



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Sedat EŞİYOK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Fikret ALINCAK

GAZİANTEP

2023



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Sedat EŞİYOK
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Doç. Dr. Fikret ALINCAK

GAZİANTEP

2023

T.C.
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sedat EŞİYOK

Tez Savunma Tarihi:18.05.2023

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Davut Sinan KAPLAN
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu çalışmanın bir “Yüksek Lisans” derecesi için uygun ve yeterli bir çalışma olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Uğur ABAKAY
Anabilim Dalı Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç.Dr. Fikret ALINCAK
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir “Yüksek Lisans” tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Doç. Dr. Fikret ALINCAK

Doç. Dr. Fırat AKCAN

Dr. Öğr. Üyesi M. Hakan MAYDA

BEYAN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı çalışmanın tamamen kendi çalışmam sonucu olduğunu, bilimsel ve etik kurallara uyulduğunu, başka çalışmalardan yararlanılması durumunda kullandığım bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterip bu kaynakları da kaynaklar listesinde belirttiğimi, buna rağmen aksinin ortaya çıkması halinde her türlü yasal sorumluluğu kabul ettiğimi beyan ederim.

Sedat EŞİYOK

18.05.2023



TEŞEKKÜR

Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi adlı çalışmanın tamamlanması için birçok kişinin desteği olmuştur. Bu çalışmamı destekleyenler arasında en büyük destekçim olan, her zaman bir telefon kadar yakınımda olan, her aradığımda beni sabırla dinleyen ve bana yol gösteren, çalışmanın başından sonuna kadar desteğini hiç kesmeyen kıymetli tez danışmanım Doç. Dr. Fikret ALINCAK'a sonsuz teşekkür ederim. Yüksek lisans ders döneminde istatistiki bilgilerini bize aktaran, istatistiki konuda tezimi bitirmeme yardımcı olan değerli hocam Doç. Dr. Mustafa ÖZDAL'a teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	v
EKLER LİSTESİ.....	vi
ÖZET	1
ABSTRACT	2
1.GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
2.GENELBİLGİLER	9
2.1. Öğretmenlik Mesleği	9
2.1.1. Öğretmenlik mesleğinin tanımları.....	11
2.1.2.Öğretmen nitelikleri.....	11
2.1.3.Öğretmenlik mesleğinin önemi.....	12
2.2. Beden Eğitimi.....	13
2.2.1.Beden eğitimi öğretmeni	14
2.2.2.Spor.....	16
2.3.Hizmetiçi Eğitim	17
2.2.1.Hizmetiçi eğitim türleri	18
2.3.2.Hizmetiçi eğitimin amaçları	19
2.2.3.Hizmetiçi eğitimin önemi	21
2.3.4.Hizmetiçi eğitimin ilkeleri.....	21
2.4. Hizmetiçi eğitimin faydaları.....	22
2.4.1.Hizmetiçi eğitimin planması ve uygulanması	24

2.3.3. Türkiye’de öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim	27
2.5.Konu ile ilgili araştırmalar.....	30
2.5.1. Yurt içi araştırmalar.....	30
2.5.2.Yurt dışı araştırmalar	39
3. GEREÇ ve YÖNTEM.....	41
3.1. AraştırmanınYöntemi	41
3.3.Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu	41
3.4.Veri ToplamaAraçları.....	42
3.4.3.Verilerin Toplanması.....	43
3.5.Verilerin Analizi.....	43
4. BULGULAR	45
5. TARTIşMA ve SONUÇ.....	60
6.KAYNAKLAR.....	71
EKLER.....	87

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırma Grubuna (n= 40) Ait Kişisel Özellikler	42
Tablo 4.1. Katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin dağılımı.	45
Tablo 4.2. Katılımcıların hizmet içi eğitim programı sürecinde karşılaşmış olduğu sorunlara ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	46
Tablo 4.3. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	47
Tablo 4.4. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının verimli geçip geçmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	49
Tablo 4.5. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	50
Tablo 4.6. Katılımcıların göreve başladıktan sonra almış olduğu hizmet içi eğitimlerin sayısına ilişkin görüşlerinin dağılımı.	51
Tablo 4.7. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının hangi alanlarda verilmesine ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	52
Tablo 4.8. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının süresine ilişkin görüşlerinin dağılımı.	53
Tablo 4.9. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının tarihlerine ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	54
Tablo 4.10. Katılımcıların hizmet içi eğitim programını sunan eğitimcilere ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	55
Tablo 4.11. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşlerinin dağılımı.....	56
Tablo 4.12. Katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin önerilerinin dağılımı.	57

EKLER LİSTESİ

EK 1. Kişisel Bilgi Formu	69
EK 2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	71
EK 3. Etik Kurul İzni Formu	71



ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Sedat EŞİYOK

Yüksek Lisans Tezi, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Fikret ALINCAK

Mayıs 2023-98 Sayfa

Toplumların ilerleyebilmesi ve gelişim sağlayabilmesi için insanların belirli hedef ve amaçlar doğrultusunda yetiştirilmesi gerekmektedir. Gerek bilimde gerekse de teknolojiye yaşanan gelişmeleri eğitim ortamında etkilediği görülmektedir. Öğretmenlerin lisans eğitiminde almış oldukları bilgilerin belli bir zamandan sonra geçerliliğini yitirdiği veya etkisinin azaldığı belirtilmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin gelişen teknolojiye adapte olması için mesleki anlamda bir takım hizmet içi eğitimlere ihtiyacı olmaktadır. Bundan dolayı Milli Eğitim Bakanlığı yılın belli dönemlerinde öğretmenlerin gelişimine yarar sunmak amacı ile hizmet içi eğitim programları gerçekleştirmektedir. Bu çalışma, beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek amacıyla yapılan bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunda Gaziantep İlinde görev yapmakta olan 40 beden eğitimi ve spor öğretmeni ile ve gönüllülük esasına uygun olarak yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olan mülakat yöntemi kullanılarak, elde edilen veriler, içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda; beden eğitimi öğretmeni ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının; mesleki ve kişisel gelişimi için yararlı bir program olduğu, kendilerini yenilemesini sağlayan program ve yeni bilgiler kazandıran bir program olduğunu ve dolayısıyla gerekli bulduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programı sürecinde; eğitim veren kişilerin yetersiz olmasından dolayı, tarihlerinin uygun olmaması ve on-line eğitimde internete ulaşım konusundan dolayı sorun yaşadıkları görülürken, hizmet içi eğitim programının öğretmenlerin daha aktif olmasını sağladığı, öğretmenlere yeni bakış açısı kazandırdığı, eğitimin nitelikli olmasına imkân sağladığı görülmüştür. Bunun yanında katılımcılar genel anlamda hizmet içi eğitim programını yeterli görürken, daha etkili olabileceğini, yapılan eğitimin alan bazında ya da ihtiyaç duyulan alanlarda verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının süresinin genel anlamda yeterli olduğunu, eğitimlerin yaz tatilinde olması ve ara tatillerde olması gerektiği ifade edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin; hizmet içi eğitim programını alanında uzman kişilerin ve akademisyenlerin vermesi gerektiği ön plana çıkarken, on-line yapılan eğitim programlarının uygun olmadığı ve yüz yüze olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Beden Eğitimi ve Spor, Öğretmen, Hizmetiçi Eğitim.

ABSTRACT

EVALUATION OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS TEACHERS' OPINIONS ON IN-SERVICE TRAINING PROGRAMS

Sedat EŞİYOK

Master Thesis, Physical Education and Sports Department

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Fikret ALINCAK

May 2023 - 98 Pages

In order for societies to progress and develop, people need to be trained in line with certain goals and purposes. It is seen that the developments in both science and technology also affect the educational environment. It is stated that the knowledge gained by teachers in undergraduate education loses its validity after a certain period of time or its effect decreases. For this reason, teachers need some professional in-service training in order to adapt to the developing technology. For this reason, the Ministry of National Education carries out in-service training programs in certain periods of the year in order to benefit the development of teachers. This study is a study conducted to evaluate the views of physical education and sports teachers on in-service training programs. In the study group of the research, face-to-face interview technique was used with 40 physical education and sports teachers working in Gaziantep and on a voluntary basis. In the research, using the interview method, which is one of the qualitative research methods, the data obtained were analyzed by the content analysis method. As a result of the research; physical education teacher and sports teachers in-service training program; They stated that it is a useful program for their professional and personal development, a program that allows them to renew themselves and a program that provides new information, and therefore they find it necessary. During the in-service training program of physical education and sports teachers participating in the research; While it was seen that they had problems due to the inadequacy of the instructors, the lack of dates and access to the internet in online education, it was seen that the in-service training program enabled the teachers to be more active, gave teachers a new perspective, and enabled the education to be qualified. In addition, while the participants found the in-service training program sufficient in general, they stated that it could be more effective and that the training should be given on a field basis or in the needed areas. In addition, it was stated that the duration of the in-service training program for physical education and sports teachers is sufficient in general, and that the training should be during the summer holidays and during the breaks. The teachers participating in the study; While it has come to the fore that the in-service training program should be given by experts and academicians, it has been concluded that on-line training programs are not suitable and must be face-to-face.

Keywords: Physical Education and Sports, Teacher, In-Service Training.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Öğretme becerisini öğrenebilmek, yüksek derecede mesleki gelişim deneyimlemelerini gerekli kılmaktadır. Çünkü dünya genelinde olduğu şekilde ülkemizde de uygulanan eğitim politikalarında, öğretim tekniklerini kurgulayacak ve uygulamayı gerçekleştirecek olan ve bu alanda kendini geliştirmesi beklenen kişiler öğretmenlerdir. Öğrencilerin öğrenme kapasitesinin, öğretmenlerin öğretim tekniği ve becerisi ile doğrudan ilişkili olduğu gerçeği, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini önemli duruma getirmektedir. Bu anlamda iş hayatı içerisinde bireylerin bir şekilde kendi kendilerini geliştirerek başarılı olmaları gerekmektedir. Dolayısıyla burada hizmetiçi eğitim kavramı ortaya çıkmakta ve kurumlar açısından ön planda tutulmaktadır.

Eğitim bir toplum için refaha erebilmenin en temel yoludur. Toplumların var olması, yaşam kalitesini yükseltmesi, huzurlu ve mutlu yaşayabilmesi toplumu oluşturan kişilerin eğitim düzeyleriyle alakalıdır. Bilgi ve tecrübesi yüksek, her daim yeniliğe ve gelişmekte olan her alana uyum sağlayan kişiler yaşamının her adımında da eğitilmek için uygun olan kişilerdir (1).

Eğitim, insanların davranışlarında kalıcı ve istendik değişiklikler oluşturmak için yapılan planlı, programlı ve sistematik öğrenme etkinlikleridir (2). Milli Eğitim Bakanlığı ise öğretmenlerin görev ve sorumluluğunu eğitim programının hedefleri, benimsenen eğitim felsefeleri, öğrenenlerin bireysel farklılıkları ve ihtiyaçları doğrultusunda bireylere kazandırılması olarak tanımlamaktadır (3). Bu görevin gerçekleştirilebilmesi, öğrenenlerin eğitim sisteminin hedef ve amaçları doğrultusunda yetiştirilebilmesi şüphesiz ki öğretmenlerin alan ve pedagojik alan bilgilerinin niteliği ile doğru orantılıdır (4).

Günümüz toplumları; ekonomi, siyasi, sosyal ve kültürel açıdan oldukça tahavvül ve değişikliklere uğramaktadır. Eğitim bu tahavvül ve değişimlerde en fazla etki hisseden alanlardandır. Toplumlar her zaman değişim, keşfetme, çevresini analiz etme ve yorumlama gibi aşamalarla uyum sağlama çabasıdadır. İnsanlar güncel bilgileri düzenlemek, ilerleyen nesillere aktarabilmek için senkronize etmektedirler (5).

Toplumsal bir olay olan eğitimi de bir kurum olarak görebiliriz. Geçmiş toplumlarda eğitimden uzak durmuş insan cemiyetleri gösterilmesi mümkün değildir. İlkellikle yeryüzünde bulunan gruplarda bile eğitim yaygın şekilde varolmuştur. Bireylerin birikimlerini gruplar yoluyla nesillerden birbirine aktarmasıyla günümüzdeki birikimler oluşmuştur (6).

Eğitim sisteminin en etkili parçalarından birisi olan öğretmenlerin, güncelliği takip ederek, yeniliğe ayak uydurabilmeleri lazımdır. Öğretmenlerin alanları ile ilgili bilgili ve donanımlı hale gelmesi, kendilerini geliştirebilmesi açısından hizmetiçi eğitim etkinlikleri önemlidir. Bu nedenle hizmetiçi eğitimin, hizmet öncesi eğitimin eksik ve yetersiz olan durumlarını tamamlaması açısından ortaya çıktığını ifade edebiliriz. Bir ülkenin gelişmesi ve ilerlemesi içerisinde yer alan insanların nitelikli olmalarına bağlıdır. Bireylerin donanımlı olmalarının yolu, onlara değişik eğitim imkânlarının sunulmasından geçmektedir (7). Eğitim sürecini ele aldığımızda en önemli kavram insandır. Dolayısıyla bireyler üzerinde değişimi meydana getirecek olan da öğretmendir. Nitelikli öğretmenlerin yetişmesiyle birlikte hiç şüphesiz nitelikli ve kaliteli insanlarda yetişecektir (8).

Hizmet öncesi öğretmen eğitiminin kaliteli hale gelmesi zaman zaman öğretmenlere meslek hayatı süresince ihtiyaç duyulan bilgi ve beceriyi sağlayamamaktadır. Eğitim sürecinde yeniden değişim ve eğitim reformlarının olması mümkün olmadığı için, hizmet içi eğitim programlarıyla görevdeki öğretmenlere yatırım yapılabilir (9). Yapılan yönelik hizmetiçi eğitimlerin gerek öğretmene gerekse de öğrenciler üzerine önemli etkileri bulunmaktadır (10). Öğretmenlerin mesleğini icra ederken takip edilmeleri ve hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının tespit edilerek bu yönde desteğin verilerek öğretmenlerin başarı sağlamalarına katkı verecektir (11).

İnsan dünyaya geldiği andan itibaren sürekli bir öğrenme süreci içerisindeydir. Bu öğrenme süreci formal, informal veya sargın öğrenme yollarıyla yaşam boyu devam eder. Böylece doğumdan ölüme kadar devam eden bu öğrenme süreci hem insanı, hem insanın oluşturduğu toplumu hem de toplumların üzerinde yer aldığı dünyayı direkt veya dolaylı olarak etkilemiş olur. Bugün geçmişle var olur, geleceği inşa eder. Bugün dünya, geçmiş ve geleceğiyle, hızla ilerleyen teknolojiyle global bir köy olarak ortaya çıkmaktadır, bu da eğitimsel alanda yeni yaklaşımların takibini ve bir dizi önlemlerin

alınmasını önemli kılmaktadır. Bu doğrultuda politikacılar, eğitimciler ve iş dünyası gelecek planlaması yaparak bireysel ve mesleki gelişime yön vermelidirler (12).

Hizmetiçi eğitim, yalnızca örgün olarak sağlanan bir eğitimden ziyade hizmet süresince meydana gelebilecek değişimlere uyum sağlamak için düzenlenen faaliyetlerdir (13). Hizmetiçi eğitim, iş görenlere yapmış olduğu işlerle ilgili bilgi beceri kazanmalarına imkân vererek bilgi akışını gerçekleştirir ve insanlarda gözle görülür şekilde davranış değişikliği beklentisi oluşturmaktadır (14).

Başaran (1960) bir meslek adamının mesleğinde çalışmış olduğu süre içinde kendisini yetiştirmesi gerektiğini belirtir (15). Richert (1991) ise mesleğinde etkili olmak isteyen öğretmenlerin bireysel gayretlerinin mesleki gelişim sağlamada yeterli olmadığı yönünde görüş bildirmiştir (16).

Dijital çağ olarak nitelenen günümüz dünyası ve eğitim sistemimizde bireyden ve toplumdan beklenen roller giderek değişmektedir. Öğrencilerin içinde bulunacakları iş yaşamı ve toplumun beklentileri günden güne değişmesi ile bireylerin alacağı eğitimin niteliği de paralel olarak değişmektedir. Bilginin öğretilmesinin yanı sıra işlevsel olması da beklenmektedir (17). 21. yüzyıl becerileri, performans sergilemeyi ve bilgiyi algılamayı da içermektedir (18). Bu nedenle bireyin bilgiyi öğrenme yöntemi, kendine kattığı değer, bilginin sosyal hayata, toplumdaki sorunları ortadan kaldırmaya ve yeni fikirler üretmeye ne kadar transfer edebildiği de önem kazanmaya başlamıştır. Eğitim sistemi açısından bakıldığında çağımız öğretmenden bilgiyi öğrencilere aktarmanın yeterli olmadığını yenilikçi, yaratıcı, eleştirel düşünebileni, lider ruhlu ve girişimci bireyleri topluma kazandırmasını beklemektedir. Bu becerilerin kazandırılması ile toplumun ihtiyacı olan insan kaynağı oluşturulabilir (19).

Hizmet içi eğitimin; kamuda çalışan bireylerin yaptıkları faaliyetlerde yetkinliğini sağlayan, performansını arttırmayı amaçlayan, yaşamın diğer dönemlerinde vazifelerini etkili ve verimli bir biçimde yapmayı amaçlayan eğitimlerdir (20). Taymaz (1997) ise: hizmet içi eğitimi, tüzel ve özel kişilere ait işletmelerde belli bir ücret alarak işe alınmış ve çalışan insanların vazifeleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve davranış elde etmelerini sağlayan eğitimdir (21).

MEB'e (1988) göre hizmet içi eğitim: "kamu ve özel kurum ve kuruluşlarında görev yapan her seviyeden bireye, iş yaşamının ilk gününden başlayarak, sonuna kadar devam eden ve kişiyi daha ileri görevlere hazırlamak yaptırılan eğitimidir." (22).

Akademik anlamda başarıyı sağlayabilme ve eğitim sisteminin hedeflerine ulaşabilme noktasında öğretmenlerin sahip olduğu niteliklerin payı göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Çağımızda var olan yenilik ve değişimleri yakalayabilmek öğretmenler açısından büyük bir avantaj oluşturmaktadır. Bu nedenle öğretmenlerin öğrenme-öğretme süreçlerini planlarken var olan değişimleri algılayarak süreci yönlendirmesi oldukça önemli ve rehber niteliğindedir (23).

Öğretmenler zamanın gerekli kıldığı bilgi ve beceriler ile donatılmadığı sürece gerçek anlamda geleceğe ait eğitim katkısı veremeyecektir (24). Bu doğrultuda, öğretmenlerin eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi ve bu gereksinimlere uygun programların geliştirilmesi, uygulanması ve öğretmenlerin sürekli değerlendirilmesi gerekmektedir. Ancak bu sayede öğretmenlerin mesleklerindeki gelişmeleri takip edebilmesi, teknolojik araç-gereçlere uyum sağlayabilmesi ve bu araçları derste etkin olarak kullanabilmesi, diğer bir deyişle gereken mesleki bilgileri ve becerileri kazanmaları mümkün olabilecektir (25).

Desimone'a göre (2009) mesleki gelişim çalışmalarına gereken önem verildiğinde; eğitimde kalite de artmaktadır (26). Diğer yandan, öğrenme etkinliklerinin hedeflenen şekilde uygulanmasında, öğrenme-öğretme şartlarının iyileştirilmesi önem kazanmakta ve yüksek kaliteli mesleki gelişim, öğrenme ve öğretme beklentilerini karşılayabilmektedir. Ayrıca, okullardaki öğrenme faaliyetlerinin geliştirilmesi için öğrencilerin öğrenme düzeylerini arttırmaya yönelik yöntem ve tekniklerin araştırılıp geliştirilmesini sağlayacak çalışmalar gerçekleştirilmektedir (27, 28).

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin hayat boyunca etkisini ortaya koymak amacıyla yürütülen araştırmalar hizmetiçi eğitimlerin lazım olduğunu fakat yapılan eğitimlerin yeterli olmadığını ifade etmişlerdir (7, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37).

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin neticesinde istenen sonuçların elde edilebilmesi ise hazırlanacak programlarda "eğitim ihtiyacı belirleme süreci"nin önemi ortaya

çıkılmaktadır. Eğitim ihtiyacının belirlenmesi işlemi, planlı ve sistematik bir eğitim çalışmasının ilk basamağını oluşturmakta ve bu basamak aşılmadan bunu takip eden diğer basamaklara geçilmesi mümkün olmamaktadır. Dolayısıyla öğretmenlerin programlara katılmaları ve programlarda öğrendiklerini gerçek sınıf ortamlarında uygulamaları için hizmet içi eğitim etkinliklerinin öğretmenlerin gereksinimleri ve sınıftaki etkinlikleriyle yakından ilişkili olması gerekmektedir (38).

Öğretmenlerin eğitim gereksinimlerinin ortaya konulması eğitim kurumlarının görevlerinden biridir (33). Hizmetiçi eğitimin sürecinde etkili sonuç alabilme açısından program geliştirme sürecinin “eğitim ihtiyacı saptama” aşamasına önem verilmesi lazımdır (39).

Hizmet içi eğitim, dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de gün geçtikçe önemini arttıran bir konudur. Türkiye’de genellikle kamu kurumlarında hizmet içi eğitim önemli bir kavram haline gelmektedir. Buna rağmen hizmet içi eğitim sistemi ile ilgili yapısal sorunların bulunduğu birçok çalışmada ön plana çıkmaktadır. Ancak her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlerin de mesleki yaşantıları boyunca deneyimlediği eğitim yaşantıları kısıtlı kalabilmekte ve öğretmenlerin meslekleri ile ilgili gelişmelerden haberdar olmaları ve kendilerini bu gelişmelere göre yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki yeterlilik ve gelişimlerin sağlanması; dolayısıyla öğretme becerilerinin artırılarak pekiştirilmesi hizmet içi eğitimlerle gerçekleştirilmektedir.

