

LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM, ÖĞRETİM VE
ARAŞTIRMA ESTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ



**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDAKİ
OKUL YÖNETİCİLERİNİN VE
ÖĞRETMENLERİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**

Zehra YILMAZ EKİCİ

TEZ DANIŞMANI

Yrd. Doç. Dr. Gökhan İSKİFOĞLU

LEFKE 2019

İntihal Farkındalık Bildirimi

Öğrenci Adı & Soyadı: Zehra YILMAZ EKİCİ

Öğrenci Numarası: 162699

Programı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

☐ Tezsiz Y.Lisans

☐ Tezli Y.Lisans

☐ Doktora

Bu lisansüstü çalışmanın (proje/tez) yazımında kendime ait olmayan düşünceleri ve ifadeleri tırnak içinde alıntı yaparak ve kaynak göstererek kullandığımı, aksi takdirde bunun intihal, intihalin de disiplin soruşturması sonucunda Üniversite'den uzaklaştırma ve diğer hukuki sonuçları olduğunun farkında olduğumu bildiririm.

.....

(İmza)

LEFKE AVRUPA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM VE ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

Lefke Avrupa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Zehra YILMAZ EKİCİ'nin “Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Görüşleri” başlıklı tez çalışması, 17 Mayıs 2019 tarihinde savunulmuş ve jüri üyeleri tarafından başarılı bulunmuştur.

Jüri Üyeleri

Yrd.Doç.Dr. Gökhan İSKİFOĞLU (Danışman)

Lefke Avrupa Üniversitesi

Doç.Dr. Behçet ÖZNACAR

Yakın Doğu Üniversitesi

Yrd.Doç.Dr. Çağda KIVANÇ ÇAĞANAĞA

Lefke Avrupa Üniversitesi

Prof. Dr. Özgür Cemal ÖZERDEM
Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma
Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Bu çalışma ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin katıldıkları ve katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesini amaçlayan nitel bir çalışmadır. Bu amaçla; amaçsal örnekleme yöntemi seçilerek Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı (MEB)'na bağlı ortaöğretim kurumlarında 2018-2019 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde görev yapan 11 okul yöneticisi ve 23 öğretmen ile görüşme yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak açık uçlu sorular sorulmuştur. Sorular hazırlanırken uzman görüşüne başvurulmuştur. Çalışma öncesi doküman ve literatür taraması yapılmıştır. Verilerin analizinde nitel araştırmaların çözümlenmesinde kullanılan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin, katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri hakkındaki görüşleri analiz edildiğinde; eğitimleri yararlı buldukları, etkinlikleri düzenleyen uzmanların alanlarında yeterli tecrübeye sahip olmadıklarını, yapılan sunumların teorik bilgi içerdiğini, eğitimlerin uygulamaya yönelik olmadığını ve eğitimi yöneten uzmanların katılımcıların aktif katılımını sağlamadıklarını düşünmektedirler. Çalışmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlerin katılmak istedikleri eğitimlerin konusu ve nitelikleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde ise özellikle rehberlik hizmetleri ile ilgili hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmak istedikleri görülmektedir. Hizmet içi eğitim konularının öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak ve ihtiyaç hissedilen konularda olması gerektiğini düşünmektedirler. Hizmet içi eğitim etkinliklerini düzenleyen uzmanların alanında deneyim sahibi olması, bilgi ve deneyimlerin paylaşımına dayalı, öğretmenlerin de aktif olduğu ortamlar oluşturulması beklenmektedir. Eğitimlerin doğru planlanması ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin aralıklı ve düzenli olmasının özellikle öğretmenlere kazandırılması istenen hedeflere ulaşılmasını sağlayacağını bildirmektedirler. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin sonunda kazanılması planlanan hedeflere ulaşabilmek için özellikle öğretmenlere öğrendikleri bilgileri kendi okullarında uygulayabilecek olanakların sağlanması gerektiği ile ilgili görüş bildirmektedirler. Etkinliğin başında amaç ve hedeflerin belirlenmesi, etkinliğin sonunda ölçme-değerlendirme yapılması veya bir rapor hazırlanarak geri dönüt

verilmesinin yapılacak hizmet içi eğitim etkinliklerinin niteliğini arttıracığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi eğitim, Mesleki Gelişim, Ortaöğretim.



ABSTRACT

This is a qualitative study that aimed to determine the general opinions of school administrators and teachers who employed in secondary educational institutions on in-service training activities whether participated or wanted to participate. For this purpose choosing by purposive sampling method, interviews performed with 11 school administrators and 23 teachers who are attendant in secondary educational institutions depended on Turkish Republic of Northern Cyprus in spring season of 2018-2019 educational year. Open ended questions asked by using semi-structured interview form. Opinion of experts taken in the process of the preparing of questions. Review of documents and literature made before the study. Content Analysis method which uses for analyzing of qualitative studies used for analyzing of the data. According to the results of the analysis of opinions of the school administrators and teachers who have attended to the in-service training activities; it is found that they found useful these trainings however the experts who organized the activities have not got adequate experiences, that presentations performed have theoretical information and trainings were not directed to implementation and the experts who administered the trainings don't provide active participation of participated ones. It is seen that school administrators and teachers especially want to participate to the in-service training activities related with guidance and counselling when their opinions on the issue and quality of the trainings which they wanted to be participated are examined. They reasoned that the issues of the in-service training should be on necessary matters and to determine by considering the opinion of the teachers. It is supposed that the experts who organizes the in-service training activities should have experience in their field and could form environments that based on sharing of knowledge and experiences where teachers participate more actively to the event. It is stated that the correct planning and the both periodic and regular in-service training activities will ensure the achievement of intended objectives for teachers. At the end of the in-service training activities, in order to achieve the goals that are planned to be achieved, they express their opinions on the need to provide the teachers with the opportunities to apply the information they have learned in their schools. It is also stated that the possibilities for implementation of the knowledge which were gained during the in-service training

activities in their schools should be provided to the teachers for achieving the planned objectives at the end of the in-service training. It is supposed that the quality of the in-service training activities could be increase by determining the object and aims at the beginning of the activity, performing assessment and evaluation at the end of the activity or giving feedback by preparing a report.

Key Words: In-Service Training, Professional Development, Secondary Education.



ÖNSÖZ

Araştırmanın her aşamasında yardımlarını ve desteğini esirgemeyen, danışmanım ve değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Gökhan İSKİFOĞLU'na, araştırma süresince bana yol gösteren değerli hocam Çağda Kıvanç Çağanağa'ya ve tez jürimde bulunan Doç. Dr. Behçet ÖZNACAR'a değerli görüş ve önerileri için teşekkür ederim.

Beni bu günlere getiren, maddi ve manevi desteğini benden hiç esirgemeyen kıymetli anneme ve babama teşekkür ederim.

Hayatıma girdiği günden itibaren desteğini, sevgisini ve sabrını benden esirgemeyen sevgili eşime teşekkür ederim. Yüksek lisans dersleri boyunca aynı bedeni paylaştığım, uykusuz kalmayı göze alarak onunla olan zamanlarımdan fedakârlık edemediğim ve ona örnek bir anne olmaktan başka hiçbir nihai amacımın olmadığı canım oğlum Metehan EKİCİ'ye ithaf ederim.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Problem Cümlesi	3
1.5. Alt Problemler	4
1.6. Sınırlılıklar	4
1.7. Varsayımlar.....	5
1.8. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II: LİTERATÜR TARAMASI.....	6
2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımları.....	6
2.2. Hizmet İçi Eğitimin Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi	7
2.3. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları.....	8
2.4. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği ve Önemi.....	10
2.5. Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal ve Bireysel Yararları.....	12
2.6. Hizmet İçi Eğitimin Türleri.....	14
2.6.1. Uygulama Amaçlarına Göre Hizmet İçi Eğitimler.....	14
2.6.1.1. Oryantasyon Eğitimi.....	14
2.6.1.2. Geliştirme Eğitimi.....	14
2.6.1.3. Tamamlama Eğitimi.....	15
2.6.1.4. Yükseltme Eğitimi.....	15
2.6.1.5. Özel Alan Eğitimi.....	15
2.6.2. Uygulama Zamanına Göre Hizmet İçi Eğitimler.....	15
2.6.2.1. İşbaşında Eğitim.....	15

2.6.2.1.1. Gözetimci Nezaretinde Eğitim.....	16
2.6.2.1.2. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi.....	16
2.6.2.1.3. İş Değiştirme (Rotasyon) Yoluyla Eğitim.....	16
2.6.2.1.4. Yetki Devri Yoluyla Eğitim.....	16
2.6.2.1.5. Kılavuz (Mentörlük, Koçluk) Aracılığıyla Eğitim.....	16
2.6.2.1.6. Proje Çalışması.....	16
2.6.2.1.7. Staj Yoluyla Eğitim.....	17
2.6.2.2. İş Dışında Eğitim.....	17
2.6.2.2.1. Konferans (Düz Anlatım).....	17
2.6.2.2.2. Grup Tartışmaları.....	17
2.6.2.2.3. Örnek Olay	18
2.6.2.2.4. Rol Oynama.....	18
2.6.2.2.5. Seminer ve Kurs.....	18
2.6.2.2.6. Gezi-Gözlem.....	18
2.6.2.2.7. Simülasyon (Taklit).....	18
2.6.2.2.8. Evrak Sepeti Yöntemi.....	19
2.6.2.2.9. Duyarlılık Eğitimi.....	19
2.6.3. Uygulama Evrelerine Göre Hizmet İçi Eğitimler.....	19
2.6.3.1. Hizmet Öncesi.....	19
2.6.3.2. Hizmet İçi Eğitim.....	19
2.6.4. Uygulama Şekline Göre Hizmet İçi Eğitimler.....	19
2.6.4.1. Yüz Yüze Eğitim.....	19
2.6.4.2. Uzaktan Eğitim.....	20
2.6.5. Uygulama Yerine Göre Hizmet İçi Eğitimler.....	20
2.6.5.1. Kurum İçinde Eğitim.....	20
2.6.5.2. Kurum Dışında Eğitim.....	20
2.7. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları.....	20
2.7.1. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması.....	20
2.7.2. Hizmet İçi Eğitimlerin Planlanması	21
2.7.3. Hizmet İçi Eğitim Programının Hazırlanması.....	21
2.7.4. Hizmet İçi Eğitimlerin Uygulanması.....	21
2.7.5. Hizmet İçi Eğitimlerin Değerlendirilmesi.....	21

BÖLÜM III: YÖNTEM.....	22
3.1. Araştırmanın Deseni.....	22
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	22
3.3. Veri Toplama Aracı.....	24
3.4. Verilerin Analizi ve Yorumlanması.....	25
3.4.1. Geçerlik ve Güvenirlik.....	26
BÖLÜM IV: BULGULAR VE YORUM.....	27
4.1. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşleri.....	27
4.2. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinliklerinin konusu ve niteliğine ilişkin görüşleri.....	49
BÖLÜM V: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1. Sonuçlar.....	68
5.2. Öneriler.....	71
KAYNAKLAR.....	74
EKLER.....	80
EK 1.....	80
EK 2.....	82
EK 3.....	83

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler.....	19
Tablo 2: Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinlikleri.....	22
Tablo 3: Hizmet içi eğitim etkinliklerinin duyurulması.....	27
Tablo 4: Hizmet içi eğitim etkinlikleri hakkında bilgi alınan kaynaklar.....	28
Tablo 5: Katılımcıların hizmet içi eğitimler hakkındaki görüşleri.....	30
Tablo 6: Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleri.....	33
Tablo 7: Yönetici ve öğretmenlerin katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinlikleri.....	45
Tablo 8: Katılımcıların katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleri.....	51

KISALTMALAR LİSTESİ

HİE: Hizmet İçi Eğitim

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

MEB: Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı

vb. : ve benzeri

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Çağımızın en önemli özelliği bilimde, teknolojiye ve kültürel yaşamdaki hızlı ve köklü değişimlere toplumsal olarak aynı hızda uyum sağlamaktır. Mesleki anlamda da gelişen yeni paradigmlar doğrultusunda ihtiyaç olan bilgi, beceri, çalışma şartları ve uygulanan teknikler sürekli bir değişime uğramaktadır. Okullarda teorik olarak edinilen bilgiler ve kazanılan beceriler bu hızlı değişim karşısında yetersiz kalmakta, başarının, üretim gücünün ve verimliliğin devamlılığını sağlamayı amaçlayan her toplum eğitimin sürekliliğini sağlamalıdır. Bir toplumun veya örgütün en önemli kaynaklarından biri de vasıflı insan gücüdür. Günümüzün gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerine bakıldığında teknolojiyi ve bilimi destekleyen, elde edilen yeni bilgileri bireylerine başarıyla aktaran, yaşam boyu eğitime inanan ve HİEleri önemseyen ülkeler olduğu görülmektedir. Toplumlar gelişmeler karşısında uyum sağlamak için bireylerine gerekli bilgi, beceri ve nitelikleri kazanacakları olanaklar ve ortamlar sağlamak zorundadırlar. Bireyin gelişimini eğitim yoluyla dolayısıyla eğitimin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenler aracılığıyla kazandırabileceklerdir. Hizmet öncesi aldıkları eğitimlerle en yüksek donanımla yetiştirilen öğretmenler, göreve başladıktan sonra ise hizmet içi eğitimlerle eğitimleri sürekli hale getirilerek desteklenmeleri gerekmektedir (Öztürk ve Sancak, 2007; Gültekin ve Çubukçu, 2008)

HİE etkinlikleri ile ilgili yapılan araştırmalara göre; öğretmenler çağımızın bilimsel ve teknolojik değişimlerine uyum sağlamak, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanabilmek, mesleki yönden yeterliliklerini artırmak amacıyla hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekli olduğu yönünde olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir (Sarıgöz, 2011; Ergin, Akseki, Deniz, 2012; Baştürk, 2012; Koç, 2015). HİE etkinlikleri ile ilgili yapılan bazı araştırmalarda ise durumun tam tersine öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin olumsuz görüş bildirdikleri gözlemlenmiştir. Yapılan hizmet

İçerik eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlamadığını düşünmektedirler ve katılmış oldukları hizmet içerik eğitim etkinliklerine yönelik olarak sahip oldukları memnuniyet düzeyinin oldukça düşük olduğu görülmektedir. HİE etkinliklerinin planlanmasında öğretmen görüşüne başvurulmaması, öğretmenlerinin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, önerilen eğitimlerin gerçekte var olan sorunlarla çok ilgili olmaması, hizmet içerik eğitim etkinliklerinin uygulamaya dönük olmaması ve eğitimci olarak görevlendirilen kişilerin gerekli yeterlilikte olamaması öğretmenlerin olumsuz görüşe sahip olmalarının nedenleri arasında sıralanmıştır (Karasolak, Tanrıseven, Konakman, 2013; Özcan, Şener, Polat, 2014; Bayar & Kösterelioğlu, 2014; Uştur, Taş, Sever, 2016). Parmaksız ve Sıcak (2015)'in yaptığı araştırmada ise, öğretmenlerin uzaktan hizmet içerik eğitim etkinliklerinin planlanması, programlanması, organizasyonu ve yönetimine ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu fakat etkinlik sonunda edinilmesi beklenen kazanımlara ilişkin görüşlerinin diğer boyutlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin özellikle alan eğitimi, özel eğitim, rehberlik ve psikolojik danışma, öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri ve beden dili konularında HİE ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir (Ergin, Akseki, Deniz, 2012, 2012; Çakır, 2013; Uştur, Taş, Sever, 2016). İlğan (2013)'a göre öğretmen öğrencinin öğrenmesinde önemli bir faktördür, kaliteli ve etkili mesleki gelişim öğretmenin uygulamalarını değiştirerek öğrenci başarısını olumlu etkileyebilir. Etkili mesleki gelişim etkinlikleri öğretmeni destekleyici, öğretmenin ihtiyacına yönelik, uygulamaya dayalı ve sürekli olursa öğrenci performans ve çıktılarının artması beklenebilir.

Araştırmalarda bazı ülkelerin öğretmen yetiştirme, atama politikaları incelenmiş, HİE uygulamalarında ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar görülmüştür. Eğitime önem veren ve büyük kaynak aktaran ülkelerin HİE etkinliklerine önem verdikleri görülmektedir. Öğretmenlere uygulanan HİElerin öğretmenlerin kıdem, maaş ve terfiinde önemli etkileri olduğu tespit edilmiştir. Özellikle yüksek lisans, öğretmenlik sertifikası yenileme gibi uygulamalarla HİEi zorunlu kıldıkları ve zorunlu olan hizmet öncesi eğitimler dışındaki faaliyetlere katılan öğretmenlere primler verilerek özendirildiği tespit edilmiştir. Ayrıca bu ülkelerde öğretmenlerin sosyal ve ekonomik durumlarının OECD ülkelerinin ortalamasının çok üstünde

olduğu ve bu yüzden bu ülkelerde öğretmenlik mesleğinin statüsünün diğer mesleklere kıyasla yüksek olduğu belirlenmiştir. Sadece okullarda değil işletmelerin genel olarak; personel eğitimleriyle verimliliği arttırmayı, çalışanların işlerinden keyif almalarını amaçladığı bunun yanı sıra eğitimlerin gelişen teknolojilere kolay uyum sağlamalarını ve örgüte olan bağlılıklarını arttırdığını ortaya çıkarmıştır. Türkiye'nin dünyada küresel bir aktör olabilmesi için, verimliliğin arttırılmasına, dolayısıyla insan kaynaklarına yönelik HİE uygulamalarının nicelik ve nitelik yönünden arttırılarak devamının sağlanmasına ihtiyacı vardır (Öztürk ve Sancak, 2007; Kaptangil, 2012; Mete, 2013 Abazaoğlu, 2014; Orakçı, 2015).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı KKTC MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerinin ve bundan sonra katılmayı düşündükleri HİE etkinliklerinin konuları ve niteliklerine ilişkin görüşlerini incelemektir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerinin KKTC yerelinde de belirlenmesinin, bu süreçte var olan HİE etkinliklerinin nicelik ve nitelik yönünden eksik yönlerinin belirlenmesi ve bundan sonraki süreçte HİE etkinliklerinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi aşamalarında yapılacak iyileştirme yönündeki çabalara katkı getireceği düşünülmektedir.

1.4. Problem Cümlesi

Çalışmanın amacına dayanarak araştırmanın problem cümleleri aşağıda verilmiştir:

1. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerine ilişkin görüşleri nelerdir?

2. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin konusu ve niteliğine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.5. Alt Problemler

1. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek için yöneltlen alt problem cümleleri:
 - Katıldığınız HİE etkinlikleri nelerdir?
 - Katıldığınız HİE etkinlikleri size önceden duyuruluyor mu?
 - Katıldığınız HİE etkinlikleri size hangi kaynaklardan duyuruluyor?
 - Katıldığınız HİE etkinlikleri hakkındaki görüşleriniz nelerdir? Hizmet içi eğitim etkinliklerini faydalı buldunuz mu? Mesleki gelişiminize katkı sağladığını düşünüyor musunuz?
 - Katıldığınız HİE etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleriniz nelerdir? Eğitimler hakkındaki kişisel değerlendirmeleriniz nelerdir?
2. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin konusu ve niteliğine ilişkin görüşlerini belirlemek için yöneltlen alt problem cümleleri:
 - Katılmak istediğiniz HİE var mı? Hangi konuda HİE almak isterdiniz?
 - İdeal bir HİE etkinliğinin nitelikleri neler olmalıdır? Siz bir HİE planlıyor olsaydınız nelere dikkat ederdiniz? HİE etkinlikleri ile ilgili önerileriniz nelerdir?

1.6. Sınırlılıklar

Bu çalışma;

- 2018-2019 eğitim-öğretim ilkbahar yarıyılında Girne, Lefkoşa, Gazimağusa illerinde KKTC MEB'e bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler dâhil 34 kişi ile sınırlıdır.

- Seçilen illerde veri kaynaklarına yakınlık göz önünde bulundurulmuştur ve ulaşılan kurumlardaki okul yöneticileri ve öğretmenlerin veri toplama araçlarına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.
- Ayrıca veri toplarken survey metodu ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Metodun kendi sınırlılıkları bulunmaktadır bunun yanı sıra görüşme formunda yer alan değişkenler ile sınırlıdır.

1.7. Varsayımlar

- Araştırmada kullanılan görüşme formu öğretmenlerin HİE etkinliklerine ilişkin görüşlerini yansıtabilecek niteliktedir.
- Katılımcılar görüşme sorularını gerçek durumu yansıtacak şekilde cevaplamışlardır.
- Örneklem evreni temsil edecek nitelikte ve niceliktedir.

1.8. Tanımlar

Hizmet içi eğitim (HİE): Çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim (TDK,2019). Özel veya resmi kurumlarda belirli bir ücret karşılığında çalışan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları sağlamak üzere yapılan eğitim olarak tanımlanmıştır (Taymaz, 1997).

HİE etkinlikleri: HİE verilmek üzere düzenlenen her türlü seminer, konferans, kurs ve atölye çalışmaları ile çalışmada adı geçen tüm HİE türlerini kapsamaktadır.

Sunum Teknikleri: HİE etkinliklerini yaparken her türlü kullanılan eğitim teknolojisi, materyali ve öğrenme- öğretme yöntem ve tekniklerini kapsamaktadır.

BÖLÜM II

LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımları

HİEin yapılan tanımlarını incelemeden önce “eğitim” kavramına değinilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Eğitim ile ilgili tanımlar incelendiğinde bireyin yaşamında gerek davranışsal gerek bilişsel bir değişim yaratan ve önceden belirlenen veya hedeflenen kazanımların belirli bir plan dâhilinde uygulanmasıyla devam eden bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Oğuzkan,1974; Ertürk,1975). Eğer eğitim devam eden bir süreç ise eğitimin en önemli unsurlarından biri olan öğretmenlerin, mesleğini çağının gerektirdiği bilgi birikimiyle yapabilmeleri için ihtiyacı olan değişimi ve gelişimi kısa sürede gerçekleştirmesi gerekmektedir. Bu değişimin hem hizmet öncesi hem hizmet süresinde sürekli ve etkin olarak HİE etkinliklerine katılmasıyla mümkün olacağı düşünülmektedir (Kayabaş, 2008)

Tezcan’a (1992) göre; HİE belli bir kurumda görevli kişilere, kısa süreli olarak, uğraştıkları alan ile ilgili bilgi vermek için yapılan eğitimidir. Okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin verimliliklerinin arttırılmasına, mesleki anlamda gelişmelerine yol açan bilgi beceri ve anlayışlarının zenginleşmesine yöneliktir. Taymaz’a (1997) göre; özel veya resmi kurumlarda belirli bir ücret karşılığında çalışan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmaları sağlamak üzere yapılan eğitim olarak tanımlanmıştır. Türker (1996) HİEi, herhangi bir meslekte mesleki hizmeti sürerken hizmete paralel olarak yapılan eğitim olarak tanımlamaktadır. HİE etkinlikleri ile bir taraftan zamanla unutulmuş bilgiler hatırlatılırken, diğer taraftan hızla değişen ve gelişen mesleki bilgiler ışığında yeni uygulamalar öğrenilerek gerekli mesleki beceriler geliştirilmektedir. (Akt: Karasolak, Tanrıseven, Konakman, 2013)

Sabuncuoğlu’na (1994) göre HİE bireylerin mesleki bilgi düzeylerini arttırarak mesleki alışkanlıklarında, bakış açılarında, karar alma becerilerinde, tutumlarında ve iş için gerekli olan uygulama yeteneklerinde olumlu gelişme sağlamak amacıyla yapılan etkinliklerin tümüdür. Böylece bireyler örgütte üstlendikleri ve ileride üstlenecekleri görevleri daha başarıyla yerine getirebilmektedirler.

