorularında bulunmayan ve yetkililere iletmek istedikleri hususlar konusunda katılımcılar görüşlerini bildirebilecekleri bir alanda bulunmaktadır. Sistemin internet üzerinden gereksiz olarak girilecek kayıtları engellemek amacıyla güvenlik kodu bulunmaktadır. Güvenlik kodu girilmeden veritabanına kayıt yapılamamaktadır.

KATILDIĞINIZ 250 NUMARALI EĞİTİMİN DEĞERLENDİRMESİNİ YAPMAK İÇİN LÜTFEN AŞAĞIDAKİ ANKETTE BULUNAN SEÇENEKLERDEN GÖRÜŞLERİNİZE UYGUN OLARAK BOŞ ALAN BIRAKMADAN İŞARETLEDİKTEN SONRA **GÜNDER** BUTONUNA TIKLAYINIZ.

Sr No		Hayır	Çok az	Yeterince	Evet
1	Eğitim süresince eğitimin nasıl daha etkili hale getirilebileceği ile ilgili olarak görüşlerinize başvuru	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Eğitimde amaçlanan bilgi ve becerileri kazandığımı düşünüyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Eğitime katılanların bilgi/beceri düzeyi ve eğitim ihtiyaçları arasında bir benzerlik vardı.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>Öğretim Görevlisi : Bayram Gökbulut</b>	Hayır	Çok az	Yeterince	Evet
4	Öğretim elemanları programdaki konulara yeterince hakimdiler.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Öğretim elemanları ile programa katılanlar arasında iyi bir iletişim kuruldu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>Kurs merkezi</b>	Hayır	Çok Az	Yeterince	Evet
6	Eğitim yöneticisi eğitim süresince bizlerle ve eğitimin işleyişi ile ilgili konularda yeterince ilgilendi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>Kurs Tarihi</b>				
7	Düzenlenecek eğitimlerin hangi aylarda düzenlenirse verimli olacağını düşünüyorsunuz?	<input type="radio"/> Ocak - Şubat-Mart		<input type="radio"/> Nisan-Mayıs-Haziran	
		<input type="radio"/> Temmuz-Agustos-Eylül		<input type="radio"/> Ekim-Kasım-Aralık	
		<input type="radio"/> Hangi ayda düzenleneceği önemli değil			
	<b>Kurs Yeri</b>				
8	Düzenlenecek eğitimlerin hangi bölgelerde düzenlenirse verimli olacağını düşünüyorsunuz?	<input type="radio"/> Görev yerime en yakın bölgede			
		<input type="radio"/> Doğu Anadolu		<input type="radio"/> İç Anadolu	
		<input type="radio"/> Akdeniz		<input type="radio"/> Karadeniz	
		<input type="radio"/> Marmara-Ege			
9	Genel Müdürlüğümüz hizmetçi eğitim dairesine kurslar hakkında iletmek istediğiniz başka bilgiler varsa lütfen sağ tarafta ki alana yazınız.	<input type="text"/>			
	Güvenlik kodu: <input type="text"/>				

Şekil 4.8. Değerlendirme anketi.

#### 4.4. Kurs Sonu Değerlendirme Anketi Sonuçları






Değerlendirme anketi sonuçlarını görmek için yönetici panelinden giriş yapılarak “Değerlendirme anketi sonuçları” linki seçilir. Karşımıza çıkan pencerede açılır listeden hangi kursun değerlendirme sonucunu görmek istiyorsak o kurs seçilir ve karşımıza katılımcıların kurs hakkında ki görüşlerine ait sonuçlar yüzde ve grafik olarak çıkar (Şekil 4.9).



Şekil 4.9. Değerlendirme anketi sonuçları.

#### 4.5. Öğretim Görevlisi Talep Formu

Herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan personel sayısı çok fazla olabilir. Görev yapan bu personel içerisinde farklı alanlarda kendini geliştirmiş uzman kişiler bulunabilir. Bu uzman personelin bilgi ve deneyimlerinden hizmetiçi eğitim kurslarında faydalanabildiği takdirde kursların verimliliği daha da artacaktır. Bu amaçla farklı alanlarda uzmanlaşmış personelin kendi ile ilgili bilgileri kurumuna ileterek hizmetiçi eğitim kurslarında görev almak isteyebilirler. Açılacak olan hizmetiçi eğitim kurslarında öğretim görevlisi olarak görev almak isteyen personelin hangi konuda görev almak istediklerine ait taleplerinin alınabileceği bir form alanı mevcuttur (Şekil 4.10). Bu form alanına bilgiler girilip gönder butonu tıklandığı zaman bilgiler veritabanına kayıt edilerek yöneticiler tarafından değerlendirilme imkânına bulunmaktadır.