Ülkemizde konu ile ilgili olarak öğretmen ve yöneticiler ile yapılan çalışmaların olduğu görülmekte ama var olan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu anlamda dünya genelinde gelişimi göz önünde bulundurarak meydana gelen sorunlara dönük bütüncül çözüm önerileri geliştiren araştırmalara ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Söz konusu ihtiyaç göz önünde bulundurularak yapılan bu çalışmanın amacı; hizmet içi eğitimlerden yararlanan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüş ve önerileri ile bu çerçevede sistemde yapılabilecek değişikliklerin neler olduğu; bu bağlamda bütüncül olarak nasıl bir modelin önerilebileceğidir. Ayrıca bu çalışmada farklı kıdemdeki beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin görüşlerinin yer alması, hizmetiçi eğitim ile ilgili yapılan çalışmalara ve düzenlemelere ilişkin görüş elde etme olanağı da sunabilmektedir. Bu amaç kapsamında aşağıda yer alan sorulara yanıt aranacaktır;

- 1.Hizmet içi eğitim programına ilişkin genel olarak görüşleriniz nelerdir?
- 2.Hizmet içi eğitim programı sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- 3.Hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 4.Hizmet içi eğitim programının verimli geçtiğini düşünüyor musunuz? (Nasıl, Neden)
- 5.Hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 6.Göreve başladıktan sonra almış olduğunuz hizmet içi eğitimler nelerdir?
- 7.Hizmet içi eğitim programı hangi alanlarda verilmelidir?
- 8.Hizmet içi eğitim programının süresine yönelik görüşleriniz nelerdir?
- 9.Hizmet içi eğitim programının tarihlerine yönelik görüşleriniz nelerdir?
- 10.Hizmet içi eğitim programını sunan eğitimcilere ilişkin görüşleriniz nelerdir?(Kimler eğitim vermelidir)
- 11.Hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 12.Hizmet içi eğitim programına ilişkin önerileriniz nelerdir?

2. GENELBİLGİLER

2.1. Öğretmenlik Mesleği

Eğitim süreci içerisinde öğretmenin en büyük yapıtaşı olduğu görülmektedir (40, 41). Öğretmenlik mesleği büyük bir özveri isteyen ve oldukça yükümlülüğü yüksek olan bir meslektir. Böyle etkili bir görevi icra eden öğretmenlerin bir takım nitelikler ve sorumluluklara sahip olması gerekmektedir (42).

Öğretmenlik mesleğinde, sorumluluk devlet ve toplum adına alınmaktadır. Öğretmen vazifesi başında iken birey olmanın ötesindedir. Geleceğin toplumunu ve devletini oluşturacak bireyleri yetiştirmenin kutsallığı içinde görevini yerine getirmeye çalışmaktadır (43).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu 43. Maddesine göre öğretmenlik; genel kültür, pedagojik formasyon ve eğitimle sağlanan uzmanlık gerektiren bir meslektir. Bu meslek ise Türk Milli Eğitimi amaçları ve ilkeleri doğrultusunda gerçekleştirilmelidir (44). Öğretmen, sadece eğitim ve öğretimle değil aynı zamanda bu iki olgunun sağlanmasındaki yönetimi de üstlenen kişi olmalıdır. Öğretmenlerde aranan özellikler sabır, vicdan, bilimle barışıklık gibi özelliklerdir (45).

Öğretmenin görevi öğrenene bilgiyi aktarmanın dışında olup, öğrenme ortamını bireylere uygun olarak tasarlamaktır. Öğrencinin bağımsızlığını, özgünlüğünü kabul eder ve destekler. Bireylerin var olan öğrenme yapıları değiştirilmek istendiğinde öncelikli olarak yapılması gereken öğrenenin öğrenme yapı ve modelinin belirlenmesidir. Öğrenenlerin sorulara verdikleri cevapların geçerli olmasının değil soruları algılama biçimleri düşünme biçimlerinin algılanması açısından önem taşımaktadır (46, 47).

Eğitimdeki kalite öğretmenlerin alan tecrübesinin yanında, ruhsal dinamikliği ve aktif kişiliğiyle de yakın alakalıdır. Öğretmen her an gelişen olaylara doğru tepkileri gösterebilmelidir. Sınıftaki atmosferin durumu eğitim ve öğretimi doğrudan etkilemektedir. Sınıf ortamında öğrenciler öğretmenin sadece bilgilerinden değil olaylar karşısında verdiği duygusal tepkilerden, tutum ve davranışlarından, alışkanlıklarından

da etkilenmektedir. Diyebiliriz ki öğretmenlik mesleğinde bireylere verilen biçimsel eğitimle beraber öğretmenlik mesleğine, görev yaptıkları örgüte ve öğrencilere karşı olumlu tutum da aranmaktadır (48).

Atatürk düşünce sisteminde öğretmenlik mesleğinin, yeni nesiller yetiştiren önemli bir meslek olduğu belirtilmektedir. Öğretmenin insanları eğitime sürecinde mesleğini severek bir amaç haline getirmesi gerekir. Aynı zamanda öğretmenin öğrencileri yetiştirirken; donanımlı, akıllı, çalışkan, yapıcı, yaratıcı, yeniliklere açık, demokrasiyi benimsemiş, hukuk devletine bağlı, vatanını, milletini seven ve yücelten, başarılı ve değerli insanlar olmalarında rol oynayan kişi olarak tanımlamıştır (49).

Eğitimdeki temel bileşen öğretmen olduğundan, verilen eğitimin kalite ölçüsünün, öğretmenin mesleki kalite boyutu ile paralel olduğu düşünülmektedir,. Toplumun en değerli unsurlarından olan öğretmen; fayda sağlayan, başarılı olan, kreatif, saygı ve milli beraberlik duygularıyla bütünleşen toplumlar yetiştirilmesinden sorumludur. Sorumluluklarının gerektirdiği durumları yerine getirebilmek için öğretmenler de bu özellikleri kendisinde barındırmalıdır (50).

Eğitimin kalitesinde etkisi büyük olan unsur öğretmen olsa da birçok etken olduğu da bilinmektedir. Bunlar eğitim verilen ortamdaki yeterlilikler, kurumların yönetim şekilleri, eğitimde kullanılmak üzere ayrılan bütçeler, eğitim faaliyetleriyle ilgili mevzuat ve ders müfredatları gibi etkenlerdir. Bu faktörlerden herhangi birisinin tek başına eksikliği olması durumunda eğitim için aksaklıklar çıkması muhtemeldir. Eğitimde kullanılan ders materyallerinin yeterli olması ve öğrencinin güdülenmesi gerekmektedir. Eğitici her durumu iyi değerlendirip tohumları sağlam atmalıdır. Bütün faktörlerin yerine getirilmesiyle kaliteli bir eğitim ortamının oluşabilmesi için öğretmeninde donanımsal olarak kendisini tam hazırlaması gerekmektedir (51).

Öğretmenlik öğrenciye eğitim öğretim sürecinde rehberlik etmektir. Bireylerin topluma kazandırılmasında öğretmenlerin sorumlulukları çok büyüktür. Öğretmenin etkili ve doğru bir biçimde gerçekleşebilmesi için öğretmen ve öğrenci arasında özel bir ilişki kurulması önemlidir (Kara, 2012).

2.1.1. Öğretmenlik mesleğinin tanımları

Öğretmenlik mesleğinin yaygın şekilde ifade edilen tanımlarından birisi; “resmi ya da özel bir eğitim kurumunda çocukların ya da gençlerin öğrenme yaşantılarına rehberlik ederek onlara yön veren ve bu amaçla yetiştirilmiş kişi” biçimindedir (53).

Nitelikli ve alanında birikimli insanlar günümüzde önemli ihtiyaçlar arasında bulunmaktadır. Vasıflı eğitim seviyesine sahip olan insanlar yetiştirmek, kaliteli kurumları oluşturmaktan geçmektedir (54). Kişilerin uluslararası tüm değişiklik ve gelişimlere ayak uydurabilmeleri, toplumsal olarak adapte olabilmeleri gerekmektedir. Uyumun oluşması durumunda eğitim bileşenleriyle birlikte olası sorunlar karşısında dahi çözüm yolları üreten vasıflı insanlar yetiştirmek kolay hale gelecektir (55).

Öğretmen, öğrencilerin bilgiyi yapılandırması sürecinde etkinlik ve uygun öğrenme ortamının düzenlenmesinde aktif bir rol üstlenir (56, 57). Öğrencilerin düşünmesini sağlayacak sorular yönelterek problem çözme becerilerini geliştirmeyi amaçlar. Öğretmenler sınıf içerisinde öğrenciler için otorite değil onları gözlemleyen ve rehberlik edip ders içerisinde yapılan etkinliklere katılımlarını sağlamak, düşüncelerini sağlayacak sorular sormak, öğrenme şemalarını geliştirmek ve bireylere uygun eğitim-öğretim yöntemlerini kullanma amacını taşımaktadır (58).

2.1.2. Öğretmen nitelikleri

Öğretmenlik, genelde çocukları ve öğretimi seven kişilerce tercih edilir ve meslek seçiminde bu önemli bir etkidir. Dolayısıyla öğretmenlik, sadece bir bilginin tüm yönleriyle ve sınıfı denetleme kapasitesine sahip olmanın ötesinde, öğretim yapılan kişilerle insani ilişkiler kurabilme anlamına gelmektedir. Öğrenme gerçekten insana özgü sosyal bir süreç olup, öğretim içerikleri kadar insani duyguları da içermektedir. Bu nedenle öğretmenler, öğrencinin yardım isteyen girişimi karşısında öğrenci için bazen bir danışman görevini de üstlenebilirler (54).

Akkaya, (2010) yılında yapmış olduğu çalışmada yapılandırmacı kurama göre öğretmenlerin sahip olması gereken özellikleri şu şekilde maddelendirmiştir;

- Öğrencilerin bireysel farklılıklarını ve bireysel özelliklerini göz önünde bulundurarak çalışmalara yönlendirir.

- Öğrenme-öğretme sürecinde öğrencileri ile birlikte öğrenmeye önem verip iyi bir rehber olur.
- Bilgiyi yaşantı haline getirmeye uygun ortamı hazırlayarak eğitim hedeflerine ulaşmayı amaçlar.
- Öğrencilerin eğitim sürecinde kendisi ve akranları ile iletişim kuracağı bağı sağlar.
- Öğrencileri grup çalışmalarına, iş birliğine ve akran eğitimine teşvik eder.
- Duygu, düşünce, fikir ve sorularını ifade etmeleri için cesaretlendirir ve farklı fikirlere saygı duyma konusunda bilinçlendirir.
- Öğrencilerin bireysel özelliklerine uygun öğrenme ortamları hazırlar.
- Eğitim-öğretim sürecinde öğrencilere sorular yönelterek problem çözme, analiz, sentez gibi becerilerini üst düzeye çıkarmayı hedefler.
- Öğrencileri öğrenmeye istekli ve güdülü hale gelmesini sağlar (59).

Özdemir ve Yalın (2000), çoğu kişiye göre, iyi öğretmenler umursayan, destekleyen, öğrenciyle ilgilenen, alanında donanımlı, iç ve dış çevresi ile olumlu ilişkiler kuran ve işini severek yapan öğretmenlerdir. Bu özellikler önemli olmakla birlikte etkili öğretmenler öğrencilerinin öğrenmesine yardımcı olan, onların öğrenmelerini kolaylaştıran öğretmenlerdir. Bu özellikler önemli olmakla birlikte, etkili öğretmenler öğrencinin öğrenmesine yardımcı olan, onların öğrenmelerini kolaylaştıran öğretmenlerdir (60).

2.1.3.Öğretmenlik mesleğinin önemi

Öğrenenin etkin rol aldığı yapılandırmacı öğrenmede bireylerin bilgiyi işleme sürecinde şema oluşturma, karşılaşılan yeni durum, olay ya da olguyu sahip olduğu şemalar ile açıklaması (özümseme), var olan şemaları ile açıklayamadığı durumlarda mevcut şemasını değiştirerek yeni şema oluşturmaları (uyum sağlama), bu süreçlerde bilişsel dengesini koruması (dengeleme) basamaklarını yapabilmesi beklenmektedir. Öğrenmenin gerçekleşmesi için dinleme yerine tartışma, düşüncelerini savunma ve paylaşma, hipotezler kurma ve sorgulama sürecine etkin katılım sağlanmalıdır. İnsanların iletişimi önem arz etmektedir. Yapılandırmacı yaklaşımda öğrenenler, bilgiyi doğrudan doğruya kabul etmeyip, bilgiyi yaratır veya keşfederler (61).

2.2. Beden Eğitimi

İnsanların zihinsel ve fiziksel sağlıklarının gelişmesine imkân sunan bilim dalına Beden eğitimi, aynı zamanda kişilerin psikoloji ve karakteristik özelliklerinin gelişmesinde de etkili bir bilim dalıdır (62).

Beden eğitimi, insanların topluma konsantrasyonunu sağlar. Gençlerde yaratıcılık, üreticilik, sosyallik ve kültürel gelişimde önemli rol oynamaktadır. Yeteneklere imkân eşitliği sağlamaktadır. Beden eğitimi bireyin gereken bilgi ve beceri donanımının yanında sosyal hayatının da gelişmesini, niteliğinin hızla artmasını sağlar. Müsabakalar mücadelelerini arttırır ve bireyler arasında iş birliği sağlar. Gerek çocuk gerek ergen bireylerin gelişimlerinde beden eğitimi ve sporun önemli bir etkisi vardır, fiziksel sağlık ve fizyolojik gelişimleri açısından da iyi bir kişiliğe sahip olmaları ve büyüme çağındaki psikolojik etkenleri hasarsız atlatması açısından da faydalı ve gereklidir (63).

Bireyin zihinsel ve fiziksel sağlığının gelişimi ile sporun insan yapısına uygun yönlerini benimseyerek hareket faaliyetlerini düzenleyen bilim dalını Beden Eğitimi olarak tanımlayabiliriz. Bu bilim dalında, spor aktivitelerinde kullanılan doğru hareketleri ele aldığına göre; bir hareketin insan vücudunda belirli bir noktayı uyararak gelişimini sağladığı hareket ile psikolojik olarak bir kuvvetlenmeye de yardımcı olan birçoğ uyarıcı ile bütünleşmiş bir eğitim faaliyetidir (62).

Sürekli gelişen dünyada beden eğitiminin, bireylerin mental ve bedensel sağlıkları açısından önemli bir yer tuttuğunu söylememiz gerekir. Spor etkinlikleri bireyler arasında iletişim kurulmasını kolaylaştırmakta ve dolayısıyla sosyalleşmelerini de sağlamaktadır. İnsanın toplumla bütünleşmesini sağlayan beden eğitimi bu sayede insanların hayatında her zaman olacaktır (64).

Beden eğitimini bir öğrenme ve öğretme aracı olarak görebiliriz. Öğrencinin öğrenme yeteneğine oyunların etkisi; öğrenilen bilginin öğrencideki kalıcılığı, olumlu davranış kazandırılmasındaki faydaları ve akademik başarı ile ifade edilebilir. Öğrencinin zaman geçirmesi için kullanılan oyunlar, öğrencinin iyi zaman geçirmesinin yanında beden eğitimi ile koordineli kullanılması çocukların okula ilgilerini arttırmak, sağlıklı birer birey olmalarını sağlamak ve eğlenerek öğrenmeyi amaçlayan disiplinler arası bir bilim dalı olmasının yanında etkili bir eğitim aracıdır (65).

Öğrencilerin yaşamlarını zinde ve dinamik olarak idame ettirmelerinde oyunun ve beden eğitiminin göz ardı edilemeyecek rolü bulunmaktadır. Psikolojik gelişim yalnızca bedensel aktiviteleri ile oluşturulan, zihinsel gelişimle ahenk içinde olan, bireylerin ve toplumun sağlıklı, huzurlu ve dinç kalmasında faydalı olacağı unutulmamalıdır (66).

2.2.1.Beden eğitimi öğretmeni

Öğretmenlik kendi içerisinde farklı dallara ayrılmaktadır. Bu alt dallardan birisi de beden eğitimi öğretmenliğidir, bu dalın önderleri olan beden eğitimi öğretmenleri eğitim ve öğretimin yanında ülkemizdeki sporun gelişmesi, kitlelere yayılması ve sporun yönetim kalitesi açısından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Beden eğitimi öğretmenleri uzmanlık alanlarında birçok spor örgütü için antrenörlük ve yöneticilik yapabilme yetkisindedir (67).

Çağımızın gerektirdiği çağdaş eğitim sisteminde beden eğitimi, fiziksel etkinlikler sayesinde öğrencilerin olgunlaşma ve gelişimlerine dokunan eğitim programlarının tamamlayıcı bir yapısı olduğu belirtilmektedir (68).

İnsan doğumundan itibaren dinamik bir varlık olarak hayata gözünü açmakta ve yaşamının son anına kadar hareket içerisinde hayatını sürdürmektedir. İlk çağlarda avlanma, tarımsal faaliyetler veya başka verimli alanlara göç etme ile başlayan bu devrim bugün spor başlığı altında yapmakta olduğumuz yürüme, koşma, atlama, yüzme gibi birçok fiziksel aktiviteyi içerisinde barındırmaktadır. Başlangıçta temel insani ihtiyaçlar olan beslenme ve güvenlik sağlamak amacıyla yapılan gelişigüzel bedeni aktiviteler on yıllar geçtikten sonra bazı kaidelere göre uygulanmaya başlanmış ve zamanla sosyal, kültürel, bilimsel, ekonomik ve endüstriyel niteliklere bürünerek ulusal ve uluslararası yarışmaların düzenlendiği global bir olguya dönüşmüştür (69).

Milli eğitim ilkelerinden en önemlisi, bireyleri en iyi şekilde yetiştirip geliştirerek topluma faydalı vatandaşlar olarak hazırlamalarıdır. Bu hususta en büyük sorumluluğu alan öğretmenlerin mesleğinin vatan ve millet için yapılan önemli bir görev olduğu söylenebilir. Özgür düşünmek, dürüstlük ve doğruluk beden eğitimi öğretmeninde bulunması gereken özelliklerdir. Öğretmenin sabit düşüncelerle siyasi olarak aldığı kararlar doğrultusunda hareket etmemesi, eylem planında bulunmaması gerekmektedir. Atatürk ilke ve inkılapları öğretmenler için yol gösterici niteliktedir ve bu ilkelere bağlı

kalınmalıdır. Öğretmenler, eğitim ve öğretim hedeflerinde bilimin yolunda hareket ederek hedeflerine bağlı kalmalıdır (70).

Beden eğitimi “Bireyin sağlığının ve moralinin geliştirilmesi, kişiliğinin oluşturulması, milli açıdan kuvvetli, toplumsal yönden ortak davranış becerilerinin kazanılmasını destekleyen planlı eğitim etkinlikleridir”. Beden eğitimi “Bireyin bedensel ve psikolojik sağlığını iyileştirmek amacıyla bireyin bütünlük ilkesine bağlı bütün kişiliğinin öğretilmesidir” biçiminde açıklanmaktadır (71).

Günümüzde beden eğitimi ile ilgili olarak birçok farklı ve zengin içerikli tanımlar yapabilmek mümkündür. Beden eğitimi kişinin hareket edebilme becerisi kazanması, bedensel etkinliklerin bir sistem dâhilinde ele alınarak yaşam tarzı haline getirilmesidir (72). Beden eğitimi, vücudun dengeli gelişmesi için yapılan aktivitelerin bütünü olup faydalı alışkanlıklara yönlendirme, sporda ve toplu faaliyetlerde kişisel güven, başarıya duyulan ilgi ve sportmenlik gibi duyguları eğiterek geliştirme sürecidir (73).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencileri için rol model olacakları için örnek davranışlar sergilemeli, hareket ve giyimi konusunda özenli olmalıdır. Ayrıca eğitim verdikleri kurum dışına da çıkarak öğrencilerle beraber düzenlenen sportif etkinliklere katılmalı, bu sayede öğrencilerinin sporcu kimliğini dışarda nasıl sergilediğini de gözlemlemelidir (74).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ders dışı egzersizler ve spor aktivitelerini gerçekleştirerek eğitim ve öğretimin okulda başlar okulda biter ibaresinin değişmesine öncülük ederek bireylerin fiziki, ruhsal ve zihin gelişimlerinin verimli, etkili olarak geliştirilmesini sağlayan kendi alanının eğitimini almış uzman eğitimcilerdir. Öğrencilerde istenen davranış değişikliklerinin sağlanması açısından ders içi ve dışındaki etkinlikler önemli bir yer tutmaktadır (75).

Beden eğitimi, “kişinin bedenini, ruhen ve fikren gelişimini sağlamak, günlük yaşam şartlarına uyum sağlamak, milli duygularını güçlendirmek amacıyla yapılan düzenli egzersizlerin tümüdür” (76).

Toplumun ahlak değerlerine sahip çıkacak insanlar yetiştirmek, gelecek nesillerin

sporcu istihdamını sağlamak, ülkenin kalkınması için sportif faaliyetler ile destek sunmak, eğitim kurumlarında spora yönelik etkinlikler düzenleyerek sporun gelişimini sağlamak beden eğitimi ve spor öğretmenin asli görev ve sorumluluklarıdır. Beden eğitimi ve spor öğretmenin sorumluluğu sadece derste değil ders saatleri dışında da devam etmektedir. Ulusal bayramlarda tören organizasyonları, ders işleyişini ve sportif faaliyetleri düzenlemek, okul takımı oluşturmak, okullar arası müsabakaları ayarlamak da beden eğitimi öğretmenin görev ve sorumluluklarıdır. Bir öğrencinin potansiyelini tanınması, yeteneğinin keşfedilmesi ve sportif gelişimlerinin düzenlenmesinde beden eğitimi ve spor öğretmeni önemli bir sorumluluk içerisinde (77).

2.2.2.Spor

Eitzen (2000), sporu insan yaşamının bir mikro kozmosu gibi görmektedir. Spor, insanın içinde yaşadığı toplumun var olan bütün özelliklerini yansıttığına belirtir. Yani spor, toplum içerisinde var olan farklı kuruluşlar gibi, karikatürleri, kitapları, ekonomik giderleri bulunan, izleyicisi olan sinemaları, dergileri, gazeteleri, karikatürleri, dokümanları, katılımcıları ve kendine has ürünleriyle insanlıkta var olmaktadır (78). Bundan dolayı spor, günümüzde toplumların da etkin ve yaygın olarak kullanılabilen sosyal kurumların önünde gelmektedir. Bireyin fiziksel, sosyal ve ruhsal gelişimine katkıda bulunmak sporun ana amacıdır. Bununla beraber, medeni toplumların ortaya çıkmasında spor büyük bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (79).

Bir başka tanımda spor, kişiye fiziksel ve psikolojik destekler sunarak karakter ve kişiliğinin doğru yönde gelişmesine katkıda bulunan, global anlamda dayanışmaya sağlayarak birleştirici ve bütünleştirici etkisi güçlü olan, öncesinden belirli birtakım ilke, kural ve rekabet içeren bedensel faaliyetlerdir (80).

Pooley (1984) ise spor bireyin yaşam standartlarına ve hayat kalitesine olumlu katkı sunmakta ve bireye toplumsal statü sağlayabilmektedir. Yukarıda beden eğitimi ve sporla ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan yapılan farklı tanımdan yola çıkarak beden eğitimi ile spor arasındaki farkı ortaya koymak gerekirse beden eğitimi, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığının gelişmesine dönük yapılan hareketler bütünü iken, spor ise beden eğitiminden daha kapsamlı olarak kişinin bedensel ve psikolojik gelişiminin ötesinde

bazı kurallar dâhilinde ve rekabet sınırları içerisinde yapılan ve bünyesinde mücadele, heyecan, stres, yarışma ve yenme duygusu amaçlayan aktivitelerdir (81).