Bir başka tanımda ise HİE; “ örgütsel amaçlar doğrultusunda, örgütü meydana getiren

bireylere bu amaçları gerçekleştirebilecek davranışlar kazandırmak veya davranışların geliştirilmesine katkı sağlayacak deneyimlerin kazandırılması için, örgüt tarafından hazırlanarak sunulan programlardır”. Kurum verimliliğini arttırmak, kurumsal amaç ve hedefleri gerçekleştirmek için örgütü oluşturan bireylerin mesleki bilgi birikimleri ve davranış özelliklerinin yeterliliği ön plandadır (Pehlivan, 1997).

Üretim ve hizmette etkililiğin ve verimin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi aşamasında meydana gelme ihtimali olan hata ve kazaların azaltılmasıyla mümkün olmaktadır. Üretimin maliyetinin düşürülmesi satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel olarak gelişmenin sağlanması kar oranının yükseltilmesi, vergi gelirlerinin azaltılması ve tasarrufların arttırılması üretim ve hizmette bulunan bireyi bilgi ve becerisiyle doğru orantılı olduğunu düşünerek, bireye hizmet sunma ve üretim aşamasında eksik olduğu bilgileri tamamlamak, istenilen beceri ve davranış sergilenmesi adına eğitmek mesleki gelişimine katkı sağlamak için uygulanan planlı eğitim etkinlikleri olarak değerlendirebiliriz (Aytaç, 2000; Şenviren,2014).

2.2. Hizmet İçi Eğitimin Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi

İnsanlık tarih boyunca öğrendiği bilgileri nesilden nesile eğitim yoluyla aktararak toplumsal gelişimini gerçekleştirmiştir. İkel zamanlarda örgütlü bir okul yapısı bulunmasa bile öğrenilen bilgilerin nesillere aktarımı bireyin tecrübe ederek öğrendiği bilgiyi bir başka bireye aktarmasıyla sağlanmıştır. Bu sebeble eğitimin tarihi insanlığın ortaya çıktığı andan itibaren başlamaktadır. Ateşin bulunması ve kullanılması, alet yapımı ve kullanımı, madenlerin işlenmesi, tekerleğin icadı ve ulaşım araçlarına dönüşmesi, coraflı keşifler, tüm bilimsel ve teknolojik ilerlemeler bu bilgi birikiminin eğitim yoluyla aktarılmasının sonucudur. Bilimsel ve teknolojik bilgilerle gelişen ve ilerleyen insanlık, ilkel toplumlardan medeni toplum yaşamına evrimini gerçekleştirmiştir. Bu durum eğitimi gelişmek ve geliştirmek için bir araç olarak gören toplumların eseridir.

Çalıştırılan işçilerin eğitilmesi eski mısırlılar dönemine dayandırılmaktadır. Uzak diyarlardan getirilen kölelerin ve ülke içerisinde çalışan işçilerin ustabaşı olarak eğitildiği söylenmektedir. Bu dönemde eğitimler iş başında doğrudan uygulanmaya dayanan eğitimlerdir ve günümüzdeki gibi uygulanma amaçlarına göre ayrılarak gerçekleştirildiği belirtilmektedir. Türk kültürüne bakıldığında ise; Hunların göçebe

kültürün getirdiği atların ehlileştirilmesi ve dokumacılık gibi konularda diğer uluslara danışmanlık ettiği ve bilgi aktardığı görülmektedir. Selçuklular döneminde ise kurulan ahilik teşkilatları ile mesleki eğitim uygulamalarına oldukça önem verildiği görülmektedir. Kurulan bu örgütlü meslek teşkilatları devlet ve esnaf arasında köprü görevi yapmış, verdikleri mesleki eğitimlerle mesleklerin devamı sağlanmış, verilen mesleki bilgilerin yanında kişilere iş ahlakı da öğretilerek varlıklarını sürdürmüşlerdir. Osmanlı döneminde ise meslek teşkilatları loncalara dönüştürülerek işgücü ve üretimin düzenlenmesinde katkı sağlamışlardır. Localar, usta-çırak ilişkisine ve ürün kalitesine yönelik standartların düzenlenmesini sağlamışlardır. Mesleki eğitimin önemi fark edilerek değişen koşullara uyum sağlama, verimliliği artırma ve meslek bilincini kazandırma görevini localar üstlenmiştir. Cumhuriyet dönemine gelindiğinde ise HİEler yasal düzenlemelerle planlı hale getirilmiştir. 1960 Anayasası ile birlikte, beş yıllık kalkınma planlarında eğitime önemli bir yer verilmiş ve HİEin planlı, sürekli olması üzerinde durulmuştur (Sims, 1990; Aydın,2016; Şenviren,2014).

HİEin özellikle 18. Yüzyılda Sanayi Devriminden sonra yaygınlaştığı görülmektedir. Sanayide makineleşme, insan gücüne ihtiyacın azalması yönüyle olumsuz karşılanmış fakat zamanla birçok farklı meslek alanlarının ortaya çıktığı görülmüş, işsizlikten ziyade yeni iş alanları yaratmıştır. Çalışanlar makineleri ve yeni teknolojik aletleri kullanabilmeleri için eğitime tabi tutulmuşlardır. Teknoloji ve insanın bütünleşmesi sağlanmış, zaman içerisinde teknolojik gelişmelerin artmasıyla HİEin önemi de fark edilmiştir (Altınışık, 1996).

Yirminci yüzyılda HİElerin; uyum eğitimi, iş başında eğitim, göreve dayalı eğitim, el becerisi gerektiren ve zanaatların öğretilmesi amacıyla düzenlenen çıraklık eğitimi şeklinde uygulanmıştır. HİE, bireyin görevinin getirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak için uygulanan etkinlikler sistemi olarak kabul edilmiştir (Pehlivan, 1997).

2.3. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

HİEin amacı, eğitimi yapacak kurumun politikasına ve genel amaçlarına uygun olarak tespit edilmektedir (Özkan, 2010). HİEin genel amaçları:

- 1- Verimliliği arttırmak,
- 2- Performansı artırarak çalışanların güdülenmesini artırmak,

- 3- Personeli üst kadrolara hazırlayarak eleman ihtiyacını örgüt içerisinde sağlamak,
 - 4- İş kazalarını ve işten kaynaklanan şikâyetleri ve hataları azaltmak,
 - 5- Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırmak,
 - 6- Örgüt yapısını, dış çevreden gelen değişmelere karşı esnek hale getirmek,
 - 7- Kişiler ve bölümler arası iletişime katkıda bulunmak,
 - 8- Bakım ve onarım giderlerini azaltmak,
 - 9- İşe geç kalma ve devamsızlıkları azaltmak,
 - 10- Yöneticilerin denetim ve görev yüklerini azaltmak
- şekilde sıralamak mümkündür (Can&Akgün, 2001).

Taymaz 'a (1997) göre, HİEin genel amaçları ayrıca şu şekilde sıralanabilir:

1. Kurumda üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini artırmak,
 2. Üretimde verimlilik ve kazancı artırmak, kusurlu üretimi azaltmak,
 3. Üretimin zamanında yapılmasını, malzeme ve enerji tasarrufunu sağlamak,
 4. Üretim araçlarının yerinde kullanılmasını sağlamak, teknolojiyi uygulamak,
 5. Gelişmelere ve yeniliklere uyumu sağlamak, üretim metotlarını geliştirmek,
 6. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek, iş güvenliğini sağlamak,
 7. Personel arasında iletişim, ilişki ve koordinasyonu güçlendirmek,
 8. Kurumda disiplin olaylarını, anlaşmazlıkları ve şikâyetleri azaltmak,
 9. Personeli tanımak, kaliteli iş gücü sağlamak ve kadrolaşmayı kolaylaştırmak,
 10. Kontrol işlem ve yükünü azaltmak, rekabet gücü etkinliğini artırmak,
 11. Personelin güven duygusunu geliştirmek, güdülemek ve moralini yüksek tutmak,
 12. Personele gerekli yeterlikleri kazandırmak, memnuniyet ve doyumunu sağlamak,
 13. Yenilikleri yakından izlemek, personelin ortama uyumunu kolaylaştırmak,
 14. Personel hareketliliğini önlemek, kurumda yer değiştirme ve yükselme imkânını sağlamak.
 15. Kurumun çevrede, personelin işinde başarısını, değerini ve saygınlığını artırmak.
- Öğretmenlere yönelik yapılan hizmet içi eğitim ve sürekli eğitimin amaçları ise şöyle sıralanabilir (Ersoy ve Bulut, 1994):
1. Öğretmenlerin hizmet öncesinde edinemediği gerekli bilgi, beceri ve tutumları öğretmene kazandırmak.

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

2.4. Hizmet İçi Eğitimin Gerekliliği ve Önemi

Öğretmenlerin mesleki bilgilerini sürekli güncellemeleri ve elde ettikleri bilgileri hemen uygulama aşamasına geçmeleri gereken mesleklerden biri de öğretmenlik mesleğidir. Kendi mesleki uzmanlık alanları ile bilgilerin hızla değişmesi ve yenilenmesi ile beraber sınıf yönetimi, rehberlik, öğrenme ve öğretme kuramları, ölçme ve değerlendirme gibi öğretmenlik formasyonu alanlarındaki hızlı gelişmeler, öğretmenlerin hem mesleki hem eğitim bilimleri alanlarındaki bilgilerini arttırmaları ihtiyacını doğurmaktadır. Bu ihtiyacın giderilmesi için de HİE etkinliklerinin yürütülmesi bir zorunluluk olarak görülmektedir (Yalın,1997; Özdemir, 1997; Boydak, 1999; Baştürk, 2012).

Sarıgöz'ün (2011) yaptığı araştırmaya göre öğretmenler, hizmet öncesinde aldıkları eğitimlerdeki eksikliklerinden kaynaklanan veya hizmet sürecinde eğitim programlarının değişmesi ile meydana gelen eksikliklerini HİE ile kapatabileceklerini belirtmektedirler.

Öğretmenlerin yeterliliklerini ve mesleki gelişimlerini etkileyen iki önemli etkenden biri öğretmenleri mesleki açıdan geliştiren ve motive eden öğeler, diğeri ise yeterliliği olduğu konuların uygulamada yer bulmasıdır (Güven, 2007).

Örgütler kendi gelişimlerinin sağlamak için çalışanlarını örgütün amaçlarına ve hedeflerine yönelik yetiştirmek zorundadır. Örgütü oluşturan bireylerin gelişimi örgütün gelişimini doğrudan etkilemekte, üretimin verimliliğini ve örgütün başarısını arttırmaktadır. Örgütler çalışanlarına HİE etkinlikleri ile örgütün kurallarına uyma, mesleki yeterliliklerini artırma, değişime kolayca uyum sağlama becerileri kazandırmakta bunun sonucu olarak çalışanların görevde yükselme, başarılı olma ve

takdir edilme isteklerini uyandırmaktadır. Bu istekler çalışanların motivasyonlarını arttırarak daha çok çalışmaya sevk etmektedir. Çalışanların bu istekleri örgütün eğitim ve insan kaynakları politikası ve mevcut olanaklarının elverdiği ölçüde planlanan ve uygulanan HİE etkinlikleri ile karşılanabilmektedir (Canman, 1979). Canman 'a (1979) göre, HİE etkinlerinin gerekli olmasının nedenleri kısaca şu şekilde sıralanabilir;

-Hizmet öncesi eğitimde öğrenilen bilgilerin eksik ve yetersiz oluşu:

Öğretmenlerin lisans eğitiminde öğrendikleri bilgilerin eksik ve teorik bilgi düzeyinde olması ve zaman içerisinde hatırlama ihtiyacının hissedilmesi HİE etkinliklerini gerekli hale getirmektedir. Öğretmenler sınıf ortamında bilimsel bilgi anlamında yeterliliği tam olarak bulunmalıdırlar. Öğrenme ortamında gerekli bilgi ve beceriyle tam donanımlı hale getirilmek zorundadırlar. Öğretmenlerin pedagojik formasyon anlamında yeterliliği yüksek olsa bile belirli aralıklarla bilgilerin tazelenmesi gerekmektedir. Hizmet süresince meydana gelen değişim ve gelişmelere uyum sağlama zorunluluğu da HİE gerektirmektedir.

- Kamu kesiminde görevde yükselme düşüncesinin giderek yaygınlaşması:

Öğretmenlik mesleğinin güvenceli statüsü, mesleki yeterliliği olmayan personelin görevini sonlandırmaya elverişli olmadığından HİE personelin bilgi ve beceri anlamında eksiklerinin giderilmesi üzerinde durmaktadır. Öğretmenler ayrıca yönetim görevi de üstlenebileceğinden, değişik görev ve sorumlulukları yerine getirebilmesi de yine HİE yolu ile gerçekleşebilmektedir. Mesleki yeterliliğe sahip olmayan personelin idari görevlere getirilmesi örgütte rahatsızlık meydana getirebilmektedir bu da örgütün başarısını ve verimliliğini etkileyecektir. Dolayısıyla bu durumun giderilmesi de yine HİE ile olabilmektedir.

- Hizmette değişme ve gelişmelere uyum sağlama zorunluluğu: Hizmet süresince bilim ve teknolojilerdeki gelişmelerden yararlanma gereksinimi, öğrenci profilinin çağına uygun değişim göstermesi, mesleki uzmanlaşma ve çeşitlenme olguları da yeni paradigmaların, sistemlerin ve yöntemlerin öğrenilmesinin zorunlu kılmaktadır. Çağa uyum sağlamak için yeni bilgi ve becerilerin en kısa zamanda örgütün personeline kazandırılması gerekmektedir. Bu da sistemli bir HİE ile sağlanabilmektedir.

- Bazı bilgi ve becerilerin sadece hizmet içinde kazanılabilmesi gerçeği: Bazı bilgi, beceri ve davranışlar ancak görev süresince kazanılabilmektedir. Bu bilgi, beceri ve

davranışlar gerçek ortamında ve uygulama düzeyinde gerçekleştiğinde içselleştirilebilmektedir ve öğrenilenlerin kalıcılığı sağlanmaktadır. Öğretmenlik mesleği de zamanla uygulayarak farklı zamanlarda farklı öğrencilerle pratik kazanarak içselleştirilen bir meslektir. Değişen ve gelişen tekniklerin öğrenilmesi ancak hizmet süresince gerçekleştirilecek eğitimle sağlanabilmektedir.

- Öğrenme ve kendini geliştirme isteği: Örgütü oluşturan bireylerin öğrenme, kendini geliştirme, görevde yükselme eğilimleri HİE etkinliklerini zorunlu kılmaktadır. İnsan sürekli gelişme ve öğrenme güdüsüyle yaratılmıştır. Bu nedenle çalışma hayatı insana mevcut olan bu güdüyü gerçekleştirebileceği bir ortam sağlamalıdır. Personele sağlanacak bu ortam mutlu olmasını ve memnuniyet düzeyinin artmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla bu da çalışma performansına olumlu etki edecektir.

- Hizmet içi eğitimin öğrenmeyi rastlantısal olmaktan kurtarıp sistemli hale getirmesi: Öğrenme, insan hayatı boyunca devam eden bir süreçtir. Birey sosyal hayatı boyunca birçok gizil öğrenmeler yaşamaktadır. HİEler öğrenmeyi rastlantısal olmaktan çıkarmaktadır. HİE etkinliklerinin planlı sistemli ve sürekli olması yaşanacak emek ve zaman kaybının önüne geçmektedir. Gerekli olan bilgi, beceri ve davranışlar süreç içerisinde personele aktarılmaktadır.

Bunun yanı sıra öğretmenler kendi sosyal hayatlarını planlayarak daha fazla katılım gösterme eğiliminde olmaktadır.

2.5. Hizmet İçi Eğitimin Kurumsal ve Bireysel Yararları

HİE etkinliklerinin kurumsal ve bireysel anlamda birçok yararı bulunmaktadır. HİE etkinliklerini düzenlemenin kurumlara belli maliyetleri vardır. Ancak HİE etkinliklerinin sonunda çalışanların olumlu iş tutumları geliştirmeleri, memnuniyet düzeylerinin ve motivasyonlarının artması gibi örgüt için önemli çıktılar sağlanmaktadır (Kearsley,1982; Akt: Aydın, 2016).

Sims'e (1990) göre, HİE etkinliklerinin kurumsal yararları şunlardır:

- HİEler kurumların kazancını ve karını artırır.
- Kurumun her biriminde işe ilişkin bilgi ve beceriler gelişir.
- Motivasyon arttığından kurum ortamı olumlu etkilenir.
- Çalışanların örgütsel amaçları içselleştirmesi kolaylaşır.
- Hiyerarşik ilişkiler gelişir.

- Kurum içinde içtenlik ve güven duygusu gelişir.
- Kurumsal olarak gelişim sağlanır.
- Çalışanlardan kurumsal geri bildirimler sağlanır.
- İşe ilişkin yönergelerin hazırlanması sağlanır.
- Kurumun vizyonunun ve misyonunun anlaşılması sağlanır.
- Kurumsal olarak karar alma ve problem çözme becerileri gelişir.
- Kurumsal saygınlık artar.
- Örgüte karşı liderlik, sadakat ve aidiyet gibi olumlu tutumlar gelişir.
- Kurumun üretim araçlarının doğru kullanımı ve kurumsal tutumluluk artar.
- Kurumda iletişim ve paylaşıma dayalı bir çalışma ortamı yaratır.
- Kurumsal çatışmalar azalır.

HİE etkinlikleri ile bireyde meydana gelen olumlu değişim ve gelişmeler, ürettiği ürünün veya sunduğu hizmetin niceliğini ve niteliğini artırmaktadır. Birey mesleki anlamda gelişim gösterir ise; gösterdiği gelişim ölçüsünde kurumsal faydasında da artış göstermektedir. HİE etkinliklerinin bireysel yararları şu şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1997, Pehlivan,1997):

- Kendini geliştirmek insanı mutlu eder.
- Birey yeteneklerinin farkına varır, kendine olan güveni artar.
- Bireyin kendine güveni arttığından, çekingenlik duygusu azalır, girişkenlik özelliği artar.
- Mesleki bilgi ve becerileri artarken mesleki yeterlilik kazanır.
- Mesleki yeterlilik düzeyi artacağından unvan kazanabilir.
- Mesleki gelişmeleri takip etmesi sağlanır.
- Bireyin mesleki doyumu sağlandığı için işe memnuniyeti ve işine bağlılığı artar.
- Kurumuna karşı aidiyet duygusu artar, iş ortamına uyum kolaylaşır.
- Bireyin üstleri ile ilişkileri gelişirken saygınlığı artar.
- Bireyin sosyalleşmesi sağlanarak çevresi ile etkili iletişim becerileri artar.
- İş ortamında yaşanabilecek çatışmalarda bireyin olumlu karar alma, problem çözme, sorunlarla başa çıkma ve empatik düşünme becerileri gelişir.
- Kurumuna olan güven duygusu artar ve gelecek kaygısı azalır.
- Bir amaç edinme ve ona ulaşma isteği ile güdülenir.

- Eğitim sonunda kıdem artışı, görevde yükselme, maaş atışı görülebilir.
- Birey yeni bakış açıları edinir, ufku genişler, çok yönlü düşünme becerileri gelişir.
- İş kazaları oranı düşer, birey kişisel güvenliğini sağlar.
- İş ortamındaki sağlık risklerine karşı farkındalığı artar, sezgileri gelişir, sağlığını korumayı öğrenir.
- Olumsuz sonuçlanabilecek yaparak-yaşayarak öğrenmeler azalır.
- Mesleğindeki en güncel bilimsel bilgilerle donanır, mesleki ve bireysel gelişimini sürdürmeyi öğrenir.

2.6. Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Eğitimde başarıyı belirlenecek eğitim yöntemi de etkilemektedir. Ulaşılmak istenen her amaca ve her ihtiyaca göre ayrı bir eğitim yöntemi uygulanması gerekmektedir (Torington, Chapman, Copper, 1983; Akt: Öztürk ve Sancak, 2007). HİE ile ilgili alan yazın incelendiğinde; HİE etkinliklerini eğitimlerin uygulama amacına, zamanına, evrelerine, şekline ve yerine göre 5 grupta toplayabiliriz (Taymaz, 1992; Aydın, 2016; Kaya 2017):

2.6.1. Uygulama Amaçlarına Göre Hizmet İçi Eğitimler

Taymaz (1992), personelin ihtiyaçlarını karşılamak ve amaçlara ulaşmak üzere hazırlanan HİE programlarını uygulama amaçlarına göre altı şekilde sınıflandırmıştır (Akt: Aydın, 2016). Bunlar;

1. Oryantasyon Eğitimi: Kuruma yeni gelen çalışanların, kurumun amacını, vizyonunu, misyonunu, politikasını, yapısını bununla beraber kendi göreviyle ilgili yetki ve sorumluluklarını tanımaları ve kurum ortamına uyum sağlamalarını hızlandırmak için yapılan eğitimlerdir.

2. Temel Eğitim: Bir kurumda yeni göreve başlayacak çalışana yapacağı görevin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimlerdir. Temel eğitimler genellikle uyum ve adaptasyon eğitimleriyle birlikte verilmektedir böylece bireye kurumu ve işi tanıtılırken istenilen yeterlilik de sağlanmaktadır.

3. Geliştirme Eğitimi: Çalışanlara kendi meslek alanları ile ilgili gelişmeler ve yenilikler konusunda bilgi verilmesi ve becerilerinin geliştirilmesi için uygulanan eğitimlerdir.