HİZMETİÇİ EĞİTİM	
 Hizmetçi 2006 Yıllık Planı Başvuru Formu	
 Belirlenen Kursiyer Listesi	
 Hizmetçi Eğitim Kurslarında Öğretim Görevlisi Olarak Görev almak İsteyenler...	
 2007 Yılında Açılmasını İsteddiğiniz Hizmetçi Eğitim Kurslarını Belirleyiniz.	
 Kurs sonu değerlendirme anketi	

Hizmetçi Eğitimde Öğretim Görevlisi olarak Görev Almak İstiyorum			
TC Kimlik No	<input type="text"/>	E-mail	<input type="text"/>
Adı	<input type="text"/>	Soyadı	<input type="text"/>
Okulu	<input type="text"/>	Branşı	<input type="text"/>
Telefon	<input type="text"/>		
Öğretim Görevlisi olmak istediğiniz kurs adını belirtiniz.		<input type="text"/>	
Eğitim vermeyi düşündüğünüz kurum yada çevre yeterli donanıma sahip mi?		<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır	
Bulduğunuz çevre dışında görev almak istersiniz.		<input type="radio"/> Evet <input type="radio"/> Hayır	
Daha önceden hizmetçi eğitim kurslarında görev aldınız mı		<input type="radio"/> Evet	
		<input type="checkbox"/> Bakanlıkça açılan hizmetçi eğitim kurslarında görev aldım	
		<input type="checkbox"/> Yerel olarak açılan hizmetçi eğitim kurslarında görev aldım	
		<input type="radio"/> Hayır daha önce hiç görev almadım	
<input type="button" value="Gönder"/>			

Şekil 4.10. Öğretim görevlisi talep formu.

#### 4.6. Öğretim Görevlisi Giriş

Açılacak olan hizmetçi eğitim kurslarında görev alacak öğretim görevlilerinin tamamı bir defaya mahsus olmak üzere yönetici panelinden “öğretim görevlisi giriş” kısmından giriş yapılır (Şekil 4.11). Veri tabanına kayıt edilen öğretim görevlileri daha sonra görev alacakları hizmetçi eğitim kurslarına seçilerek görevlendirme imkanı doğacaktır.

YÖNETİCİ BÖLÜMÜ	
Yönetici Adı: b	
<input type="checkbox"/> Duyuruları Düzenle	
<input type="checkbox"/> Haberleri Düzenle	
<input type="checkbox"/> Yönetici Düzenle	
<input type="checkbox"/> Makale Düzenle	
<input type="checkbox"/> Kursiyer Belirle	
<input type="checkbox"/> Hizmetçi Düzenle	
<input type="checkbox"/> İhtiyac Anketi Sonuçları	
<input type="checkbox"/> Öğretim Görevlisi Giriş	
<input type="checkbox"/> Öğretim görevlisi ata	
<input type="checkbox"/> Anket Sorusu Girişi	
<input type="checkbox"/> Değerlendirme Anketi Sonuçları	

Öğretim Görevlisi bilgilerini giriniz.....	
Adı	<input type="text"/>
Soyadı	<input type="text"/>
Kurumu	<input type="text"/>
Telefon (iş)	<input type="text"/>
Telefon (cep)	<input type="text"/>
E mail	<input type="text"/>
<input type="button" value="kayıt"/>	

Şekil 4.11. Öğretim görevlisi atama giriş.

#### 4.7. Öğretim Görevlisi Atama Formu

Hizmetiçi eğitim kurslarında öğretim görevlisi kursun özelliğine göre bir tane olabildiği gibi birden fazla öğretim görevlisi görev alabilir. Bu planlanan kurslara öğretim görevlileri birden fazla olduğu zaman değerlendirme anketinde her bir öğretim görevlisinin değerlendirilebileceği anket soruları açılacaktır. Yönetici panelinden “Öğretim Görevlisi Ata” linki seçilir. Karşımıza beş seçenekli olarak öğretim görevlilerini atayacağımız kısımlar gelir (Resim 4.12). Açılır menüden öğretim görevlisinin atanacağı kurs seçilir daha sonra bu kursa kaç tane öğretim görevlisi atanacaksa o öğretim görevlileri seçilerek gönder butonuna tıklanarak seçilen kurslara öğretim görevlisi olarak atanır. Kurslara birden fazla öğretim görevlisi atandığı takdirde kurs sonu değerlendirme formunun öğretim görevlileri ile ilgili olan soruları her bir öğretim görevlisi için ayrı ayrı olarak tekrar edilmektedir.