Bir insanın farkındalığını gözlemlenerek belirlenemez. Farkındalığın yapısı soyuttur ve kişiden kişiye yaşantıları aynı dahi olsa farklılıklar gösterebilir. Bireyin önceki tecrübeleri, iç dünyası ile alakalı olmakla beraber her kişinin kendine has farkındalık özelliği geliştirdiği anlaşılmaktadır. Bir bireyin olaylar hakkında genel düşüncesinde meydana gelen farklılıklar, öğrenme düzeyindeki artış o bireyin farkındalık düzeyinin de yükseldiği anlamı taşır (82).

Sporun eğitim yöntemi olarak ele aldığımızda, spor ile eğitimin benzer yönlerinin ne kadar fazla olduğu rahatlıkla görülebilmektedir. Spor eğitiminin, bireylerin birlikte yaşamalarının önemini kavramaları konusunda oldukça önemlidir. Spor eğitimi, bireylerin bedensel ve zihinsel olarak kendilerini daha iyi motive etmesi bireyleri toplum yaşamına daha iyi hazırlar ve olumlu düşünmeye sevk eder. Beden eğitimi ve spor eğitiminin tamamlayıcısı olarak ele alındığında bireyin karakter eğitiminde de oldukça önemli yere sahiptir. Kişilerin gelişimsel evreleri inceleyecek olursak, bireylerin insancıl ve toplumsal yönünden sağlıklı, kendi ile barışık, uyumlu ve düzgün bir karakter sahibi; milli edep ve ahlak değerlerini benimseyen, demokratik yaşam ilkelerini özümseyen bireyler olarak toplumun içindeki yerlerini almaları amaç edinilmiştir. Spor eğitiminin genel eğitimden farklı olmadığı ve bir bütün olarak ele alınması gerekliliği belirtilmelidir (83).

Eğitim programları, kişilerin akademik eğitimlerinde en iyi donanıma ulaşmasını amaçlamanın yanında, kuvvetli bir irade ve karakter sahibi olmasını da amaçlar. Eğitim dünyanın birçok yerinde, kişilerin yaşadıkları toplum içerisinde kültür ve değerlerini benimsemesini ister. Bundan dolayı kişilerin birlikte eğitilebilmeleri fiziksel, duyuşsal ve toplumsal gelişmelerine olanak sağlayacak eğitimin amaçlarına uygun faaliyetlere de gerektiği kadar önem verilmelidir. (84).

2.3.Hizmetiçi Eğitim

Dünya’da gerek bilimde gerekse de teknolojiye meydana gelen gelişmeler iş görenlerin değişime uyum sağlaması zorlaşmaktadır. Süreç içerisinde yaşanacak eskimelerin önüne

geçebilme açısından personelin hizmet içi eğitim ile değişimi takip edebilmesi lazımdır. Bu nedenle bireysel ve mesleki gelişimin olabilmesi için hizmet içi eğitime değer verilmesi ile mümkün olmaktadır (85).

Hizmet öncesi eğitim mesleki beceri kazandırabilme açısından öğretmen adaylarına uygulanan bir programdır (86). Hizmet içi eğitim ise eğitim görevini sağlayan bireylerin yaşamı boyunca eğitim ve öğrenme ihtiyaçlarını yerine getirmek, başarıyı artırmak, iş yaşamında mutlu ve verimli olmalarına yarar sunmak için bünyesinde çalışılan kurum tarafından yapılan faaliyetlerdir (87).

Öğretmenlerin eğitim sistemi içerisinde etkin bir öğe olduğu bilinmektedir. Eğitimcilerin toplumun geleceğinin şekillenmesi ve kalkındırılmasında etkili olduğu görülmektedir. Bu amaç kapsamında öğretmenlerin alanıyla ilgili, genel kültür ve meslek bilgisine sahip olması lazımdır. Mevcut bilgi ve becerilere ekleme yapılarak öğretmenlere hizmet öncesi ve hizmet içinde eğitimler verilmektedir. Öğretmenlerin bu eğitimler ile birlikte kendilerini yenileyerek yetiştirmesi lazımdır (88).

Öğrenme yollarından biri de hizmet içinde almış oldukları eğitimdir. Öğretmenlerin yeniliklere adapte olması ve kendilerini yenileyebilmesi açısından hizmet içi eğitim programlarının önemli olduğu görülmektedir (89). Eğitim sisteminde yaşanan değişimlere ilişkin öğretmenlere bilgi sağlamak amacıyla hizmet içi eğitim etkinlikleri yürütülmektedir (90).

Her meslek dalında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de değişimin ve gelişimin kaçınılmaz olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin değişen ihtiyaçlara uyum verebilmesi açısından sahip olması gereken bilgiler mesleki gelişimin önemini hissettirmektedir. Ülkemiz'de öğretmenlerin mesleki gelişimleri genel manada mesleki çalışmalar adı altında hizmet içi eğitim seminer ve kursları ile sağlanmaktadır (91).

2.2.1.Hizmetiçi eğitim türleri

Uyum eğitimi: Uyum eğitimleri yeni personele kurumun genel atmosferini, çalışan arkadaşlarını, görevini tanıtmak ve personelin kuruma adaptasyonunu sağlamak amacıyla verilen eğitimler olup basitçe amacı çalışana kurumu, kuruma çalışanı tanıtmaktır (92). Kuruma yeni başlayan personeller için yapılaş şeklini bilmemekten

kaynaklı endişe, tecrübeli çalışanlara kıyasla yetersizlik ve diğer çalışanlara uyum sağlama gibi sorunlar yaşayabilmektedir (93). Olumsuzlukların en aza indirilmesi, çalışanın en kısa sürede kendisini kurumun bir parçası görmesi adına yeni çalışanlara uyum eğitimleri verilmesi gerekir.

Temel eğitim: Adaylık ya da stajyerlik denen temel eğitim sürecinde amaç mesleğe ya da işe yeni başlayan çalışana; iş alanını, diğer personelleri, görevlerini, sorumluluklarını, yetkilerini açıklamak ve kurumu tanıtmak olup genellikle oryantasyon eğitimi ile birlikte verilmektedir (94). Bu eğitimler sayesinde çalışanlar hem kurumu tanımış olur hem de iş için gerekli görülen yeterlilikleri kazanmış olurlar (21).

Geliştirme eğitimi: Hali hazırda çalışan personelin iş alanıyla ilgili gelişmeler ve değişikliklere uyum sağlaması, yeteneklerini geliştirmesi adına uygulanan eğitimler olup, personelin moralini yükselterek kuruma bağlılığını ve duyarlılığını artırmak adına da planlanır (93).

Tamamlama eğitimi: Çalışanın görev değişikliği yapması gereken durumlarda yeni görevinin gerektirdiği beceri ve bilgileri kazanması adına uygulanan görevsel değişikliklere dayalı mesleki eğitim programlarıdır. Bu eğitimlerde, unvan değişikliği hedeflenmemektedir (93).

Yükseltme eğitimi: Kurumun ihtiyaç duyduğu üst düzey kadrolara personel yetiştirilmesi amacıyla verilen eğitimlerdir. Bu eğitimler; ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şef veya müdür eğitimi gibi isimlerle de ifade edilebilir (21). Çalışanların üst kadrolara çıkma isteği doğal bir istektir. Kurumlar da bu kadrolara görevlendireceği personellerin kadroların gerektirdiği yeterliklere göre eğitim programları düzenlemektedirler (93).

Özel alan eğitimi: Kurum içerisinde çalışan personeli özel alanlarda eğitmek için verilen eğitimlerdir. Yurt içinde olabildiği gibi yurt dışında da personelin bu eğitimleri alması sağlanabilir. İlk yardım, dil eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği, bilgisayar gibi eğitimler bu eğitim türüne örnek olarak verilebilir (21).

2.3.2.Hizmetiçi eğitimin amaçları

Hizmet içi eğitimi tasarlamaya başlamadan önce genel hedeflerin tanımlanması gerekmektedir. Hizmet içi eğitimin gerçekleştirileceği kurumun hedefleri ve ilkeleri

doğrultusunda genel amaçlar tanımlanır. Hizmet içi eğitimin genel amaçları; kurumda ortaya çıkan ürün ya da hizmetin kalitesini, verimliliğini, niceliğini artırmalı, üretim sorunlarını azaltmalı, zamanında üretim yapılmasını sağlamalı, personellere güven vermeli ve onların morallerini yüksek tutmalarını sağlamalı, personellerin gelişmelere ve yeniliklere ayak uydurarak kendilerini geliştirmelerini sağlamalıdır. Ayrıca üretme tekniklerini geliştirmeli, personellerin kurumda ilerlemesine yardımcı olmalı, işte oluşabilecek olumsuz durumları ve işle ilgili şikâyetleri azaltılarak, kurumun ve personelin başarısını, değerini ve saygınlığını artırmalı, kurumu çağın getirdiği yenilik ve değişimlere açık hale getirmelidir.(95, 96, 97).

Kurumlar varlığını devam ettirebilmek, ekonomik koşullara ayak uydurabilmek ve gelirlerini artırabilmek için en önemli kaynağı olan insana eğitim sayesinde yatırım yapar. Bu durum kurumun eğitimdeki ekonomik amacıyla açıklanır. (98).

Hizmet içi eğitimin amacı, farklılaşan şartlarla ortaya çıkan problemleri tüm aşamalarda yönetenlere aktarmak ve bu konuda personellere bilgi vermektir. Hedeflerin belirlenmesi hizmet içi eğitimin tasarlanmasında ilk basamağı oluşturmaktadır. Hedefler çerçevesinde planlar yapılarak bu planlarla bağlantılı ilkeler belirlenecek ve sonrasında yöntemler ve kurallar belirlenecektir. Hizmet içi eğitim programı değerlendirilirken ölçüt olarak hedefler baz alınacaktır (99).

Hizmet içi eğitimin amaçları şunlardır:

1. Kurumda verimliliği yükseltmek,
2. Motivasyonu sağlayarak personellerin performansını artırmak,
3. Üst düzey personellerin yetişmesini sağlamak,
4. İşte oluşabilecek olumsuz durumları ve işle ilgili şikâyetleri azaltmak,
5. Kurumun saygısını artırmak ve dinamizmi sağlamak,
6. Kurumu çağın getirdiği yenilik ve değişimlere açık hale getirmek,
7. Personeller ve departmanlar arasındaki iletişimin gelişmesinde yararda bulunmak,
8. Bakım ve onarım giderlerini azaltma yoluna gitme,
9. İşte devamsızlığı azaltarak sürekliliği artırmak,
10. Personellerin öz denetim kazanmalarını sağlayarak yöneticilerin görev yüklerini azaltmak (100).

2.2.3.Hizmetiçi eğitimin önemi

Hizmet içi eğitim, kurumsal etkinliği sağlamak için başvuru kaynaklarından birisidir. (101). Personellerin kurumlarında yaptığı işte kendini geliştirme ve kariyer olarak ilerleme isteği, hizmet içi eğitimi gerekli kılan etmenlerdendir (102).

Çalışanların bilimsel ve teknolojik gelişmelere adapte olabilmeleri ve vazifelerini verimli bir şekilde yapabilmeleri için; sürekli eğitime ihtiyaçları var. Dolayısıyla hizmet içi eğitim bütün iş kollarında gerekli olan prosesler bütünü olarak kabul edilmektedir. Her hangi bir organizasyon içerisinde görev alan bireylerin bilgisini artırmanın, yanlılıklarını düşürmenin, görevin yerine getirilmesini standartlaştırmanın yanı sıra ekip ruhunu ve dayanışmayı güçlendiren avantajları da vardır. Günümüz değişimlerine ayak uydurabilen çalışanların eğitimi bu alanda sürekli eğitim ile mümkündür. Bilim ve teknolojiye gelişmeler tüm meslekleri etkilemekte ve meslekler bu bağlamda değişmektedir. Bu, öğrenme süreçlerine duyulan ihtiyaçla sonuçlanır. Gelişen teknolojinin sonuçlarının izlendiği ve çalışma yöntemlerinin buna göre tasarlandığı şirketlerde fiziksel güç ile yerine getirilen işler artık bilim ve teknolojik aygıtlar ile yapılmaktadır. Bilimsel çalışma yürütenler ile üretimde makine gücünden yararlanmak toplum ve ekonomi için en önemli başarı faktörlerindedir. Teknolojik açıdan değerli ve yüksek maliyetlerle işletmelerin kullanımına sunulan birçok makine ve cihazın kullanımına yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu tür makine ve cihazları doğru bir şekilde öğrenmek ve kullanmak, şirketleri yüksek maliyetlerden (arıza ve bakım maliyetleri gibi) kurtarabilir (103).

2.3.4.Hizmetiçi eğitimin ilkeleri

Hizmet içi eğitimin her basamağının doğru şekilde yapılması ve eğiticilere katkı sağlaması adına gerekli ilkeler bulunmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 31775 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Personeli Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği’ne (104) göre bir hizmet içi eğitimin amaçlarına ulaşması için yapılması gereken ilkeler;

- a) Eğitimlerin devamlılık arz etmesi,
- b) Çalışanların ihtiyaçlarına yönelik olması,
- c) Personelin göreviyle ilgili olması,

- d) Yetişkin eğitime yönelik planlanıp ve uygulanması
- e) Her idarecinin çalışanlarının eğitim alması ve yetiştirilmesinde sorumlu olması,
- f) Eğitime katılım hususunda çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin olması,
- g) Hizmet içi eğitimlerin düzenleneceği yerlerin eğitimlere uygun olması,
- h) Eğitimlerin sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
- i) Görev başında eğitime gereken önemin verilmesi,
- j) Eğitim yerlerinin eğitimin gerektirdiği özelliklere göre donanımlı olması,
- k) Eğitim sonrasında eğitimlerin değerlendirilerek ve geliştirilmesinin sağlanması,
- l) Özel ve kamu kuruluşlarıyla gerekli hallerde ve uzmanlık alanı dâhilinde iş birliğinin yapılması,
- m) Eğitim alan çalışanların eğitim sonrası mesleki gelişimlerinin takibi” şeklinde ifade edilmiştir.

Hizmet içi eğitimlerin amacına ulaşması için ilkelere dikkat edilmeli; eğitimler sürekli düzenlenmeli, kurum içerisinde çalışan tüm bireyleri içerisine alacak şekilde kapsamlı olmalı, katılımcılar o eğitimi almaya yönelik istekli olmalı, eğitimlere etkin katılım sağlanmalı, personele uygun eğitimler olmalı ve özendirici bir ortam sunulmalıdır (105).

2.4. Hizmetiçi eğitimin faydaları

Personellere verilen eğitimler sayesinde kurumda verimliliği sağlamak daha basit hale gelmektedir. Hizmet içi eğitimler sayesinde personellerin öğrenme hızlarında artış sağlanmakta, yaptıkları işe ve kurumlara bağlılıkları artmakta ayrıca kaza oranlarında azalma gibi avantajlar elde edilmektedir. (106). Personellerin kendine olan güvenini artırdığı gibi kuruma olan güvenlerini de artırmaktadır (107). Hizmet içi eğitimin sunduğu faydalar, kurum ve personel yönünden sağladığı faydalar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Kurumlar açısından hizmet içi eğitimin faydaları: Hizmet içi eğitimlerle verimliliği artırmak amacıyla ilk olarak kurum içinde ortaya çıkan sorunların belirlenmesi gerekir. Bu faktörlerin belirlenmesi ile birlikte bu durumlarla baş edebilmek için nasıl bir hizmet içi eğitim verileceği tespit edilmelidir. (107). Hizmet içi eğitimler, kurumlara kısa evrede maliyet çıkarırken, orta ve uzun evrede kurum ve personele katkı sunmaktadır (108).

Hizmet içi eğitimlerin kurumlara sağladığı yararlar genellikle aşağıdaki gibidir (109,

110):

- Kurumlardaki verilen hizmetleri ve üretilen ürünlerin kalitesini artmasını sağlayarak kurumlarda verimliliği artırır.
- Kurumlarda kaliteli ürünler üretilmesini sağlarken hatalı üretimin azalmasına katkıda bulunur.
- Kurumu çağın getirdiği yenilik ve değişimlere açık hale getirmektedir.
- Kurum içinde personellerin iletişimlerinin geliştirilmesine ve iş arkadaşlarıyla uyumlu bir şekilde çalışmasına katkı sağlamaktadır.
- Kurum içinde oluşan kazaları en aza indirmektedir.
- Personellerin kurumdaki devamsızlıklarını azaltıp işte sürekliliklerini sağlamaya katkısı bulunmaktadır.
- Hizmet içi eğitimler işletmelerin kurum içinde personelleri geliştirerek yönetici olmaya aday personeller yetiştirilmesine olanak sağlar.
- Müşterilerin memnuniyetini sağlayıp piyasa koşullarında rekabet etmeye olanak sağlar.
- Personellerin verimli çalışmasını sağlayıp kurumların kârları artmaktadır.

Kurum içinde verilen hizmet içi eğitim faaliyetleri, personellerin yeterlilik ve becerilerini artırarak, daha verimli bir biçimde çalışmalarına katkı sağlamaktadır. Personellerin verimli çalışması işe işletmenin başarısını artırmanın yanı sıra kar oranını da yükseltmektedir (111).

Personeller açısından hizmet içi eğitimin faydaları: Personellerin kendilerine olan güvenleri hizmet içi eğitimler ile artmaktadır. Personellerin özgüvenli olarak yaptığı işlerin diğer işlere kıyasla daha kaliteli olduğu görülmektedir (107). Kurumların düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerinin personellere sağladığı faydalar genellikle aşağıdaki gibidir (108, 109, 110):

- Personelin kariyerinde kullanabileceği bilgi ve becerilerini kazandırmaktadır.
- Personelin moral ve motivasyonunu yükselterek stresle mücadele etmesini kolaylaştırmaktadır.
- Personellerin çalıştığı işle alakalı kararlarını olumlu şekilde değiştirerek daha verimli çalışmasını sağlayabilmektedir.
- Personellerin devamlı olarak kendilerini geliştirmelerini teşvik etmektedir.
- Personelleri yenilikler karşısında bilgi sahibi yaparak endişelerini azaltmaktadır.
- Personellerin kurumlarda karşılaştıkları problemlere daha hızlı çözümler üretmek için akılcı

kararlar almalarına yardımcı olmaktadır..

- Görevde yükselme endişesini ortadan kaldıracaktır. Hizmet içi eğitimler ile personeller hedeflerindeki kariyer basamaklarında kolayca yükselebilmektedirler.
- İşle ilgili konularda bütünsel bir bakış açısına sahip olmasını sağlamaktadır (112).

2.4.1.Hizmetiçi eğitimin planması ve uygulanması

Hizmet içi eğitim faaliyetleri kurumlarda verilmeseyse bile çalışan kendi başına, iş arkadaşları veya üst kademedeki çalışanların desteği ya da yönlendirmesi ve işle ilgili bilgi, beceri ve tutum kazanabilmektedir (21). Hizmet içi eğitim faaliyetleri, bu süreci sistemli bir biçimde gerçekleştirmeye imkân tanımaktadır. Ancak hizmet içi eğitimden beklenen faydanın oluşabilmesi için etkinliklerin sistemli bir şekilde ele alınması ve belirli bir takım ilkeler ile yapılması gerekir (113, 114).

Aydın (2014), ülkemizde, kamuda yapılan hizmet içi eğitimlerin temel aşamaları (planlama, uygulama, değerlendirme) istenen yeterlilikte değildir. Hizmet içi eğitim kurumlara ve bireylere önemli faydalar sağlayan sistemli bir süreçtir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri “kesin sonuçlar ortaya koymamakla birlikte, kapsamlı, sistemli ve sürekli uygulandığı zaman sorunların çözülmesinde oldukça etkili sonuçlar alabilmektedir.” Bunun yanında hizmet içi eğitim verilebilmesi için bir miktar finansal kaynağın da ayrılması lazımdır. Eğitim programının istenen sonuçları ortaya çıkarabilmesi ve beklenen faydaların sağlanabilmesi için sürecin şansa bırakılmaması, faaliyetlerin programlı planlanması gerekir (115).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri genel olarak; planlama, uygulama ve değerlendirme olarak üç ana basamaktan oluşmaktadır (116).

2.4.1.1.İhtiyaç analizi

Eğitim programları asıl olarak hedeflenen amaçlara ulaşmak, bireylerin davranışlarında değişiklikler oluşturmak amacıyla hazırlanır. Hedeflenen amaçlara hızlı bir şekilde ulaşılabilir ve nitelikli bir eğitim öğretim süreci ortaya çıkarabilmek için programları doğru belirlenen ihtiyaçlar üzerine yapılandırılmak gerekir. Gerçeğe uygun ihtiyaçlar üzerine oluşturulan programların ihtiyaç analizi yapılmadan oluşturulan programlara

göre etkili olma ve başarıya ulaşma olasılığının çok daha yüksek olduğu söylenebilir (117).

Hizmet içi eğitimde ihtiyaç belirleme, planlı eğitim faaliyetlerinin ilk basamağını oluşturmaktadır. Eğitim gereksiniminin belirlenmesi, var olanla var olması gereken arasındaki farkın bireysel ve kurumsal yönden belirlenmesini içeren bir süreci belirtir (114, 115, 117). Bu zaman zarfında kişinin ve kurumun istek ve beklentileri doğru biçimde belirlenmesi ve dengeli bir şekilde karşılanması lazımdır. Bireyin ya da kurumun ihtiyaçlarını karşılamayan eğitimlerin istenen düzeyde olumlu sonuçlar vermeyeceği söylenebilir (21).

2.4.1.2. Amaç ve hedeflerin belirlenmesi

Eğitim sürecinde temel hedef, insanların davranış ve tutumlarında istendik yönde değişimler meydana getirmektir. “İyi bir eğitim programının yapılması ve etkililiğinin ölçülmesi yönünden amaçların iyi belirlenmesi gerekmektedir.” Programın içeriğinin, kullanılacak yöntem ve tekniklerin seçimi için amacın belirlenmesi gerekmektedir (21, 114, 115).

Amaçlar genel ifadelerden oluşurken, hedefler daha belirgin ve net ifadelerden oluşmaktadır. Eğitim hedeflerindeki amaç, eğitimin sonunda kişinin ortaya koymasına beklenen davranışlarıdır (115).