4. Tamamlama Eğitimi: Kurum çalışanları kurum içerisinde bölüm değiştirme, yaş, kadrolama, yaş, terfi ve unvan değiştiği gibi birçok nedenle görev değişikliği yaşamaktadır. Bu durumlarda değişen görevin gerektirdiği farklı bilgi ve becerilerin kazanılması için yapılan eğitimlerdir.

5. Yükseltme Eğitimi: Kurumlarda gelecekte idari kadrolarda görev yapacak personelin yetiştirilmesi amaçlanan eğitimlerdir. Personelin yetiştirildiği alanlar ve görevin gerektirdiği yeterlikler esas alınmaktadır.

6. Özel Alan Eğitimi: Çalışanların özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere yapılan eğitimlerdir. İlk yardım, iş güvenliği, bilgisayar, akıllı tahta, teknolojik ürünler, yabancı dil eğitimleri örnek verilebilir.

2.6.2. Uygulama Zamanına Göre Hizmet İçi Eğitimler

HİEler uygulama zamanına göre işbaşında ve iş dışında olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Tutum, 1976):

1. İşbaşında Eğitim

Çalışanlara görevleri sırasında ve gerçek iş ortamında, direk yöneticileri veya eğitmenler aracılığıyla verilen eğitimlerdir. Bu eğitimlerin yararı öğrenilen bilgilerin işe aktarım düzeyi yüksek olmaktadır. Çalışanlar görevlerinin gerektirdiği bilgi ve becerileri gerçek ortamında öğrenir ve uygular (Schuler,1998). Özellikle beceri öğretiminde yaparak-yaşayarak öğrenmeleri desteklediğinden etkililiği yüksek olmaktadır. Ayrıca eğitim, iş saatlerinde ve gerçek üretim araç ve gereçleri kullanılarak yapıldığından, zaman kaybını ve üretim ve hizmetin niteliğinde meydana gelebilecek düşüşü engellemektedir. Böylece eğitim ve üretim bütünleşmesi de sağlanmaktadır (Pehlivan, 1997). İşbaşında yapılan eğitimler yedi başlıkta incelenebilir (Öztürk ve Sancak, 2007):

1. Gözetimci Nezaretinde Eğitim: Eski çağlardan beri kullanılan bir eğitim yöntemidir. Genellikle bilgi, beceri ve tecrübesi fazla olan çalışanlar tarafından işte yeni başlayan kişileri yetiştirmek amacıyla yapılmaktadır. Maliyetinin düşük olması, uygulama kolaylığı olması ve üretimin devam etmesi nedenleriyle kurumlar tarafından tercih

edilmektedir (Kartal, 2001).

2. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi: Kurumda yeni göreve başlayan çalışanlara; kurumunu, kurum kültürünü, çalışma ortamını ve çalışma arkadaşlarını ve görevini tanıtmak için verilen eğitimlerdir. Kurumun amacı, politikası, misyonu ve vizyonu tanıtılmaktadır. Kuruma karşı edinilecek ilk izlenimler sonraki iş doyumunu ve iş performansını etkileyeceğinden, çalışanların işe olumlu düşüncelerle başlaması ve kurumuna, görevine daha hızlı uyum göstermesi sağlanmaktadır (Ataklı,1992; Kaydo,1998; Kartal,2001)

3. İş Değiştirme (Rotasyon) Yoluyla Eğitim: Çalışanların planlı bir şekilde belirli sürelerde kurumun tüm bölümlerinde ve birimlerinde görev yapmasıdır. Kurumun tüm iş ve işleyişindeki bilgi, beceri ve tecrübelerinin artması amacıyla yapılan eğitimlerdir. Böylece kurumlar esnek bir insan kaynağı gücüne sahip olmaktadırlar. Çalışanların kurum içerisinde görev alabileceği iş alanları genişlemektedir. Herhangi bir çalışanın yokluğunda, onun yerine karar alabilecek ve işin devamlılığını sağlayabilecek bir personelin bulunması kurumlar için oldukça önemlidir. Ayrıca üst kademelerde görevlendirilebilecek personelin yetiştirilmesi, bu personelin kurumun tüm bölümlerinde tecrübe sahibi olması amaçlanmaktadır (Şenviren, 2014).

4. Yetki Devri Yoluyla Eğitim: Çalışanlara kurumunda sahip olmadığı bir yetkinin verilmesi ve yöneticilerin birtakım yetkilerini bir süreliğine devretmesidir. Astın deneyim kazanmasına, üstleriyle empati kurarak işbirliği anlayışının gelişmesine, denetleme ve değerlendirme yeteneklerinin gelişmesine olanak sağlamaktadır. Böylece çalışanların kendine güveni atmaktadır. Yetki kullanımı ve yöneticilik özellikleri gelişmektedir (Akgemci, 1997).

5. Kılavuz (Mentörlük, Koçluk) Aracılığıyla Eğitim: Kurumlarda gün geçtikçe karmaşıklaşan, teknik bilgi ve beceri gerektiren konularda, eğitimcilerin ustabaşı, teknisyenler ve uzmanlar arasından seçilerek çalışanların eğitilmelerinde görevlendirilmeleridir (Kartal, 2001).

6. Proje Çalışması: Çalışanlara bir projenin sorumluluğu verilerek yetiştirilmesi ve uzmanlaşması amaçlanmaktadır. Çalışanlara iş için gerekli bilgi ve becerileri yaparak-yaşayarak derinlemesine öğrenme ve deneyimleme olanağı sağlanmaktadır (Akgemci, 1997; Kartal, 2001).

7. Staj Yoluyla Eğitim: Genellikle meslek lisesi ve üniversite öğrencilerinin mesleğin gerçek alanlarında ve belirlenen bir süre içerisinde uygulama yapmasına olanak sağlanmaktadır. İleride çalışacakları görevlere ilişkin ortamları ve koşulları tanınması, mesleki bilgi ve becerilerini artırması hedeflenen bir eğitim yöntemidir (Kartal, 2001).

2. İş Dışında Eğitim

Çalışana çalışma zamanları dışında yapılan eğitimlerdir. İşbaşında eğitime göre daha maliyet ve zaman gerektirmektedir. İş dışında eğitim iki gruba ayrılır: a. Kuruma bağlı tesislerde ve kurum yetkilileri tarafından uygulanan eğitim etkinlikleri, b. Kurum dışında, üniversite ya da bir başka kurum tarafından düzenlenen eğitim programlarıdır (Sims, 1990). İşbaşında eğitim ile ilgili alan yazında adı geçen dokuz alt başlık bulunmuştur. Bazı kaynaklarda HİE yöntemi olarak bahsedildiği görülmektedir, bu çalışmada HİE türleri başlığı altında incelenmiştir:

1. **Konferans (Düz Anlatım):** Konusunda uzman olan kişilerin bilgilerini bir topluluğa sunmasıdır. Sunum yaparken eğitim teknolojilerinden (bilgisayar, yansıtıcı, tepegöz vb.) yararlanılmaktadır (Öztürk ve Sancak, 2007). Bilgi vermek için yeterlidir fakat beceri kazandırmak için uygun bir yöntem olmadığı düşünülmektedir. Anlatılanların bilgi düzeyinde kalması, uygulamanın az olması dinleyicilerin aktif katılım gösterememelerine neden olmaktadır. Bu nedenle dinleyiciler eğitimleri monoton ve sıkıcı bulmaktadırlar (Sabuncuoğlu, 1994). Bu yöntemin başarısı büyük ölçüde eğitmenin ifade etme, konuyu ilginç hale getirme ve iletişim becerilerine bağlı kalmaktadır (Ulus, 2009).
2. **Grup Tartışmaları:** Dinleyiciler önünde yapılan grup tartışmalarının başlıcaları panel, sempozyum, açık oturum ve beyin fırtınası olarak sıralanabilir (Kartal, 2001).

Panel: Bir yöneticinin başkanlığında 3-5 kişilik grubun bir konuyu biçimsel olmayan bir şekilde konuşup tartışmasıdır (Öztürk ve Sancak, 2007).

Sempozyum: 2-4 kişilik konuşmacı grubunun bir yöneticinin başkanlığında, belirli bir konunun çeşitli yönlerini kendilerine ayrılan süreler içinde ve sırasıyla dinleyicilere sunmasıdır (Öztürk ve Sancak, 2007).

Açık Oturum(Forum): Konferans, panel ve sempozyum gibi grup tartışmalarından sonra dinleyicilerin de görüşleriyle katılabildikleri

etkinliklerdir(Öztürk ve Sancak, 2007).

Beyin Fırtınası: Eğitime katılanlar ortaya atılan çeşitli sorunlar hakkında o andaki düşüncelerini söylemektedirler. Yeni kavramlar ve çözüm önerileri sunularak birçok düşünceden genel yargılar üretilmektedir. Yaratıcı düşünme, etkili dinleme, eleştirilme endişesi olmadan fikirlerini rahatça ifade etme becerilerinin gelişmesini destekleyen bir tartışma tekniğidir (Ulus, 2009).

3. **Örnek Olay:** Bu yöntemde katılımcılara kurum ile ilgili yaşanmış veya yaşanması muhtemel bir olay verilerek, problemi oluşturan nedenler üzerine konuşup tartışmaları ve olası çözüm yolları üretmeleri sağlanmaktadır. Çalışanların olaylara farklı açılardan bakabilme, çok yönlü düşünme, problem çözme, analitik düşünme, empati yapabilme, karar verme, fikir üretme vb. zihinsel becerilerinin gelişimine katkı sağlanmaktadır (Yavuz, 2018).
4. **Rol Oynama:** Katılımcılara gerçek hayattan örnekler verilerek canlandırmaları istenmektedir. Uygulamalı olarak öğrenmeyi sağlamaktadır. Rol yapma bittikten sonra, eğitmenlerin liderliğinde olay analiz edilmekte ve değerlendirme yapılmaktadır. Ekip çalışmaları desteklenmektedir (Şenviren,2014; Ulus, 2009).
5. **Seminer ve Kurs:** Seminerler konferanslara göre biraz daha uzun yapılmaktadır. Uzmanlar tarafından bilimsel ve teknolojik gelişmeler ile ilgili bilgi verilmek üzere düzenlenmektedir. Seminerlerde ayrıca katılımcılara uygulama da yaptırılmaktadır. Kurslar ise seminerlere göre daha uzun süreli planlanmaktadır. Bir konu hakkında derinlemesine bilgi sahibi olunması amaçlanmaktadır (Yavuz, 2018).
6. **Gezi-Gözlem:** Öğretilmek istenen konunun ve kazandırılmak istenen becerilerin uygulandığı merkezlere yapılan, önceden hazırlanan planlı gezilerdir. Rehber eşliğinde açıklamalar yapılarak düzenlenmektedir. Gezinin sonunda katılanlardan gözlemlerini içeren bir rapor hazırlaması istenmektedir (Öztürk ve Sancak, 2007).
7. **Simülasyon (Taklit):** Teknoloji, bilgisayar, iletişim vb. kullanılarak gerçeğe en yakın eğitim ortamlarının oluşturulduğu eğitim yöntemidir. Bazı sektörlerde kullanılan araç-gereçleri kullanırken yapılacak hatalar hayati riskler taşıyabilmektedir. Bu tip durumlarda daha çok tercih edilmektedir. Eğitime

katılanlar aldıkları kararların sonuçlarını risksiz bir ortamda görebilmektedirler (Öztürk ve Sancak, 2007; Ulus, 2009).

- 8. Evrak Sepeti Yöntemi:** Beklenen sorunlar yöntemi olarak da adlandırılan bu yöntemde; katılımcılar hayali bir kurumda boşalan pozisyonlara yerleştirilirler. Görevin gerektirdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmelerine ve yetkilerini kullanmalarına dayanan bir eğitim yöntemidir. Genellikle çalışanların kurumdaki sorunlara çözüm arama ve bulma yeteneklerini geliştirmek için kullanılmaktadır (Kartal, 2001).
- 9. Duyarlılık Eğitimi (T-Group Training):** T-group olarak da bilinen duyarlılık eğitimi, özellikle yöneticilere verilen eğitimlerin başında gelmektedir. Katılımcılar 15-20 kişi arasında değişmektedir. Amerikalı psikolog K. Lewin ve arkadaşları tarafından “örgüt geliştirme yöntemi” olarak başlatılan eğitimler; çalışanların örgütsel ortamdaki değişikliklere duyarlı olup hızlı hareket ederek uyum sağlamalarına yardımcı olan eğitimlerdir. Statüler ve unvanlar ortadan kalkarken birey kendi ifadesini ortaya koymaktadır. Eğitim amacı bir konu öğrenmek değil, grup içindeki davranış ve etkileşimleri öğrenmektir. Demokratik ve çevresine duyarlı yöneticiler yetiştirmek amaçlanmaktadır (Şenviren, 2014; Nemli, 2017).

2.6.3. Uygulama Evrelerine Göre Hizmet İçi Eğitimler

- 1. Hizmet Öncesi:** Çalışana mesleğe başlamadan önce verilen mesleki alan eğitimleridir. Lisans düzeyinde alınan meslek dersleri, stajyerlik eğitimi, uyarlama ve alıştırmaya eğitimleri, hatta mesleğin ilk zamanlarında verilen, aday öğretmenlik, temel eğitim, oryantasyon eğitimleri bu eğitim türüne örnek verilebilir (EARGED, 2008; Kaya, 2017)
- 2. Hizmet İçi Eğitim:** Çalışanın görev süresi boyunca kurumu tarafından verilen veya görev gereği ihtiyaç hissettiği konularda katıldığı eğitimlerin tümüdür. (Kaya,2017)

2.6.4. Uygulama Şekline Göre Hizmet İçi Eğitimler

- 1. Yüz Yüze Eğitim:** HİE etkinliklerine katılanların ve eğitmenlerin belirli bir zamanda ve mekânda bir araya gelerek gerçekleştirdikleri eğitim türüdür. HİE etkinliklerinde en çok tercih edilen eğitim türüdür (Kaya, 2017).

2. Uzaktan Eğitim: Son yıllarda bilgisayar, internet ve iletişim teknolojilerinin getirdiği yeni imkânlar kullanılarak belirli bir mekândan bağımsız olarak gerçekleştirilen eğitimlerdir. Belirli bir tarih ve saatte katılımcılar verilen internet adresi üzerinden sanal bir ortamda bir araya gelmektedirler. Eğitimi dinleyebilir, izleyebilir hatta aktif olarak katkı sağlayabilirler. Bir yandan eğitimi dileyip izlerken aynı zamanda diğer katılımcılarla görüşlerini paylaşabilmektedirler (Kaya, 2017).

2.6.5. Uygulama Yerine Göre Hizmet İçi Eğitimler

1. Kurum İçinde Eğitim: Kurum içerisinde iş saatleri dışında verilen eğitimidir. Kurumsal konuların ele alınması, kurum içi sosyalleşme ortamı sağlanarak çalışanlar arası iletişimin artması bakımından faydalı bir eğitim türüdür. Ayrıca kurumlarda karşılaşılan sorunlar konuşularak ortak çözüm yolları aranmaktadır böylece ortaya çıkabilecek kurum içi çatışmaların önüne geçilmektedir (Kaya,2017; Yavuz, 2018).

2. Kurum Dışında Eğitim: Kurum ortamı dışında farklı bir mekânda verilen eğitim türüdür (Kaya, 2017). Genellikle MEB tarafından anlaşma sağlanan ve organizasyonu yapılan merkezler, otellerin toplantı ve kongre merkezleri tercih edilmektedir.

2.7. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları

HİE de eğitimin kendisi gibi bir süreçtir ve birbirini takip eden aşamalardan oluşmaktadır. Kurumlar HİE etkinliklerinin sonunda verim elde etmek, hedeflerine ulaşmak istiyorlar ise HİEleri bu aşamalara göre düzenlemeleri gerekmektedir. HİEnin aşamaları şu şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1997)

- 1. HİE İhtiyacının Saptanması:** HİE etkinlikleri bir kurumun çalışanlarından beklediği yeterlilik ile çalışanların sahip olduğu yeterlilik arasındaki farkı ortadan kaldırmak üzere yapılmaktadır. Taymaz'a (1997) göre bireyin eksikliğini hissettiği mesleki yeterliklerdir. Eğitim ihtiyaçları doğru belirlenir ise kurumun eğitim aracılığıyla hedeflerine ulaşması mümkün olmaktadır. Eğitim ihtiyaçları belirlenirken öncelikle dış çevrenin, sonra kurumun ve son olarak çalışanların ihtiyaçları belirlenir. Bu analizlerin sonucundan ortak bir rapor hazırlanmaktadır (Noe,1999). İhtiyaç analizi yapılırken; anket, görüşme, grup tartışması, gözlem, odak grup ve nominal grup teknikleri uygulanmaktadır (Şenviren, 2014).

2. **HİElerin Planlanması:** Eğitim ihtiyaçları belirlendikten sonra, eğitim konuları ve hangi sıra ile verileceği belirlenir. Bir HİE takvimi oluşturulur. HİElerin türleri belirlenir, işbaşında mı yoksa iş dışında mı verileceği tespit edilir. HİElerin uygulanacağı tarih, saat, eğitim ortamı ve süresi belirlenir. Eğitimleri verecek uzmanlar ve eğitmenler belirlenir. HİElerin bütçesi hazırlanır ve hangi kaynaklar kullanılarak yapılacağı belirlenir. Planlama aşaması HİE sürecini önemli aşamalarındandır çünkü bundan sonraki her aşama planlama baz alınarak düzenlenmektedir. HİE planları genellikle yıllık hazırlanmaktadır. Kurumların HİE planları oluşabilecek aksaklıkları önleyebilmek için revize edilebilir nitelikte olması gerekmektedir (Şenviren,2014; Yavuz, 2018).
3. **HİE Programının Hazırlanması:** Eğitim programlarının birbiri ile ilişkili hedef, içerik, öğrenme öğretme süreci ve ölçme-değerlendirme olmak üzere dört ögesi bulunmaktadır. Çalışanlardan beklenen mesleki bilgi, beceri ve davranışlar hedef kapsamında belirlenmektedir. İçerik kısmında hedeflerden hareketle konular seçilmektedir. Öğrenme-öğretme sürecinde eğitimde kullanılacak strateji, yöntem ve teknikler ile kullanılacak eğitim materyali, araç ve gereçler belirlenmektedir. Son olarak belirlenen hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını saptamak üzere bir ölçek ve ölçümden sonra değerlendirmenin nasıl yapılacağı ile ilgili ölçütler belirlenmektedir. Eğitim programını öğeleri birbiri ile bağlantı yapıdadır. Eğitim programları bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir (Demirel,2011; Akdemir, 2015).
4. **HİEnin Uygulanması:** Belirlenen HİE ihtiyaçları, oluşturulan HİE yıllık planları ve HİE programları çerçevesinde etkinliklerin uygulamaya konulduğu aşamadır. Uygulama aşaması, planlama ve programlama aşamalarının eyleme geçirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Şenviren, 2014).
5. **HİEnin Değerlendirilmesi:** HİElerin son aşamasıdır. Bu aşamada kurumalar HİE ile hedefledikleri amaçlara ne kadar ulaşabildiklerini değerlendirmektedirler. Yapılan değerlendirmelerin neticesinde HİElerin tekrarı ve geliştirilmesi sağlanmaktadır. Değerlendirme aşaması atlanarak gelecek HİEleri planlamak hataların tekrar edilmesine, hem zaman hem kaynak israfına neden olmaktadır (Şenviren;2014; Duran, 2017).

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışma ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları ve katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini betimlemeyi amaçlayan nitel bir çalışmadır. Bir grubun belirli özelliklerini belirlemeyi amaçlayan araştırmalara survey (tarama) araştırması denmektedir. Bireylerin görüşleri çeşitli anketlerle belirlenir. Eğer soruların cevapları karşılıklı konuşma şeklinde kendisinden istenirse bu veri toplama yöntemi görüşme olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, 2016). Çalışmanın bağımsız değişkenleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okuldaki görev, branş ve eğitim durumu olarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenler oluşturmaktadır. KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı Genel Ortaöğretim Dairesi Müdürlüğü'ne bağlı 14'ü ortaokul, 19'u lise ve 7'si özel okul olmak üzere toplam 40 okul bulunmaktadır. MEB'e bağlı Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğü'nün internet sitesinde yayınladığı 2017-2018 MEB istatistik yılına göre bu okullarda; 183 yönetici ve 2706 öğretmen olmak üzere toplam 2889 personel görev yapmaktadır. Çalışmanın örnekleme oluşturulurken amaçsal örnekleme başvurulmuştur. Araştırmacının kendi kişisel gözlemlerinden hareket ederek araştırma sorularına uygun geldiğini düşündüğü deneklerin seçildiği örneklem çeşididir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Verilere ulaşmadaki yakınlık dikkate alınarak Gazimağusa, Girne ve Lefkoşa olmak üzere 3 ildeki okullar araştırmaya dâhil edilmiştir. Gazimağusa, Girne ve Lefkoşa ilçelerinde 11'i ortaokul 14'ü lise olmak üzere 25 devlet okulu bulunmaktadır. Bu okullarda bulunan okul yöneticisi ve öğretmenlerden toplam 34 kişi ile görüşme yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı

çalışma grubunu oluşturan okul yöneticileri ve öğretmenlere ait kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Demografik Bilgiler

CİNSİYET	f	%
Kadın	15	44
Erkek	19	56
YAŞ		
20-40	11	32
41+	23	68
MESLEK KIDEMİ		
0-20	17	50
21+	17	50
GÖREV		
Yönetici	11	32
Öğretmen	23	68
BRANŞ		
Türkçe-Sosyal	1	3
Matematik-Fen	7	21
Yabancı Dil	6	17
Müzik-Resim	2	6
Bilişim Tek.-Tek. Tasarım	3	9
Din	2	6
Rehberlik-Özel Eğitim	7	21
Meslek Dersleri	6	17
EĞİTİM DURUMU		
Lisans	20	59
Lisans Üstü	14	41

Tablo 1’deki bilgilere göre çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin kadın-erkek sayılarına bakıldığında birbirine yakın olduğu görülmektedir. Çalışmanın %56’sını erkekler, %44’sını kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların yaşlarına bakıldığında örneklemin %68’ini 40 yaşının üstünde olan yönetici ve öğretmenlerin olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların mesleki kıdemlerine bakıldığında 20 yılın altın görev yapan yönetici ve öğretmenler ile 20 yılın üzerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin sayıları birbirine eşittir. Beş

yıldan az görev yapan bir kişi bulunmaktadır; bu durum çalışmaya katılanların mesleki deneyime sahip olduğunu göstermektedir. Çalışmaya katılan grubun okulda aldıkları görevlere bakıldığında öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri çalışmaya katılan grubun %32'sini, öğretmenler ise %68'ini oluşturmaktadır. Özellikle çalışmaya katılan öğretmenlerin ve yöneticilerin branşlarında çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışmaya katılanların eğitim durumları incelendiğinde ise lisans mezunu öğretmenler örneklemin %59'unu, yüksek lisans ve doktora mezunu olan öğretmenler %41'ini oluşturduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkındaki görüşlerini belirlemek amacı ile görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşme yöntemi ile elde edilen verilerin birbirleriyle olan ilişkilerine, çelişkilerine ve tutarlılıklarına bakılmaktadır. Görüşme yöntemi tarafsızlığın korunarak bütünü yorumlanmasıdır. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak açık uçlu sorular sorulmuştur. Yarı yapılandırılmış görüşmeler hem sabit seçenekli cevaplamayı hem de ilgili alanda derinlemesine bilgi edinebilmeyi birleştirmektedir. Çalışmaya katılan kişilerin kendilerini ifade edebilmelerine olanak sağlamaktadır (Büyüköztürk, 2016). Çalışmanın geçerliliğini sağlamak için sorular hazırlanırken uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüşme formundaki sorular; katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin neler olduğu, hizmet içi eğitim etkinliklerinin önceden duyurulup duyurulmadığı, etkinlikler hakkındaki bilgiyi farklı hangi kaynaklardan edindikleri, katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin niteliklerine ilişkin kişisel değerlendirmelerinin neler olduğu ve bundan sonra katılacakları hizmet içi eğitimlerin hangi konularda olmasını istedikleri, ideal bir hizmet içi eğitim etkinliğinin niteliklerinin neler olması gerektiği ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması, Analizi ve Yorumlanması

Öncelikle görüşme yapılacak öğretmenden gönüllülük esasına göre randevu alınmış, görüşmenin süresi ve içeriği hakkında bilgi verilmiştir. Görüşme başlamadan önce görüşmenin kayıt altına alınacağı ve görüşme kaydının amacı konusunda öğretmenlere bilgi verilmiştir. Öğretmenlere düşünceleri için zaman tanınmış ve uygun ortam sağlandığında görüşme başlatılmıştır. Görüşmeler veri kaybının engellenmesi amacıyla kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerde kayıt altına alınan süreler toplandığında 4 saat 13 dakika 6 saniye sürmüştür. Veri kaybının engellenmesi için bizzat araştırmacı tarafından yazıya aktarılmıştır.