Şekil 4.12. Öğretim görevlisi atama.

#### 4.8. Anket Sorusu Giriş

Anket sorularının yöneticiler tarafından düzenlenebilmesi, silinebilmesi yada yeniden giriş yapabilmeleri için Şekil 4.13’de görülen form geliştirilmiştir [18]. Girişi yapılan bu anket sorularında değişiklik yapıp düzenleyebilmek için “Düzenle” kısmı seçildiği takdirde var olan sorular üzerinde değişiklik yapıp yeniden kaydetme imkânına sahiptirler. Ya da var olan soruları tamamıyla silmek

istedikleri zaman “sil” ifadesinin üzerine gelip tıkladığı zaman o ifadenin karşısında bulunan soru veri tabanından silinmiş olacaktır.

YÖNETİCİ BÖLÜMÜ			
Yönetici Adı: b			
Duyularını Düzenle			
Haberleri Düzenle			
Yönetici Düzenle			
Makale Düzenle			
Kursiyer Belirle			
Hizmetçisi Düzenle			
İhtiyaç Anketi Sonuçları			
Öğretim Görevlisi Giriş			
Öğretim görevlisi ata			
Anket Sorusu Girişi			
Değerlendirme Anketi Sonuçları			
>> Yeni Anket sorusu Ekle <<			
Soru No	Soru Metni	Kategori	İşlem
2	Eğitim başlangıcında eğitimin amacı, içeriği bizlere iletildi.	1	Düzenle sil
3	Eğitim süresince eğitimin içeriği ihtiyaç duyduğunuz nitelikte işlendi.	1	Düzenle sil
4	Eğitim işlenirken eğitimin amaçlarına uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanıldı.	1	Düzenle sil
5	Eğitimin etkililiğini artırmak için konular ve amaçlarına uygun araç-gereçler kullanıldı.	1	Düzenle sil
6	Eğitim süresince konularla ilgili materyaller (ders notu, cd vb.) verildi.	1	Düzenle sil
7	Eğitim süresince edindiğiniz bilgi ve tecrübelerimizi diğer katılımcılarla tartışma ve paylaşma imkânı verildi.	1	Düzenle sil
8	Katıldığınız bu eğitim sonunda edindiğiniz bilgi ve becerilere dayalı olarak bulunduğum çevrede kurs veya seminer düzenleyebilirim.	1	Düzenle sil
9	Eğitim için planlanan süre yeterliydi.	1	Düzenle sil
10	Eğitim için planlanan süre verimli olarak kullanıldı.	1	Düzenle sil
11	Eğitime başlamadan önce eğitim ile ilgili ön bilgi düzeyimiz ölçüldü.	1	Düzenle sil
12	Katıldığım eğitimin sonunda başarı düzeyiniz ölçüldü.	1	Düzenle sil
13	Eğitim süresince eğitimin nasıl daha etkili hale getirilebileceği ile ilgili olarak görüşlerinize başvuru	1	Düzenle sil
14	Eğitimde amaçlanan bilgi ve becerileri kazandığımı düşünüyorum.	1	Düzenle sil
15	Eğitime katılanların bilgi/beceri düzeyi ve eğitim ihtiyaçları arasında bir benzerlik vardı.	1	Düzenle sil
16	Öğretim elemanları programdaki konulara yeterince hakimdiler.	2	Düzenle sil
17	Öğretim elemanları eğitim ihtiyaçlarınızın, tecrübeleriniz ve çalışma ortamlarınızın farkındaydılar.	2	Düzenle sil
18	Öğretim elemanları ile programa katılanlar arasında iyi bir iletişim kuruldu.	2	Düzenle sil
20	Kurs merkezi donanım olarak (yeme, içme, yatma, derslik, fotokopi, internet, mutemetlik vb.) olarak ihtiyaçların karşılanmasında yeterliydi.	3	Düzenle sil
21	Kurs merkezi müdürü ve personeli eğitim süresince sorunlarınıza karşı ilgileri yeterli düzeydeydi.	3	Düzenle sil
22	Eğitim yöneticisi eğitim süresince bizlerle ve eğitimin işleyişi ile ilgili konularda yeterince ilgilendi.	3	Düzenle sil

Şekil 4.13. Anket sorusu düzenleme.