2.4.1.3. Eğitici personel

Hizmetiçi eğitim programlarında başarı sağlayabilmek için tüm aşamaların birbiri ile uyumlu bir biçimde ve belli bir plan dâhilinde olması gerekmektedir. Planlama sürecinde gerek ortam gerekse de eğitimi verenler ve katılımcılar doğru bir şekilde seçilmelidir (115). Bu süreçte eğitimi veren kişilerin bilgi, beceri ve tutum açısından verimli kişilerin seçilmesi başarıda etkin rol oynamaktadır (21).

Hizmetiçi eğitim sürecinde eğitimi veren kişilerin kurum içinden ya da kurum dışından seçilebilir. Personellere beceriyi kazandırmayı ön plana alan ve iş başında gerçekleştirilmesi planlanan eğitimlerde kurum içinden, personele bilgi ve tutum kazandırmayı hedefleyen eğitimler de ise kurum dışından eğitim görevlisi belirlenmesi daha etkin olmaktadır (114).

2.4.1.4. Zaman yer ve süre

Eğitime yönelik uygun ortamların belirlenerek hazır hale getirilmesi ve hedeflere ulaşma konusunda etkili olduğu bilinmektedir (21). Hizmetiçi eğitimnin hedefleri doğrultusunda, eğitimi alanların yetişkinlerin olması ve farklı öğrenme özelliklerine sahip oldukları ön plana çıkartılarak öğrenme ortamları belirlenerek hazır hale getirilmelidir. Eğitim alanının esnek kullanıma uygun olması; büyüklük, yalıtım, akustik, aydınlatma, havalandırma açısından eğitimi desteklemesine; bilgisayar ve diğer araç-gereçler bakımından gerekli altyapıya sahip olmasına, temel gereksinimleri karşılaması ve katılımcılar tarafından rahat ulaşılmasına özen gösterilmelidir (115).

2.4.1.5. Katılımcılar

Hizmetiçi eğitimlerin çalışan yetişkinlere dönük olarak yapılan eğitimlerdir. Eğitimlerin gerek planlamasında, eğitim alacak bireylerin sayısı, yaşları, öğrenim durumları, ilgileri ve beklentileri gereksede yetişkinlerin eğitimlerinin ilkeleri göz önünde bulundurulmalıdır (21, 116). Eğitime katılan bireylerin sürecin sonunda az da olsa kendisine katkı sunacak bilgi, beceri ve tutumları edinebileceğini düşünmesi ve eğitime katılma konusunda istekli olması lazımdır (21, 117).

2.4.1.5. Yöntem ve teknikler

Alanyazını incelediğimizde hizmetiçi eğitimle faaliyetlerinde kullanılacak farklı yöntemlerin ortaya konulduğu görülmektedir. Yöntem ortaya konulurken personelde hangi özellikler geliştirilecek ise ona göre bir hedef belirlenmelidir. Bunun yanında eğitimi veren kişinin; bilgisi, becerisi ve yöneme uygunluğu, eğitimi alan personelin sayı ve özelliği, konu, süre ve eğitim alanı ile ilgili tüm öğeler yöntemin ortaya konulmasında göz önünde bulundurulmalıdır (21, 113, 115).

2.4.2. Hizmetiçi eğitimin sınırlılıkları

Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde önem verilmesi gereken bir takım sınırlılıklar şöyledir (21, 118, 119, 120);

1.Eğitim hedef ve beklentiler belirlenmeden yapıldığında katkı olmaz. Hizmetiçi eğitim faaliyetleri çalışanların yeterlilik durumu ile beklenen yeterliliği arasındaki farkı ortadan

kaldırmak için planlama yapılır. İhtiyaç olmadan ve hedef belirlemeden ortaya konulan eğitimin değerlendirilmesi nesnel bir biçimde gerçekleştirilemez.

2.Kişilerin hedef ve istekleri ortaya konulmadan gerçekleştirilen eğitimden pozitif sonuç ortaya konulamaz.

3.Hizmetiçi eğitim etkinlikleri çalışanların bilgi ve becerilerine uygun olmadığında ortaya başarı konulamaz.

4.Kişi hizmetiçi eğitim programının faydalarına inanmıyor ve benimseyemiyorsa öğretim sürecinde başarılı olamaz.

5.Bireyde potansiyel ve altyapı olmadığı zaman yapılan eğitimin bir önemi olmamaktadır.

6.Hizmetiçi eğitim programının sadece bir alanda değilde farklı kademelerde ve personel üzerinde yapılması gerekiyorki ortaya bir başarı konulsu..

7.Başarılı bir öğretimin yapılması için nitelikli öğreticilerin görevlendirilmesi gerekmektedir.

8.Kurum içinde izlenen yanlış çalışan politikası, hizmetiçi eğitim sürecinin fayda düzeyini düşürebilir.

2.4.3. Türkiye’de öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim

Milli Eğitim Bakanlığında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine dayanak olarak kabul edilebilecek temel kaynaklardan birincisi 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. 657 sayılı Kanun, memurların hizmet içerisinde yetiştirilmelerine yönelik esasları belirlemiş ve bu eğitimlerin genel bir plan çerçevesinde sürdürülmesini öngörmüştür. Kanunun “Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi” başlıklı yedinci kısmında “Her kurumda, yetiştirme faaliyetlerini düzenlemek, yürütmek ve değerlendirmekle görevli” bir eğitim biriminin kurulması, yetiştirmeye ilişkin esasların ise Devlet Personel Başkanlığı ile birlikte hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenmesine yönelik maddelere yer verilmiştir. Kanunda memurların eğitimini ayrıntılı olarak düzenleyen “Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı”na da atıf bulunmaktadır. Bu plan kamuda hizmet içi eğitimlerin birbiriyle uyumlu bir bütün olarak sürdürülmesi ve bir sisteme kavuşturulmasını amaçlamaktadır. Planda; devlet memurlarının yetiştirilmesinde uyulacak genel ilkeler ve izlenecek usuller, eğitim öncelikleri ve eğitim sorumluluğu gibi temel konularda bağlayıcı düzenlemeler yer almaktadır (121).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine ilişkin bir diğer temel kaynak ise 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunudur. Kanunda “Öğretmenlerin hizmet içi yetiştirilmesi” başlıklı 48. maddede “Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir” hükmü yer almaktadır (121).

Günümüzde Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’nün sorumluluğunda ve koordinasyonunda yürütülmektedir. 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne; “öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi, meslek öncesi ve meslek içi eğitim vermek veya verdirmek, kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek” gibi görev ve yetkiler verilmiştir. Bu görev ve yetkiler çerçevesinde Genel Müdürlük sürecin yürütücüsü konumunda çalışmalarına devam etmektedir (121).

Ayrıca genel müdürlük, öğretmenlik mesleği yeterliklerinin hazırlanması ve geliştirilmesi, öğretmenlikte kariyer geliştirme, öğretmenlerin işbaşarımı değerlendirmesi, aday öğretmenlik iş ve işlemleri, öğretmenler gününün kutlanması ve öğretmenlere yönelik çeşitli hizmetlerin sunulması, öğretmen yetiştirme bağlamında yükseköğretim ile ilişkiler geliştirme gibi konularda çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bunun yanında ülkenin çeşitli yerlerinde kurulmuş hizmet içi eğitim enstitüleri de Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne bağlı olarak çalışmaktadırlar (121).

Hizmet içi eğitimler temelde Bakanlık ve il müdürlükleri düzeyinde planlanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğine göre merkezi yıllık hizmet içi eğitim planları; müfettiş ve yönetici raporlarıyla çeşitli araştırma sonuçları dikkate alınarak Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne hazırlanır ve makam onayı ile uygulamaya konulur. İl düzeyindeki (mahalli) hizmet içi eğitim planları ise milli eğitim müdürlüklerince yerel gereksinimler dikkate alınarak hazırlanır ve valilik onayı ile uygulamaya konulur. Uygulamada il düzeyindeki hizmet içi eğitim planlarının hazırlanmasında Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü çeşitli destek ve yönlendirmelerde bulunmakta, planların uygulanmasını izlemektedir. İl milli eğitim

müdürlüklerinde son yıllara kadar hizmet içi eğitimlere ilişkin iş ve işlemler çoğunlukla aynı zamanda atama ve özlük gibi çok çeşitli işleri de yürütmekte olan insan kaynakları işleriyle görevlendirilmiş şube müdürlüklerince yürütülmüştür. Özellikle iş yükü fazla olan büyük şehirlerde insan kaynaklarıyla ilgilenen şube müdürlüklerinin sayıları artırılmış ve bu müdürlüklerden birine hizmet içi eğitimle ilgili iş ve işlemleri gerçekleştirme görevi verilmiştir (121).

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler, merkezi ya da il düzeyinde planlanabildiği gibi son yıllarda okul düzeyinde çalışmaların gerçekleştirilmeye başlandığı da görülmektedir. Bu uygulamalara örnek olarak seminer dönemlerinde yapılan programlar gösterilebilir. Genellikle okulların açılmasından hemen önce ve kapanmasından hemen sonra gerçekleştirilen bu eğitimlere son yıllarda Bakanlığın kasım ve nisan aylarında birer hafta ara tatil vermesiyle bu iki hafta da eklenmiştir. Seminer dönemlerinde; buz kırma etkinlikleri, kitap ve makale okumaları, seminerler ve konferanslar, eğitim sürecini değerlendirme ve planlama gibi çok çeşitli uygulamalara yer verilmektedir. Bu dönemde yüz yüze etkinlikler olduğu gibi uzaktan etkinlikler de gerçekleştirilebilmektedir. Ancak planlama açısından son yıllardaki gelişmelere karşın bu eğitimlerin yeterince etkili olmadığı yönünde yaygın eleştiriler bulunmaktadır (121).

Bakanlığın 2021 yılı bütçe sunuşunda yer verdiği hizmet içi eğitim istatistiklerine göre; 2000 yılında yüz yüze merkezi hizmet içi eğitimlerin sayısı 445 ve bu eğitimlerden belge alan öğretmen sayısı 23.583'tür. 2020 yılında Covid-19 salgınının da etkisiyle yüz yüze merkezi eğitimlerin sayısı 127'ye bu eğitimden belge alanların sayısı ise 5.579'a düşmüştür. Buna karşın aynı yıl düzenlenen 345 merkezi uzaktan hizmet içi eğitimde 636.821 kişi belge almıştır. Yerel düzeyde ise 2000 yılında düzenlenen 6.126 eğitimde 288.426 kişi belge alırken 2020 yılında eğitim sayısı 15.455, bu eğitimlerden belge alanların sayısı 404.409 olmuştur. 2000 yılında toplam 6.571 yerel hizmet içi eğitim programından 312.009 kişi belge alırken 2020 yılında 15.927 hizmet içi eğitim programında 1.046.809 kişiye belge verilmiştir (121).

Ancak bu veriler söz konusu sayı kadar öğretmene ulaşıldığını göstermemektedir. Bu veriler her bir eğitimde alınan belge sayılarının toplamını belirttiğinden birden fazla eğitim alan bir öğretmenin almış olduğu eğitim sayısı kadar bu sayıya katkı yaptığı belirtilebilir. Bakanlığın verilerinde kaç öğretmenin ilgili yılda hizmet içi eğitim aldığı,

kaç öğretmen ise almadığı ortaya konulmadığından bu konuda somut bir değerlendirme yapmak güçleştirmektedir. Buna karşın son yıllarda özellikle uzaktan eğitimlerin yaygınlaşmasıyla daha fazla öğretmene ulaşılabildiği belirtilebilir. Hizmet içi eğitimlere katılım açısından; öğretmenler başvuruları olmaksızın Bakanlıkça seçilebildikleri gibi kendileri başvuru yaparak da eğitimlere katılabilmektedirler. Konular açısından eğitimler ele alındığında çeşitlilik göze çarpmaktadır. Bununla birlikte farklı konularda eğitici eğitimleri, kişisel gelişim eğitimleri ya da farklı öğretmenlik alanlarıyla ilişkili eğitimlerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

2.5.Konu ile ilgili araştırmalar

Ülkemizde hizmetiçi eğitim programları ile ilgili olarak farklı kesimler de çeşitli çalışmalar gerçekleştirilmiştir; fakat beden eğitimi ve spor öğretmenlerine yönelik olarak çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak günümüze kadar devam eden birçoğunda hizmetiçi eğitim sürecine ilişkin farklı problemlerin olduğu görülmüştür.

2.5.1. Yurt içi araştırmalar

Avşar (2006), ele aldığı çalışmada resmi ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin, kendilerine verilen hizmetiçi eğitim programlarını yetersiz buldukları görülürken, ihtiyaç beklentilerini karşılayamadığı yönünde görüş ifade etmiştir (122). Aydınalp (2008), “Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerine” baktığında; evli öğretmenlerin, 35 yaş üzeri öğretmenlerin, kıdemli öğretmenlerin hizmetiçi eğitim hakkında pozitif tutumlar sergilemiş ve aldıkları hizmetiçi eğitim sayısının, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte öğretmenlerin hizmetiçi eğitimle ilgili olumlu tutum içerisinde oldukları sonucuna ulaşmıştır (123).

Bilasa ve Arslangilay (2016), Yalova ve Erzurum’da düzenlenen hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarını verimlilik açısından olumlu gördüklerini belirtmiştir. Bunun yanında; cinsiyet, mesleki kıdem, öğretmen ya da yönetici olma ve hizmet içi eğitimlere daha önce katılma durumu değişkenlerine göre etkisinin olmadığını ifade etmiştir (124).

Satmaz ve Evin Gencel (2016), yaptığı araştırmanın amacı, yeni açılan Bilim Sanat

Merkezlerinde (BİLSEM) görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim sorunu ilgili görüşlerini belirlemektir. Nitel araştırma yöntemine uygun olarak olgubilim deseniyle gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında ilk kez öğrenci alan Çanakkale, Aydın Ticaret Borsası, Bandırma, Batman, Bolu, Adıyaman, Konya Selçuklu BİLSEM'lerde görevlendirilen farklı branşlardaki 30 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmış, NVIVO 10 nitel veri analizi paket programından yararlanılarak çözümlenmiştir. Araştırma kapsamında, BİLSEM'lerde görev yapan öğretmenlerin verimli ve etkili bir öğrenme ortamının olmasında hizmet içi eğitimlerin önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca; BİLSEM'lerde görevli öğretmenlerin üstün yetenekli öğrencilerin kişisel özellikleri, öğrenme biçimleri gibi alanlarda düzenli aralıklarla eğitim alması, bu eğitimlerin öğretmenlerin performansını ve öğrencilerin akademik başarılarını olumlu yönde etkilemesi için uygulanan programların teknolojik gelişmelerle orantılı, etkinlik ve uygulama ağırlıklı olması gerektiği ifade edilmiş böylece sistemden kaynaklı eksiklerinde giderilebileceği belirtilmiştir (125).

Karadağ (2015), sınıf öğretmenleri ile yürütmüş olduğu araştırmanın sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun katıldıkları hizmet içi eğitimlerin kendilerine yarar sağlamadığını ve eğitimi veren kişilerin yetersiz olduklarını, verilen bilgilerin kuramsal nitelik taşıması ve uygulamaya konulamaması, gönüllülük esasına dayanmaması gibi sorunlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir (126).

Fen bilgisi öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın sonucunda, gerek teknoloji gerekse de bilimde meydana gelen değişimlere adapte olabilme açısından hizmet içi eğitim etkinliklerinin daha programlı ve belli zamanlarda yapılması gerektiği yönünde görüş ifade etmiştir. Buna karşın katılımcıların bazılarının ise bu tür etkinlikleri gereksiz gördüğü ve zaman kaybına sebep olduğu görülmüştür. Aynı zamanda, hizmet içi eğitiminin zorunlu olmasının öğretmenlerde bir takım problemlere neden olacağı belirtilmiştir (127).

Farklı bir çalışmada ülkemizde yapılmakta olan hizmet içi eğitim faaliyetlerine dönük olarak öğretmenlerin memnun olma durum ve memnuniyet düzeyini etkileyen etmenleri incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada öğretmenlerin programlardan çok memnun olmadıkları ve dolayısıyla bu tür faaliyetlere katılmak istemedikleri görülmüştür (128).

Arslantaş ile Özkan (2013)'ın hazırladığı “Eğitim Müfettişlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları” adlı çalışma Mersin il merkezinde 2010-2011 eğitim öğretim döneminde hizmette bulunan 24 eğitim denetmeniyle yarı yapılandırılmış görüşmeyle elde edilen verilerden oluşturulmuştur. Eğitim denetmenleri genel olarak hizmet içi eğitimin ihtiyacının bakanlıkça belirlendiğini söyleyerek mesleki gelişimin ihtiyacının da kişisel girişimler sayesinde giderildiğini belirtmişlerdir. Çalışmanın sınırları nitel araştırma türlerinden betimsel analiz ile belirlenmiştir. Çalışmanın verilerine göre öğretmenler hizmet içi eğitimin ihtiyaçları belirlenirken hiçbir standart ölçütün olmadığı düşüncesini savunmaktadırlar. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin mesleki gelişim ihtiyaçlarını karşılamakta yetersiz kaldığını ve herhangi bir ihtiyaç analizi yapılmadan belirlendiğini vurgulamışlardır. Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının karşılanması için üniversiteler ile birlikte çalışılması, çalışmalarda örnek uygulamaların bulunması, eğitimi veren kişilerin alanlarında yetkinleşmesi, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kendi düşüncelerinin alınmasıyla yürütülmesi, internet ortamlarının daha sık kullanılması, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın teşvik edilerek gönüllü bir şekilde yapılmasının gerekli olduğunu belirtmişlerdir (129).

Karasolak, Tanrıseven ve Konokman (2013), hazırladığı “Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi” adlı çalışma Adana il merkezinde 2011-2012 eğitim öğretim döneminde hizmette bulunan 422 öğretmen üzerine uygulanmıştır. Çalışmada veriler tarama modeli kullanılarak araştırmacıların geliştirdiği beşli likert ölçeğiyle elde edilmiştir. Toplanan verilere göre öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili tutumlarının olumsuz olduğu söylenebilir. Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili cinsiyet faktörü öğretmenlerin tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık meydana getirmemiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin benzer tutumlarda olmalarına karşın kadın öğretmenlerin az bir farkla daha az duyarlı oldukları görülmüştür. Öğretmenlerin görev süreleri dikkate alındığında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Fakat 11 ile 15 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin duyarlılık konusunda daha iyi oldukları söylenebilmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağlamalarına göreyse anlamlı bir fark görülmüştür. Böylelikle hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağlamayan öğretmenlerin tutum düzeylerinin katılım sağlayan öğretmenlerin tutum düzeylerine göre daha olumsuz olduğu söylenebilmektedir (87).

Şahin (2013)'in yüksek lisans tezi olarak hazırladığı “Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir model önerisi” adlı araştırma Uşak, Afyon, Aydın ve İzmir il merkezlerinde 2011-2012 eğitim öğretim döneminde hizmet veren 500 sınıf öğretmenine uygulanarak yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları cinsiyet farklılığı göstermemiştir. Farklı görev sürelerinde olan öğretmenlerin meslek ve alan bilgilerine yönelik hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili ihtiyaç düzeyleri arasında da anlamlı bir değişiklik görülmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin hizmette buldukları il merkezlerine göre hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan ihtiyaçlarının istatistiksel olarak anlamsız olduğu görülmektedir. Yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin üniversiteler ve MEB'in işbirliği içindeki çalışmalarıyla düzenlenmesinin gerekliliği belirlenmiştir. Meslek ve alan bilgisiyle ilgili hizmet içi eğitimin ihtiyaçları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. 6-10 defa hizmet içi eğitime katılan öğretmenler 1-5 defa hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerden daha az hizmet içi eğitime katılma ihtiyacı duymuşlardır. Hizmet içi eğitimi verecek olanların ilk olarak üniversitelerde bulunan alan uzmanları tarafından seçilmesinin gerekli olduğu belirtilmiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sonuna gelindiğinde performansın değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Faaliyetlere katılmanın ekonomik değeri olan ödüller ile özendirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitimlerin seminerler döneminde verilmesi gerektiği sınıf öğretmenleri tarafından istenmiştir (130).

Süngü (2012)'nin hazırladığı “Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Adıyaman ili örneği)” adlı yüksek lisans tezi hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili ihtiyaç belirleme anket formu 5'li likert tipi sorularla elde edilen verilerle 150 öğretmene uygulanarak hazırlanmıştır. Öğretmenler yapılan araştırma sonuçlarına göre hizmet içi eğitim faaliyetlerinin MEB'in hazırlayıp sunmasını istemişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin akademik ve kurumsal anlamda da üniversiteler ile işbirliğiyle hazırlanmasını istemektedirler. Öğretmenlerin beklenti ve ihtiyaçlarının hizmet içi eğitim faaliyetleri belirlenirken önemli görülmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca 5 yılda bir hizmet içi eğitim etkinliklerine zorunlu bir şekilde katılmanın gerektiğini ve teknolojik araç gereçlerin yoğun olarak kullanılmasının olumlu sonuçlar sağlayacağını belirtmişlerdir. Bununla birlikte teorik işlemlerden çok pratik işlemlerin yapılmasını,

faaliyetler kapsamında tarihi ve turistik yerlerin gezilerek görülmesinin, hizmet içi faaliyetlerin sonunda sınav yapılarak hâlihazırdaki durumun değerlendirilmesinin ve maddi teşviklerle katılımın artırılmasının önemi ve gerekliliği üzerinde durmuşlardır (131).

Baştürk (2012)'ün hazırladığı “İlköğretim Öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi” adlı çalışma Denizli ilinin merkezinde hizmette olan 301 öğretmene uygulanarak hazırlanmıştır. Çalışmada bulunan öğretmenler uygulamalı bir şekilde konuların işlenmesi gerektiğini ve düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin güncel olmasını belirtmişlerdir. Ayrıca işlenen konuyla ilgili önceden bilgilendirilmesi ve ihtiyaçları göz önüne alarak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesinin gerekliliğini belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan sınıf öğretmenlerinin de alan öğretmenlerine göre; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerini daha fazla olumlu algıladıkları görülmüştür (132).

Günbayı ve Taşdoğan'ın hazırladığı (2012), “İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları üzerine görüşleri: bir durum çalışması” isimli çalışma ilköğretimde görev yapan öğretmenlerinin katıldığı ve katılmayı istediği hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki düşüncelerini ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Çalışmanın sonunda, araştırmaya katılım sağlayan ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin büyük kısmı bilgisayar kullanımı ile ilgili hizmet içi eğitime katılım sağlamış, katılmak istedikleri hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin ihtiyaçlarına, isteklerine, ilgilerine ve branşlarına göre çeşitlenmiş, denetmenlerin verdiği hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sağlamışlardır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden etkilenmelerinin ana nedeni ise bu faaliyetlere katılımın gönüllülük üzerine oluşudur. Katılımcıların en önemli beklentilerinin ise hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verildiği fiziksel ortamların iyileştirilmesi olduğunu belirtmişlerdir (133).