Verilerin analizinde nitel araştırmaların çözümlenmesinde kullanılan içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, bu yönlerinin yanı sıra birbirlerine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirerek okuyucunun anlayacağı biçime dönüştürmesi nedeniyle tercih edilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Katılımcıların gizliliğinin korunması amacıyla bulgular sunulurken okul yöneticileri (Y1, Y2,...,Y11), öğretmenler (Ö1, Ö2,..., Ö23) şeklinde kodlanmıştır. Araştırmada sorulan sorulardan yola çıkılarak yapılan görüşmelerde öğretmenlere görüşlerini açıklamaları yönünde sorular yöneltilmiştir. Verilen benzer cevapların sıklığına bakılarak gruplandırılmış, tablolar oluşturulmuş, frekans ve yüzdelikleri hesaplanarak yorumlanmıştır (Büyüköztürk, 2016). Verilen cevaplar okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinlikleri, HİE etkinlerinin duyurulması, HİE etkinlikleri hakkında bilgi alınan kaynaklar, katılımcıların HİE hakkındaki görüşleri, yönetici ve öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin konuları ve niteliklerine ilişkin görüşleri olarak kategorize edilmiştir. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerine, benzer cevaplarından yola çıkarak, mesleki alan bilgisi, teknoloji ve eğitim teknolojileri, öğretim yöntem-teknikleri, eğitim yönetimi, iletişim, sınıf yönetimi, psikolojik danışma ve rehberlik, eğitim programları, mevzuat ve yönetmelik, çevre eğitimi, İngilizce eğitimi, özel eğitim konuları örnek verilmektedir. Katılmak istedikleri HİE etkinlikleri psikolojik danışma ve rehberlik, teknolojik yenilikler ve eğitim teknolojileri, meslek bilgisi,

meslekteki yenilikler ve gelişmeler, iletişim, öğretim yöntem ve teknikleri, özel eğitim, çağdaş görsel sanatlar eğitim modelleri, sınıf yönetimi, eğitim programları, mevzuat ve yönetmelik, eğitim yönetimi, ölçme-değerlendirme, eğitim materyali tasarlama ve medya okur-yazarlığı olarak gruplandırılmıştır. Katıldıkları ve katılmak istedikleri HİEin niteliklerine ilişkin görüşleri ise planlama, katılım şekilleri, uygulandığı merkezler, eğitmenler, içerik ve sunum teknikleri, süre ve değerlendirme olarak sınıflandırılmıştır.

3.4.1. Geçerlik ve Güvenirlik

Geçerliliği arttırılması için benzer çalışmalar incelenmiş, araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla yapılan görüşme kayıtlarından doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerine ilişkin görüşleri

Çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları ve katılmak istedikleri HİE etkinliklerine ilişkin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Öncelikle katıldığı HİE etkinliği olup olmadığı sorulmuş, katıldığı HİElerin nitelikleri hakkında görüş bildirmesi isteneceğinden, HİE etkinliklerine katılmış okul yöneticileri ve öğretmenler ile görüşme yapılmıştır. Özellikle 20 yılı aşkın mesleki kıdemi olan yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları tüm HİE etkinliklerinin isimlerini hatırlamaları mümkün olmadığından, katıldığı HİE etkinliklerini mesleki alan bilgisi, teknoloji, iletişim gibi benzer konulara sahip olanları gruplandırmaları istenmiştir. “Katıldığınız HİE etkinlikleri nelerdir?” sorusu yöneltilmiş ve bunun sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 2: Yönetici ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinlikleri

Hizmet İçi Eğitim Etkinliği	Katılımcılar	f	%
Mesleki Alan Bilgisi	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö17, Ö19, Ö21, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y9, Y10	27	79
Teknoloji ve Eğitim Teknolojileri	Ö1, Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö12, Ö14, Ö15, Ö22, Ö23, Y2, Y3, Y6, Y8, Y9, Y11	19	56
Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Ö1, Ö3, Ö10, Ö15, Ö21, Y1, Y2, Y10, Y11	9	27
Eğitim Yönetimi	Ö1, Y1, Y3, Y4, Y7, Y8, Y9, Y11	8	24
İnsan İlişkileri ve İletişim	Ö7, Ö13, Ö23, Y4, Y6, Y8, Y9, Y11	8	24
Sınıf Yönetimi	Ö12, Ö13, Ö18, Ö20, Ö21, Y5, Y9, Y11	8	24
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	Ö9, Ö11, Ö18, Ö23, Y3, Y9	6	18
Eğitim Programları, Mevzuat ve Yönetmelik	Y3, Y7, Y8, Y9	4	12
Çevre Eğitimi	Ö8, Ö11, Y9, Y11	4	12
İngilizce Eğitimi	Ö6, Ö9, Ö10	3	9
Özel Eğitim	Ö7	1	3
Öğretmen Yetiştirme (Stajyer Eğitimi)	Ö11	1	3

Tablo 2’deki verilere ve yüzdelik dilimlere bakıldığında çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %79 oranında görev yaptıkları branşlarla ilgili HİE etkinliklerine katıldığı görülmektedir. Çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %21’ü ise branşı dışındaki HİE konularında eğitim aldığı görülmektedir.

“...ilk yıllarda branşım ile ilgiliydi. Branşımızda kullanacağımız öğretim yöntem ve teknikleri ile ilgiliydi. Yönetici olduktan sonra branşım ile ilgili eğitimlere de katılmama rağmen daha fazla yöneticilik ile ilgili eğitimlere katılmayı uygun buldum.” (Y1)

“Kendi branşım yabancı dil olduğu için gelişen dünyaya ayak uydurmakla alakalı; İngilizcenin önemi, sınıf içerisinde İngilizcenin doğru şekilde nasıl öğretilbileceği ile ilgili birçok seminere katıldım.” (Ö2)

“Birçok HİE etkinliğine katıldım. Bunlar genellikle branşım ile ilgiliydi. Sanat eğitiminin önemi ile ilgiliydi.” (Ö4)

“Hurma dalından örücülük kursuna katıldım.” (Ö3)

“Mesleki yenilikler OTOCAD’in yeni versionları ile ilgili.” (Ö10)

Çalışma incelendiğinde çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %56’sının yeni teknolojik gelişmeler ve eğitim teknolojileri , %27’sinin ise öğretim yöntem ve teknikleri ile ilgili eğitimlere katıldığı görülmektedir.

“Hem branşım, hem yeni eğitim-öğretim teknikleri ile ilgili hem de teknolojik eğitimlere katıldım.” (Y2)

“Teknolojik yeniliklerle, bilgisayar ve akıllı tahta ile ilgiliydi. Sonra aktif öğrenme kurslarına katıldım.” (Ö10)

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin %24'ünün eğitim yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim ile ilgili HİE etkinliğine katıldığı görülmektedir. Çalışmaya katılan grubun %32'sinin yöneticilik görevi olduğu düşünüldüğünde, başka bir deyişle çalışmaya katılan öğretmen sayısı yöneticilerden fazla olmasına rağmen okul yöneticilerinin eğitim yönetimi, insan ilişkileri ve iletişim ile ilgili etkinliklere daha fazla ilgi gösterdikleri görülmektedir. Okul yöneticileri dışında öğretmenlerin de eğitim yönetimiyle ilgili HİE etkinliklerine katıldıkları görülmektedir. Yapılan çalışmada eğitim programları, mevzuat ve yönetmelikler ile ilgili eğitimlere ise yalnızca okul yöneticilerinin katıldığı, öğretmenlerin bu konulara ilgi göstermedikleri görülmektedir. Bu yorumlara örnek oluşturacak bulgular aşağıda verilmiştir:

“Mesleğimle ilgili daha çok teorik bilgi içeren seminerlerdi... daha önceleri bilgisayar destekli eğitim, akıllı tahtalar, öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim yönetimi ile ilgili kurslara katıldım.” (Ö1)

“Bir kısmı bütün öğretmenlerin ortak katıldığı rehberlik, kaynaştırma, yeni eğitim programlarına uyum semineri. Bir kısmı da bilgisayar kullanımı gibi kendi isteğimle katıldım. Ayrıca idarecilik ile ilgili HİE etkinliklerine katıldım.” (Y3)

“Çoğunluğu eğitim yönetimi ile ilgili ve eğitimin ayrılmaz bir ayağı insan ilişkileri ile ilgili iletişim seminerlerine katıldım.” (Y8)

“...eğitim yönetimi, bakanlığın düzenlemiş olduğu mevzuat, yönetmelik, ilköğretim kurumları standartları, ilköğretim kurumları değerlendirme çalıştay, okul yöneticilerini geliştirme çalıştayı...” (Y9)

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin %24'ü öğretmenlerin çoğunluğunu ilgilendiren sınıf yönetimi konusunda HİElere katılmaktadır. Ayrıca branşı Psikolojik Danışma ve Rehberlik olmamasına rağmen %18'inin, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Öğretmenlerini ilgilendiren veya gelişim psikolojisi, motivasyon gibi rehberlik alanına giren konularda HİE etkinliklerine katıldıkları görülmektedir. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin %12'si çevre temizliği, erozyonla mücadele ve izcilik gibi çevre eğitimiyle ilgili HİE etkinliğine katıldığı görülmektedir. Çalışmaya katılanların %9'nun branşı İngilizce olmamasına rağmen İngilizce eğitimi aldıkları görülmektedir. Ayrıca çalışmaya katılanların %3'ü branşı özel eğitim olmamasına rağmen bu konuda HİE aldığı görülmektedir. Branşı Psikolojik Danışma ve Rehberlik olan öğretmenlerin özel eğitim konularıyla ilgili eğitimlere katıldığı gözlemlenmiştir. Bu yorumlara örnek oluşturan bulgular kayıtlardan aktarılmıştır:

“Bir kısmı mesleğimle ilgiliydi. Sınıf yönetimi kursuna katıldım.” (Y5)

“Genellikle branşım, sınıf yönetimi ve öğretim yöntem ve teknikler...” (Ö21)

“Branşımla ilgili kurslara katıldım. Bilgisayar ve akıllı tahta kullanımı ile ilgili, İngilizce kurslarına katıldım. Ayrıca psikolojik danışma ve rehberlik konularıyla ilgili...” (Ö9)

“En favorim... iletişim seminerleriydi. Ayrıca motivasyon, kötü alışkanlıklar, eğitimde kullanılabilecek teknoloji araçları...” (Ö23)

“Bilgisayar destekli çizim, Suriyeli çocukların eğitimi, çevre temizliği, öğretmen yetiştirme, stajyer eğitimi.” (Ö11)

“... erozyonla mücadele, sınıf yönetimi.” (Y9)

“Katıldığım HİElerin yüzde 70’i kendi branşım Psikolojik Danışma ve Rehberlik, yüzde 20’si özel eğitim, kaynaştırma eğitimi, özel eğitime ihtiyacı olan çocukların belirlenmesi, tanınması ve yönlendirilmesi, yüzde 10’u da eğitim ile ilgili geneler konular. Eğitimde teknoloji, eğitimde iletişim gibi.” (Ö7)

Çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlere “Katıldığınız HİE etkinlikleri size önceden duyuruluyor mu?” sorusu yöneltilmiş, bunun sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 3: HİE etkinliklerinin duyurulması

Duyurular	Katılımcılar	f	%
Etkinlikler önceden duyuruluyor.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Ö23, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11	33	97
Bazı etkinlikler zamanında duyurulmuyor.	Y1, Ö3	2	6

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %97'si HİE etkinliklerinin kendilerine önceden duyurulduğunu söylemektedirler. Çalışmaya katılan katılımcıların %6'sı etkinliklerin önceden duyurulduğunu fakat zaman zaman bu duyuruların geç kalabildiğini söylemektedirler. Bulgulardan hareketle yapılan yorumlara ses kayıtlarından alınan örnekler aşağıdaki gibidir:

“Genellikle zamanında duyuruluyor.” (Ö1, Ö5)

“..duyuruluyor ama bazıları zamanında olmuyor.” (Ö3)

“Geç kaldığı da oluyor fakat genelde vaktinde duyuruluyor.” (Y1)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere “Katıldığınız HİE etkinlikleri size hangi kaynaklardan duyuruluyor?” sorusu yöneltilmiş ve aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Tablo 4: HİE etkinlikleri hakkında bilgi alınan kaynaklar

Kaynaklar	Katılımcılar	f	%
MEB	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Ö23, Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11	33	97
Üniversiteler	Ö7, Ö8, Ö10, Ö12, Ö15, Ö23, Y3, Y4, Y5, Y6, Y9, Y10	12	35
İnternet, Sosyal Medya	Ö5, Ö8, Ö21, Y3, Y4, Y10	6	18
Dernekler, Sivil Toplum Örgütleri ve Sendikalar	Ö2, Ö6, Y2, Y5	4	12
Arkadaş Tavsiyesi	Ö23, Y10	2	6
Özel Kuruluşlar	Ö3, Y11	2	6
Resmi Kuruluşlar	Ö2	1	3

Tablo 4'teki veriler incelendiğinde okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin HİE etkinlikleri hakkında bilgi aldığı kaynağın MEB olduğu görülmektedir. Yapılan görüşmelerden edinilen bilgilere göre MEB her eğitim-öğretim yılı başında gerek resmi internet sitesi üzerinden gerekse okullara resmi yazı göndererek yıl içerisinde düzenlediği HİE etkinlikleri konusunda personellerini bilgilendirmektedir. Okullara gönderilen resmi yazılar okul yöneticileri tarafından imza karşılığı personellerine duyurulmaktadır. Genellikle gönüllü katılım yolu tercih edilse bile bazı HİE etkinliklerinde resen atamaların yapıldığı da görülmektedir. MEB dışında katılımcıların en çok üniversitelerin düzenlemiş olduğu seminerlere katıldıkları görülmektedir. Ayrıca internet üzerinden bilgi aldıkları bunun dışında dernekler, sivil toplum örgütleri, sendikalar, kamu kuruluşları, özel kuruluşlar ve arkadaş tavsiyesi ile HİE etkinliklerine katılmayı tercih ettikleri görülmektedir. Bulgulardan hareketle yapılan bu yorumlara örnek olabilecek alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Her sene başında MEB resmi sitesinde yayınlanır ayrıca okullarda öğretmenlere imza karşılığı bilgi verilir.” (Ö1)

“Sosyal medya üzerinden duyuruluyorsa bile okula bir şekilde yazıyla bildiriliyor.” (Y3)

“Üniversite hocalarım ile hala iletişim halindeyim. Onlardan eğitimlerle ilgili bilgi alıyorum.” (Ö23)

“Sosyal medya gruplarımdan ya da mail gruplarımdan seminerlerle ilgili bilgi alıyorum.” (Y10)

“En son Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi'nin düzenlediği bir sertifika programına katıldım.” (Y3)

Katılımcılara sorulan “Katıldığınız HİE etkinlikleri hakkındaki görüşleriniz nelerdir? HİE etkinliklerini faydalı buldunuz mu? Mesleki gelişiminize katkı sağladığını düşünüyor musunuz?” sorularına alınan cevaplar sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:

Tablo 5: Katılımcıların HİEler hakkındaki görüşleri

Görüşler	Katılımcılar	f	%
HİE etkinliklerini yararlı buluyorum.	Ö4, Ö6, Ö8, Ö7, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö15, Ö18, Ö23 Y2, Y4, Y9, Y10, Y11	16	48
HİE etkinliklerini kısmen yararlı buluyorum.	Ö1, Ö2, Ö17, Y1, Y3, Y5, Y6, Y7	8	24
HİE etkinliklerini yararlı bulmuyorum.	Ö3, Ö5, Ö9, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22	7	21

Tablo 5’teki veriler incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin çoğunluğunun HİEleri yararlı buldukları görülmektedir. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin %24’ü HİEleri kısmen yararlı bulmaktadırlar. Çalışmaya katılanların %21’i HİE etkinlikleri hakkında olumsuz görüş bildirmişlerdir. Olumsuz görüş bildirenlerin tamamı öğretmendir. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinden HİE etkinlikleri hakkında olumsuz görüş bildiren olmamıştır. Bulgular neticesinde yapılan yorumlara örnek teşkil edebilecek alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“...yüzde yüz yararlı bulmuyorum ama mutlaka faydası vardır.” (Y1)

“Hizmet içi eğitimler son derece önemlidir ve gereklidir.” (Ö4)

“...bildiğim şeylerin tekrar edilmesi beni sıkıyor. Zamanımın çalındığını düşünüyorum. Bu sebeple çoğu HİE etkinliklerine katılmıyorum.” (Ö5)

“HİE etkinlikleri çok önemli. ... bizim öğrendiklerimizden bugün çok şey değişti. Herkesin kendisini yenilemesi gerektiğine inanıyorum.” (Ö7)

“HİEler faydalı oluyor. Biraz da kişinin kendisiyle de alakalı. Kendinizi yeniliklere açık tutarsanız oradan faydalanırsınız. Sırf katılmak için giderseniz olmaz. Sonrasında aldığınız seminerler ile ilgili kendinizi geliştiriyorsanız faydalıdır.” (Ö14)

“Yeni mesleğe başlayanlar için HİE ler faydalı olabilir ama daha tecrübeli ya da donanımlı olan öğretmenler için çok faydası olduğunu düşünmüyorum.” (Ö17)

“HİElerin öğretmenler üzerinde kesinlikle etkili olduğunu düşünüyorum ve düzenlenmesi gerektiğine inanıyorum.” (Y11)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere “Katıldığınız HİE etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleriniz nelerdir? Eğitimler hakkındaki kişisel değerlendirmeleriniz nelerdir?” soruları yöneltilmiş, verilen cevaplar doğrultusunda HİE etkinlikleri ile ilgili nitelikler 7 başlıkta toplanmıştır. Katılımcılar HİE

etkinliklerinin planlaması, etkinliklere katılma şekilleri, etkinliklerin uygulandığı merkezler, etkinlikleri yöneten eğitimci ve uzmanlar, etkinliğin içeriği ve etkinliklerde kullanılan yöntem teknikler, etkinliklerin süresi ve HİE etkinliklerinin sonunda hedeflenen kazanımlara ulaşıp ulaşılmadığı ile ilgili görüş bildirmişlerdir. Alınan görüşler analiz edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 6: Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleri

Nitelikler	Katılımcılar	f	%
Eğitimlerin önceden planlandığını düşünüyorum.	Ö2, Ö3, Ö6, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö14, Ö15, Ö16, Ö18, Ö23, Y7, Y10	14	41
Önceden planlanan eğitimler de var, planlanmayan eğitimler de var.	Ö7, Y9	2	6
Eğitimlerin planlandığını düşünmüyorum.	Ö8, Ö19	2	6
Eğitimler planlanırken öğretmenlerin görüşlerinin ve önerilerinin dikkate almadığını düşünüyorum.	Ö1	1	3

Katılım şekilleri	Eğitimler planlanırken öğretmenlerin eğitim almak istediği konular belirleniyor.	Y1	1	3
	Eğitimlere gönüllülük esas alınmaktadır.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9, Ö10, Ö12, Ö13, Ö16, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Ö23, Y1, Y2, Y6	20	59
	Bazı eğitimle katılmak zorunluydu, bazılarına gönüllü katıldım.	Ö7, Ö14, Ö15, Y3, Y4, Y8, Y9, Y10, Y11	9	27
Uygulandığı merkezler	Etkinlik merkezlerinin doğru seçildiğini düşünüyorum.	Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö20, Ö21, Ö23, Y1, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11	21	62
	Etkinlik merkezlerinin kısmen doğru seçildiğini düşünüyorum.	Ö17	1	3
	Etkinlik merkezlerinin doğru seçildiğini düşünmüyorum.	Ö18, Ö19, Ö22	3	9

Eğitmenler	Eğitimcilerin alanlarında yeterli donanımına sahip olduklarını düşünüyorum.	Ö11, Ö13, Ö16, Ö17, Ö18, Ö21, Ö23, Y4, Y5, Y6, Y8, Y10, Y11	13	38
	Bazı eğitimciler alanlarında uzmanı, bazıları değildi.	Ö1, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö12, Ö14, Ö15, Y7, Y9	10	30
	Eğitimcilerin alanlarında yeterli donanımına sahip olduklarını düşünmüyorum.	Ö2, Ö3, Ö4, Ö8, Ö19, Ö22, Y1, Y3	8	24
İçerik ve Sunum teknikleri	Eğitimler sunuma dayalı, eğitimlerin uygulama yönünden eksik olduğunu düşünüyorum.	Ö8, Ö9, Ö15, Ö17, Ö18, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Y2, Y3, Y5, Y10	13	38
	Eğitimlerin hem anlatım şeklinde, hem de uygulamalı olarak yapıldığını düşünüyorum.	Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö16, Ö23, Y11	7	21
	Eğitimcilerin teorik bilgi verdiğini düşünüyorum.	Ö1, Ö2, Ö8, Y1	4	12
	Eğitimler uygulamaya dönüktür.	Y6, Y8	2	6
	Eğitim sırasında öğretmenlerin aktif katılımı sağlanmaktadır.	Ö12	1	3

Süre	Etkinliklerin süresi uygundu.	Ö7, Ö10, Ö11, Ö12, Ö13, Ö15, Ö18, Ö23, Y1, Y7, Y8, Y10, Y11	13	38
	Bazı etkinliklerin süresi uygundu, bazılarının uygun değildi.	Ö14	1	3
	Etkinliklerin süresi ve zamanı doğru değildi.	Ö3, Ö8, Ö17, Y3	4	12
Değerlendirme	Eğitimlerin sonunda hedeflenen kazanımlara ulaşıldığını düşünüyorum.	Ö15, Ö16, Ö18, Y5, Y7, Y9, Y10, Y11	8	24
	Eğitimlerin sonunda hedeflenen kazanımlara kısmen ulaşıldığını düşünüyorum.	Ö7, Ö11, Ö13, Ö23	4	12
	Eğitimlerin sonunda hedeflenen kazanımlara ulaşıldığını düşünmüyorum.	Ö9, Ö10, Ö19, Ö20, Ö21, Ö22, Y6	7	21
	Eğitimlerin sonunda hedeflenen kazanımlara ulaşılsa bile, öğretmenlerin öğrendiklerini uygulayacakları alt yapıya okullar	Ö13, Ö15, Y10, Y11	4	12

sahip değil.