Var olan sorulara yeni anket sorusu eklemek için formun üst tarafında bulunan “Yeni anket sorusu giriş” bölümü seçildiği takdirde yeni soru girebileceğimiz bir ekran karşımıza gelmektedir (Şekil 4.14). Bu kısımda anket sorusunu text alanına girmemiz gerekmektedir. Anket sorusunu girdikten sonra bu sorunun hangi gruba dahil olduğunu belirlememiz gerekir bu grup seçeneği üç seçenektir. 1. grup seçildiği takdirde yazdığımız anket sorusu eğitim içeriği ile ilgili kısma ilave edilecektir. 2. grup seçildiği zaman eklenen soru öğretim görevlilerinin değerlendirildiği soru grubuna ilave edilecektir. 3. grup seçildiği takdirde kurs merkezinin ve kurs yöneticilerinin değerlendirildiği sorular grubu arasına ilave olacaktır. Anket sorusu ve grubu seçildikten sonra veri tabanına kayıt edilebilmesi için gönder butonuna tıklanması gerekmektedir. Gönder butonuna tıkladıktan sonra soru kaydımız yapılmış olacaktır.

**YÖNETİCİ BÖLÜMÜ**

Yönetici Adı: b

Duyuruları Düzenle

Haberleri Düzenle

Yönetici Düzenle

Makale Düzenle

Kursiyer Belirle

Hizmetçi Düzenle

İhtiyac Anketi Sonuçları

Öğretim Görevlisi Giriş

Öğretim görevlisi ata

Anket Sorusu Girişi

Değerlendirme Anketi Sonuçları

Lütfen Anket Sorusunu Giriniz

Lütfen Grup Numarasını Giriniz.

- Eğitim içeriğini değerlendirmek için "1" seçiniz
- Öğretim Görevlisi Sorusu için "2" seçiniz.
- Kurs Merkezini değerlendirme soruları için "3" seçiniz.

.....

Şekil 4.14. Anket sorusu giriş.

## 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Kurumlar tarafından planlanan hizmetiçi eğitim kurslarının ihtiyaç analizi tam olarak kurum personelinin büyük bir çoğunluğunun görüşü alınmadan yetkililer tarafından planlanmaktadır. Açılan kurslardan bir kısmına talep, tahmin edilenden çok fazla olmakta iken, diğer bir kursa ise müracaatlar beklenen düzeyin altında olmaktadır. Hizmetiçi eğitime duyulan ihtiyaçlar her yıl değişiklikler gösterebilir. Bu nedenle her yıl ihtiyaç analizinin çıkarılması ve düzenlenecek olan kursların bu ihtiyaca göre planlanması gerekir. Geliştirilen web modeli ile personelin büyük bir çoğunluğuna internet üzerinden ulaşarak hem zaman hem de daha az maliyetle ihtiyaç analizinin yapılabilmesine imkân tanımaktadır. Çıkarılan ihtiyaç analizi ile düzenlenecek eğitimler personelin ihtiyaç duyduğu alanlarda planlanarak daha verimli sonuçlar elde edilecektir.

Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde kurslara müracaat işlemlerini gerçekleştirilebilmesi için okullara şubat ayı içerisinde müracaat kitapçıkları gelmektedir. Kurslara katılmak isteyen personel müracaat formlarını doldurduktan sonra mart ayının ilk haftasına kadar okuluna teslim etmek zorundadır. Okullara teslim edilen müracaat formları MEB Hizmetiçi Eğitim Dairesi başkanlığına ulaşması mart ayının sonlarını bulmaktadır. Dolayısıyla bu müracaatların değerlendirilip kursiyerlerin kurslara çağrılmaları en erken olarak haziran aylarında gerçekleşmektedir. Geliştirilen bu modelle eğitimlere müracaat işlemleri internet üzerinden yapılması ile bürokratik işlemler çok daha azalarak gereksiz zaman kayıpları önlenmiştir. Bununla beraber yılın ilk aylarından itibaren eğitimler düzenlenebilme imkânı sağlanmış olacaktır. Ayrıca kurslara müracaat eden personelin bilgileri bilgisayar ortamına taşındığı için daha sonraki yıllarda bu bilgilerden istatistikî açıdan faydalanmak çok daha kolay olacaktır. Aynı kişilerin aynı tür kurslara gitmeleri engellenmiş olup, insandan kaynaklanan hatalar en aza inmesi sağlanmıştır.