Camuzcu ve Duruhan (2011)' in hazırladığı “İlköğretim öğretmenlerinin öğretme-öğrenme süreci ile ilgili hizmet içi eğitim ihtiyaçları” adlı çalışma Gaziantep ilinin merkezinde 2009- 2010 eğitim öğretim yılında görev yapan 102 öğretmenin katılımıyla hazırlanmıştır. Hizmet içi eğitimde ihtiyaçları değerlendirmek için 26 sorudan oluşan anket yapılmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin % 76'sının eğitim

öğretim süreciyle ilgili hizmet içi eğitime ihtiyacının olduğu ortaya çıkmıştır. Bu duruma bakılarak öğretmenlerin hizmet içi eğitim almak için istekli söylenebilmektedir. Özel eğitim ihtiyacı bulunan öğrenciler hakkında yapılan anketin yöntem ve teknik geliştirme ihtiyacıyla ilgili maddenin öne çıktığı görülmüştür. Başka bir bulguda ise sınıf öğretmenlerine göre branş öğretmenlerinin öğrencilerin farklı öğrenme stillerine göre geliştirilmesi gereken yöntem ve teknik bakımından daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Bunun yanında hizmet içi eğitime ihtiyaç duyan öğretmenlerin büyük bir kısmının fen edebiyat fakültesinden mezun olduğu belirlenmiştir. Çalışmadan ortaya çıkan bulgulardan biriside öğretmenlerin %58.8'inin hizmet içi eğitim faaliyetlerini uzman gözetiminde uygulamalı olarak, %19.6'sı seminer yöntemi ile, %17.6'sı e-öğrenme yöntemi ile almak istediklerini göstermiştir. Öğretmenler hizmet içi eğitimi alanlarında uzman kişiler tarafından verilmesinin gerekli olduğunu belirtmektedirler (134).

Sarıgöz (2011)' ün hazırladığı "İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi" adlı araştırma 235 sınıf öğretmeninden elde edilen verilerden hazırlanmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili sınıf öğretmenlerinin görüşleri cinsiyet baz alındığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği, ancak görevde bulunduğu süre baz alındığında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür. 1-10 yıl görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin tutum düzeylerinin 11-20 yıl görev yapan öğretmenlere göre, 21-30 yıl görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin tutum düzeylerinin 11-20 yıl görev yapan öğretmenlere göre, 31 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin tutum düzeylerinin 11-20 yıl ve 21-30 yıl görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Ankete verilen cevabın genel olarak "Kararsızım" olduğu tespit edilmiştir. Maddeler içerisinde öğretmenlerin diğer öğretmenlerle tanışmasından mutlu olduğunu belirleyen madde en yüksek puana sahip olan madde olduğu görülmüştür. Yenilikleri takip etmek için hizmet içi eğitim faaliyetlerinin fayda sağladığını ve çağın eğitim-öğretim etkinliğini takip etmek için hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirten maddelerin ise diğer en yüksek puanlanan maddeler olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerini yeterli bulmadıkları, hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanırken ihtiyaçların veya eksikliklerin dikkate alınarak planlanmadığı fikrini öne çıkardıkları tespit edilmiştir. Aynı zamanda yapılan faaliyetlerin uygulamalı bir şekilde verilmesi gerektiği

görülmüştür. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine öğretmenlerin katılımlarının artması için eğitimi veren görevlilerin veya gerekli kurum ve kuruluşların özendirici ödüller vermesi gerektiği öneri olarak verilmiştir (135).

Yüksek lisans tezi olarak Şen (2011)' in hazırladığı çalışma Uşak ilinde 2010-2011 eğitim öğretim yılında görev yapan 85 öğretmene anket formu uygulanarak toplanan verilerden hazırlanmıştır. Çalışma betimsel olarak hazırlanıp ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan gereksinim düzeylerinin; Öğretmenlerin katılım sağladıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayısına göre, eğitim düzeylerine göre, hizmet verdiği okulun bulunduğu yere, hizmet verdiği okulun türüne ve çalışma statülerine göre istatistiksel anlamda anlamlı bir fark görülmemiştir. Genel olarak okul öncesi öğretmenleri hizmet içi eğitim faaliyetlerinin kişisel ve mesleki gelişim açısından fayda sağladığı noktasında ortak görüşe sahip oldukları görülmüştür. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayısında artış olması gerektiği ve genel olarak yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir (136).

Yüksek lisans tezi olarak Karaca (2010)' ın hazırladığı çalışma Bolu ilinin Mudurnu ilçesinde 2008-2009 eğitim öğretim yılında görev yapan sınıf öğretmenlerine anket formu uygulanarak toplanan verilerden hazırlanmıştır. Hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki fikirlerin cinsiyet ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sayısına göre istatistiksel anlamda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Ancak hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin eğitim sistemine adapte olmalarında oldukça önemli bir yere sahip olduğunu ve çağın bir gerekliliği olduğunu belirten maddelerde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sayısı faktörüne göre istatistiksel anlamda anlamlı fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre 4-7 kez katılım sağlayan öğretmenlere göre 1-3 kez katılım sağlayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine karşı olumlu şekilde fikir belirttiği görülmüştür (137).

Gültekin, Çubukçu ve Dal (2010)' ın hazırladığı çalışma Eskişehir ilinin merkezinde görev yapan 530 öğretmenin katılımıyla tarama modeli kullanılarak elde edilen verilerle hazırlanmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin araştırma bulgularına göre hizmet içi eğitimin gerektiğiyle ilgili tüm alt başlıklarda “öğrenciyi tanıma, öğretimi planlama, materyal hazırlama, öğretim uygulamaları, öğretime liderlik etme, başarıyı ölçme ve değerlendirme, rehberlik, temel bilgi-becerileri geliştirme, özel öğretime ihtiyaç duyan

öğrencilere hizmet etme, yetişkin eğitimi, ders dışı faaliyetlerde bulunma, kendini geliştirme, okul-çevre ilişkilerini güçlendirme” hizmet içi eğitim faaliyetine ihtiyaçlarının olduğu ortaya çıkmıştır. En çok ihtiyaç duydukları yeterlik alanının materyal hazırlama olduğu görülmüştür. Hizmet içi eğitim ihtiyacı konusunda öğretmenlerin belirttiği görüşler arasında branşa, yönetim görevine, cinsiyete, hizmet içi eğitimlere katılıp katılmamaya göre istatistiksel anlamda bir fark görülmemiştir. Görev süresi baz alındığında ise istatistiki olarak anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre, 1- 5 yıl arasında görev yapan öğretmenlerin özel öğretime gereksinim duyan öğrencilerle ilgili yeterlik durumu 6-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlerden daha fazla ihtiyacı olduğu ortaya çıkmıştır. Yeterliklerden bir diğeri olan okulu geliştirme ile ilgili ise 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlere göre 21 yıl ve daha fazla görev yapan öğretmenlerin daha çok hizmet içi eğitim faaliyetlerine ihtiyacının olduğu ortaya çıkmıştır (138).

Ekinci ve Yıldırım (2009)’ın hazırladığı çalışma 2009-2010 eğitim öğretim yılında Şırnak il merkezinde hizmette bulunan 8 il müfettişi ile 14 farklı okulun yöneticilerinden elde edilen veriler kullanılarak hazırlanmıştır. Çalışmada nitel araştırma metotları kullanılıp görüşülen kişilere açık uçlu altı soru sorularak veriler elde edilmiştir. İlde ki eğitim müfettişleri hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili inceleme, denetleme, soruşturma yapma ve mali denetleme hususunda ihtiyaçlarının olduğunu ifade etmişlerdir. İlköğretim okullarındaki idarecilerin ise iletişim ve yönetim becerileri hususunda hizmet içi eğitime ihtiyaçlarının olduğunu ifade etmişlerdir. Okuldaki idareciler ve ildeki eğitim müfettişleri merkezi veya mahalli olarak hazırlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin en fazla Temmuz ve Ağustos tarihlerinde olmasının gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. İlköğretim okulundaki idareciler ve ildeki eğitim müfettişleri hizmet içi faaliyetlerinin verildiği eğitim öğretim ortamlarının donanımı yüksek, kalabalıktan uzak, alanında yetkin eğitimcilerin olduğu, münazara yapılan, disiplin açısından iyi idare edilen ortamların olması gerektiğini belirtmişlerdir. Mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin özellikle daha kaliteli eğitim ortamlarında verilmesinin gerektiğini vurgulamışlardır. Katılan kişiler hizmet içi eğitim faaliyetinde görev alacak eğitimcilerin deneyimli, alanlarında uzman ve yalnızca MEB’ de görev yapan öğretmenlerden değil aynı zamanda akademisyenlerinde görev alması gerektiğini ifade etmişlerdir (139).

Yüksek lisans tezi olarak Ülker (2009) tarafından hazırlanan araştırma Konya ili Karapınar ilçesinde 2007-2008 eğitim öğretim yılında hizmette bulunan sınıf öğretmenlerini evren olarak almıştır. Veriler 14 okuldaki toplam 75 sınıf öğretmenine anket formları uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada ortaya çıkan bulgular sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerini çağın getirdiği eğitim öğretim gelişmelerinden haberlerinin olması için gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Genellikle hizmet içi eğitim faaliyetlerine gönüllü olarak katılım sağladıklarını ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bireysel ve mesleki olarak gelişmelerinde çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı ortamların fiziksel olarak yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin uygun zamanda yapılmadığını belirtmişlerdir. Tatil dönemlerinin en uygun zaman olduğunu bildirmişlerdir. Ayrıca alanlarında uzman kişiler tarafından hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verilmesi gerektiği hakkında hemfikir olduğu görülmüştür (140).

Aydın (2008), hizmet içi eğitim programlarına katılan erkek öğretmenlerin bayanlara oranla bilgi ve becerisini daha etkili bir biçimde kullandığını belirtirken, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının daha sıklıkla yapılması, katılımları özendirme için, hizmet içi eğitimden sonra sertifika verilmesini önermiştir (141).

Aydınalp (2008), ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmasında, hizmet içi eğitim programlarına daha fazla katılım sağlayan öğretmenlerin katılımı az sağlayanlara oranla daha fazla olumlu tutum içersinde oldukları sonucuna ulaşmıştır (123).

Uçar (2005), ilköğretim okullarında çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin düşüncelerine baktığında, çağın zorunla hale getirdiği; bilimsel, teknolojik ve toplumsal alanda gelişime ayak uydurmak için hizmet içi eğitimin ihtiyaç haline geldiği yönünde görüş belirtmiştir. Yalnız yapılan hizmet içi eğitim uygulamalarının uygun zaman ve yerlerde yapılmadığını, etkinliklere alınan şahısların nesnel ölçütlere göre belirlenmediğini, konuların rastgele seçildiğini ve kullanılan yöntemlerin uygun olmaması sebebiyle programların gerçekleştirilmesinde problemlerle karşılaşıldığını ifade etmiştir (142).

Gülmez (2004), sınıf öğretmenleri ile yürütmüş olduğu çalışmada yapılan hizmet içi

eğitim programlarının ihtiyaacı karşılamadığı ve istenilen dűzeyde olmadığını ifade etmiştir (143).

Ataklı (1987), ele aldığı araştırmada hizmet içi eğitim seminerlerinin retmenlerin bilgi ve becerilerinin artmasında zayıf kaldığını, dolayısıyla retmenlerin dűřune ve fikirlerinin programın hazırlanması sűrecinde dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir (144).

2.5.2.Yurt dışı araştırmalar

Rosenholtz (1985), ve Seferođlu (2012), yapmıř olduđu arařtırmanın sonuçlarına göre sınıf ortamında retmenlerin bařarı sađlayabilmesi için bilgi ve becerilerini gűncelleřtirerek, gűnűműz řartlarında etkin olabilmesi açısından gerekli donanımına sahip olmaları gerektiđini belirtmiřtir. retmenlere saplanan destek ve eđitimlerin ardından yeni becerilerin ortaya konularak iyi ve nitelikli retmen olabilecekleri ifade edilmektedir. Aynı zamanda bařarıyla birlikte yeni bařarılarıda birlikte gediđi grűlmektedir. Bařarı sađlayan üretmenler kendi yetenekleri ve becerisi ile daha çok gűven özelliđi geliřtirirler (145, 146).

Bekirođlu (2007), hizmet içi eğitim faaliyetleri genellikle eğitimcilerin bilgiyi aktarım stratejisinden, gűncel yaklaşımların kullanmasına doğru yönlendirmede etkili olabileceğini belirtmiştir. retmenlerin ihtiyaçları űzerinde etkiye sahip olan diğer etken ise sınıflarda yeni üretim yaklaşımlarını kullanmadır. Bunun yanında araştırmacılar ile eğitimciler tarafından retmenlerin eğitim reformlarının başarisında kilit rol oynadıkları konusunda grűř birliğine sahiptirler. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiğini artırmak, retmenlerin çalışma hayatına daha fazla fayda sağlamak amacıyla, hizmet içi eğitimin değişik boyutlarının incelendiği çalışmalardan elde edilen bulgularla hizmet içi eğitim faaliyetlerinin aksak tarafları belirlenip, araştırmacılar tarafından bu yönde öneriler verilmiştir (147).

Teknoloji eđitimi alan üretmenler űzerinde çalıřma uygulayan Willis A. Montes (2002), eđitimin retmenlerin öz yeterlikleri, teknoloji kullanımları ve tutumları űzerinde bıraktıđı etkiyi incelemiřtir. Sınıfta retmenlerin etkili bir řekilde teknolojiyi kullanmalarını hedefleyen bu eđitimin sonunda, retmenlerin teknolojiye karřı tutumlarında önemli bir deđiřim grűlmemiřtir. Bunun nedenini ise retmenlerin

eđitime bilgisayar ile ilgili eđitim olarak ve hem kiřisel hem de profesyonel anlamda kullanım için bilgisayar teknolojilerinin bir araç olduđunu dűřunerek geldikleri ve zaten olumlu olan tutumlarını kurs sonunda da aynı Őekilde sűrdűrdűklerini ifade edilmiřtir. Arařtırmanın sonunda ۆđretmenlerin kurs sonunda bilgi dűzeylerinde, deneyimlerinde ve ۆz yeterlilik dűzeylerinde ۆnemli farklılık olduđu gűrűlműřtir (148).

Hizmet içi eğitimin yeni formları için Ronerman A. Karin (1996), tarafından ortaya koyulan araştırmada, hizmet içi eğitimde ۆđretmenlerin kendilerini denetlemelerinin ۆnemliliđini ifade ederek kurumsal gelişme ve değişmeler, toplumsal çevreye ayak uydurma, hedeflere ulaşma çabalarının ۆđretmenlerin geliştirilmesi ve yetiştirilmesiyle bağlantılı olduğu ifade edilmiştir (149).

Hizmet içi eđitimin alıřma Őartları űzerinde Swonson A. Judy (1995), tarafından ortaya koyulan çalıřma, uzun sűreli, devamlılıđı iyi olan, planlı hazırlanan, tűm çalıřanların istekli bir Őekilde bulunduđu, uyumlu, ۆniversitelerin desteđi ve iřbirliđi ile aktif programların yapılmasının gerekliliđinin ۆnemi űzerinde durmuřtur (150).

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu kısımda, araştırma yöntemi, araştırma yapılan çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizindeki yöntemler açıklanmıştır.

3.2. Araştırma Modeli

Eğitim alanında araştırma yapmak diğer alanlardan farklılık arz eder. Bunun önemli bir nedeni eğitimin içinde yer alan profesyonellerin ve onların çalışmakta oldukları öğrenen kurumların karmaşık sistemlerinden ve araştırmanın her aşamada etik kurallar, yasalar ve sosyal ilişkiler çerçevesinde yapılması gerekliliğinden kaynaklanmaktadır. Bu karmaşık sistemi anlayabilmek için bir araştırmacının eğitimin içinde yer alan kişiler ile görüşmesi, onları dinlemesi, çevresini gözlemlemesi ve kullanılan öğretim yöntemlerini değerlendirmesi gerekmektedir. Bu nedenle de eğitim alanında daha çok nitel araştırmalara ihtiyaç vardır (151). Nitel araştırma, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanır. Nitel araştırma, kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır. Araştırma deseni, nitel araştırma desenlerinden Olgubilim (fenomenoloji) desendir. Olgubilim (fenomenoloji) deseni, farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır. Araştırmada beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim konusuna yönelik görüşleri, yaklaşımları ve tanımlama hakkındaki yorumlarını daha ayrıntılı ve detaylı olarak bilgi elde etmede etkili olacağından görüşme yöntemi kullanılmıştır (152). Bu çalışmanın etik kurulu Gaziantep Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 18.11. 2022 tarih ve 260472 sayılı kararı ile etik izinler alınmıştır (Ek 3).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem Grubu

Araştırmada Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Bu amaçla araştırmanın çalışma grubunu Gaziantep ilindeki ortaokul ve liselerde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Çalışma grubunun seçiminde ise amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan maksimum çeşitlilik örneklemesinden yararlanılmıştır (152). Bu araştırmadaki örneklem grubundaki öğretmen sayısı 40 olarak belirlenmiştir. Araştırma grubunun çalışmada ele alınan değişkenlere ait özelliklerin dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırma Grubuna (n= 40) Ait Kişisel Özellikler

Değişkenler	Guruplar	n	%
Okulun yerleşim yeri	İl	30	75
	İlçe	10	25
Görev Süresi	1 – 5 Yıl	15	37.5
	6 – 10 Yıl	13	32.5
	11 – 15 Yıl	6	15
	16 – 20 Yıl	4	10
	21 – 30 Yıl	2	5
Cinsiyet	Erkek	26	65
	Kadın	14	35
Eğitim	Lisans	32	80
	Lisansüstü	8	20
Salon durumu	Evet	24	60
	Hayır	16	40

3.4. Veri Toplama Araçları

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada birbirinden bağımsız değişkenlere ait veriler, çalışmacının hazırladığı kişisel bilgi formu ile kazanılmıştır. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, okulun yerleşim yeri, medeni durumu, öğrenim durumu, görev süresi, görev yaptığı okul türü ve haftalık ders yükü ile ilgili sorular yer almaktadır (Ek 1).

3.4.2. Görüşme Formu

Araştırmada görüşme yapılacak formunun geliştirilmesi için kapsamlı bir literatür taraması yapılarak görüşme formu hazırlanmıştır. Oluşturulan form daha sonra Spor Bilimleri ve Eğitim Bilimleri alanında üç uzmanın görüşlerine sunulmuştur. Uzmanlar

soruları amaca uygunluk ve imla kurallarına uygunluk noktasında değerlendirmiştir. Görüşme formunu, amaca uygunluk, açıklık ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirmek için beş öğretmen ile pilot uygulama yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler analiz edilerek görüşmeler sırasında anlaşılmayan, eksik kalan ya da amacından uzaklaşmaya neden olan sorular yeniden düzenlenerek uzman görüşlerine tekrar sunulmuştur. Uzman görüşleri alındıktan sonra görüşme formunun son şekli verilmiştir (Ek 2).

3.4.3.Verilerin Toplanması

Çalışmada verileri toplamak amacıyla, 2021-2022 eğitim-öğretim yılı güz döneminde nitel araştırma verileri Gaziantep İlinde görev yapan 40 öğretmenden toplanmıştır. Katılımcıların tümü ile birebir ve yüz yüze görüşme yapılmıştır. Görüşme süreci araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerle ve kendileri için uygun gördükleri yer ve zaman için izin alınarak görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerin kayıtlarını yapılması için kayıt cihazı ve not alma tekniği kullanılmıştır. Tüm öğretmenlerin görüşleri de not alınarak tutulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçme aracı öğretmenler tarafından yaklaşık 25-60 dakika arası sürmüştür.

3.5.Verilerin Analizi

Görüşme formunda yer alan sorulardan elde edilen verilerin analizinde sıklıkla kullanılan içerik analiz tekniğinden yararlanılmıştır. Amaç, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ulaşılabilme (152). Takip edilen basamaklar şu şekildedir:

- } Araştırma verilerinin toplanması
- } Verilerin kodlanması
- } Temaların oluşturulması
- } Verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenmesi
- } Bulguların yorumlanması

Yapılan görüşmeler sonunda elde edilen veriler ses kayıtlarından hiçbir değişiklik yapılmadan yazıya dökülmüş, her bir katılımcıya 1'den başlanarak BESÖ1, BESÖ2, BESÖ3,..... Biçiminde kodlar verilmiştir. Metinler birkaç kez satır satır okunarak kodlar oluşturulmuştur. Kodlar sayısallaştırılarak frekans olarak ifade edilmiştir. Kodlar

bir araya getirilerek ortak yönleri bulunmuş, kavramsal çerçeveye göre temalar oluşturulmuştur.

Yapılan içerik analizinin güvenilirliği için görüşme formlarında yer alan ifadeler Spor Bilimleri ve Eğitim Bilimlerinde görev yapan üç akademisyen tarafından incelenmesi istenmiş ve kodlamaya tabi tutulmuştur. Bu işlemin sonucunda araştırmacı ve alanında uzman akademisyenlerin yaptığı kodlar karşılaştırılarak, araştırmanın güvenilirliğine yönelik Miles ve Huberman (1994)'nin uyum yüzdesi formülü, (Güvenirlik = Görüş birliği / Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı x 100) kullanılmıştır. Bu formülün sonucunda elde edilen uyum yüzdesi %70 ve üzeri ise sonuçlar güvenilir kabul edilmektedir. Yapılan analiz sonucunda uyum yüzdesi %90 olarak hesaplanmıştır. Böylece istenilen düzeyde bir güvenilirlik yüzdesi saptandığı görülmüştür (153).