Mesleki gelişimin bireyin kendisine	Ö6, Ö12, Y8	3	9
-------------------------------------	-------------	---	---

ait olduğunu düşünüyorum.

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde katılımcıların HİE etkinliklerinin planlanmasına yönelik görüş bildirdiği görülmektedir. Katılımcıların %40'ı HİE etkinliklerinin planlandığını düşünmektedirler. Görüşmeler sırasında elde edilen bilgilere göre MEB tarafından son iki yıldır HİE etkinlikleri planlanırken okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşüne başvurulduğu görülmektedir. Öğretmenlere bu konuda yeterli bilgi verilmediğinden dolayı öğretmenler ve yöneticiler arasında görüş birliği sağlanamadığı düşünülmektedir. Yorumlara örnek alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Benim katıldıklarım önceden planlanmış, günü, saati belirlenmiş, süresi belli olan programlardı.”
(Ö2)

“Katıldığım HİEler önceden planlanmış etkinliklerdi.” (Y10)

“Son iki yıldır HİE almak istediğimiz konular bize soruluyor.” (Y1)

“...en büyük eksikliğimiz MEB'in öğretmenlerin görüş ve önerilerini dikkate almaması. Her sene yılsonu raporlarında belirtmemize rağmen bakanlık hiçbir çalışma yapmıyor. Kendileri belirliyor konularını, uzmanlarını, zamanlarını.

Biz de uyduğuna katılmaya çalışıyoruz. (Ö1)

HİE etkinliklerine katılma şekli ile ilgili görüş bildiren katılımcıların %59'u eğitimlere katılımın gönüllülük esasına dayandığını bildirmektedirler. Katılımcıların %27'si bazı eğitimlere katılımın zorunlu tutulduğunu bazılarına ise gönüllü katıldıklarını bildirmişlerdir. Özellikle okul müdürü ve müdür yardımcısı olabilmek için puan sisteminin olması ve bakanlığın belirlediği HİElerden belli puanların alınması, özellikle yönetici olmak isteyen öğretmenleri HİElere katılmayı zorunlu hale getirdiği görülmektedir. Görüşmelerden alınan alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“HİE alanlar bunun faydasını görüyor mu? Bunun bir geri dönütünün olması gerekir. Yoksa sadece puan toplamak için mi bu etkinliklere katıldığını tespit etmiş oluruz.” (Y2)

“Bir kısmına bilgisayar kullanımı gibi kendi isteğimle katıldım. ...zorunlu olunca katılımcılarda isteksizlik olabiliyor.” (Y3)

“HİElere iki şekilde katıldım. Birincisinde MEB'in sitesinde yayınlanan HİElerden seçtiklerim oldu ya da bu etkinlikle resen görevlendirildim.” (Y4)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin çoğunluğu etkinliklerin uygulandığı merkezlerin doğru seçildiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Eğitim merkezlerinin ulaşımı kolay, merkezi yerlerden seçildiğini, eğitime uygun fiziki şartlara ve teknik donanımına sahip ortamlar olduğunu söylemektedirler. Çalışmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin %9'u merkezlerin doğru seçilmediğini düşünmektedirler. Özellikle Gazimağusa bölgesinde çalışan katılımcılardan HİE merkezlerinin doğru seçilmediğini yönünde görüş bildirenler olduğu gözlenmiştir. HİE etkinliklerinin genellikle Lefkoşa'da yapıldığını, eğitim merkezlerine uzaklık sebebiyle katılımın kolay olmadığını söylemektedirler. Görüş bildiren öğretmenlerden alıntılara aşağıda yer verilmektedir:

“Merkez seçimleri doğru yapılıyor. Teknik donanıma sahip.” (Y1)

“Merkezler ulaşımı kolay ve teknik olarak donanımlıydı.” (Ö6)

“Son yıllarda hem ulaşım, hem kalınan tesisler hem hizmetler bakımında kalite yakalandı.” (Y5)

“Bazen doğru seçiliyor. %50 uygun, %50 uygun değil.” (Ö17)

“Genelde Lefkoşa’da yapılıyor. Ben Dipkarpaz’da çalışırken katıldım. Ulaşım kolay değildi.” (Ö19)

“Merkezler uygun seçilmiyor. Genellikle Lefkoşa’da yapılıyor. İskele-Dipkarpaz veya Lefke-Güzelyurt bölgeleri mahrum kalabiliyor.” (Ö21)

HİE etkinliklerini düzenleyen uzmanların yeterlilikleri ile ilgili görüş bildiren katılımcıların %38’i, etkinlikleri düzenleyen eğitimci ve uzmanların alanlarında yeterli donanıma sahip olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların %30’u bazı eğitimcilerin alanlarında yeterli donanıma sahip olduğunu bazı eğitimcilerin ise alanında yeterli tecrübeye sahip olmadığını düşünmektedirler. Katılımcıların %24’ü ise etkinlikleri düzenleyen eğitimciler ve uzmanların yeterlilikleri hususunda olumsuz görüş bildirmektedirler. Özellikle etkinliği sunan öğretmenlerin yeterli bilgi birikimine sahip olsalar bile okullarda görev yapmadıkları için yeterli tecrübeye sahip olmadıklarını ve bilgi aktarımının teoride kaldığını söylemektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda verilmektedir:

“Eğitimi verenler okulda çalışmamış, bakanlığın herhangi bir biriminden geliyor.” (Y1)

“Eğitimlerde konuşmacı veya hazırlayan kişilerin dört dörtlük olduğunu ve sonuç itibari ile bana bir şeyler verdiğini söylemem mümkün değil.” (Ö2)

“Uzmanların çok fazla tecrübeye sahip olduğunu düşünmüyorum.” (Ö3)

“HİE giderken uzmanların öğrenci ve asistanların hazırladığı ödevleri bize sunması bizi aşağılıyor. Bu yüzden birçok öğretmen katılmak istemiyor. Birçok akademisyen önemsemiyor, slayttan okuyup geçiyor.” (Ö4)

“Konu akran danışmanlığıydı ama oraya gelen hocalara baktığımda, emekli müfettişler ya da konuyla hiç alakası olmayan insanlardı. Er ders ücreti almak için gelmişlerdi. Oysa ben çok beklentilerle gitmiştim. ... tam bir fiyaskoydu.” (Ö7)

“En son katıldığım bir haftalık bir seminerdi. Her gün farklı farklı hocalar geldi. Bazıları çok iyiydi. Bazıları ise öğretmenlere ulaşamadı.” (Ö15)

“Uzmanlar genellikle yeterli ama bilgileri teoride kalıyor.” (Ö17)

“Uzmanlar yeterli donanıma sahiptir.” (Y10)

Çalışmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlerin %38'i HİE etkinliklerinin sunuma dayalı, uygulama yönünden eksik olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların %21 eğitimlerin hem düz anlatım hem de uygulamalı olarak yapıldığını söylemektedir. Ayrıca %12'si eğitimcilerin teorik bilgi verdiğini düşünmektedir. HİE etkinlikleri düzenleyen eğitimcilerin sunumlarını yaparken teknolojiyi kullandıkları fakat yapılan sunumların teorik bilgi içerdiği, uygulamaya yönelik olmadığı ve eğitim sırasında

öğretmenlerinin aktif katılımını sağlamadıkları bu durumun da öğretmenlerin HİElere olan görüşünü olumsuz etkilediği görülmektedir. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmektedir:

“Kitabi cümlelerle eğitim vermeye kalktığı zaman verimli de olmuyor.” (Y1)

“Çoğunluğu sadece teorik bilgi aktarımı şeklinde geçen seminerlerdi.” (Ö1)

“Sunuma yönelik olduğu için, ...bizleri katmadığı için uygulama yönünden eksiklik vardı. Ancak ara bölgede yapılan bir eğitim seminerine katıldım. Çok başarılı buldum. Uygulamalı yapıldı.” (Y2)

“Slayttan okunuyor. Bu da çekici olmuyor.” (Y3)

“Uygulama çok az oluyor. Teoride kalıyor. %90’ı anlatımdı, %10’u uygulamaya dönüktü.” (Ö8)

“Fen ile ilgili uygulamalı etkinlikler oldu, laboratuvar kullanımı ile ilgili ama genelde sunumdu.” (Ö9)

“Sunuma dayalı etkinliklerde oldu, herkesin laptopunu getirip, bilgisayarını kullandığı teknolojiye yönelik seminerlerde oldu. Grup çalışması yaptığımız etkinliklerde oldu. Katılımcıların da aktif olduğu seminerler oldu.” (Ö12)

“%60-70’i sunuma dayalıydı ama çok başarılı uygulamalarda vardı.” (Y10)

Etkinliklerin süresi hakkında görüş bildiren katılımcıların, etkinlik sürelerinin doğru planlandığı yönünde olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir. Konuya göre HİElerin süresi değişmektedir. Bazı katılımcılar HİElerin gereğinden uzun veya kısa olabildiğini söylemektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Çoğunluğunun süresi yeterliydi.” (Ö7)

“Süreler doğru planlanıyor.” (Ö23)

“...bir güne sığdırılmış, 2-3 saatte hızlandırılmış eğitim olduğu içinde yararlı olduğuna inanmıyorum. Daha bölünerek ve sindirerek alabilirsek seminerleri daha iyi olacağını düşünüyorum.” (Ö3)

“Kursların zamanlaması sıkıntı. Ders vakitlerinde düzenlenmiyor. Dersten sonra öğretmen yorgun oluyor veya hafta sonunu buna ayırmak istemiyor.” (Y3)

“Planlama iyi olmadığı için süre de iyi planlanamamıştı. Gereksiz uzun.” (Ö8)

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin %24’ü HİElerin sonunda hedeflenen kazanımlara ulaşıldığını, %21’i hedeflere ulaşamadığını, %12’si ise kısmen ulaşılabilmediğini söylemektedir. Özellikle HİE etkinliklerinin etkili sunulamaması ve uygulama yönünden yetersiz oluşu katılımcıların HİEler hakkındaki görüşlerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Görüşme kayıtlarından alınan alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Eğer öğretmen bunu gerçekten kazanmak ve hayatına geçirmek istiyorsa çok faydalı olabiliyor. Öğretmen sadece belge alayım, ortamda bulunayım ya da mecburi katılmışsa olmuyor. Biraz bireysel farkındalıkla ilgili bir şey.” (Ö6)

“Eğer görevliler iyi ise, iyi planlanmışsa, süre iyi ise zaman yeterli ise amaca ulaşıyor.” (Ö7)

“HİEler süreklilik gerektiren eğitimler olması gerekir. Sonuç genel olarak alınsa da devamının olması gerektiğini düşünüyorum. Bir eğitimin yenilenen bir teknoloji ve bilgi olması durumunda tekrar alınması gerekir.” (Y5)

“HİEden çıktığımız zaman genelde gideceğimiz okullarda büyük başarılarla imza atacakmışız gibi geliyor ama ne yazık ki okullara geldikten sonra bu kayboluyor çünkü okulların alt yapısı buna uygun değil.” (Ö10)

“İnsanın kendisinde biter olay. İstek önemlidir, alıcılığın önemlidir. Sen hazırsan, kendini geliştirmek amacıyla yaşıyorsan zaten kendini geliştirmeye açıksan bilgiyi edinirsin.” (Ö12)

“Bu kişinin ilgisi, bilgisi veya oraya ne almak için, hangi amaçla gittiğine bağlıdır. O konuda bilgi almak istiyorsanız, neresi olursa olsun, ben bilginin peşinden giderim yaklaşımı olmalı.” (Y8)

“Bu iş anlatmakla olmuyor. Uygulama yapmak gerekiyor. Uygulayamıyorsanız bir faydası yok.” (Ö13)

“...HİE sonunda eğitici değerlendirme yaparsa kazanımını da görür, amacına ulaşp ulaşmadığını da tespit eder.” (Y9)

“Öğretmenler hedefi alıyor ama orada kazandığı bilgileri kendi okulunda ne derece yapabiliyor?”

Herkes farklı okullardan geliyor. Şuan bulunduğum okulda seminerde öğrendiklerimi uygulayacak bir ortam yok. O açıdan yetersiz oluyor. Öğrendiklerimizi uygulama şansımız olmuyor.” (Ö15)

“Amaçlara yeterli seviyede ulaşıldığını düşünmüyorum.” (Ö22)

“Etkili olarak dinliyor ve katılıyorlarsa kazanırlar ama sadece belge alma amaçlı gidenlerin kazandığını düşünmüyorum.” (Ö23)

“Uygulama imkanı varsa, süpervizyonu varsa, sen uygulardan senin üstün olan kişilerin incelemesi, sana eleştiriler yöneltmesi, bu oluyorsa hedeflere ulaşılyordur.” (Y10)

“Hedeflere ulaşıldığını düşünüyorum ancak öğretmenlerin görev yerlerine döndükten sonra öğrendiklerinin ne kadarını uygulama şansı buluyor orası ayrı bir konu.” (Y11)

4.2. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin konusu ve niteliğine ilişkin görüşleri

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerinden yola çıkarak bundan sonra katılmak isteyecekleri HİE etkinliklerinin niteliklerine ilişkin sorular yönetilmiştir. Bundan sonra yapılacak HİE etkinliklerine, HİE ve mesleki gelişim konularında yapılacak akademik çalışmalara yol gösterici olması hedeflenmiştir. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere öncelikle “Katılmak istediğiniz HİE etkinlikleri nelerdir? Hangi konuda HİE almak isterdiniz?” soruları yöneltilmiş ve aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 7: Yönetici ve öğretmenleri katılmak istedikleri HİE etkinlikleri

HİE Etkinliği	Katılımcılar	f	%
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	Ö1, Ö2, Ö3, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11, Ö12, Ö14, Ö16, Ö20, Y1, Y6, Y11	14	41
Teknolojik Yenilikler ve Eğitim Teknolojileri	Ö7, Ö8, Ö9, Ö11, Ö12, Ö14, Ö18, Ö21, Ö23, Y9, Y10	11	32
Meslek Bilgisi, Meslekteki Yenilikler ve Gelişmeler	Ö1, Ö3, Ö6, Ö7, Ö8, Ö10, Ö11, Ö22	8	24
İletişim, Etkili İletişim	Ö3, Ö12, Ö14, Y2, Y4, Y6, Y11	7	21
Öğretim Yöntem ve Teknikleri	Ö19, Ö22, Y10, Y11	4	12
Özel Eğitim	Ö1, Y1, Y8	3	9
Çağdaş Görsel Sanatlar Eğitim Modelleri	Ö4, Ö19	2	6
Sınıf Yönetimi	Ö16, Y5	2	6
Eğitim Programları,	Ö10, Ö17	2	6

Mevzuat ve Yönetmelik

Eğitim Yönetimi	Y2	1	3
Ölçme ve	Ö16	1	3
Değerlendirme			
Eğitim Materyali Tasarlama	Y10	1	3
Medya okur-yazarlığı	Y10	1	3

Tablo 7'deki veriler incelendiğinde çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin çoğunluğunun psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili HİElere katılmak istedikleri görülmektedir. Özellikle sosyal medya ve internet bağımlılığı görüşmeler sırasında en çok dile getirilen konu olmuştur. Ayrıca kriz yönetimi, gelişim psikolojisi ve özel eğitime gereksinimi olan çocukların tanınması gibi özel eğitim alanına giren konular da söylenmiştir. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmektedir:

“Mesela şuan çocukların cep telefonu bağımlılığı var. Bunun için bir an önce bir şeyler yapılmalı.”
(Ö9)

“Öğrencilerin teknolojik bağımlılıklarında biraz sıkıntı yaşıyorum. Derslere odaklanamıyorlar.”
(Ö10)

“Kendimi en fazla eksik gördüğüm Psikolojik Danışma ve Rehberlik konuları. ...son yıllarda özellikle disleksi veya hiperaktif öğrenciler gelir.

...biz bunların tam olarak nasıl tespit edilebileceğini, ne gibi yöntemlerle çocuklara ulaşabileceğimizi, bunların velileriyle nasıl irtibata geçebileceğimizi sadece rehber öğretmenlerimizin yardımıyla görebiliyoruz. Hâlbuki bu konuda bizimde bilgimiz olsa rehberlik öğretmenlerine bizim de yardım edebileceğimiz durumlar olabilir.” (Y1)

“Branşım PDR olduğu için özellikle özel eğitime ihtiyacı olan çocukları saptamada kullanılabilecek yöntem teknik, test ya da özel eğitime ihtiyacı olan çocukların ailesine yaklaşım ile ilgili ya da bu durumlarda nereye başvurabiliriz, hangi yolu izlememiz gerekir sorularıyla ilgili bilgi edinirsek çok faydalı olur.” (Ö1)

“İnsan davranışları, insan psikolojisi, iletişim ve teknoloji.” (Ö14)

“Günümüz koşullarında en çok ihtiyaç duyduğumuz şey sınıf ortamında kriz yönetmek, farklı kültürlerden gelen çocukları anlayabilmek, aileler ve sosyo-ekonomik yapılarını anlayabilmek ile ilgili seminerlere katılmak isterim.” (Ö2)

“Artık günümüzde insan mühendisliği, davranış mühendisliğinden bahsedildiği bir dönemde öğretmenlerinde insan psikolojisi ve insan davranışları konusunda özellikle görev yaptığı yaş grubu için karakteristik özellikleri hatta özel davranışları da çok iyi bilmesi gerekiyor. Bir

insanı mutlu edebildiğiniz zaman başarıya ulaşabiliyorsunuz. Ancak iletişim kurabildiğiniz zaman ona bir şeyler aktarabiliyorsunuz.” (Y11)

Çalışmaya katılanların rehberlik konularından sonra en çok teknolojik yenilikler ve eğitim teknolojileri ile ilgili eğitimlere katılmak istedikleri görülmektedir. Özellikle akıllı tahta kullanımı, internetin doğru kullanımı, video veya görsel eğitim materyalleri hazırlama konularının dile getirildiği gözlemlenmiştir. Görüşme kayıtlarından alıntılar aşağıda yer almaktadır:

“Bugün bu noktada teknolojiyi mesleğimde çok iyi kullanamadığımı ve yansıtamadığımı fark ettim. Bundan sonraki yaşamımda mesleğimin teknolojide kullanılması ve teknolojiye aktarılması konusundaki HİElere gitmeyi düşünüyorum.” (Ö7)

“Alanımla ilgili zeka testleri, teknolojiyi daha iyi kullanma, akıllı tahtalar konusunda yetersizim. ...yazılımlarla ilgili bi eğitim alsak daha iyi olabilir.” (Ö8)

“Robotik uygulamalar çünkü dünya çok hızlı değişiyor, çocukların özellikle ezberden çıkartılıp uygulamalı çalışmalar yapabilmesi adına öğretmenlerin bu konuda yetiştirilmesi gerekiyor.” (Y9)

Okul yöneticilerinin özellikle etkili iletişim, öğretim yöntem teknikleri ve özel eğitim konulu HİE etkinliklerini öğretmenlerden daha fazla tercih edecekleri ön görülmektedir. Ayrıca mesleki alan bilgisi, branşlarındaki yenilikler ve gelişmeler konularını yalnızca öğretmenlerin tercih edeceği, okul yöneticilerinin ilgi göstermeyecekleri ön görülmektedir. Görüşme kayıtlarından alıntılar aşağıdadır:

“ Öğrencilerle daha rahat diyalog kurabilmek için etkili iletişim becerileri ve yöntemleri olabilir. ...” (Ö3)

“Yöneticilikte aslında yönetici olan kişilere... iletişim becerileriyle ilgili bir seminerin yapılması bence yararlı olur. Çünkü özellikle bazı arkadaşlar iletişim kurmakta zorlanabiliyorlar. ...öğretmenlik yaparken dersinizi anlatırsınız bir şekilde iletişim kurabilirsiniz ama yönetici olduğunuzda sorumlu olduğunuz çocukların her şeyiyle ilgilenmek zorundasınız o yüzden ona yönelik eğitimin olması daha yararlı olur düşüncesindeyim.” (Y2)

“Mesleğimle ilgili yeni gelişmeler ve programlarla ilgili olursa seve seve katılırım.” (Ö10)

“Özel eğitime yönelik yeterliliklerimizin artırılması gerekiyor.” (Y8)

“Her öğretmen branşıyla alakalı güncel konularda bilgilendirilmeli. Uygulamaya dayalı yeni sistemler, yeni teknikler faydalı olur.” (Ö22)