Hizmetiçi eğitim kurslarında öğretim görevlisi olarak görev alan personel Bakanlık yetkilileri tarafından tespit edilmektedir. 600.000 aşkın personelin bulunduğu bir birimde alanlarında uzmanlaşmış, kendisini geliştirmiş yetenekli çok fazla personel

bulunabilir. Bu uzman kişilere ait bilgiler yetkililer tarafından bilinmediği için bu personelden gerektiği gibi yararlanılmamaktadır. Geliştirilen bu model ile alanlarında uzmanlaşmış personelin tespit edilerek kendi istekleri doğrultusunda gerek mahalli, gerekse bakanlık tarafından açılan kurslarda öğretim görevlisi olarak değerlendirme imkânı ortaya çıkmaktadır. Böylece düzenlenecek kurslarda uzman ve tecrübeye sahip öğretim görevlilerinin görev almasıyla kurslardaki kalitenin artması sağlanmış olacaktır.

Düzenlenen hizmetiçi eğitim kursları başlamadan önce eğitimin bir planı ve kurs içeriği ilan edilmemektedir. Geliştirilen bu model web tasarımında kurslar internet üzerinden ilan edilirken kurs içeriği de önceden kursiyerlere duyurulmaktadır. Böylece kursa müracaat edecek kursiyerler kurs içeriğini inceleme şansına sahip olacaktır ve kursiyer müracaatını sadece kursun adına göre değil içeriğini inceleyerek kendisine uygun bir eğitim olup olmadığına karar verip ve ona göre başvuru işlemini gerçekleştirecektir.

Düzenlenen kurslar başlamadan önce, devam ederken, kurs sonunda kursun verimliliği ve eğitim veren öğretim görevlileri hakkında değerlendirmeler tam olarak yapılmamakta ve kursiyer görüşlerine başvurulmamaktadır. Geliştirilen bu modelde kurs sonu değerlendirme anketi ile kursun işleyişi ile ilgili sonuçlara varılabilir. Bu sonuçlar; eğitimin ihtiyaç duyulan düzeyde gerçekleşip gerçekleşmediği, ders işlenirken uygun araç ve gereçlerin kullanılıp kullanılmadığı, eğitimin demokratik bir ortamda gerçekleşip gerçekleşmediği, eğitim sonunda kursa katılan kişinin kendisini aldığı eğitim konusunda yeterli hissedip hissetmediğini, eğitim süresinin yeterli olup olmadığı, eğitim başlamadan ve eğitim sonunda bilgi düzeylerinin tespitinin yapıp yapılmadığı, ve eğitime katılanlar arasındaki bilgi seviyeleri arasındaki farklılıkları tespit edilmesini sağlayacaktır. Eğitimi veren öğretim görevlisi hakkında değerlendirme anketi sonucunda, dersi işlerken uygun yöntem ve tekniklerini ne derecede kullandığını, kursiyerlere verdiği eğitim ile ilgili ders notu, cd vb. ders materyalleri verip vermediği ve kursiyerlerle iletişiminin hangi düzeyde gerçekleştirdiğinin tespiti mümkün olmaktadır.

Kurs merkezlerinde kursa katılan personel zaman zaman donanım yetersizliği ya da personel tutumlarından kaynaklanan problemler yaşanmaktadır. Geliştirilen web tabanlı anket ile bu problemler kurs merkezinin donanım olarak yeterli olup olmadığı, kurs merkezi yönetici ve personelinin kursiyerlere sağladıkları imkânların yeterliliği ve bakanlık tarafından görevlendirilen eğitim yöneticisinin eğitimin işleyişi sürecinde kursiyerlerin problemlerine ne derece çözüm sağladığına dair kursiyer görüşlerinin kurs bitiminde aynı anda yetkililere iletilmesi sağlanmaktadır.