Araştırmada iç geçerliliği sağlamak için; doğrudan alıntılar ile kodlar desteklenmiştir. Bulguların tutarlılığını sağlamak için temaları oluşturan kavramların kendi aralarında ve diğer temalarla tutarlılığı değerlendirilmiş ve anlamlı bir bütünlük oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Dış geçerliliği sağlamak için veri toplama aracının hazırlanmasından uygulama ve analiz aşamasına kadar araştırma sürecinin detayları açıklanmıştır. Bulgular alan yazıyla karşılaştırılmıştır. Görüşleri alınan öğretmenlerle tekrar görüşülerek bulgular teyit ettirilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde çalışma grubu ile yapılan görüşmeler sonrası elde edilen verilere ilişkin bulgular yer almaktadır. Görüşmelerden doğrudan alıntılar verilirken bu alıntıların hangi katılımcıya ait olduğunu belirtmek için alıntılarının öncesinde katılımcı listesinde verilmiş olan sıra numarası eklenmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimi için yararlı bir program	34	26.6
Öğretmenlerin kendisini yenilemesini sağlayan bir program	17	13.3
Yeni bilgiler kazandıran bir program	15	11.8
Spor branşına göre yapılması gereken bir program	15	11.8
Eksik konularda fayda sağlayan bir uygulama	13	10.2
Eğitimin kalitesini arttıran bir uygulama	12	9.4
Sayısı arttırılması gereken bir program	10	7.8
Yetersiz bir uygulama	6	4.6
İstenilen hedeflere ulaşılmayan bir program	6	4.6
Toplam	128	100

Tablo 4.1’de katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşleri incelendiğinde tamamına yakını %26.6 öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimi için yararlı bir program olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %13.3’ü öğretmenlerin kendisini yenilemesini sağlayan program, %11.8’i ise; yeni bilgiler kazandıran bir program ve spor branşına göre yapılması gereken bir program olduğu yönünde görüş belirtmiştir. Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri; %10.2’si eksik konularda fayda sağlayan bir uygulama, %9.4’ü eğitimin kalitesini arttıran bir uygulama ve %7.8’i sayısı arttırılması gereken bir uygulama olduğu yönünde görüş ifade etmiştir. Araştırmaya katılan 6 beden eğitimi ve spor öğretmeni ise; yetersiz bir uygulama olduğunu ve istenilen hedeflere ulaşılmayan bir program olduğunu ifade etmiştir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Öğretmenlerin gelişimlerinde olumlu yönde katkısı olduğunu düşünüyorum, branşa

özgü eğitim verilirse daha etkili olacağını düşünüyorum.”(BESÖ1).

“Hizmet içi eğitimin genel olarak yararlı olduğunu düşünüyorum. Çünkü öğretmenlik mesleğine geçiş ve yeni atama sürecinde öğretmene destek sağlamaktadır.” (BESÖ6).

“Eksikliklerimizi tamamlamada ve kendimizi güncellemede faydalı olan bir eğitim programı.” (BESÖ12).

“Öğretmenlerin mesleki anlamda tecrübe ve deneyim kazanması açısından mesleki yeterliliğinin gelişimini desteklemek adına hizmet içi eğitimlere katılımın sağlanmasının fayda sağlayacağı düşüncesindeyim.”(BESÖ14).

“Hizmet içi eğitimlerin istenilen hedefleri gerçekleştirilemediği kanaatindeyim.”(BESÖ18).

“Hizmet içi eğitimin gereksiz olduğunu düşünüyorum. Sadece yapılmış olsun diye yapılan göstermelik bir uygulama.”(BESÖ22).

“Hizmet içi eğitimlerin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Nicelik bakımından çeşitlilik var ama eğitim içeriklerinin düzenli ve verimli olduğunu düşünmüyorum.”(BESÖ24).

“Hizmet içi eğitimlerin daha sıklıkla ve alanında uzmanlaşmış ve bu uzmanlığı kanıtlamış kişilerce verilmeye devam edilmel.”(BESÖ34).

“Hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin kendilerini yenilmesi ve geliştirmesi adına etkili olduğunu düşünüyorum.” (BESÖ37).

Tablo 4.2. Katılımcıların hizmet içi eğitim programı sürecinde karşılaştığı olduğu sorunlara ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Eğitimi verenlerin yetersiz olması	18	15.8
Herhangi bir sorunla karşılaşmadım	14	12.3
Tarihlerin uygun olmaması	12	10.6
İnternet problemi	12	10.6
Eğitimin verimsiz olması	10	8.7
Ulaşım sorunu	10	8.7
Web sayfasında yaşanan sorunlar	8	7
Konuların ilgi çekici olmaması	8	7
Konuların aynı olması	8	7
Eğitim programı yapılan alanların kalabalık olması	8	7
Fiziki alanların yetersiz olması	6	5.3
Toplam	114	100

Tablo 4.2’de katılımcıların hizmet içi eğitim programı sürecinde karşılaşmış olduğu sorunlara ilişkin görüşleri incelendiğinde, %15.8’i eğitim verenlerin yetersiz olması, %12.3’ü herhangi bir sorunla karşılaşmadığını belirtmişlerdir. Bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenleri; %10.6’sı tarihlerin uygun olmaması ve internetten dolayı sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca katılımcıların; %8.7’si eğitimin verimsiz olması ve ulaşım konusunda sorun yaşadıklarını ifade ederken, %7’si ise; web sayfasında yaşanan sorunlar, konuların ilgi çekici olmaması, konuların aynı olması ve eğitim programı yapılan alanların kalabalık olması nedeniyle sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. 6 katılımcının ise fiziki alanların yetersiz olması sebebiyle sorun yaşadığı ortaya konulmuştur. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Hizmet içi eğitim programlarının eğitim öğretim döneminde olması sebebiyle sorun yaşamaktayım.”(BESÖ19).

“Herhangi bir sorunla karşılaşmadım.”(BESÖ23).

“On-line eğitimde İnternet problemi yaşamaktayım.”(BESÖ24).

“Hizmet içi eğitimin öncesinde daha açık ve net bir şekilde planlama yapılmalı.”(BESÖ39).

“Hizmet içi eğitimlere başvuruların çok az olması ve bu yüzden birçok eğitimden faydalanamamak başlıca bir sorun. Online olarak verilen eğitimlerin genellikle tek düze anlatım tekniğiyle olması eğitimlerin verimliliğini düşürmektedir.”(BESÖ34).

Tablo 4.3. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Branş ve mesleki alanda gelişim sağlamakta	32	25.2
Bilgilerimizi güncellemekte	20	15.8
Birçok açıdan katkı sağlamakta	20	15.8
Öğretmenin daha aktif olmasını sağlamakta	12	9.5
Yeni bakış açısı kazandırmakta	12	9.5
Eğitimin nitelikli olmasını sağlamakta	10	7.8
Yeniliğe imkan sağlamakta	10	7.8

İletişim becerisi sağlamakta	6	4.7
Yarar sağlamayan bir uygulama	5	3.9
Toplam	127	100

Tablo 4.3’de katılımcıların hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde çoğunluğu %25.2’si branş ve mesleki anlamda gelişim sağladığını belirtirken, %15.8’i ise; bilgileri güncelleme açısından ve birçok açıdan katkı sağladığı yönünde görüş ortaya koymuştur. Çalışmayan katılan öğretmenlerin %9.5’i hizmet içi eğitim programının öğretmenin daha aktif olmasını sağladığını ve yeni bakış açısı kazandırdığını ifade etmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin olarak; eğitimin nitelikli olmasını, yeniliğe imkân sağladığını ve iletişim becerisi sağladığını ifade etmişlerdir. Sadece 5 katılımcı yarar sağlamayan bir program olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Göreve yeni başlayan öğretmenlerin veya herhangi bir alanda kendimizi geliştirme açısından bu tür eğitimlerin faydalı olduğuna inanıyorum.”(BESÖ9).

“Meslek gereksinimi olan konularda kendimizi güncellememiz, farklı bakış açıları kazanmamız ve öğrencilere faydalı olmamız açısından etkili bir program.”(BESÖ12).

“Mesleki yeterliliğinin desteklenmesi, kişisel gelişim ve mesleki tecrübe açısından katkı sağlayan bir program.”(BESÖ14).

“Her zaman ulaşma imkânı bulamayacağım eğitimlere ulaşma imkanı buldum. Pek çok yönden tasarruf sağlıyor.”(BESÖ17).

“Programın günlük hayatta oldukça faydalarının olduğunu düşünüyorum.”(BESÖ18).

“Kursiyerlerin bilgi, becerilerini arttırma açısından faydalı olmakla birlikte mesleki açıdan bireyin kendisini güncel tutmasını sağlayan bir program.”(BESÖ19).

“Bir faydası olduğunu düşünmüyorum.”(BESÖ21).

“Evet, bana farklı bakış açısı kazandırarak, çok yönlü bakmamı sağladı.”(BESÖ23).

“Mesleki açıdan kendimizi geliştirmemiz adına çok faydalı olduğunu düşünüyorum. Bu anlamda katkıları sınırsız.”(BESÖ31).

“Öğretmenlerin kendini geliştirmesine ve yeniliklere daha kolay uyum sağlamasına yardımcı olmakta.”(BESÖ35).

Tablo 4.4. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının verimli geçip geçmediğine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Verimli geçmekte	24	30.4
Alanla ilgili olarak verimli geçmekte	16	20.3
Mesleki yeterlilik açısından verimli geçmekte	16	20.3
Teknolojik anlamda verimli geçmekte	10	12.6
Verimsiz geçmekte	8	10.1
Uzaktan olması kolay ama verimsiz bir uygulama	5	6.3
Toplam	79	100

Tablo 4.4’de katılımcıların hizmet içi eğitim programının verimli geçip geçmediğine ilişkin görüşleri incelendiğinde, %30.4’ü verimli geçtiğini ifade ederken, %20.3’ü ise alanla ilgili olarak verimli geçtiğini ve mesleki yeterlilik açısından verimli geçtiğini belirtmiştir. Ayrıca katılımcıların %12.6’sı teknolojik anlamda verimli geçtiği yönünde görüş belirtirken, %10.1’i ise verimsiz geçtiği şeklinde görüş bildirmiştir. Araştırmaya katılan 5 beden eğitimi ve spor öğretmeni hizmet içi eğitimin uzaktan olmasının kolay olduğunu ama verimsiz bir uygulama olduğu yönünde görüş ifade etmiştir.

Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Öğretmenin isteği ve talebi doğrultusunda katıldığı eğitimlerde verimli olduğunu, ama eğitimlerin zoraki olduğunda verimsiz olduğuna şahit oldum.” (BESÖ3).

“Verimli geçtiğini düşünüyorum. Özellikle teknoloji kullanımının artmasıyla birlikte istediğimiz zaman sisteme giriş yaparak eğitimlere katılabilmekteyiz.” (BESÖ5).

“Verimli geçiyor. En azından eksiklerimizi görüp düzeltme yoluna gidiyoruz.” (BESÖ12).

“Genellikle eğitimler bir an önce bitsin mantığı ile hareket ettiğimiz için verimli olmadığını düşünüyorum.” (BESÖ13).

“Verimli geçtiğini düşünüyorum. Bazen yeteri kadar faydalanmadığımızı görüyorum.” (BESÖ16).

“Hizmet içi eğitimlerin planlanmasındaki eksiklikler ve eğitimi verenlerin alanlarına hâkim olmaması gibi etkenlerden dolayı verimli geçmediğini düşünüyorum.”

(BESÖ19).

“Hizmet içi eğitimlerin verimli geçtiğini düşünmüyorum. Özellikle online eğitimlerin içeriklerinin planlı bir şekilde ayarlandığını düşünmüyorum. Eğitimi veren kişilerin yeterli olduğunu düşünmüyorum.” (BESÖ23).

“Yeni uygulamalar ve tekniklerden haberdar olmamız açısından verimli olduğuna inanıyorum.” (BESÖ25).

“Öğretmenin mesleki yeterliliğini ortaya koyması açısından verimli buluyorum.” (BESÖ27).

“Verimli geçtiğini düşünüyorum, çünkü yeni bilgiler elde ediyorum.” (BESÖ29).

“Genel olarak verimli geçtiğini düşünüyorum.” (BESÖ33).

“Hizmet içi eğitimin öğretmenlere farklı alanlarda destek sağladığını düşünüyor ve verimli olduğunu kabul ediyorum.” (BESÖ38).

Tablo 4.5. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Yeterli	28	35.9
Daha etkili olabilir	18	23.2
Farklı alanlarda olabilir	14	17.9
Öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre olabilir	10	12.8
Yeterli değil	8	10.2
Toplam	78	100

Tablo 4.5’de Katılımcıların hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşleri incelendiğinde, %35.9’u yeterli olduğunu belirtirken, %23.2’si daha etkili olabilir şeklinde görüş belirtmiştir. Bunun yanında hizmet içi eğitim programının yeterliliği ile ilgili olarak katılımcılar, %17.9’u farklı alanlarda olabilir, %12.8’i ise öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre olabileceğini ifade etmiştir. 8 katılımcı ise yeterli olmadığı yönünde görüş belirtmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Program yeterli ama daha etkili olması için çalışma yapılabilir.” (BESÖ2).

“Mesleki tecrübesi olan kişilerden oluştuğunda daha yararlı olacağına inanıyorum.” (BESÖ8).

“Hizmet içi eğitim programları kapsam olarak çok dar fakat var olan konular ise

yeterince kapsamlı diyebilirim.” (BESÖ7).

“Eksik olduğu yerler var. Hizmet içi eğitimlerin öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda olması gerekir.” (BESÖ8).

“Yeterli bilgi ve deneyime sahip olan kişilerin eğitmen olarak seçilmesi eğitimin yeterliliğini etkilemektedir.” (BESÖ9).

“Eğitimler ve eğitmenler arasında farklılığın olduğu ve dolayısıyla kişileri olumlu veya olumsuz etkilediği görülmekte.” (BESÖ15).

“Eğitim içerikleri uzmanlar tarafından hazırlanmalı, içerikler karışık ya da yetersiz kalabiliyor. Eğitimi aldıktan sonra kendimi yeterli hissetmediğim eğitimler oldu.” (BESÖ23).

“Hizmet içi eğitimin genel olarak yeterli olmadığını düşünüyorum. Daha da cesitlendirilmesi gerekebilir.” (BESÖ31).

Tablo 4.6. Katılımcıların göreve başladıktan sonra almış olduğu hizmet içi eğitimlerin sayısına ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
5-10	2	5
11-15	5	12.5
16-20	8	20
21-25	10	25
26-30	8	20
30 ve üzeri	7	17.5
Toplam	40	100

Tablo 4.6’da Katılımcıların göreve başladıktan sonra almış olduğu hizmet içi eğitimlerin sayısına ilişkin görüşleri incelendiğinde, %5’i 5-10, %12.5’i 11-15, %20’si 16-20, %25’i 21-25 arasında, %17.5’i ise 30 ve üzerinde hizmet içi eğitime katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının hangi alanlarda verilmesine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Alan ve branş bazında	32	20.7
İhtiyaç olan tüm alanlarda	22	14.2
Spor eğitimi ve öğretim yöntemi alanında	22	14.2
Mevzuat hakkında	18	11.6
Kişisel ve mesleki gelişim hakkında	18	11.6
Sınıf yönetimi alanında	16	10.4
Öğrenci-Öğretmen iletişimi hakkında	15	9.6
Teknoloji kullanımı hakkında	12	7.7
Toplam	155	100

Tablo 4.7’de katılımcıların hizmet içi eğitim programının hangi alanlarda verilmesine ilişkin görüşlerinin incelendiğinde çoğunluğu %20.7’si alan ve branş bazında, %14.2’si ihtiyaç olan tüm alanlarda, spor eğitimi ve öğretim yöntemi alanında verilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin, %11.6’sı mevzuat ile kişisel ve mesleki gelişim hakkından hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin bazıları ise %10.4’ü sınıf yönetimi alanında, %9.6’sı öğrenci-öğretmen iletişimi hakkında, %7.7’si ise teknoloji kullanımı hakkında hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Öğretmenlerin yetersiz olduğu tüm alanlarda verilmesi gerekiyor.” (BESÖ10).

“Her branş için ayrı ayrı verilmesi gerekir.” (BESÖ38).

“Spor eğitimi ve teknoloji kullanımı alanında verilmesi gerekiyor.” (BESÖ40).

Tablo 4.8. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının süresine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Süre yeterli	22	25.3
Süre ihtiyaca göre ayarlanmalı	20	23
Süre kısa olmalı	16	18.4
Tatillerde olmalı	12	13.8
Süre iyi ayarlanmalı	11	12.7
Süre az	6	6.8
Toplam	87	100

Tablo 4.8’de katılımcıların hizmet içi eğitim programının süresine ilişkin görüşleri incelendiğinde, %25.3’ü sürenin yeterli olduğunu, %23’ü ise sürenin ihtiyaca göre ayarlanması gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında bazı katılımcılar; sürenin kısa olduğunu, tatillerde olması gerektiğini, sürenin iyi ayarlanması gerektiğini belirtmişlerdir. 6 katılımcı ise sürenin az olduğu yönünde görüş ortaya koymuştur. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Eğitimin durumuna göre 3 ila 5 gün olabilir.” (BESÖ4).

“Genel olarak hizmet içi eğitim programlarının süresi bireyin en verimli olduğu saatler dikkate alınarak bir günde 3-4 saat verilebilir.” (BESÖ7).

“Verilen eğitimin durumuna göre süre değişiklik gösterebilir.” (BESÖ12).

“Bazı eğitimlerin süresi çok uzun olduğu için verimliliği ve dinleme oranını düşürüyor.” (BESÖ17).

“Eğitimlerin süresini düzensiz buluyorum. Gereksiz uzun yada kısa süren bölümler oluyor.” (BESÖ23).

“Süreler uygun ama bazen saatler çok oluyor.” (BESÖ35).

“Süreler oldukça yeterli.” (BESÖ40).

Tablo 4.9. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının tarihlerine ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Yaz tatilinde olmalı	21	31.4
Ara tatillerde olmalı	16	23.9
Eğitim öğretim döneminde olmalı	12	17.9
Hafta sonları olmalı	10	14.9
Yılda 4 defa belli aralıklarda olmalı	8	11.9
Toplam	67	100

Tablo 4.9’da katılımcıların hizmet içi eğitim programının tarihlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; %31.4’ü yaz tatilinde olması gerektiğini, %23.9’u ara tatillerde olması gerektiğini belirtirken, %17.9’u eğitim öğretim döneminde olması gerektiğini, %14.9’u ise hafta sonları olması gerektiğini ifade etmiştir. 8 katılımcı yılda 4 defa belli aralıklarla yapılması gerektiği yönünde görüş ortaya koymuştur. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Okulların eğitim öğretime kapalı olduğu zamanlarda yapılmasının uygun olacağını düşünüyorum.” (BESÖ1).

“Yaz tatili ve ara tatillerde olmalı.” (BESÖ2).

“Hafta sonları yapılması daha uygun sanki.”(BESÖ6).

“Ülkemizde hizmet içi eğitim programları ya öğretmenlerin dinlenmesi gereken ara tatillerde ya da örgün eğitim sonrası verilmektedir. Bu programların verimli olması için iyi bir planlama yapılmalıdır.” (BESÖ7).

“Tarihleri gayet uygun.” (BESÖ20).

Tablo 4.10. Katılımcıların hizmet içi eğitim programını sunan eğitimcilere ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Alanında uzman kişiler tarafından verilmeli	35	43.3
Akademisyenler tarafından verilmeli	28	34.5
Her branş için antrenörler tarafından verilmeli	18	22.2
Toplam	81	100

Tablo 4.10’da katılımcıların hizmet içi eğitim programını sunan eğitimcilere ilişkin görüşleri incelendiğinde büyük çoğunluğu, %43.3’ü alanında uzman kişilerin eğitim vermesi gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin %34.5.’i akademisyenler tarafından eğitim verilmesi gerektiği, %22.2’si ise her branş için antrenörler tarafından eğitim verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Eğitimi veren kişilerin alanlarına hâkim olması ve konu ile ilgili akademik çalışmalarının olması gerektiğini düşünüyorum.” (BESÖ1).

“Hizmet içi eğitimin daha çok akademisyenler tarafından verilmesi ve alanı ile ilgili kendini kabul ettirmiş kişilerden olması gerekir.”(BESÖ3).

“Mesleki tecrübesi olan ve zengin eğitim yaşantısına sahip olan kişiler tarafından verilmesi gerektiğini düşünüyorum.”(BESÖ6).

“Ülkemiz ve dünya çapında öne çıkan alanında uzman kişiler vermeli. Sadece bilgisi olan değil, dinleyicinin ilgisini çekebilecek beden diline sahip, bilgisini iyi bir şekilde aktaran eğitimciler olmalı.”(BESÖ17).

“Alanında uzmanlaşmış ve etkili iletişim becerisine sahip olan eğitimler tarafından verilebilir.” (BESÖ19).

Tablo 4.11. Katılımcıların hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşlerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Amacına uygun değil	22	25.3
Yüz yüze olmalı	20	23
Düzenli bir uygulama	16	19.6
Verimliliği düşürmekte	11	12.6
Zaman ve ulaşım açısından yararlı	10	11.4
Pratik bir uygulama	7	8.1
Toplam	87	100

Tablo 4.11’de katılımcıların hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşleri incelendiğinde, %25.3’ü amacına uygun olmadığını, %23’ü yüz yüze olması gerektiğini belirtmiştir. Bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenleri; %19.6’sı düzenli bir uygulama olduğunu, %12.6’sı ise verimliliği düşürdüğünü ifade etmiştir. Aynı zamanda katılımcıların %11.4’ünün zaman ve ulaşım açısından yararlı olduğu, %8.1’inin ise pratik bir uygulama olduğu yönünde görüş bildirdiği tespit edilmiştir. Katılımcıların birden fazla görüş ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Zaman ve ulaşım açısından kolaylık sağlamaktadır.” (BESÖ2).

“Online eğitimler maliyet ve süre süreç açısından daha ekonomik olabilmekte fakat etkileşim daha sınırlı olmaktadır. Bu yüzden eğitimin fiziki şartlarının yeterli olduğu eğitim ortamlarında yapılması gerektiğini düşünüyorum.” (BESÖ3).

“Pratik ve yararlı buluyorum. Gerek kursiyerler gerekse de eğitimler açısından kolaylık sağlıyor.” (BESÖ5).

“Öğretmen olarak online eğitim daha cazip geliyor, ancak yüz yüze eğitimin daha etkili olacağını düşünüyorum.” (BESÖ6).

“Hizmet içi eğitim programlarının online yapılması teorikte iyi bir uygulama ama bazı insanların sadece videoyu açıp sesi kısıp süre doldurduğunu düşünürsek bu açıdan dezavantaj olduğunu düşünüyorum. Bunun önüne geçmek için için ise her programın sonunda sadece dinleyicilerin cevap verebileceği tarzda kısa bir test hazırlanabilir.” (BESÖ7).

“Zaman konusunda avantaj sağlıyor, ancak videolar izlendikten belli bir süre sonra

unutuluyor.” (BESÖ9).

“Online eğitimler öğretmenlerin rahatlığı açısından fayda sağlasada verimlilik açısından pek uygun olmadığını düşünüyorum.” (BESÖ13).

“Online yapılmasının olumlu ve olumsuz yanlarının olduğu kanaatindeyim. Bazı alanlarda yarar sağlarken eğitimlerin kalitesini düşürmekte.” (BESÖ14).

“Online eğitimlerle daha çok eğitim verilmekte ve daha çok kişiye ulaşılmakta, ama yüz yüze eğitimlerin öğrenme açısından daha verimli olduğu düşüncesindeyim.” (BESÖ11).