Çalışmaya katılan resim öğretmenleri sene başında belirlenen ve okullara gelen HİE takviminde genellikle rehberlik hizmetleri ile ilgili konuların yer aldığını, branşlarıyla ilgili HİElerin olmadığını söylemektedirler. Özellikle resim alanıyla ilgili HİEler olmasını istemektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Gelişen dünyadaki görsel sanatlar eğitimi modelleriyle ilgili bir sunum yapılsa koşa koşa giderim.” (Ö5)

“Sanatla ilgili, resimle ilgili öğrenciyi yönlendirebilecek, ilgisini çekebilecek... farklı teknikler gösterebilir etkili olurdu.” (Ö19)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler ayrıca sınıf yönetimi, eğitim programları, mevzuat ve yönetmelik, eğitim yönetimi, ölçme ve değerlendirme, eğitim materyali tasarlama, dijital okur-yazarlık ve medya okur-yazarlığı gibi konularda da HİE etkinliklerine katılmak istediklerini belirtmişlerdir. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Sınıflarda gördüğüm en büyük eksiklik sınıf yönetimi. Bu konuda üniversitelerdeki uzmanlar tarafından bir eğitim düzenlenmesini isterdim.” (Y5)

“...kalabalık sınıflarda sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme.” (Ö16)

“MEB kitaplarında çok boş bilgiler var. Ders kitaplarıyla ilgili bir çalışma olsa daha verimli olacağını düşünüyorum.” (Ö17)

“Eğitimde kullanılabilecek materyaller, teknolojik materyaller veya el becerileriyle oluşturulan materyaller konusunda öğretmenlerin eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum. ...ayrıca dijital okur-yazarlık, öğretmenlerin de en az öğrenciler kadar bilgisayar, teknoloji, internet ve sosyal medyayı kullanabiliyor olması gerektiğini düşünüyorum.” (Y10)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlere sorulan “İdeal bir HİE etkinliğinin nitelikleri neler olmalıdır? Siz bir HİE planlıyor olsaydınız nelere dikkat ederdiniz? HİE etkinlikleri ile ilgili önerileriniz nelerdir?” sorularına alınan yanıtlar

doğrultusunda ve katıldıkları HİE etkinlikleri ile ilişkin görüşleriyle ilgili yapılan analizden de yola çıkılarak veriler 7 başlıkta toplanmıştır. Katılımcılar HİE etkinliklerinin planlaması, etkinliklere katılma şekilleri, etkinliklerin uygulandığı merkezler, etkinlikleri yöneten eğitimci ve uzmanlar, etkinliğin içeriği ve etkinliklerde kullanılan yöntem teknikler, etkinliklerin süresi ve HİE etkinliklerinin sonunda hedeflenen kazanımlara ilişkin görüş bildirmişlerdir. Alınan görüşler analiz edildiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

Tablo 8: Katılımcıların katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin nitelikleri hakkındaki görüşleri

Planlama	Nitelikler	Katılımcılar	f	%
	Etkinlikler planlanırken öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konular belirlenmeli.	Ö1, Ö7, Ö9, Ö17, Y8, Y9, Y11	7	21
	Etkinliğe katılacak kişiler doğru belirlenmeli.	Ö5, Ö7, Ö13, Ö23, Y4	5	15
	Etkinlikler düzenlenirken okulların ve öğrencilerin ihtiyaçları (seviyeleri) göz önünde bulundurulmalı.	Ö3, Ö15, Ö17	3	9

Katılım Şekli	Etkinliğin amacı iyi belirlenmeli.	Ö4, Ö7	2	6
	Etkinlikler (okulun çevresi ve tüm paydaşlar) tarafından birlikte planlanmalı.	Ö10, Ö17	2	6
	Eğitime gönüllü katılım sağlanmalı.	Y3, Y11	2	6
Uygulandığı merkezler	Eğitime katılım teşvik edilmeli. (Ödül, puan sistemi)	Ö12, Y10	2	6
	Mekân olarak ulaşımı kolay ve merkezi bir yer seçilmeli.	Ö1, Ö2, Ö7, Ö14, Y11	5	15
	Eğitimler yerleştirilmeli mümkünse öğretmen kendi okullarında eğitime katılmalı.	Ö15, Ö16, Ö18, Ö22, Y11	5	15

	Eğitim ortamı içeriğe uygun düzenlenmeli.	Ö8	1	3
	Eğitimler online uzaktan eğitimler şeklinde düzenlenebilir.	Y3	1	3
	Konu belirlenip, katılımcılar seçildikten sonra uygulanacak merkezler belirlenmeli ve katılımcılara iletilmeli.	Ö11	1	3
	Etkinlik merkezlerinin hizmet olanakları gelişmiş olmalı. (Yeme-içme, konaklama, temizlik vs.)	Ö16	1	3
Eğitmenler	Eğitimciler alanında bilgili ve deneyimli olmalı.	Ö11, Ö16, Ö19, Ö21, Ö22, Y1, Y9, Y10	8	24
	Eğitimciler iletişim becerileri gelişmiş kişiler	Ö1, Ö20, Y2	3	9

İçerik ve Sunum Teknikleri	olmalı.			
	Eğitimler uygulamaya yönelik olmalı.	Ö2, Ö6, Ö19, Ö22, Y1, Y5, Y7, Y11	8	24
	Etkinlikler interaktif olmalı, öğretmenlerin aktif katılımı sağlanmalı.	Ö5, Ö8, Ö11, Ö14, Ö22, Ö23, Y3	5	15
	Eğitimler sırasında birçok yöntem kullanılmalı.	Ö14, Ö16, Ö22	3	9
	Eğitimlerde içerik doğru ve güncel konulardan seçilmeli.	Ö21, Y1	2	6
Süre	Etkinliğin süresi doğru planlanmalı.	Ö1, Ö7, Ö14, Y11	4	12
	Etkinliklerin aralıklı ve düzenli olması gerekir.	Ö3, Ö12, Y8	3	9
Değerlendirme	Etkinliklerin sonunda öğretmenlere okullarında uygulama yapılmasına olanak sağlanmalı.	Ö4, Ö5, Ö15, Y2, Y5, Y10	6	18

Etkinliğin başında amaç ve hedefler belirlenmeli.	Ö8, Y10	2	6
Etkinliğin sonunda ölçme-değerlendirme yapılmalı.	Ö8, Y10	2	6
Eğitim sonunda geri dönüt verilmeli.	Ö5, Y2	2	6
Yeni bir bakış açısı verebilmeli.	Ö4	1	3
Verilen eğitimler bir üst hedefin veya bir projenin parçası olmalı.	Y10	1	3

Tablo 8’deki bulgular incelendiğinde; HİE etkinliklerinin planlanması ile ilgili görüş bildiren okul yöneticileri ve öğretmenlerin çoğunluğu eğitimler planlanırken ihtiyaç analizi yapılması ve öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konuların belirlenmesi gerektiğini söylemişlerdir. HİE konularının öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak ve ihtiyaç hissedilen konularda olması gerektiğini düşünmektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“İlk önce ihtiyaç analizi yapardım, ...uzmanlarla değerlendirirdim, onların ihtiyaçları doğrultusunda konu, süre, amaç ve yer doğrultusunda seminer hazırlardım.” (Ö7)

“Konu ihtiyaca yönelik olmalı. İhtiyaç belirlenmeli.” (Ö9)

“Her şeyden önce öğretmenlere neyi istediğini sormak lazım. Teknoloji ve internet dönemindeyiz. Ülkedeki bütün öğretmenlere ulaşmak birkaç saat içerisinde gerçekleşebilecek bir olay. Öğretmenlerin görüşleri alındıktan sonra en çok hangi alanlarda ihtiyaç var tespit edilebilir.” (Y11)

HİElerin planlanması ile ilgili ayrıca; eğitimlere katılacak öğretmenlerin konuya ilgisi ve farkındalığı olan kişilerden seçilmesi, etkinliğin amacının doğru belirlenmesi, etkinlikler planlanırken okulun tüm paydaşlarının sürece katılımının sağlanması ve etkinlikler düzenlenirken okulların ve öğrencilerin ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması gerektiği ile ilgili görüş bildirmişlerdir. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“Etkinliğe katılacaklar iyi belirlenmeli. Alanda çalışacak, uzmanlaşacak ve bunu çevresine aktaracak kişilerden seçilmeli.” (Y4)

“Yönetici olabilmek için puan toplamak için katılıyorlar. Öğretmenlerin daha bilinçli olması gerekir. (Ö5)

“Katılımcıları seçerken dikkat ederdim. Alanına ya da konuya ilgi duyuyor mu diye.” (Ö8)

“ Uzmanların öğretmenlerin hangi şartlarda görev yaptığını, atölyelerin durumunu gözlemleyerek anlatırlarsa daha yararlı olacağını düşünüyorum.” (Ö3)

“Okul, bakanlık, üniversiteler hatta üretim sektörü sanayi birlikte çalışarak planlamalı.” (Ö10)

“İhtiyacı belirleyip, o ihtiyaca yönelik çalışmalar yapılmalı. Sadece öğretmenlerin ihtiyaçları değil, müdürlerin, muavinlerin, öğrencilerin hatta velilerin ihtiyaçları bir çatı altında düşünülmeli.” (Ö17)

HİE etkinliklerine katılım ile ilgili görüş bildiren katılımcılar, eğitimlere gönüllü katılımın sağlanması ve katılımın ödül veya puan sistemleri ile teşvik edilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Görüşme kayıtlarından örnekler aşağıda yer almaktadır:

“Gönüllülük esasıyla olmalı.” (Y3)

“Öğretmenler katılmaya teşvik edilmeli.” (Ö12)

“Katıldığımız etkinlikler puana dayalı olmalı. Teşvik edici olmalı.” (Y10)

HİE etkinliklerinin uygulandığı merkezler ile ilgili görüş bildiren katılımcılar, mekân olarak ulaşımı kolay ve merkezi olmasının yanı sıra ayrıca eğitimlerin bölgesel de yapılması hatta mümkün ise kendi okullarında etkinliklere katılarak yerleştirilmesi hususunda görüş bildirmişlerdir. HİElerin mekan söz konusu olmaksızın uzaktan eğitimler şeklinde düzenlenerek mesafeden kaynaklı eğitimlere katılamayan katılımcılara farklı alternatifler sunulması gerektiğini söylemektedirler. Bununla birlikte HİE ortamlarının içeriğe uygun düzenlenmesi, etkinlik merkezlerinin yeme-içme, konaklama, temizlik vb. hizmet olanaklarının gelişmiş olmasının HİElere katılımı arttıracığı düşünülmektedir. Ayrıca uzun süreli ve konaklamalı HİE etkinliklerini katılımcıların tatile gidiyormuş gibi planlamaması açısından öncelikle konu belirlenip, katılımcılar seçildikten sonra uygulanacak merkezlerin belirlenmesi ve katılımcılara iletilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmiştir:

“ Mekan olarak merkezi bir yerde olması çok önemli.” (Ö1)

“Yerel çalışmalar olmalı okul bazında.” (Ö15)

“Bulundukları bölge açısından yer önemlidir. Sadece merkezi olarak uygulanmaması lazım. Bölge olarak ya da okul çatısı altında HİElerin verilmesi lazım. Herkesin katılma durumu farklı olabilir, daha fazla özele yayılması lazım.” (Ö18)

“Ulaşım kolaylığı sağlanmalı, sadece tek bir merkezde olmamalı. Bölgesel de yapmak gerekir.” (Ö22)

“Hangi bölgelerde hangi şehirlerde yoğunluk var tespit edilip bu bölgede yapılabilir.” (Y11)

“Okul bazında HİE etkinliklerinin yerleştirilmesi gerekiyor. Geç gelip erken gitmek istiyorlar. ... HİE çevrimiçi uzaktan eğitim şeklinde düzenlenebilir.” (Y3)

“Ortamı eğitimin içeriğine göre düzenlerdim.” (Ö8)

HİE etkinliklerini düzenleyen eğitimcilerin alanında bilgili ve deneyim sahibi olması, problemlerin nasıl çözüleceği ile ilgili ortamların oluşturulup yaşantısından ve uygulamalarından örnekler vererek, bilgi ve deneyimlerin paylaşımına dayalı oluşturulması beklenmektedir. Ayrıca HİEleri yöneten eğitimcilerin iletişim becerileri gelişmiş kişiler olması gerektiğini düşünmektedirler. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşme kayıtlarından alınan bilgilerden örnekler verilmiştir:

“Uzmandan kastım aslında etiket değil, profesör ya da öğretmen olması değil, işini sevip, iletişiminin iyi olması lazım sunum yapacak kişinin.” (Ö1)

“Eğitim yönetiminde uzman olan kişilerin özellikle bu işi yaparak uzmanlaşmış kişilerin vermesi daha mantıklı olur. Alandan gelmeli, tecrübe sahibi, kitabi olarak okuyup seminer vermek yanlış olur. Çocuklarda iletişim ve etkileşim kitaplarda olduğu gibi değil. Eğitimin içinden gelen, öğrencilerle ve öğretmenlerle iyi iletişim kurabilmiş yöneticilerin seminer vermesini isterim.” (Y2)

“Profesör olması önemli değil, ... Konuyu bilen, içinden yetişmiş insanların HİEde görev alması daha uygun olur. ...etiket önemli değil.” (Ö11)

“Uzman önemli, anlatış tarzı önemli. ... bazı insanlar var ki gerçekten akıcı, bağlıyor oradaki insanları.” (Ö20)

“Konu önemli, bir de bu konuda alanında gerçekten uzman birinin sunumu yapması gerekir.” (Ö21)

HİE etkinliklerinin içeriği ve eğitimlerde kullanılan sunum teknikleri ile ilgili görüş bildiren katılımcılar en çok eğitimlerin uygulamaya yönelik olması ve öğretmenlerin eğitimlere aktif katılımın sağlanması gerektiği yönünde görüş bildirmektedirler. Eğitimler sırasında farklı yöntem ve teknikler kullanılarak eğitimlerin monotonluktan ve sıkıcılıktan çıkarılarak dikkat çekici hale dönüştürülmesi gerektiğini söylemektedirler. Ayrıca içeriğin doğru belirlenmesi ve güncel konulardan seçilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılar aşağıda verilmiştir:

“Problemi gerekirse belirli gruplar halinde, yaşanılan ortamda nasıl çözdüklerini gözümüzle, kulağımızla, izleyebileceğimiz bir ortam yaratılırsa bence seminer budur. Daha çok yaşantılara ve uygulamaya dönük olmalı.” (Y1)

“İnteraktif ve katılımcı olmalı. Etkileşimli, karşılıklı fikir alışverişi olan etkili bir sunum ortamı konmalı.” (Y3)

“HİE etkinlikleri tartışmaya dayalı ve interaktif olmalı.” (Ö5)

“Bence bu tarz eğitimler konferans salonlarına öğretmenler otursun ben anlatayım tarzında olmaktansa, öğretmenlerin küçük gruplar halinde bir araya getirilerek atölye çalışmaları şeklinde olsa çok daha etkili olacağını düşünüyorum. ... Uygulamaya dönük olmalı, küçük gruplar halinde.” (Ö6)

“Biz bilgisayar karşısında, tahtada sunum yapan akademisyenler istemiyoruz. Bu işi bize yaşatarak içselleştirecek kişiler gerekiyor.” (Y9)

“Sunum çok önemli kesinlikle görsel ve uygulamalı çok daha dikkat çekici olur.” (Ö19)

Katılmak istedikleri HİElerin süresi ile ilgili görüş bildiren katılımcılar, eğitimlerin doğru planlanması ve HİE etkinliklerinin aralıklı ve düzenli olmasının özellikle öğretmenlere kazandırılması istenen hedeflere ulaşılmasını sağlayacağını bildirmektedirler. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmektedir:

“Saati, günü çok önemli katılım açısından. Bir hafta blok olması yerine ayda bir ya da haftada bir yapılması daha iyi...” (Ö1)

“Daha bölünerek ve sindirerek alabilirsek seminerleri daha iyi olacağını düşünüyorum.” (Ö3)

“HİElerin öğretmenlere düzenli verilmesi taraftarıyım.” (Ö12)

“...belirlenen zaman içerisinde bu –bilginin beş yılda eskidiği düşünüldüğü zaman- 5, 10, 15 yıl gibi belirli paket programlarla öğretmenlerin zorunlu olarak yenilemeye tabi tutulması gerekir.” (Y8)

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenler HİE etkinliklerinin sonunda kazanılması planlanan hedeflere ulaşabilmek için özellikle öğretmenlere öğrendikleri bilgileri kendi okullarında uygulayabilecek olanakların sağlanması gerektiği ile ilgili görüş bildirmektedirler. Etkinliğin başında amaç ve hedeflerin belirlenmesi, etkinliğin sonunda ölçme-değerlendirme yapılması veya bir rapor hazırlanarak geri dönüt verilmesinin yapılacak HİE etkinliklerinin niteliğini arttıracakı düşünülmektedir. Ayrıca eğitimlerin öğretmenlere yeni bakış açıları kazandırması ve verilen eğitimlerin bir üst hedefin veya bir projenin parçası olmasının HİEleri daha işlevsel hale dönüştüreceği belirtilmektedir. Görüşme kayıtlarından alıntılara aşağıda yer verilmektedir:

“HİE veriliyor ama bunun bir uygulaması yok. ...bunun bir geri dönütünün olması gerekir.” (Y2)

“Eğitimin sonunda öğretmenler uygulamalı ve geri dönüt vermeli. Bir sayfalık rapor olabilir. Belgesini öyle almalı.” (Ö5)

“Planlamayı da önce katılımcılara anlatıp hedeflerimizin, araçlarımızın ne olduğunu anlatıp bitiminde de onunla ilgili bir formla ölçmek isterdim.” (Ö8)

“Her katılımcının birkaç uygulama yapması gerekir. Uygulama olmadan HİEin çok faydalı olduğuna inanmıyorum.” (Y5)

“Yeni bir bakış açısıyla çıkabiliyor olmak önemli olan.” (Ö4)

“Verilen eğitim daha üst bir hedefin parçası olması lazım. Bir projenin parçası olmalı.” (Y10)

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Bu çalışma ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin katıldıkları ve katılmak istedikleri HİE etkinliklerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesini amaçlamıştır. HİE etkinliklerine katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinlikleri hakkındaki görüşleri incelendiğinde; eğitimleri yararlı buldukları görülmektedir. Yapılan çalışmalarda hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili yapılan araştırmalara göre öğretmenlerin bir bölümü çağımızın bilimsel ve teknolojik değişimlerine uyum sağlamak, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanabilmek, mesleki yönden yeterliliklerini artırmak amacıyla hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekli olduğu yönünde olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir (Sarıgöz, 2011; Ergin ve diğerleri, 2012; Baştürk, 2012; Koç, 2015).

Yapılan bu çalışma sonucunda; öğretmenlerin en çok kendi mesleki alanlarında HİE aldıkları, kendi alanları dışında ise en çok teknolojik gelişmeler ve eğitim teknolojileri ile ilgili eğitimlere katıldıkları görülmektedir. MEB yıl içerisinde düzenlenecek HİE etkinliklerini hem internet üzerinden hem de okullara resmi yazıyla göndererek öğretmenleri bilgilendirmektedir. Duyurular genellikle zamanında yapılmaktadır ve öğretmenler gönüllük esasına göre eğitimlere katılmaktadırlar. Öğretmenler MEB dışında en çok üniversitelerin düzenlediği eğitimlere katılmaktadırlar. Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katıldıkları HİE etkinliklerinin niteliklerini değerlendirmeleri sonucunda; yapılan eğitimlerin planlandığı, eğitimlere gönüllülük esasına göre katılımın sağlandığı, eğitimlerin uygulandığı merkezlerin doğru seçildiği ve eğitim sürelerinin doğru planlandığı görülmektedir. MEB'in son iki yıldır eğitimleri planlarken öğretmenlerin ihtiyaç duydukları konular hakkında görüşünü sorduğu söylenmekte ancak tüm öğretmenlere bu konu ile ilgili bilgilendirmenin yapılmadığı görülmektedir. HİE etkinliklerini yöneten eğitimcilerin nitelikleri ile ilgili görüş birliği sağlanamamıştır. Eğitimcilerin yeterli bilgi birikimine sahip olsalar bile yeterli alan

tecrübesine sahip olmadıkları ve yapılan eğitimlerin teoride kaldığı düşünülmektedir. Eğitimcilerin sunumlarını yaparken eğitim teknolojilerini kullansalar da eğitimlerin slayttan okuyarak düz anlatım şeklinde gerçekleştiği, katılımcıların aktif katılımının sağlanmadığı ve eğitimlerin uygulamaya yönünden eksik kaldığı görülmektedir. Yapılan çalışmalarda hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında öğretmen görüşüne başvurulmaması, öğretmenlerinin ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi, önerilen eğitimlerin gerçekte var olan sorunlarla çok ilgili olmaması, hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulamaya dönük olmaması ve eğitimci olarak görevlendirilen kişilerin gerekli yeterlilikte olamaması öğretmenlerin olumsuz görüşe sahip olmalarının nedenleri arasında sıralanmıştır (Karasolak ve diğerleri, 2013; Özan, Şener, Polat, 2014; Bayar & Kösterelioğlu, 2014; Uştü ve diğerleri, 2016).

Çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE etkinliklerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; en fazla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili HİE katılmak istemektedirler. Bunun nedenleri arasında son yıllarda artan kaynaştırma uygulamaları ile sınıflarda disleksi, dikkat eksikliği ve hiperaktivite tanısı olan öğrencilerin bulunması ve okullarda yaygınlaştığını düşündükleri sosyal medya ve internet bağımlılığı olarak gösterilebilir. PDR konularında sonra en çok dile getirilen teknolojik yenilikler ve eğitim teknolojileri ile ilgili olduğu görülmektedir. Akıllı tahta kullanımı, video ve görsel eğitim materyali hazırlama konularına daha fazla katılım gösterecekleri ön görülmektedir. Okul yöneticilerinin özellikle etkili iletişim, öğretim yöntem-teknikleri ve özel eğitim konulu HİE etkinliklerini öğretmenlerden daha fazla tercih edecekleri ön görülmektedir. Ayrıca mesleki alan bilgisi, mesleki yenilikler ve gelişmeler konularındaki eğitimleri yalnızca öğretmenlerin tercih edeceği ön görülmektedir. MEB'in 20018-2019 eğitim-öğretim yılı sene başında okullara gönderdiği HİE takvimi incelendiğinde konuların, genellikle çalışmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin katılmak istedikleri konularla örtüştüğü ancak mesleki alanındaki yenilikler gelişmeler ile ilgili branş bazında yeterli sayıda HİE etkinliği düzenlenmediği görülmektedir. Özellikle çalışmaya katılan resim öğretmenleri alanları ile ilgili HİElerin düzenlenmediğini söylemekte, öğrencilerin resim sanatına ilgi duymasına veya bu konuyla ilgili farkındalıklarının nasıl arttırılabileceği ile ilgili seminer yapılmasını istemektedirler. Yapılan çalışmalarda öğretmenlerin özellikle alan eğitimi, özel eğitim, rehberlik ve psikolojik danışma, öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim

teknolojileri ve beden dili konularında HİE ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir (Ergin ve diğerleri, 2012; Çakır, 2013; Uştı ve diğerleri, 2016).