Kursiyerlerin bir kısmı kurslara katılırken tatil amaçlı olarak kurslara katılmaktadırlar. Kursa katılan personelin kurs tercihinde kurs yerinin ve tarihinin ne derece önemli olduğu değerlendirme anketinin kurs yeri ve kurs tarihi ile ilgili sorulara kursiyerlerin vermiş oldukları cevaplar ile tespit edilmektedir.

Kursiyerlerin kurs sonunda değerlendirme anketi soruları haricinde bundan sonraki düzenlenecek kurslara ışık tutması amacıyla yetkililerine iletmek istediği önerileri değerlendirme anketinin son kısmında bulunan öneriler bölümüne yazıp görüşlerini yetkililere iletebilir. Yetkililerde bu görüşleri dikkate alarak bundan sonraki düzenlenecek eğitimleri bu görüşleri dikkate alarak planlama imkânına sahip olacaklardır.

Geliştirilen bu modelde kurs sonu değerlendirme anketinin içeriğine kurumun ve kursiyerlerin özelliğine göre ekleme ve çıkarma yaparak sonuçlarının değerlendirilmesi istatistikî olarak başka bir çalışmada yapılabilir.

## KAYNAKLAR

1. Özdemir S., “Her organizasyon hizmetiçi eğitim yapmak zorundadır.”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 17 (1997).
2. Yalın H.İ., “Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesi”, *Milli Eğitim Dergisi*, 150:58-68 (2001).
3. T.C. milli eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, “Müfredat laboratuvar okulları MLO modeli” *Milli Eğitim Yayınevi*, Ankara, 128 (1999).
4. Tekişık H.H., “Öğretmenlerin durumunu iyileştirmekle ilgili TBMM araştırma komisyonu raporu”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 195:3 (1994).
5. Demirel Ö.,Budak Y., “Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacı”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi dergisi*, 33: 62-81 (2003).
6. Bedük A.E., “Okullarda Hizmetiçi eğitim planlanması yapabilmeli ve uygulamalıdır.”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 7 (1997).
7. Özer B., “Öğretmenlerin hizmetiçi eğitime katılma durumları, beklentileri ve engelleri”, *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya, 68 (2004).
8. Özen R., “Hizmetiçi eğitim Programlarında Görev Alan Öğretim elemanlarının yeterliliklerine ilişkin kursiyer görüşleri”, *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı* “, Malatya, 155 (2004).
9. Dilaver H., “İngiltere de Öğretmen Alımı ve İstihdam Şartları”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 224:26-30 (1996).
10. Sağlam M., “Avrupa Ülkelerinin Eğitim Sistemi”, *Anadolu Üniversitesi Yayınları*, Eskişehir , 24 (1999).
11. Demirel Ö. “Karşılaştırmalı Eğitim”, *Pegama Yayıncılık*, Ankara, 160 (2000).
12. Özen R., Akkutay Ü. “Japon Eğitim Sistemi”, *Avni Akyol Ümit Kültür ve Eğitim Vakfı*, İstanbul, 35-37 (1996).
13. Eğitek, “Dünyada Eğitim Teknolojisi”, *Eğitim ve Teknoloji Dergisi*, 4: 6 (2002).
14. Pehlivan İ.,“Türkiye’de ulusal kalkınma ve kurumsal verimliliğin en önemli araçlarından biri hizmetiçi eğitim”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 26 (1997).
15. Özen R., “Anadolu Liseleri Fen ve Matematik Öğretmenlerinin Genel İngilizce Düzeylerini Geliştirmek İçin Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Programının Etkililiği