“Olumlu düşünüyorum. Bir eğitimci olarak seminer dönemi eğitim faaliyetlerini daha verimli yurutebilmemiz için güzel bir dinlenme, toparlanma süreci oluyor. Yüz yüze olsa, uzaktan da olsa püf nokta dinleyici. İyi bir dinleyici her iki ortamda da iyi bir dinleyicidir.” (BESÖ16).

“Zaman ve mekân sınırlaması olmadığı için herkesin rahatlıkla ulaşabilmesi için çok iyi bir uygulama.” (BESÖ24).

“Online eğitim zaman mekân tasarrufu sağlarken verimliliği düşürdüğü kanaatindeyim.” (BESÖ23).

“Yüz yüze daha verimli ve nitelikli olacağını düşünüyorum.” (BESÖ40).

Tablo 4.12. Katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin önerilerinin dağılımı.

Temalar	N	%
Alanında uzman kişiler hizmet içi eğitim vermeli	18	15.8
Hizmet içi eğitimin süresi ve sıklığı arttırılmalı	14	12.3
Hizmet içi eğitim dönemleri uygun dönemlerde olmalı	12	10.6
Hizmet içi eğitimi veren kişiler yeterliğe sahip olmalıdır	12	10.6
Hizmet içi eğitim programı daha planlı ve düzenli olmalı	10	8.7
Hizmet içi eğitim branşa yönelik olmalı	10	8.7
Hizmet içi eğitim zorunlu ve sürekli hale getirilmeli	8	7
Hizmet içi eğitimden sonra öğretmenlerden geri dönüt alınmalı	8	7
Hizmet içi eğitim amaca uygun olmalı	8	7
Belli dönemlerde öğretmenlere akademik danışmanlık eğitimi verilmeli	8	7
Hizmet içi eğitim verilirken güncel bilgilere değinilmeli	6	5.3
Hizmet içi eğitim uygulamalı olarak verilmeli		
Toplam	114	100

Tablo 4.12’de katılımcıların hizmet içi eğitim programına ilişkin önerileri incelendiğinde 12 tema ortaya çıkmıştır. Bu temalar arasında yüzde sıralamasına göre, alanında uzman kişiler hizmet içi eğitim vermeli (%25.7), hizmet içi eğitimin süresi ve sıklığı arttırılmalı (%14.1), hizmet içi eğitim dönemleri uygun dönemlerde olmalı (%10.1), hizmet içi eğitimi veren kişiler yeterliğe sahip olmalıdır (%9.7), hizmet içi eğitim programı daha planlı ve düzenli olmalı (%7.3), hizmet içi eğitim branşa yönelik olmalı (%6.7), hizmet içi eğitim zorunlu ve sürekli hale getirilmeli (%6.1), hizmet içi eğitimden sonra öğretmenlerden geri dönüt alınmalı (%6.1), hizmet içi eğitim amaca uygun olmalı (%6.1), belli dönemlerde öğretmenlere akademik danışmanlık eğitimi verilmeli (%2.4), hizmet içi eğitim verilirken güncel bilgilere değinilmeli (%2.4), hizmet içi eğitim uygulamalı olarak verilmeli (%2.4), temalarının ön plana çıktığı görülmüştür. Katılımcıların birden fazla tema ifade ettikleri görülmüştür.

Beden eğitimi öğretmenlerinden bazıları görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir.

“Öğretmenlerin hangi hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarına ilişkin anket çalışması yapılarak bu eğitimin hangi hangi eğitimciler tarafından verilmesini istermisiniz seçeneği ile gerekli çalışmalar yapılmalıdır.” **(BESÖ3)**.

“Öğretmenler mesleğini icra ederken karşılaşılabileceği sorunlarla ilgili yada kendini mesleki anlamda geliştirmeye yardımcı olacak hizmet içi eğitimlerin arttırılarak düzenlenmesinde fayda görüyorum.” **(BESÖ6)**.

“Genel olarak hizmet içi eğitim programlarının branşa özgü olarak hazırlanması gerekir. Hizmet içi eğitim programlarının maddi ve manevi olarak teşvik edilmelidir.” **(BESÖ7)**.

“Yapılan kursların istek ve talep doğrultusunda okulların ihtiyacına yönelik olması lazım.” **(BESÖ9)**.

“Yüz yüze eğitimler devam etmeli, kalabalık gruplarda öğretmenlerin kaynaşması ve oryantasyon anlamında belli bir plan dahilinde yapılmalı.” **(BESÖ13)**.

“Hizmet içi eğitimler öğretmenlerin tercihi bırakılarak zorunlu olmamalı.” **(BESÖ14)**.

“Verilen eğitimlerin daha cesitlendirilmesi ve eğitim süresinin yeniden düzenlenmesi sağlıklı olacaktır.” **(BESÖ17)**.

“Tüm kurslarla ilgili geri bildirim alınması gerektiğini düşünüyorum.” **(BESÖ24)**.

“Bazı eğitimlerin uygulamalı olarak verilmesinin yararlı olacağını düşünüyorum.” **(BESÖ28)**.

“Bir an önce yüz yüze eğitime geçilmesi gerektiğini düşünüyorum.” **(BESÖ36)**.

“Süresi dolan videoların sistemde silinmemesi ve istediğimiz zaman tekrar

izleyebilmemiz iyi olacaktır.” **(BESÖ37)**.

“Hizmet içi eğitime katılım sağlamada eşit olanaklar ve fırsatlar sunulmalı, eğitime katılacakların seçiminde kişilerin ihtiyaç ve beklentileri göz önünde bulundurulmalıdır.”

(BESÖ39).

“Hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin aldığı eğitimlerin atamada, yer değiştirmede ve görevde yükselmede belirleyici bir etkisinin olması yönünde gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.” **(BESÖ40)**.



5. TARTIŞMA ve SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde, elde edilen bulgulara bağlı olarak elde edilen araştırma sonuçları irdelenmiş ve bu konuda tartışmalara yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin tamamına yakını hizmet içi eğitim programının, öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimi için yararlı bir program olduğunu belirtmiştir. Katılımcılar hizmet içi eğitim programının kendilerini yenilemesini sağlayan program, yeni bilgiler kazandıran bir program ve spor branşına göre yapılması gereken bir program olduğu yönünde görüş ifade etmişlerdir. Ayrıca çalışmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri programın; eksik konularda fayda sağlayan bir uygulama, eğitimin kalitesini arttıran bir uygulama ve sayısının artırılması gereken bir uygulama olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle hizmet içi eğitim programının öğretmenlere gerek mesleki anlamda gerekse kişisel gelişim alanında destek sağladığını ve birçok açıdan kazanım sağladığı söylenebilir.

George ve Lubben (2002), çalışmasında hizmetiçi eğitim programlarına dâhil olan öğretmenlerin, gerek meslek gerekse de sosyal alanlardaki gelişimlerinde pozitif olduğunu belirtilirken (154), Durmuş (2003), çalışmasında hizmetiçi eğitim faaliyetlerinde verilen bilgilerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine destek sağladığı sonucuna ulaşmışlardır (155).

Başkan (2001), çalışmasında öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları ile birlikte alandaki yenilikleri ve gelişmelere ayak uydurduğu, bilgi, beceri kazanarak eksik yönlerini tamamladıklarını ifade etmiştir (156). Hamdan (2003), ilköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma sebeplerinin altında alandaki yenilikleri takip etmek olduğunu ortaya koymuştur (157). Kanlı ve Yağbasan'ın (2002), düzenlenen hizmet içi eğitim kursunun öğretmenlerin mesleki bilgilerini ve becerilerini geliştirme açısından fayda sağladığı ifade edilmiştir (158).

Farklı çalışmalarda hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin gerekliliğiyle ilgili sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmalar hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin gerekliliği ile ilgili bulguları destekleyici sonuçlar elde ettiği görülmüştür. Öğretmenler genel anlamda hizmetiçi eğitimlerin gerekliliği üzerinde durarak bu konuda olumlu tutum sergilemişlerdir (7, 13,

24, 31, 33, 37, 39, 130, 134, 136, 138, 160).

Ayvacı, vd. (2014), hizmetiçi eğitim etkinliklerinin yenilikleri yakından takip etme açısından katkı sağladığı ifade edilmiştir (127). Gül ve Aslan (2009), ise yürüttükleri araştırmada öğretmenlerin yeni bilgiler elde etmek, mesleki verimliliği artırmak ve teknolojiyi takip etmek için öğretmenlerin hizmetiçi eğitim etkinliklerine katıldığını tespit etmişlerdir (161).

Daha güzel bir eğitim-öğretim için hizmet içi eğitimin bir zorunluluk olduğu, mesleki anlamda nitelikli yetişen öğretmenlerin öğrencileri için pozitif öğrenme koşulları sağlayabileceğini, iyi bir öğretmen ve donanımlı bir öğretim içinde mesleki gelişim konusunda öğretmenlere destek sunulmasının önemli olduğunu belirtilmiştir (133).

Karadağ (2015), hizmet içi eğitim sayesinde öğretmenlerin yeni bilgi elde etme, bilgilerini güncelleme imkânı sağlama, mesleki ve sosyal gelişim sağlama, değişik öğretim yöntem ve tekniklerini görme fırsatı bulma gibi kazanımlar sunma olanağı sağlayacağını ifade etmiştir (126). Arslan ve Şahin (2013), ise hizmetiçi eğitim sürecinde en önemli taleplerinin; yeni konularla birlikte yeni bilgiler öğrenerek mesleki tecrübe kazanmak olduğunu belirtmektedirler (162).

Sarıgöz (2011), öğretmenlerin alanlarındaki yenilikleri, öğretim programlarında meydana gelen değişiklikleri, bilimsel gelişmeleri kısacası modern çağdaki değişimleri ve gelişmeleri takip edebilme açısından için hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin gerekli olduğunu ve sürekli hizmetiçi eğitime gereksinimlerinin olduğunu ifade etmiştir (135).

Avşar (2006), hizmetiçi eğitim etkinliklerinin planlama aşamasında öğretmenlerin fikirlerine önem verilerek faaliyetlerin içeriğinin buna şekilde yapılmasının önemli olacağını ve hizmetiçi eğitim programların da başarı sağlayabilme açısından programların ihtiyaçlara göre düzenlenmesi gerektiği yönünde görüş ifade etmiştir (122).

Alan yazında yapılan farklı araştırmalarda hizmetiçi eğitim aktiviteleriyle ilgili olarak mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ve hizmetiçi eğitim programlarının güncellikten uzak olduğu belirtilmiştir.. Hizmetiçi eğitim programlarının

göreve yeni başlayan ve görevde olan öğretmenler nezdinde hiçbir şekilde değiştirilmediği ve meslek hayatı süresince öğretmenlerin aynı konulara maruz kaldıkları ifade edilmiştir (7, 24, 87, 136, 137, 163, 164, 165, 166, 167)

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programı sürecinde; eğitim veren kişilerin yetersiz olmasından dolayı sorun yaşadıkları görülmüştür. Buna karşın bazı katılımcıların süreçte herhangi bir sorun yaşamadığı tespit edilmiştir. Araştırma grubunun eğitim programlarının tarihlerinin uygun olmaması ve on-line eğitimde internete ulaşım konusundan dolayı sorun yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca katılımcıların; eğitimi verimsiz olarak görmeleri, ulaşım konusunda ve web sayfasında yaşanan problemlerden dolayı sorun yaşadıkları ön plana çıkmıştır. Bunun yanında; konuların ilgi çekici olmaması, konuların aynı olması ve eğitim programı yapılan alanların kalabalık olması nedeniyle sorun yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu anlamda hizmet içi eğitim programı sürecinde katılımcıların farklı durumlardan dolayı zaman zaman bir takım sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını söyleyebiliriz.

Aydın (2014), ülkemizdeki kamu kurumlarında yapılan hizmetiçi eğitimlerin istenilen nitelikte ve nicelikte olmadığını belirtmiştir (115). Büyükcan (2008), araştırmasında seminerlerin iyi planlanmadan yapılması ve kullanılan materyallerin yetersizliğinden dolayı zorluk yaşadığını tespit etmiştir (168).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğunun hizmet içi eğitim programını yararlı gördükleri ön plana çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların; branş ve mesleki anlamda gelişimi, bilgileri güncelleme açısından ve birçok açıdan hizmet içi eğitim programının katkı sağladığı tespit edilmiştir. Özellikle hizmet içi eğitim programının öğretmenlerin daha aktif olmasını sağladığı, öğretmenlere yeni bakış açısı kazandırdığı, eğitimin nitelikli olması ile birlikte, yeniliğe imkân sağladığı ve iletişim becerisi sağladığı ifade edilmiştir. Dolayısıyla hizmet içi eğitim programının genel anlamda öğretmenlere yarar sağladığı söylenebilir.

Gönen ve Kocakaya (2006), fizik öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada büyük çoğunluğun (%75) hizmet içi eğitimin gerekli olduğu inancına sahip olduklarını belirlemişlerdir (31). Yapılan farklı bir çalışmada sınıf öğretmenlerinin bilimsel,

teknolojik ve toplumsal gelişmelere adapte olabilmek, eğitim alanındaki yenilikleri ve gelişmeleri doğrultusunda gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları elde edebilmek ve kendilerini geliştirebilme açısından hizmet içi eğitimleri gerekli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır (159). Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda hizmet içi eğitimin gerekliliği üzerinde durulmaktadır (169, 170, 171, 172). Ayrıca Baran ve Çağiltay (2006), yapmış oldukları çalışmada hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin bilişsel, duyuşsal gelişmelerini sağladığı teknoloji ile desteklenmesiyle birlikte öğretmenlerin farkında olmadıkları yönlerini ortaya çıkarabileceğini belirtmişlerdir (173).

Farklı çalışmalarda öğretmenlerin görevlerini verimli şekilde gerçekleştirmelerinde tecrübelerin önemli olduğu fakat tek başına tecrübenin yeterli olmadığı ifade edilmiştir. Öğretmenlerin niteliklerini arttırabilmek ve kendilerini geliştirebilmeleri açısından hizmet içi eğitime gereksinimleri olduğu vurgulanmıştır (29, 174, 175, 176).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının verimli geçtiğini ifade ederken, alanla ilgili olarak verim sağladığını ve mesleki yeterlilik açısından programın verimli geçtiğini belirtmiştir. Ayrıca teknolojik anlamda sürecin verim sağladığı ifade edilirken, bazı öğretmenlerin ise programın verimsiz geçtiği yönünde görüş bildirdikleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşlerine baktığımızda çoğunluğu yeterli olduğunu belirtirken, bazıları ise eğitimlerin daha etkili olabileceği yönünde görüş belirtmiştir. Bunun yanında hizmet içi eğitim programının yeterliliği ile ilgili olarak katılımcıların; farklı alanlarda olabileceğini, öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre yapılabileceğini ifade ettikleri görülmüştür.

Altun ve Vural (2012), tarafından yapılan “Bilim sanat merkezinde görev yapan öğretmen ve yöneticiler ile yapmış olduğu çalışmada MEB tarafından ve kurum tarafından sunulan hizmet içi eğitimleri yetersiz bulduklarını, okulun gelişmesi için öğretmen gelişiminin gerekli olduğunu ve öğretmenlerin okul gelişimine katkısının veli ve çevre ile iletişim noktasında mümkün olduğunu ifade etmişlerdir (177).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenleri göreve başladıktan sonra birçok alanda hizmet içi eğitim programına katıldıklarını ifade etmişlerdir. Alınan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sayısı arttıkça öğretmenlere de o oranda kazanım sağladığını söyleyebiliriz. Konuya ilişkin çalışmalarda öğretmenlerin katılmış oldukları hizmetiçi eğitimlerin sayısına istatistiki anlamda herhangi bir anlamlılık olmadığı görülmüştür (13, 36, 136, 164, 166, 167, 178).

Gül (2008), yürüttüğü çalışmada hizmetiçi eğitim faaliyetlerine 3-5 kez katılan öğretmenlerin, hizmetiçi eğitime 5 ve üzerinde katılan öğretmenlere göre daha fazla olumlu tutum sergilediğini belirtmiştir (179).

Aydınalp (2008), ele aldığı çalışmada hizmetiçi eğitim faaliyetlerine katılımın artmasıyla hizmetiçi eğitim etkinlikleriyle ilgili görüşlerin pozitif anlamda artması arasında istatistiksel anlamda farklılıklar olduğunu belirtmiştir (123).

Şahin (2013), çalışmasında hizmetiçi eğitim faaliyetlerine 1-5 arası katılan öğretmenlerin, hizmetiçi eğitim faaliyetlerine 6-10 defa katılan öğretmenlere göre daha pozitif tutum sergilediklerini ifade etmiştir (130).

Yurtseven Yılmaz (2018), yürüttüğü çalışmada Türkçe öğretmenlerinin bakanlığın gerçekleştirdiği mesleki gelişim faaliyetlerini gerek nitelik yönünden gerekse de nicelik yönünden yeterli görmediklerini ifade ettikleri ön plana çıkmıştır. Aynı zamanda hizmetiçi eğitimlerin özenmeden yapıldığı, göstermelik olduğu, ihtiyaçlara yanıt vermediğini belirtmiştir (180). Kaya (2017), yapmış olduğu çalışmada Türkçe öğretmenlerinin çoğunluğunun hizmetiçi eğitimleri yararlı görmedikleri yönünde görüş bildirmiştir (181).

Fizik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime görüşleri üzerine çalışma yapan Gönen ve Kocakaya (2005), fizik öğretmenlerinin büyük çoğunluğu hizmetiçi eğitimleri gerekli bulmasına rağmen almış oldukları hizmetiçi kurs sayıları beklentilerin altında olduğunu ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın düzenlediği kursların gerek nicelik gerekse nitelik bakımından yeterli olmadığını belirlemiştir (31).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin çoğunluğu hizmet içi eğitim

programının; alan ve branş bazında, ihtiyaç olan tüm alanlarda, spor eğitimi ve öğretim yöntemi alanında verilmesi gerektiği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mevzuat ile kişisel ve mesleki gelişim hakkında hizmet içi eğitim verilmesi gerektiği ön plana çıkmıştır. Bunun yanında araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin; sınıf yönetimi alanında, öğrenci-öğretmen iletişimi hakkında ve teknoloji kullanımı hakkında hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini ifade ettikleri görülmüştür.

İshakoğlu (2007), tarafından okutmanlar üzerine yapılan çalışmada, Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapmakta olan okutmanların hangi alanda ve konularda hizmetiçi eğitime ihtiyaç duydukları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda okutmanların tüm alanlardaki hizmetiçi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (182).

Yapılan benzer çalışmalarda hizmet içi eğitimlerin daha çok ihtiyaç duyulan alanlarda verilmesi gerektiği ifade edilmiştir (183, 184). Ayrıca, EARGED (2006), tarafından yapılan çalışmada; hizmet içi eğitim alanında, öğretmenlerin önemli gördükleri konularda eğitim yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu anlamda yapılan çalışmaların sonuçlarının bulgularımızla benzerlik taşıdığını söyleyebiliriz (185).

Akdüz (2006), "İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" konulu araştırmasında müzik öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları olduğunu belirlemiştir (186).

Farklı branşlarda yapılan bazı araştırmalarda da, öğretmenlerin temel öğretmen yeterlikleri alanlarına ilişkin konularda hizmetiçi eğitime ihtiyaç duydukları görülmüştür (33, 130, 187).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programının süresini yeterli olduğunu belirtirken, bazılarının ise sürenin ihtiyaca göre ayarlanması gerektiğini ifade ettikleri görülmüştür. Bunun yanında bazı katılımcılar; sürenin kısa olduğunu, tatillerde olması gerektiğini, sürenin iyi ayarlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Baz (2010), tarafından yapılan "M.E.B. Hizmetiçi Eğitimlerinin İlköğretim Okullarına Katkısının İlköğretim Öğretmen ve Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi" konulu çalışmada, hizmetiçi eğitim seminerlerinin planlanışının içeriğinin öğretmenler tarafından yeterli bulunmadığı sonucu ortaya çıkmıştır (188).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programının tarihlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde; yaz tatilinde olması ve ara tatillerde olması gerektiği ifade edilmiştir. Çalışmaya katılan bazı öğretmenler ise hizmet içi eğitimin; eğitim öğretim döneminde olması ya da hafta sonları olması gerektiğini ifade etmiştir. Bazı katılımcılar da yılda dört defa belli aralıklarla yapılması gerektiği yönünde görüş ortaya koymuştur.

Parmaksız ve Sıcak (2015), yaptıkları çalışmada öğretmenler öğretim yılı sonunda düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin yararlı olmadığını ve eğitimlerin daha çok teoriye dayalı olmasının uygun olmadığı görüşünü bildirdiklerini belirtmişlerdir (91).

Avşar (2006), BEÖ'nin hizmetiçi eğitim etkinlikleri için en uygun dönemin Haziran ve Eylül seminer dönemleri olduğunu çünkü seminer döneminin boş ve verimsiz geçmesinden yakındıklarını belirtmiştir (122).

Bulut (2011), tarafından "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti: Kars İli Örneği" adlı çalışmada Kars ilinde görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmenlerin büyük çoğunluğu hizmetiçi eğitimlerin eğitim-öğretim yılı başında yapılması gerektiğini savunmuşlardır (189).

Öztürk Akar (2007), Biyoloji öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yönelik yaptığı çalışmasında öğretmenlerin bir kısmının hizmet içi eğitimlerin tatil ya da gezi olarak değerlendirilmesinden şikayetçi olduklarını görmüştür. Öğretmenlerin büyük bir kısmının hizmet içi eğitimlerin yaz ve yarıyıl tatillerinde, çalışma saatleri dışında aynı zamanda her yıl düzenli ve sık aralıklarla gerçekleştirilmesini istediklerini belirtmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim sayısı arttıkça öğretmenlerin eğitime yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşmıştır

(190). Aydınalp (2008), ortaöğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim çalışmalarına yönelik yaptıkları araştırmasında öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri haziran ve eylül seminer döneminde almak istedikleri sonucuna ulaşmışlardır (123).

Yurtseven Yılmaz (2018) ve Avcı'nın (2018), araştırma bulguları ile örtüşmektedir. Her iki araştırmacı da öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlerin haziran ve eylül aylarındaki seminer dönemlerinde gerçekleştirilmesi istedikleri sonucuna ulaşmıştır (180, 191).

Şenel Çoruhlu, Er Nas ve Çepni (2009), yaptıkları çalışmada fen ve teknoloji öğretmenlerinin katıldıkları 3 günlük seminerin sonunda öğrenme düzeylerinin beledikleri şekilde olmadığını, eğitimin kısa süreli oluşunun bu sonuca neden olduğunu düşündüklerini görmüştür (192).