Çalışmaya katılan katılımcıların katılmak istedikleri HİE etkinliklerinin nitelikleri incelendiğinde, çoğunluğu eğitimler planlanırken ihtiyaç analizi yapılması gerektiğini dile getirmektedirler. Yalnızca öğretmenlerin değil; yöneticilerin, öğrencilerin, velilerin hatta sanayi ve üretim sektörünün yani toplumun ihtiyaçlarının da göz önünde bulundurulması gerektiğini dile getirmektedirler. Ayrıca HİE etkinliklerine katılacak öğretmenlerin konuya ilgisi ve farkındalığı yüksek kişilerden seçilmesi gerektiği, müdür ve müdür yardımcısı olabilmek için puan toplamak amacıyla eğitimlere katılmasının eğitimler sonunda hedeflenen amaca ulaşılmasının önüne geçeceğini düşünmektedirler. Hizmet içi eğitimlerin mekân olarak ulaşımın kolay ve merkezi bir yerde olmasının yanı sıra bölgesel de yapılması hatta mümkün ise kendi okullarında yapılarak yerleştirilmesi hususunda görüş bildirmişlerdir. Hizmet içi eğitim etkinliklerini düzenleyen eğitimcilerin alanında bilgili ve deneyim sahibi olması, problemlerin nasıl çözüleceği ile ilgili ortamların oluşturulup yaşantı ve uygulamalardan örnekler verilerek, bilgi ve deneyimlerin paylaşımına dayalı, öğretmenlerin de aktif olduğu ortamlar oluşturulması beklenmektedir. Ayrıca HİEleri yöneten eğitimcilerin iletişim becerileri gelişmiş kişiler olması gerektiğini düşünmektedirler. HİE etkinliklerinin içeriği ve eğitimlerde kullanılan sunum teknikleri ile ilgili görüş bildiren katılımcılar en çok eğitimlerin teorik bilgi düzeyinde kalmaması, uygulamaya yönelik olması ve öğretmenlerin eğitimlere aktif katılımın sağlanması gerektiği yönünde görüş bildirmektedirler. Eğitimler sırasında farklı yöntem ve teknikler kullanılarak eğitimlerin monotonluktan ve sıkıcılıktan çıkarılarak dikkat çekici hale dönüştürülmesi gerektiğini söylemektedirler. Eğitimlerin doğru planlanması ve HİE etkinliklerinin aralıklı ve düzenli olmasının özellikle öğretmenlere kazandırılması istenen hedeflere ulaşılmasını sağlayacağını bildirmektedirler. HİE etkinliklerinin sonunda kazanılması planlanan hedeflere ulaşabilmek için özellikle öğretmenlere öğrendikleri bilgileri kendi okullarında uygulayabilecek olanakların sağlanması gerektiği ile ilgili görüş bildirmektedirler. Etkinliğin başında amaç ve hedeflerin belirlenmesi, etkinliğin sonunda ölçme-değerlendirme yapılması veya bir rapor hazırlanarak geri dönüt verilmesinin yapılacak HİE etkinliklerinin niteliğini arttıracakı düşünülmektedir.

Ayrıca eğitimlerin öğretmenlere yeni bakış açıları kazandırması ve verilen eğitimlerin bir üst hedefin veya bir projenin parçası olmasının HİEleri daha işlevsel hale dönüştüreceği belirtilmektedir. Ayrıca İlğan (2013)'a göre öğretmen öğrencinin öğrenmesinde önemli bir faktördür, kaliteli ve etkili mesleki gelişim öğretmenin uygulamalarını değiştirerek öğrenci başarısını olumlu etkileyebilir. Etkili mesleki gelişim etkinlikleri öğretmeni destekleyici, öğretmenin ihtiyacına yönelik, uygulamaya dayalı ve sürekli olursa öğrenci performans ve çıktılarının artması beklenebilir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri, eğitimin kalitesinin ve performansının en önemli göstergelerinden biri olması nedeniyle öğrenci başarısında önemli bir rol oynamaktadır. Araştırmalar da göstermektedir ki profesyonel mesleki gelişim, yüksek performanslı uluslararası eğitim sistemlerinin (İngiliz Kolombiyası, Hong Kong, Şangay ve Singapur) başarılarında ortak bir nedendir (Güldere, 2016).

5.2. Öneriler

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin HİE etkinlikleri ile ilgili görüşlerinin incelendiği bu çalışmanın bulgu ve sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur:

1. HİEleri planlamadan önce öğretmenlerin görüşleri alınmalı, mutlaka dış çevreyi, okulları ve öğretmenleri kapsayacak şekilde eğitim ihtiyaçları analiz edilmelidir. MEB, bakanlığa bağlı kurumlar, üniversiteler ve üretim sektöründen görüş alınmalıdır. Okul bazında ihtiyaç analizleri yapılırken, okulun çevresinden başlayarak tüm paydaşlar (okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler ve okul personelleri) sürece dâhil edilmelidir. İhtiyaç analizleri uzmanlar tarafından analiz edilmeli, eğitim ihtiyaçlarına uygun planlama yapılmalıdır. Günümüz teknolojisinde tüm öğretmenlerin görüşlerini almak mümkündür. Sanal ortamda oluşturulacak bir platformda, olabildiğince büyük bir ders ve konu havuzu oluşturulabilir. Öğretmenler bu havuzdan katılmak istediklerini işaretleyebilirler. Aynı zamanda interaktif bir şekilde HİE etkinlikleriyle paylaşımda bulunabileceği forum ortamları sağlanabilir. Gerekli gördüklerinde gerekçesini bildirerek kendileri de HİE başlıkları açabilmelerine fırsat verilebilir. Öğretmenlere kendi kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayacağı, bireysel HİE planını oluşturabileceği olanaklar sunulmalıdır.
2. İhtiyaç analizlerinden yararlanarak konu başlıkları ve ihtiyaç önceliğine göre sırası belirlenerek planlanmalı, sistemli ve sürekli olarak düzenlenmelidir. HİEler değişen ihtiyaçlara cevap verebilecek nitelikte ve değişen koşullara göre revize edilebilir olmalıdır. Yeni bilimsel bilgiler ve teknolojik yeniliklerin

- getirdiği beceriler eskimeden öğretmenlere aktarılmalı ve konu başlıkları her yıl güncellenmelidir. Eğitimler öğretmenlere yeni bakış açıları kazandırmalıdır.
3. HİE etkinlikleri planlanırken, eğitim ihtiyaçlarına uygun hedef, içerik, süre ve yer seçilmelidir. Eğitimlerin aksamaması için tarihleri ve süreleri iyi belirlenmelidir. Uzun süreli eğitimler yapılacak ise katılımcıların sıkılmaması için haftada bir olacak şekilde zamana yayılabilir. HİElerin merkezi olarak yapılmasının yanı sıra bölgesel ve okul bazında yerelleştirmeli ve yaygınlaştırılmalıdır. Merkezi bir bölgede yapılması planlanıyorsa uzak bölgelerden gelecek öğretmenler için ulaşım kolaylığı sağlanmalıdır. HİElerin uygulandığı merkezler öğretmenlerin tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte, temiz ve düzenli olmalıdır. Öğretmenlere kişisel ihtiyaçlarını giderebilecekleri süreler tanınmalı, yeme-içme ve dinleme olanağı sağlanmalıdır.
 4. HİE programları hazırlanırken eğitimlerin hedefleri iyi tespit edilmelidir. Programlar HİE etkinlikleri uygulanırken katılımcılarla paylaşılmalı, hedeflerden haberdar edilmelidir. Eğitim ortamları eğitimin hedeflerine ve içeriğine uygun düzenlenmelidir. Eğitim sırasında gerekli olabilecek materyal, eğitim teknolojileri ve araç-gereçler önceden hazırlanmalı, ses düzeni, havalandırma ve aydınlatma sistemleri kontrol edilmeli, eğitimi aksatabilecek durumlar gözden geçirilmelidir. HİE etkinliklerinin bitiminde mutlaka ölçme-değerlendirme yapılmalıdır. Katılımcılara belge verilecek ise mutlaka okullarında uygulama yapmaları istenmelidir. Eğitimler daha üst bir projenin parçası olabilir, öğrendiklerini okullarında uygulayan öğretmenler geri dönüt vererek bir amaca hizmet ettiğini hissetmeleri sağlanabilir.
 5. HİE etkinliğine katılacak öğretmenler iyi belirlenmelidir. Objektif kriterlere göre seçilmeli, eğitimin etkili olmasını saylayacak şekilde katılımcı sayısı belirlenmelidir. Alanına ve konuya ilgi duyan, farkındalığı ve duyarlılığı yüksek, öğrendiklerini alanında uygulayacak, çevresine aktaracak ve uzmanlaşacak kişilerden seçilmelidir. Görev yapmakta olan tüm öğretmenlerin HİElerden yararlanması hedeflenmelidir. Öğretmenlere HİElerin gerekliliği kavratılmalı bu konuda öğretmenler bilinçlendirilmelidir. Öğretmenlerin HİElere katılımı puan, kıdem, ücret, prim, terfi vb. sistemler oluşturularak teşvik edilmelidir. Öğretmenlere mesleki alanları ile ilgili bilimsel yayınları takip edebilme olanakları sağlanmalıdır. Öğretmenlerin yüksek lisans, doktora yapmaları teşvik edilmelidir. HİEler gönüllük esasına göre yapılmalıdır. Gönüllü katılıma bırakılıyor ise öğretmenlerin mesleki yeterlikleri belli aralıklarla test edilip tekrar değerlendirmeye alınabilir. Belirlenen zaman aralıklarında belirli paket programlar ile zorunlu eğitime tabi tutulabilirler. HİElere katılan mesleki gelişimine önem veren öğretmenler ödüllendirilmelidir.
 6. HİEleri verecek eğitimcilerin alanında bilgi birikimine sahip olmasının yanı sıra alanında deneyim sahibi kişilerden seçilmelidir, eğitimler teorik bilgi düzeyinde

kalmamalıdır. Yaşadıklarından örnek verebilecek, konuyu ilgi çekici hale getirebilecek, iletişim becerileri yüksek kişiler tercih edilmelidir. Öğitmenler yalnızca topluluğun karşısında konuşma yapmamalı, uygulamaya dönük etkinlikler düzenleyerek, sınıf ortamında olduğu gibi yaparak-yaşayarak öğrenme ortamları oluşturulmalı, katılımcıların aktif katılım göstererek konuyu içselleştirmesi sağlanmalıdır.

7. HİE etkinlikleri büyük grup etkinliklerinden ziyade küçük gruplar halinde gerçek ortamında ya da gerçeğe yakın ortamlarda verilmeli, mümkün olduğunca çok uygulama yapmaya elverişli olmalıdır.
8. HİE etkinlikleri interaktif olmalı, grup tartışmalarına ve tecrübe paylaşımlarına fırsat verilmelidir. Etkileşimli, karşılıklı fikir alışverişine dayalı ortamlar oluşturulmalıdır. Eğitime katılanların birbiriyle iletişim kurmaları, deneyimlerini birbirleriyle paylaşmaları sağlanmalıdır. Grup sayısı fazla olan etkinliklerde küçük gruplara ayrılarak etkileşim ve iletişim ortamı yaratılabilir.
9. Uzaktan eğitim fırsatları sağlanmalıdır.
10. HİE alan öğretmenlere öğrendikleri bilgi ve becerileri okullarında uygulayacağı ortamlar yaratılmalı, yol gösterilmeli, gerektiğinde maddi kaynaklar sağlanmalı, gerekli materyal ve araç-gereçler temin edilmelidir. Ayrıca yaptıkları uygulamalar izlenmeli, denetlenmeli ve değerlendirilmelidir.
11. MEB'e bağlı Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğü, Eğitim Bilimleri ve Eğitim Teknolojilerindeki gelişmeleri ve örnek uygulamaları gösteren televizyon programları hazırlayabilir. Bu programlar HİE birimlerine, merkezlere ve okullara gönderilebilir.
12. MEB'e bağlı HİE etkinliklerinden sorumlu birimler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin daha etkili gerçekleştirilmesi için farklı ülkelerdeki uygulamaları takip etmeli, alan yazındaki bilimsel çalışmalardan faydalanılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Abazaoğlu, İ. (2014). *Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları Ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları*. Electronic Turkish Studies, 9(5), s. 1-46.
- Akdemir, E. (2015). *Okul Yöneticilerinin Teknolojiye Yönelik Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi*. Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Akgemci, T. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkenliğinin Sağlanması*. Verimlilik Dergisi, Sayı:1997/4, Ankara.
- Altınışik, S. (1996). Hizmetiçi Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(3), 329-348.
- Ataklı, A. (1992). Verimlilik için işe alıştırma eğitimi ve önemi. *Verimlilik Dergisi*, 3, s. 10.
- Aydın, İ. (2016). *Öğretimde Denetim, Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme*. Pegem Akademi, 6. Baskı, Ankara.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69.
- Baştürk, R. (2012). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime Yönelik Algı Ve Beklentilerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42:96-107.
- Bayar, A., & Kösterelioğlu, İ. (2014). Satisfaction Levels of Teachers in Professional Development Activities in Turkey. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 321-333.
- Boydak, M. (1999). *Hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi: (Fırat, Gazi, Marmara Üniversiteleri ve TÜBİTAK örneği)*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Elazığ.

KAYNAKLAR(devam)

- Büyüköztürk, Ş. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Çakır, İ. (2013). Mesleki Gelişim Etkinliklerinin İngilizce Öğretmenlerine Olan Katkısı. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel Sayı(14), s. 122-130.
- Demirel, Ö. (2011). *Eğitimde Program Geliştirme: Kurumdan Uygulamaya*. Pegem A Yayıncılık.
- Duran, S. (2017). *Hizmet İçi Eğitimlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitülerinin Ortak Yürüttüğü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- EARGED, M. E. B. (2008). Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. *Ankara: MEB Yayınları*.
- Ergin, İ., Akseki, B., & Deniz, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 55-66.
- Ersoy, Y., Bulut, S. (1994). Matematik Öğretiminde Kritik Değişkenler ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 18, 3-11.
- Gül, H. (2000). Türkiye’de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim, Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, c.2, Sayı 3, İzmir.
- Güldere, Y. Z. (2016.04.08). *Eğitimde başarılı ülkeler ve profesyonel gelişim*. “<http://ekampus.orav.org.tr/blogger/yziyaguldere/page/43477/egitimde-basariliulkeler-ve-profesyonel-gelisim>” adresinden 20.04.2018 tarihinde edinilmiştir.

KAYNAKLAR(devam)

- Gültekin M., Çubukcu Z., (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri, *Sosyal Bilimler Dergisi*, (19)185-201.
- Gürbüz S. & Şahin F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Seçkin yayıncılık. 4. Baskı. s.132.
- Güven, İ. (2007). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Meslekî Gelişim ve Yeterlilikleri, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Ankara.
- İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14, s. 41-56.
- Kaptangil, K. (2012). İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2, 25-44.
- Karapolak, K., Tanrıseven, I., & Konokman, G. Y. (2013). Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(3), 997-1010.
- Kartal, N. (2001). *İstanbul Deri Sanayi İşletmelerinde Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmesinin Önemi Ve Esasları, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 12, S: 2.
- Kaya, İ. (2017). *MEB'in Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin ve Türkçe Öğretmenlerinin Bu Faaliyetlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Kaydo, C. (1998). *Training, Sales & Marketing Management*, Volume: 180, 1998, s. 33.

KAYNAKLAR(devam)

- Kayıkçı, S. (2002). *Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Ve Görevde Yükselme Eğitimi Programı Değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Kearsley,G. (1982). *Cost, Benefits And Productivity In Traning Systems*. California: Addison Wesley Comp.
- Koç, C. (2015). Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimde Eylem Araştırmasına İlişkin Görüşleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(1), 143-167.
- Mete, Y. A. (2013). Güney Kore, Japonya, Yeni Zelanda Ve Finlandiya'da Öğretmen Yetiştirme Ve Atama Politikaları. *Electronic Turkish Studies*, 8(12), s. 859-878.
- Nemli, S. (2017). *İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Noe, A.R. (1999). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi*. (Çeviren: Canan Çetin), Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Oğuzkan, A. F. (1974). *Eğitim terimleri sözlüğü* (Vol. 393). Türk Dil Kurumu.
- Orata, P. (1978). *Yaşam Boyunca-Herkes İçin Yaşam İçin Eğitim*, (Çeviren: Mehmet Ozyürek) Çağdaş Eğitim.
- Orakçı, Ş. (2015). Şangay, Hong Kong, Singapur, Japonya Ve Güney Kore'nin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri'nin İncelenmesi. *E-AJI (Asian Journal Of Instruction)*, 3(2), 26-43.
- Özan, M. B., Şener, G. & Polat H. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Eğitimlerine İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(20), 167-180.

KAYNAKLAR(devam)

- Özdemir, S. (1997). Her organizasyon hizmet içi eğitim yapmak zorundadır, *Milli Eğitim Dergisi*, 133, 17-19.
- Öztürk, M. & Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri. *Journal of Yaşar University*, 2(7), 761-794.
- Parmaksız, R. Ş., & Sıcak, A. (2015). Uzaktan Hizmet İçi Eğitime İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8/4.
- Pehlivan, İ. (1997). Örgütsel ve Bireysel Gelişme Aracı Olarak Hizmet İçi Eğitim. *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı: 30/4, s. 105-120.
- Pehlivan, İ. (1997). Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim Sorunları Araştırması, *Verimlilik Dergisi*, 3, s.131.
- Sabuncuoğlu, Z. (1994). *Personel Yönetimi, Politika ve Yönetmelikler*, Bursa, s.4.
- Sarıgöz, O. (2011). 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya-Turkey. www.iconte.org (Erişim tarihi: 10 Mart 2019)
- Schuler, R.S. (1998). *Managing Human Resources*. South- Western Collge Publishing, USA.
- Sims, R., R. (1990). *An Experiential Learning Approach To Employee Training Systems*. Newyork: Quorum Books.
- Şenviren, B. (2014). *Hizmet İçi Eğitim, Türleri ve Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: PEGEM: Personel eğitim ve Geliştirme Merkezi, Yayın No:3.
- Taymaz, A., H. (1997). *Hizmet içi Eğitim "Kavramlar, İlkeler, Yöntemler"*. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.

KAYNAKLAR(devam)

Taymaz, A., H., Sunay, Y., Aytaç, T. (1997). Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı, *Milli Eğitim Dergisi*, 133, 13-17.

Tezcan, M. (1992). *Eğitim Sosyolojisi* (Gen. 8.Baskı), Ankara, Zirve Ofset, 1992.

Torrington, D., Chapman, J. & Copper, C. L. (1983). *Personnel Management*, Prentice Hal, New York, s. 126.

Tutum, C.(1976). *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları, Ankara.

Ulus, O. (2009). *Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi: Konya İli Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Uştu, H., Taş, A. M., & Sever, B. (2016). Öğretmenlerin Mesleki Gelişime Yönelik Algılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma, *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1).

Yalın, H. İ. (1997). Hizmet içi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problem için yapılır. *Milli Eğitim Dergisi*, 133, 29-30.

Yavuz, M. (2018). *Eğitim Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticiler Açısından Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Temel Ve Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2018). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.

http://eohd.mebnet.net/sites/default/files/2017-2018_IstatistikYilligi_201801.pdf

(Erişim Tarihi: 15 Mart 2019)

www.tdk.gov.tr (Erişim tarihi: 18 Nisan 2019)

EKLER

EK 1

GÖRÜŞME FORMU

Tarih:

Görüşme Başlama Saati:

Görüşme Bitiş Saati:

Değerli Katılımcı,

Ortaöğretim öğretmenlerinin katıldıkları ve katılmak istedikleri hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin genel görüşlerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma yürütmekteyim.

Bu araştırma çerçevesinde gönüllü katılımınızla sizinle bir görüşme yapmak istiyorum. Sorulara vereceğiniz yanıtlar hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili genel öğretmen görüşlerinin belirlenmesinde çalışmada yardımcı olacaktır.

- Bu görüşme süresince söyleyeceklerinizin tümü gizli tutulacak ve başka hiçbir yerde kullanılmayacaktır.
- Çalışmada isminiz veya kimliğinizle ilgili hiçbir bilgi yer almayacaktır.
- Görüşmemizin yaklaşık olarak 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum.
- Sizce bir sakıncası yoksa görüşme ses kayıt cihazıyla kayıt edilecektir.
- Başlamadan önce belirtmek istediğiniz bir husus varsa lütfen belirtiniz.

Zehra YILMAZ EKİCİ

LAÜ EYD Yüksek Lisans Öğrencisi

E-mail: zhrylmz85@hotmail.com

1. Cinsiyetiniz

Kadın () Erkek ()

2. Yaşınız

20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41+ ()

3. Meslekteki Kıdeminiz

0-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21+ ()

4. Okuldaki Göreviniz

Yönetici () Öğretmen ()

5. Branşınız

Türkçe-Sosyal () Matematik-Fen () Yabancı Dil ()

Müzik-Resim () Bilişim Tek.-Tek.Tasarm () Din ()

Rehberlik-Özel Eğt. () Beden Eğitimi ()

6. Eğitim Durumunuz

Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

Görüşme Soruları:

1. Katıldığınız hizmet içi eğitim etkinlikleri var mı? Varsa nelerdir?
2. Katıldığınız hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili görüşleriniz nelerdir?
 - Hizmet içi eğitim etkinlikleri önceden duyuruluyor mu? Etkinlikler hakkındaki bilgiyi hangi kaynaklardan ediniyorsunuz?
 - Hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlaması önceden yapılıyor mu?
 - Hizmet içi eğitim etkinliklerinin niteliklerine ilişkin görüşleriniz nelerdir? Eğitimler hakkındaki kişisel değerlendirmeleriniz nelerdir? (Hizmet içi eğitim etkinliklerinin uygulandığı merkezler, etkinlikleri yöneten uzmanlar, etkinliklerin organizasyonu, etkinliklerde kullanılan sunuş teknikleri, etkinliklerin süresi, etkinliklerin içerikleri, hizmet içi eğitim etkinliklerinin sonunda kazanılması hedeflenen nitelikler vs.)
3. Katılmak istediğiniz hizmet içi eğitim etkinlikleri var mı? Varsa nelerdir?
 - Katılmak istemenizin nedenleri nelerdir?
 - Hangi konuda hizmet içi eğitim almak isterdiniz?
 - Sizce ideal bir hizmet içi eğitim etkinliğinin nitelikleri neler olmalıdır?