- Üzerine Görüşleri”, *Eğitim ve Bilim Türk Eğitim Derneği*, Ankara, 113: 44-49 (1999).
16. Üstüner Ş., ve Arkadaşları, “Fen-Fizik Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim ve Sempozyumlardan Beklentileri”, *iv. Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi Kitapçığı*, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara, 155 (2000).
17. Özyürek L. “Öğretmenlere Yönelik Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkinliği”, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri yayını*, Ankara, 102 (1981).
18. Taymaz H., Sunay Y., Aytaç T., “Hizmetiçi eğitimde koordinasyonu sağlama toplantısı”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133:14-15 (1997).
19. Kanlı U., “Ortaöğretimde Görev Yapan Fizik Öğretmenleri İçin Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkinliği”, Yüksek Lisans Tezi, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, Ankara, 95 (2001).
20. Özcan M., “Teknik Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim Gereksinimleri” *1. Uluslar arası Mesleki ve Teknik Eğitim Teknolojileri Kongresi*, Ankara, 34-39 (2005).
21. Özen R., “MEB Personelinin Hizmetiçi Programlarında Kalitenin Arttırılmasına İlişkin Görüşleri”, *14. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, 164 (2005).
22. Erçetin Ş.Ş., “Yükseköğretim kurumlarında akademik personelin yetiştirilmesi ve etkinleştirilmesi”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 20 (1997).
23. Gürsoy G. “Hizmetiçi eğitimin işlevselliği verimlilik olmalıdır.”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 35 (1997).
24. Özden Y., “Öğretmenlik Mesleğine Giriş”, *Pegama Yayıncılık*, Ankara, 20 (2002).
25. Saban A., “Hizmetiçi eğitimde yeni yaklaşımlar”, *Milli Eğitim Dergisi*, 145 : 25 (2003).
26. Aydın M., “Bir hizmetiçi eğitim olarak denetim”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2: 241 ( 1987).
27. Kavuncubaşı Ş., Akgün A., Can H., “Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi”, *Siyasal Kitapevi*, Ankara,195 (1995).
28. Koçak N., “Okul öncesi eğitimde hizmetiçi eğitim”, *Milli Eğitim Dergisi* ,133: 24 (1997).
29. Yalın H.İ., “Hizmetiçi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problemi çözmek için yapılır.”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133:29 (1997).

30. Yalın H.İ., “Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesi” *Milli Eğitim Dergisi*, 150: 34 (2001).
31. Şişman M., “Öğretmenliğe Giriş” *Pegama Yayıncılık* , Ankara, 16 (2000).
32. Açıklan A., “Yerel ve özel nitelikli bir hizmetiçi eğitim uygulaması”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133:9 (1997).
33. Sağlam M. “Hizmetiçi eğitimden esas amaç; öğretmenlerimizi daha güçlü ve yeterli, daha istekli ve gayretli hale getirmektir.”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 5 (1997).
34. Aydın M., “Bir hizmetiçi eğitim olarak denetim”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2:17-19 (1986).
35. Koçak N., “ Okul öncesi eğitimde hizmetiçi eğitim”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133: 24 (1997).
36. Taymaz H., Sunay Y., Aytaç T., “Hizmetiçi eğitimde koordinasyonu sağlama toplantısı”, *Milli Eğitim Dergisi*, 133:14-15 (1997).
37. Tekışık H.H., “Hizmetiçi Eğitim”, *Çagdaş Eğitim Dergisi*, 249:1-5 (1998).
38. T.C. MEB hizmetiçi eğitim dairesi başkanlığı, “2005 yılı hizmetiçi eğitim planı”, *Devlet Kitapları Müdürlüğü*, Ankara, 53 (2005).

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : GÖKBULUT, Bayram  
 Uyuşu : T.C.  
 Doğum tarihi ve yeri : 20.04.1968 Kırıkkale  
 Medeni hali : Evli  
 Telefon : 0 (364) 511 63 98  
 Faks : 0 (364) 511 52 69  
 e-mail : [bayramgokbulut@yahoo.com](mailto:bayramgokbulut@yahoo.com)

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Lisans	Gazi Üniver./ Elektrik Eğitimi	1993

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
1996-1999	İskilip Endüstri Meslek Lisesi	Müdür Yardımcılığı
2001-2003	İskilip Endüstri Meslek Lisesi	Bilgisayar Bölüm Şefi
2004-2005	İskilip Endüstri Meslek Lisesi	Müdür yardımcılığı
2005-	İskilip İlçe Milli Eğitim Müd.	Bilgisayar
Koordinatörü		

### Yabancı Dil

İngilizce

### Yayınlar

- Bülbül H.İ., Küçükali M.,Gökbulut B., “Öğretmenlere Yönelik Proje Tabanlı Bilgisayar Destekli Eğitim”, IV. Uluslar arası Eğitim Tekno. Sempozy, 2004.
- Gökbulut B., “PIC 16 F 84 Mikrokontroller ve Assamblar uygulamaları”, II. Eğitimde İyi Örnekler Konferansı, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 49, (2006).

### Hobiler

Bilgisayar teknolojileri, pinpon, voleybol, bilardo, satranç ve kitap okumak