EK 2



KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ
MİLLÎ EĞİTİM VE KÜLTÜR BAKANLIĞI
TALİM VE TERBİYE DAİRESİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : TTD.0.00-010/06-19-E.458

27 Mart 2019

Konu : zehra yılmaz ekici bireysel görüşme
çalışması

EUROPEAN UNIVERSITY OF LEFKE

İlgi : European University Of Lefke'nin 21 Mart 2019 tarihli ve sayılı yazısı.

Zehra Yılmaz Ekici tarafından gerçekleştirilecek "**Ortaöğretim Kurumlarındaki Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkilerine İlişkin Görüşleri**" konulu çalışmanızdaki görüşme soruları incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda;

- Tüm bireyi tanıma teknikleri; gizlilik ve gönüllülük ilkelerine dayalı olarak yapılmalı, çalışmaya katılan tüm katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmalı ve araştırma etik ilkelerine uyulmalıdır.
- Araştırma sonuçlarına ilişkin geri bildirimler; katılımcıların olumsuz etkilenmesine karşılık gelmeyecek şekilde iletilmelidir.

Gerçekleştirilecek çalışma; uygulanacak okulların bağlı bulunduğu Genel Ortaöğretim Dairesi ve Mesleki Teknik Öğretim Dairesi müdürlükleri ile istişarede bulunulup, çalışmanın hangi okulda ne zaman uygulanabileceği birlikte saptanması ve **yukarıda belirtilen hususların yerine getirilmesi** koşulu ile uygun görülmüştür. Çalışma uygulandıktan sonra sonuçlarının Talim ve Terbiye Dairesi Müdürlüğü'ne ulaştırılması yasa gereğidir.

Bilgi ve gereğini saygılarımla rica ederim.



e-imzalıdır
Mehmet BURHAN
Müsteşar

Not: 93/2007 sayılı Elektronik İmza Yasası'nın 6.maddesi gereği bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.

ŞHT. MEHMET HASAN TUNA SOKAK NO:5 YENİŞEHİR 99010 Lefkoşa
2281791
2276073

Bilgi için:Salih SARPEN
Müdür

2018-2019 ÖĞRETİM YILI (EYLÜL-KASIM 2018) HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANI						
No	Faaliyetin Adı	Eğitmen	Hedef Kitle	Faaliyet	Faaliyet	Süre Gün
				Yer	Tarih	Saat
1	Braille Alfabesi ile İleri Müzik Eğitimi	Prof. Nezihe Şentürk- Ali Caner Alpaslan	LAGSL Müzik Öğretmenleri	LAGSL	04-05 Eylül 2018 Salı-Çarşamba	09.00-15.00-09.00-12.00
2	Öğretmenlerin Dijital Yeterlilikleri	Doç. Dr. Fezile Özdamlı	İÖD-GOÖD-MTÖD Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	05 Eylül 2018 Çarşamba	10.00-13.00
3	Sınıf Yönetimi	Doç. Dr. Çağda Kıvanççağa	İÖD-GOÖD-MTÖD Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	06 Eylül 2018 Perşembe	10.00-13.00
4	Özel Eğitimde Drama	Özel Eğitim Uzmanı Esma İneci	İÖD Öğretmenleri	Atatürk Öğretmen Akademisi	07 Eylül 2018 Cuma	10.00-13.00
5	Fen Öğretiminde Yeni Yaklaşımlar	Doç. Dr. Engin Baysen	İÖD ve GOÖD Ortaokul Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	11 Eylül 2018 Salı	10.00-13.00
6	Temel Eğitim Çağında Beden Eğitimi ve Sporda Kinetetik Zeka	Yrd. Doç. Dr. Seyfi Savaş	İÖD Beden Eğitimi Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Küçük Salon	11 Eylül 2018 Salı	10.00-13.00
7	Çoklu Zeka Kuramı ve Kinetistik Zekanın Önemi	Yrd. Doç. Dr. Seyfi Savaş	GOÖD-MTÖD Beden Eğitimi Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	12 Eylül 2018 Çarşamba	10.00-13.00

8	Eğiticiilerin Eğitimi	Caner Açıkada	İÖD-GÖÖD-MTÖD Beden Eğitimi Öğretmenleri	Yer daha sonra yayınlanacaktır. www.mebnet.net adresinden takip edilebilir.	13-14-17-18 Eylül 2018	09.00-12.30 13.30-17.00	4
9	Sınıfın İletişim Dili	Doç. Dr. Çağda Kıvanççağa	İÖD-GÖÖD-MTÖD Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	13 Eylül 2018 Perşembe	10.00-13.00	1
10	Zor Aileler	Yrd. Doç Dr. Azize Ummanel	İÖD Okul Öncesi Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	18 Eylül 2018 Salı	14.30-17.30	1
11	Yeni Programlar - Yeni Nesiller	Yrd. Doç. Dr. Özcan Palavan	İÖD Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	20 Eylül 2018 Perşembe	14.30-17.30	1
12	Okul Öncesinde Matematik Oyunları	Yrd. Doç. Dr. Sarem Özdemir	İÖD Okul Öncesi Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	02 Ekim 2018 Salı	14.30-17.30	1
13	Çocuk Hakları İstismarı ve İstismarı Raporlama	Yrd. Doç. Dr. Nihan Koran- Uzman Psikolog Eşmen Tatlıcalı	İÖD Okul Öncesi Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	04 Ekim 2018 Perşembe	14.30-17.30	1
14	Oyun Temelli Eğitim	Yrd. Doç Dr. Azize Ummanel	İÖD Okul Öncesi Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	09 Ekim 2018 Salı	14.30-17.30	1

15	Yaratıcı Yazma	Doç. Dr. Ahmet Güneşli	İÖD-GÖÖD-MTÖD Türkçe/Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenleri	Açık Öğretim Fakültesi Lefkoşa	11 Ekim 2018 Perşembe	14.30-17.30	1
16	Oyun Temelli Eğitim	Yrd. Doç Dr. Azize Ummanel	İÖD Okul Öncesi Öğretmenleri	AKM Güzelçayır	16 Ekim 2018 Salı	14.30-17.30	
17	Dinleme Becerisi ve Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneşli	İÖD-GÖÖD-MTÖD Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	18 Ekim 2018 Perşembe	14.30-17.30	1
18	Eğitsel Bir Çevrimiçi Olan EDMODO Yönetim Sisteminin Tanıtılması ve Kullanımı	Dr. Özge Beyatlı	İÖD-GÖÖD-MTÖD Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Büyük Salon	23 Ekim 2018 Salı	14.30-17.30	1
19	Kaynaştırma Ortamlarında Sosyal Uyumun Desteklenmesi (Özel Eğitim)	Dr. Özlem Dağlı	İÖD Sınıf Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Küçük Salon	25 Ekim 2018 Perşembe	14.30-17.30	1
20	Fizik Öğretiminde Yeni Yaklaşımlar	Doç. Dr. Engin Baysen	GÖÖD-MTÖD Fizik Öğretmenleri	AKM Lefkoşa Küçük Salon	30 Ekim 2018 Salı	14.30-17.30	1

2018-2019 ÖĞRETİM YILI (ARALIK-MAYIS DÖNEMİ) LEFKOŞA BÖLGESİ HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANI						
No	Faaliyetin Adı	Eğitmen	Hedef Kitle	Faaliyet Yer	Faaliyet Tarih	Faaliyet Saat
1	Bilişsel Davranış Yaklaşımıyla Birbirimizle Yaşamak, Birbirimizi Doğru Anlamak ve Anlatmak	Dr. Zafer Bekiroğluları	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi LEFKOŞA	05 Aralık 2018 Çarşamba	14.00-17.00 1
2	Travmatik Durumlarla Kayıplara Tepkiler ve Mücadele Biçimleri	Dr. Çağay Dürü	İÖD-GOÖD-MTÖD REHBER ÖĞRETMENLERİ	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi LEFKOŞA	12 Aralık 2018 Çarşamba	14.00-17.00 1

3	Classroom Teaching Methods and Strategies for Teaching Content and Language (CLIL) to Students in Multicultural Classrooms	Julia Suzanne Saris	İÖD-GOÖD-MTÖD İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi LEFKOŞA	13 Aralık 2018 Perşembe	14.00-17.00	1
4	Öğretmenlere Rehberlik Anlayışının Kazandırılması	Doç. Dr. Yağmur Çerkez	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi LEFKOŞA	14 Aralık 2018 Cuma	14.00-17.00	1
5	Okul Öncesi ve İlköğretimde Müzikle Eğitim	Yrd. Doç. Dr. Emine Kıvanç Öztuğ	İÖD Okul Öncesi ve Sınıf ÖğRETMENLERİ	AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ LEFKOŞA	21 Aralık 2018 Cuma	14.00-17.00	1
6	Amaca/Kazanıma Yönelik Soru Hazırlama Şekli	Prof. Dr. Müfit Kömleksiz	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	02 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
7	Çok Kültürlü ve Çok Dilli Eğitim Ortamları	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	03 Ocak 2019 Perşembe	14.00-17.00	1

8	İngilizce Öğretmenlerinin Beyond Kitap Kullanımı	Teresa Doğueli	GOÖD ORTAOKUL İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi LEFKOŞA	09 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
9	Yabancı Birine Türkçe Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneylı	İÖD-GOÖD-MTÖD TÜRKÇE VE TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİ	AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ LEFKOŞA	15 Ocak 2019 Salı	14.00-17.00	1
10	Boşanmış Çiftlerin Çocuklarına Öğretmenler Nasıl Davranmalıdır	Doç. Dr. Yağmur Çerkez	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	30 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
11	Toplam Kalite Yönetimi	Prof. Dr. Mehmet Çağlar	İÖD-GOÖD-MTÖD YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	20 Şubat 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
12	Uyuşturucu ile Mücadele Eğitimi	Gülcecm Sala Razi/ Teyfide Tecel Hatipoğlu	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	28 Şubat 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
13	Yaratıcı Yazarlık	Doç. Dr. Ahmet Güneylı	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ LEFKOŞA	01 Mart 2019 Cuma	14.00-17.00	1
14	Proje Tabanlı Öğrenme ve Portfolyolar	Yrd. Doç. Dr. Osman Vaiz	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	13 Mart 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1

15	Üst Düzey Düşünebilme Becerileri Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	20 Mart 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
16	Girişimcilik	Dr. Beste Sakallı	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM KÜÇÜK SALON LEFKOŞA	14 Mayıs 2019 Salı	14.00-17.00	1
17	Resim Etkinliğinde Atık Malzemelerin Kullanımı	Yrd. Doç. Dr. Yücel Yazgın	İÖD OKUL ÖNCESİ VE İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ	AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ LEFKOŞA	05 Nisan 2019 Cuma	14.00-17.00	1
18	Bir Eğitim Mucizesi Finlandiya ve KKTC	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM KÜÇÜK SALON LEFKOŞA	11 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
19	Ekoloji ve Çevre Dersine Yönelik Çevre Eğitimi	Yrd. Doç. Dr. Nazım Kaşot	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ LEFKOŞA	16 Nisan 2019 Salı	14.00-17.00	1
20	İngilizce Öğretiminde Dönüştürülmüş Sınıf (Flipped Learning)	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GOÖD-MTÖD İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	AKM BÜYÜK SALON LEFKOŞA	18 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1

2018-2019 ÖĞRETİM YILI (ARALIK-MAYIS DÖNEMİ)						
GAZİMAĞUSA BÖLGESİ HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANI						
No	Faaliyetin Adı	Eğitmen	Hedef Kitle	Faaliyet	Faaliyet	Süre Gün
				Yer	Tarih	Saat
1	Classroom Teaching Methods and Strategies for Teaching Content and Language (CLIL) to Students in Multicultural Classrooms	Julia Suzanne Sarris	İÖD-GÖÖD-MTÖD İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	04 Aralık 2018 Salı	14.00-17.00 1
2	Bilişsel Davranış Yaklaşımıyla Birbirimizle Yaşamak, Birbirimizi Doğru Anlamak ve Anlatmak	Dr. Zafer Bekiroğluları	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	06 Aralık 2018 Perşembe	14.00-17.00 1
3	Travmatik Durumlarla Kayıplara Tepkiler ve Mücadele Biçimleri	Dr. Çağay Dürü	İÖD-GÖÖD-MTÖD REHBER ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	11 Aralık 2018 Salı	14.00-17.00 1

4	Amaca/Kazanıma Yönelik Soru Hazırlama Şekli	Prof. Dr. Müfit Kömleksiz	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	09 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
5	İngilizce Öğretmenlerinin Beyond Kitap Kullanımı	Teresa Doğueli	GOÖD ORTAOKUL İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	10 Ocak 2019 Perşembe	14.00-17.00	
6	Çok Kültürlü ve Çok Dilli Eğitim Ortamları	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	11 Ocak 2019 Cuma	14.00-17.00	1
7	Öğretmenlere Rehberlik Anlayışının Kazandırılması	Doç Dr.Yağmur Çerkez	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	23 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
8	Yabancı Birine Türkçe Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD TÜRKÇE VE TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	24 Ocak 2019 Perşembe	14.00-17.00	1

9	Okul Öncesi ve İlköğretimde Müzikle Eğitim	Yrd. Doç. Dr. Emine Kıvanç Öztuğ	İÖD Okul Öncesi ve Sınıf ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	29 Ocak 2019 Salı	14.00-17.00	1
10	Boşanmış Çiftlerin Çocuklarına Öğretmenler Nasıl Davranmalıdır	Doç. Dr. Yağmur Çerkez	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	19 Şubat 2019 Salı	14.00-17.00	1
11	Toplam Kalite Yönetimi	Prof. Dr. Mehmet Çağlar	İÖD-GÖÖD-MTÖD YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	22 Şubat 2019 Cuma	14.00-17.00	
12	Üst Düzey Düşünme Becerileri Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	05 Mart 2019 Salı	14.00-17.00	1
13	Proje Tabanlı Öğrenme ve Portfolyolar	Yrd. Doç. Dr. Osman Vaiz	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	06 Mart 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1

14	Girişimcilik	Dr. Beste Sakallı	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	07 Mayıs 2019 Salı	14.00-17.00	1
15	Uyuşturucu İle Mücadele Eğitimi	Gülcem Sala Razı/ Teyfide Tecel Hatipoğlu	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	14 Mart 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
16	Yaratıcı Yazarlık	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	22 Mart 2019 Cuma	14.00-17.00	1
17	Bir Eğitim Mucizesi Finlandiya ve KKTC	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	04 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
18	Resim Etkinliğinde Atık Malzemelerin Kullanımı	Yrd. Doç. Dr. Yücel Yazgın	İÖD-GÖÖD-MTÖD RESİM ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	12 Nisan 2019 Cuma	14.00-17.00	1

19	Ekoloji ve Çevre Dersine Yönelik Çevre Eğitimi	Yrd. Doç. Dr. Nazım Kaşot	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	18 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
20	İngilizce Öğretiminde Dönüştürülmüş Sınıf (Flipped Learning)	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GÖÖD-MTÖD İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	RAUF RAİF DENKTAŞ KÜLTÜR VE KONGRE MERKEZİ GAZİMAĞUSA	25 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
2018-2019 ÖĞRETİM YILI (ARALIK-MAYIS DÖNEMİ)							
GÜZELYURT BÖLGESİ HİZMETİÇİ EĞİTİM PLANI							
No	Faaliyetin Adı	Eğitmen	Hedef Kitle	Faaliyet	Faaliyet	Faaliyet	Süre Gün
				Yer	Tarih	Saat	
1	Bilişsel Davranış Yaklaşımıyla Birbirimizle Yaşamak, Birbirimizi Doğru Anlamak ve Anlatmak	Dr. Zafer Bekiroğluları	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Kurtuluş Lisesi GÜZELYURT	07 Aralık 2018 Cuma	14.00-17.00	1

2	Amaca/Kazanıma Yönelik Soru Hazırlama Şekli	Prof. Dr. Müfit Kömlüksiz	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Kurtuluş Lisesi GÜZELYURT	16 Ocak 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
3	Okul Öncesi ve İlköğretimde Müzikle Eğitim	Yrd. Doç. Dr. Emine Kıvanç Öztuğ	İÖD OKUL ÖNCESİ VE İLKOKUL ÖĞRETMENLERİ	Kurtuluş Lisesi GÜZELYURT	22 Ocak 2019 Salı	14.00-17.00	1
4	Çok Kültürlü ve Çok Dilli Eğitim Ortamları	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	25 Ocak 2019 Cuma	14.00-17.00	1
5	Yabancı Birine Türkçe Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD TÜRKÇE VE TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	21 Şubat 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
6	Toplam Kalite Yönetimi	Prof. Dr. Mehmet Çağlar	İÖD-GÖÖD-MTÖD YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	26 Şubat 2019 Salı	14.00-17.00	1

7	Öğretmenlere Rehberlik Anlayışının Kazandırılması	Doç. Dr.Yağmur Çerkez	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	27 Şubat 2019 Çarşamba	14.00-17.00	İPTAL
8	Boşanmış Çiftlerin Çocuklarına Öğretmenler Nasıl Davranmalıdır	Doç. Dr.Yağmur Çerkez	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	05 Mart 2019 Salı	14.00-17.00	İPTAL
9	Üst Düzey Düşünebilme Becerileri Eğitimi	Doç. Dr. Ahmet Güneyli	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	12 Mart 2019 Salı	14.00-17.00	1
10	Girişimcilik	Dr. Beste Sakallı	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	17 Mayıs 2019 Cuma	14.00-17.00	1
11	Uyuşturucu ile Mücadele Eğitimi	Gülcem Sala Razi/ Teyfide Tecel Hatipoğlu	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	21 Mart 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
12	Proje Tabanlı Öğrenme ve Portfolyolar	Yrd. Doç. Dr. Osman Vaiz	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	26 Mart 2019 Salı	14.00-17.00	1

13	Yaratıcı Yazarlık	Doç. Dr. Ahmet Güneyl	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	28 Mart 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
14	Resim Etkinliğinde Atık Malzemelerin Kullanımı	Yrd. Doç. Dr. Yücel Yazgın	İÖD-GOÖD-MTÖD RESİM ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	19 Nisan 2019 Cuma	14.00-17.00	1
15	Ekoloji ve Çevre Dersine Yönelik Çevre Eğitimi	Yrd. Doç. Dr. Nazım Kaşot	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	25 Nisan 2019 Perşembe	14.00-17.00	1
16	Bir Eğitim Mucizesi Finlandiya ve KKTC	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GOÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	30 Nisan 2018 Salı	14.00-17.00	1
17	İngilizce Öğretiminde Dönüştürülmüş Sınıf (Flipped Learning)	Yrd. Doç. Dr. Çağda Kıvanç Çağanağa	İÖD-GOÖD-MTÖD İNGİLİZCE ÖĞRETMENLERİ	KURTULUŞ LİSESİ GÜZELYURT	02 Mayıs 2019 Perşembe	14.00-17.00	1

Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüne gerekli görüldüğü takdirde;
İlgili eğitim faaliyetlerinin yerlerinde, görev alacak eğitmen sayısı ile isimlerinde, tarihlerinde ve saatlerinde;
İhtiyaç duyulan değişiklikler yapılabilir, kurs veya seminerler tamamen iptal edilebilir.
Ayrıca planlanan hizmetçi eğitim faaliyetleri içerisinde listede olmayıp;
İlgili Dairelerden gelen talepler doğrultusunda aynı dönem içerisinde kurs veya seminerler düzenlenebilir.
Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüne; Eğitim Planı ile ilgili her türlü bilgilendirme ve yapılan tüm değişiklikler
KKTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı <http://www.mebnet.net> adresinden yayınlanacaktır.

2018-2019 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI EK OLARAK PLANLANAN HİZMETİCİ EĞİTİM FAALİYETLERİ							
No	Faaliyetin Adı	Eğitmen	Hedef Kitle	Faaliyet Yeri	Faaliyet Tarihi	Faaliyet Saati	Süre Gün
NİSAN AYI							
1	İşaret Dili Eğitimi	Dr. Aslı Öney Akçay	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Rauf Raif Denktaş Kültür Kongre Merkezi Gazimağusa	03 Nisan 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1
2	Teknoloji Bağımlılığı ve Bununla Başa Çıkma	Türkmen Töre	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Rauf Raif Denktaş Kültür Kongre Merkezi Gazimağusa	05 Nisan 2019 Cuma	14.00-17.00	1
3	Jugendliche lernen andres- Der rote Faden- das A und O der Unterrichtsplanung	Dr. Sabine Dinsel	GOÖD-MTÖD ALMANCA ÖĞRETMENLERİ	AKM Küçük Salon Lefkoşa	09 Nisan 2019 Salı	14.00-17.00	1
4	İşaret Dili Eğitimi	Dr. Aslı Öney Akçay	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	AKM Lefkoşa Küçük Salon	10 Nisan 2019 Çarşamba	14.00-17.00	1

5	Okul Öncesinde Tematik Öğrenme Yaklaşımı	Yrd. Doç Dr. Azize Ummanel	İÖD OKUL ÖNCESİ VE SINIF ÖĞRETMENLERİ	Rauf Raif Denктаş Kültür Kongre Merkezi (K. Salon) Gazimağusa	11 Nisan 2019 Perşembe	14.00- 17.00	1
MAYIS AYI							
1	İşaret Dili Eğitimi	Dr. Yrd. Doç. Dr. Emrah Soykan	İÖD-GÖÖD-MTÖD ÖĞRETMENLERİ	Kurtuluş Lisesi Güzelyurt	09 Mayıs 2019 Perşembe	14.00- 17.00	1

Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüne gerekli görüldüğü takdirde;
İlgili eğitim faaliyetlerinin yerlerinde, görev alacak eğitmen sayısı ile isimlerinde, tarihlerinde ve saatlerinde;
ihtiyaç duyulan değişiklikler yapılabilir, kurs veya seminerler tamamen iptal edilebilir.

Ayrıca planlanan hizmetçi eğitim faaliyetleri içerisinde listede olmayıp;
İlgili Dairelerden gelen talepler doğrultusunda aynı dönem içerisinde kurs veya seminerler düzenlenebilir.

Eğitim Ortak Hizmetler Dairesi Müdürlüğüne; Eğitim Planı ile ilgili her türlü bilgilendirme ve yapılan tüm değişiklikler
KTC Milli Eğitim ve Kültür Bakanlığı <http://www.mebnet.net> adresinden yayınlanacaktır.