Ekinci ve Yıldırım (2009), il eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin çoğunluğu hizmet içi eğitimlerin en az iki hafta olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Mahalli ya da merkezi hizmet içi eğitimlerin uygulanma zamanına yönelik katılımcıların fikirleri alındığında, çoğunluğun temmuz-ağustos aylarında olması yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir (139).

Turgut (2012), sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik beklentilerini araştırdığı çalışmasında öğretmenlerin çoğunluğunun kıdemleri farklı olsa da değişebilen sürelerde hizmet içi eğitimler talep ettikleri bulgusuna ulaşmıştır (193).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin büyük bir oranı hizmet içi eğitim programını alanında uzman kişilerin vermesi gerektiğini ifade etmiştir. Bunun yanında araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin; akademisyenler tarafından eğitim verilmesi ve her branş için antrenörler tarafından eğitim verilmesi gerektiği tespit edilmiştir.

Avşar (2006), Beden eğitimi öğretmenleri, hizmetiçi eğitimde eğitim verecek kişilerin ister beden eğitimi öğretmeni isterse akademisyen olsun nitelikli, alan uzmanı, günceli takip eden eğitimciler olması gerektiğini ifade ederken, akademisyenler ise eğitimcilerin beden eğitimi öğretmenlerden seçilen bir grubun olması, seçilen bu gruptaki BEÖ'ne üniversite ile işbirliği yaparak eğitimlerin verilmesi ve eğitim alan BEÖ'nin illerindeki

BEÖ'ne eğitim vermesi şeklinde olması gerektiğini belirtmişlerdir. Aynı zamanda hizmetiçi eğitim etkinliklerinde görev alacak eğitimcilerin konularına hâkimiyetleri bakımından titizlikle seçilmesi, eğitsel donanımı işlevsel kullanabilme yeterliliğine sahip olabilmesi, öğretim yöntem ve tekniklerin kullanımında yeterli başarıyı gösterebilmesi ve uygulama yapılmasına fırsat verecek koşulların oluşturulmasına özen gösterilmesi gerektiğini ifade etmiştir (122).

Bulut (2011), tarafından "Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti: Kars İli Örneği" adlı çalışmada Kars ilinde görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarını tespit etmeye yönelik araştırma yapılmıştır. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 3/4'ünden fazlası hizmetiçi eğitimi akademisyenlerin vermesini istemektedirler (189).

Hizmetiçi eğitim alanında araştırma yapan isimlerden biri olan Özen (2004), hizmetiçi eğitimde görev alan öğretim görevlilerin yeterliliklerine ilişkin kursiyer görüşlerini saptamaya çalışmıştır. Araştırmanın sonucunda Özen, hizmetiçi eğitim programlarında görev alan öğretim elemanlarının ilgili hizmetiçi eğitim programlarının konu alanlarının uzmanı olmaları hem de öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği becerilere ve yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini savunmuştur (194).

Karadağ (2015), çalışmasında öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun katıldıkları hizmet içi eğitimlerin mesleki gelişimlerine katkılarının olmadığına inandıklarını, hizmet içi eğitimlerde hizmet içi eğitimi veren kişinin yeterli donanıma sahip olmadığı, verilen bilgilerin kuramsal nitelik taşıması ve uygulamaya konulamadığı, gönüllülük esasına dayanmaması gibi sıkıntılarla karşılaştıkları sonucuna varılmıştır (126).

Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşlerine baktığımızda, amacına uygun olmadığını ve yüz yüze olması gerektiği ön plana çıkmıştır. Bunun yanında beden eğitimi ve spor öğretmenleri; düzenli bir uygulama olduğunu belirtirken, bazıları ise verimliliği düşürdüğünü ifade etmiştir. Aynı zamanda katılımcıların zaman ve ulaşım açısından yararlı olduğu ve pratik bir uygulama olduğu yönünde görüş bildirdiği tespit edilmiştir.

Özgöl, Sarıkaya ve Öztürk (2017), çalışmasında, öğrencilerin uzaktan eğitimi içeriklere erişim kolaylığı ve esneklik bakımından avantajlı gördüklerini; yüz yüze iletişimin olmaması ve soru sormamak bakımından ise dezavantajlı gördüklerini belirtmektedir (195).

Avcı (2018), da araştırmasında benzer biçimde öğretmenlerin çoğunluğunun hizmetiçi eğitimlerin görev yaptıkları ilde olmasını istedikleri sonucuna ulaşmıştır (191). Yurtseven Yılmaz (2018), öğretmenlerin hizmetiçi eğitimin gerçekleştirileceği ortamların uygunluğundan çok yakınlığını önemsediklerini belirtmektedir (180).

Çiftci (2008), tarafından" Türkiye'de Millî Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmet İçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi" konulu doktora tezinde; müzik öğretmenlerine yönelik hizmetiçi programlarının; planlama, içerik, uygulama ve katılım yönünden yeniden yapılandırılması önerilmiştir (196).

Sonuç olarak beden eğitimi öğretmeni ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının; mesleki ve kişisel gelişimi için yararlı bir program olduğu, kendilerini yenilemesini sağlayan program ve yeni bilgiler kazandıran bir program olduğunu ve dolayısıyla gerekli bulduklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programı sürecinde; eğitim veren kişilerin yetersiz olmasından dolayı, tarihlerinin uygun olmaması ve on-line eğitimde internete ulaşım konusundan dolayı sorun yaşadıkları görülürken, hizmet içi eğitim programının öğretmenlerin daha aktif olmasını sağladığı, öğretmenlere yeni bakış açısı kazandırdığı, eğitimin nitelikli olmasına imkân sağladığı görülmüştür. Bunun yanında katılımcılar genel anlamda hizmet içi eğitim programını yeterli görürken, daha etkili olabileceğini, yapılan eğitimin alan bazında ya da ihtiyaç duyulan alanlarda verilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca beden eğitimi ve spor öğretmenleri hizmet içi eğitim programının süresinin genel anlamda yeterli olduğunu, eğitimlerin yaz tatilinde olması ve ara tatillerde olması gerektiği ifade edilmiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin; hizmet içi eğitim programını alanında uzman kişilerin ve akademisyenlerin vermesi gerektiği ön plana çıkarken, on-line yapılan eğitim programlarının uygun olmadığı ve yüz yüze olması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler;

Öncelikle, çalışmanın farklı ilerde görev yapmakta olan beden eğitimi ve spor öğretmenlerine uygulanabilir.

Farklı branşlara göre karşılaştırmalar yapılabilir.

Hizmet içi eğitim programlarının, çok yönlü bir gelişim sağlamasından dolayı daha disiplinli bir biçimde yapılması gerekir.

Hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerine göre hazırlanması gerekir.

Hizmet içi kursların planlı ve düzenli hale getirilerek zorunlu tutulmalıdır.

Hizmet içi eğitimlerde yükseköğretim kurumundan destek alınması gerekir.

Öğretmenlerden hizmet içi eğitim ile ilgili geri dönüş alınarak programın içeriklerinde ve uygulamalarında güncellemeler yapılabilir.

Hizmet içi kurslarının önemli olduğu ifade edilmelidir..

Hizmet içi eğitimleri yapıldığı alanlara gerekli yatırım yapılmalı.

Öğretmenlerin bu tür programlara teşvik edilmesi gerekir.

Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenme aşamasında üniversiteler ve spor bilimleri fakülteleri ile işbirliği sağlanmalıdır.

Program sonrasında genel bir değerlendirme yapılmalı ve sonuçlar paylaşılmalıdır.

6.KAYNAKLAR

1. Özçelik, O. “İnsan Kaynakları Yönetimi”, 2. Baskı, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul, 2003.
2. Ertürk M. Yaşam Boyu Öğrenim İçin Uzaktan Öğretim Yöntemleri. I. Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Teknolojileri Kongresi Bildiri Kitabı 1, İstanbul: Marmara Üniversitesi. 2006.
3. MEB. Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikleri. http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/11115355 Öğretmenlik Mesleğinin Genel Yeterlilikleri.pdf [27.04.2021]. 2017.
4. Metin Y. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Yapılandırmacı Program ile ilgili Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. 2010, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
5. Genç SZ, Eryaman MN. Değişen değerler ve yeni eğitim paradigması. Sosyal bilimler dergisi, 2015;14(2):49-55.
6. Arvası A. Türk İslam Ülküsü, Ocak Yayınları, Ankara, 1982.
7. Gültekin M, Çubukçu Z. İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri, Sosyal bilimler dergisi,2008;(19):185-2001.
8. EARGED. İlköğretim okullarında görev yapan türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. Milli eğitim bakanlığı eğitimi araştırma ve geliştirme dairesi başkanlığı yayınları, Ankara. 2008.
9. European In İnternational Commission. Teachers’ Professional Development, 2010.
10. Musset P. Initial teacher education and continuing training policies in a comparative perspective: current practices in OECD countries and a literature review on potential effects. OECD Education Working Papers, No. 48, OECD Publishing. 2010.
11. Buldu M. Öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirilmesi ve mesleki gelişim eğitimleri planlanması üzerine bir öneri. Milli eğitim dergisi, 2014;204(1):114-134.
12. Gelen İ. P21-Program ve öğretimde 21. yüzyıl beceri çerçeveleri (ABD Uygulamaları). Disiplinlerarası eğitim araştırmaları dergisi, 2017;1(2):15-29.
13. Eyecisoy Oturak H. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin, Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri (Denizli İli Örneği). 2014, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 147 sayfa, Denizli, (Doç. Dr. Mithat AYDIN).

14. Yılmaz H, Düğenci M. Hizmet içi eğitime farklı bir yaklaşım: e-hizmet içi eğitim. Akademik bilişim konferansı bildirileri 10-12 Şubat, (s. 67 - 74). Muğla. 2010.
15. Başaran İE. Örgütlerde İş Gören Hizmetlerinin Yönetimi. Ankara. Ankara Üniversitesi Yayınları No:139. 1985.
16. Richert AE. Using Teacher Cases for Reflection and Enhanced Understanding, Ann Lieberman ve Lynne Miller (Ed.), Staff Development for Education in the 1990's, Second Teachers College Press, New York. 1991.
17. Türk E. Türk Eğitim Sistemi. Ankara: Nobel Yayıncılık. 1999.
18. Dede C. Comparing Frameworks for 21st Century skills. 21st Century skills http://watertown.k12.ma.us/dept/ed_tech/research/pdf/ChrisDede.pdf adresinden alınmıştır. 2010.
19. Çiftçi S, Sağlam A, Yayla A. 21. yüzyıl becerileri bağlamında öğrenci, öğretmen ve eğitim ortamları. Rumelide dil ve edebiyat araştırmaları dergisi, 2021;(24):718-734.
20. Tutum C. Personel Yönetimi. Ankara: TODAİE Yayınları, No:179. 1979.
21. Taymaz H. Hizmetçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası. 1997.
22. MEB. Hizmet içi Eğitim: Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler 1960-1987, Ankara: Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Hizmet İçi Daire Başkanlığı Yayınları. 1998.
23. Gürültü E, Aslan M, Alcı B. Ortaöğretim öğretmenlerinin 21. yüzyıl becerileri kullanım yeterlikleri. Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2020;35(4):780-798.
24. Gençtürk E, Uzunöz A, Akbaş Y. Coğrafya öğretmenlerinin teknoloji özyeterlik düzeyleri. Türk eğitim bilimleri dergisi. 2012;40-48.
25. Çatmalı M. Gelecek İçin Eğitim Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi. 2006, Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 124 sayfa, Balıkesir, (Yrd. Doç. Dr. Ayşen KARAMETE).
26. Desimone L. Improving impact studies of teachers' professional development: toward better conceptualizations and measures. Educational researcher, 2009;38:181-199.
27. Öner AT, Capraro RM, Capraro MM. The Effect of T-STEM designation on charter schools: a longitudinal examination of students' mathematics achievement. SAÜ eğitim bilimleri dergisi, 2016;80-96.
28. Han S, Yalvaç B, Capraro MM, Capraro RM. In-service Teachers' implementation and understanding of STEM project based learning eurasia journal of mathematics. Science technology education, 2015;11(1):63-76.

29. Uçar R, İpek C. İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin meb hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. Yüzüncü yıl üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2006;3(1):34-53.
30. Kıranlı S, Yıldırım Y. Okul yöneticileri ile öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. Dicle üniversitesi ziya gökalp eğitim fakültesi dergisi, 2014;219 -251.
31. Gönen YD, Kocakaya A. Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitimler üzerine görüşlerinin değerlendirilmesi. Pamukkale üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2006;37-44.
32. Ersoy Y. Hizmet içi eğitim ve yetiştirme kursunu geliştirme amaçlar ve matematik öğretmenlerinin görüşleri. Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi 1996;16:151-160.
33. Budak Y, Demirel Ö. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacı. Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi, 2003;33(33):62-81.
34. Azar A, Karaali Ş. Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. Milli eğitim dergisi 2004;162.
35. Baştürk R. İlköğretim öğretmenlerinin hizmetiçi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2012;42:96-107.
36. Sezer E. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Devlet Okullarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (İstanbul İli Örneği). 2006, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 98 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR).
37. Sarıgöz O. İlköğretim öğrencilerinin hizmetiçi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011 Antalya/TURKEY. Siyasal Kitabevi.
38. Şahin Ü, Türkoğlu A. Sınıf öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim model önerisi. Mustafa kemal üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 2017;14(37):90-104.
39. Akbaş Y, Uzunöz A. Trabzon'da görev yapmakta olan coğrafya öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği ile ilgili düşünceleri. Karadeniz incelemeleri dergisi, 2012;189-202.
40. Tekerek M, Polat S. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları. 5th International Computer Instructional Technologies Symposium. Elazığ. (22-24 Eylül). 2011.
41. Abazaoğlu İ, Yıldırım O, Yıldızhan Y. Türkiye'de öğretmen profili. International periodical for the languages, literature and history of turkish or turkic, 2014;9(2):1-20.

42. Ceyhan S. Sınıf Öğretmeni Adaylarının Yeterlik Algıları ve Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları (Doğu Anadolu Bölgesi). 2014, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 91 sayfa, Elazığ, (Yrd. Doç. Dr. Mehmet ULUCAN).
43. Özpolat A. Sosyolojik Açından Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmenlerin Toplumdaki Yeri. 2002, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 214 sayfa, Zonguldak, (Doç. Dr. Hayati TÜFEKÇİOĞLU).
44. Eskicumalı A. Eğitimin Temel Kavramları, Özden Y, Turan S. (Ed). Eğitim Bilimine Giriş, Pegem Akademi, Ankara. 2011.
45. Güven S, Karılı MD. Sınıf yönetiminin etkililiğini etkileyen faktörlere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri. Dicle üniversitesi ziya gökalp eğitim fakültesi dergisi, 2014;(23):1-24.
46. Von Glasersfeld E. Radical Constructivism: A Way Of Knowing and Learning. London: Falmer Pres. 1995.
47. Brooks G, Books MG. The Case For Constructivist Classrooms. Virginia: ASCD Alexandria. 1993.
48. Yalçın C. Göç Sosyolojisi, Anı Yayıncılık, Ankara. 2004.
49. Sönmez V. Eğitim Felsefesi, Adım Yayıncılık, Ankara. 1991.
50. Ünal S, Ada S. Öğretmenlik Mesleğine Giriş (2. Baskı). Marmara Üniversitesi Yayınları. 2001.
51. Özoğlu M. Türkiye’de öğretmen yetiştirme sisteminin sorunları. Seta analiz, 2010;17(26):131-155.
52. Kara A. Öğretmenlik Mesleği. M. Taşpınar (Ed.), Eğitim Bilimine Giriş (5. Baskı). (s.218-242). Elhan Kitap Yayın Dağıtım. 2012.
53. Bek Y. Öğretmenin Toplumsal Mesleki Roller ve Statüsü. 2007, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Dönem Projesi, Edirne.
54. Köktaş ŞK. Sınıf Yönetimi (1. Baskı). Nobel Kitabevi. 2003.
55. Dilaver H. Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını. Eğitimimize bakışlar (17. Baskı, s.118-119) içinde. Kültür Koleji Vakfı Yayınları. 1996.
56. Richardson V. The role of attitudes and beliefs in learning to teach. In J. Sikula (Ed.), Handbook of research on teacher education. New York: Simon and Shuster Macmillan. 1996.
57. Willard-Holt C, Bottomley D. Reflectivity and effectiveness of preservice teachers in a unique field experience. Action in teacher education, 2000;22(2):76-89.

58. Tobin K, Tippins D. Constructivism as a referent for teaching and learning, In. K. Tobin (Ed.) The practise of constructivism in science education (pp. 3-38). Hillside NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 1993.
59. Akkaya EA. Okul Yöneticilerinin Bilgi Teknolojileri Becerilerinin ve Tutumlarının Geliştirilmesi: Bir Hizmetçi Eğitim Uygulaması. 2010, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 139 sayfa, Antalya, (Prof. Dr. Mualla BİLGİN AKSU
60. Özdemir S, Yalın Hİ. Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 2000.
61. Karadağ E, Deniz S, Korkmaz T, Deniz G. Yapılandırmacı öğrenme yaklaşımı: Sınıf öğretmenleri görüşleri kapsamında bir araştırma. Uludağ üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2008;21(2):383-402.
62. Kürkçü M. Sınıf Öğretmenlerinin Öğretmen Özerkliği Davranışları Akademik İyimserlik Düzeyleri ve Öğretmen Liderliği Algıları Arasındaki İlişki. 2019, Amasya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 168 sayfa, Amasya, (Doç. Dr. Meltem Akın KÖSTERELİOĞLU).
63. Aracı H. Öğretmenler ve Öğrenciler İçin Okullarda Beden Eğitimi. Ankara: Nobel Yayınları. 2006.
64. Aydın H. Sınıf Öğretmenlerinin Okuma Yazma Öğretiminde Karşılaştıkları Güçlüklerin Hizmetçi Eğitim Yoluyla Giderilmesi. 2017, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 210 sayfa, Bursa, (Doç. Dr. Hülya KARTAL).
65. Seyrek H, Sun M. Okul Öncesi Eğitiminde Oyun. (5. Baskı). Müzik Eserleri Yayınları: İzmir. 1991.
66. Millî Eğitim Bakanlığı. İlköğretim okullarında görev yapan Türkçe öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. Ankara: Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Daire Başkanlığı Yayınları. 2008.
67. Üzüm H, Mirzeoğlu N. İnanç ve Tutumlarda Sporun Yeri ve Önemi. Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Sporda Sosyal Alanlar Kongresi (10-11 Ekim; Ankara). 491- 497. 2003.
68. Darst PW, Pangrazi RP. Dynamic Physical Education For Secondary School Students. Sixth edition. CA: Pearson Education, San Francisco. 2009.
69. Orhan R, Yoncalık O. Türkiye'deki ortaokul öğrencilerinin beden eğitimi ve spor alışkanlıkları. Kırıkkale üniversitesi sosyal bilimler dergisi, 2006;6(1):353-376.

70. Özbek R. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinde kişisel, ekonomik ve sosyal faktörlerin etkililik derecesine ilişkin algıları. Fırat üniversitesi sosyal bilimler dergisi, 2007;17(1):145-159.
71. Uluşık V. Ortaöğretim öğrencilerinin beden eğitimi dersine yönelik tutumlarının sınıf ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. Uluslararası multidisipliner akademik araştırmalar dergisi, 2016;2(2):20-27.
72. Nebioğlu D. Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları ve Planlaması Denetimi, (2. basım). Ankara: Nobel Akademi Yayınları. 2006.
73. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). Sosyal Bilgiler Dersi (4-5.Sınıflar) Öğretim Programı ve Kılavuzu. Öğretmenler Portalı. <http://Ttkb.Meb.Gov.Tr/Ogretmen/Modules/Php?Name>. 2009.
74. Aras Ö. İlköğretim Kurumları İkinci Kademedede Öğrenim Gören Öğrenci ve Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Beden Eğitimi Dersine Yönelik Görüş ve Tutumlarının İncelenmesi (Kars İli Örneği). 2013, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 95 sayfa, Ankara, (Yrd. Doç. Dr. Seyfi SAVAŞ).
75. Kul E. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sorunları ve Performanslarına Etkileri. (Sakarya İli Örneği)9. 2008, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Lisans Tezi, 83 sayfa, Sakarya, (Yrd. Doç. Dr. Gülten HERGÜNER).
76. İrez SG. Fiziksel Etkinlik Kartları Uygulamasının İlköğretim Öğrencilerinin Beden Eğitimi Derslerindeki Fiziksel Aktivite Düzeyleri Ders İçerikleri ve Öğretmen Davranışları Üzerine Etkisi. 2012, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 107 sayfa, Ankara, (Doç. Dr. Metin YAMAN).
77. Demirhan G, Coşkun H, Altay F. Beden eğitimi öğretmenlerinin niteliklerine ilişkin görüşler. Eğitim ve Bilim, 2002;27(123).
78. Öztürk, E. (2003). An Assessment of High School Biology Curriculum Implementation. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
79. Yetim A. Sosyoloji ve Spor, Morpa Kültür Yayınları: İstanbul: 2006
80. Demirci A. İlköğretimde Beden Eğitimi Dersi Etkinlikleri 4-8. Sınıflar Yeni Öğretim Programı. Ankara: Nobel Akademi Yayınları. 2008.
81. Pooley Y. Physical education and sport and quality of life. Journal of physical education, recreation & dance, 1984;55(3):45-48.
82. Ergül C, Akoğlu, G, Sarıca A.D, Karaman G, Tufan M, Bahap-Kudret Z., et al. An adapted dialogic reading program for Turkish kindergarteners from low socio-economic backgrounds. Journal of education and training studies, 2016;4(7):169-184.

83. İnal AN. Beden Eğitimi ve Spor Bilimi, 3. Baskı. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2003. 42.
84. Kuru E. Farklı statüdeki beden eğitimi bölümü öğrencilerinin kişilik özellikleri. Gazi üniversitesi gazi eğitim fakültesi dergisi, 2003;23(1):175-191.
85. Gökyer N. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve öncelikli ihtiyaç duydukları konular. Türkiye sosyal araştırmalar dergisi, 2012;62(162):233-267.
86. Kala N. Hizmet sürecindeki öğretmenler için yeni bir model önerisi: akademisyen-öğretmen işbirliğine dayalı bir akademik danışmanlık modeli. Kafkas üniversitesi fen bilimleri enstitüsü dergisi. 2017;10(1):61-75.
87. Karasolak K, Tanrıseven I, Yavuz Konokman G. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. Kastamonu eğitim dergisi, 2013;21(3):997-1010.
88. Uçar A, Başar MA, Hamarat S. Çanakkale ilinde görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesine yönelik istatistiksel bir yaklaşım. Çanakkale araştırmaları türk yıllığı 2007;5(5):103-127.
89. Avşar P. Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarını değerlendirmesi. Milli eğitim dergisi, 2011;41(191):230-242.
90. Yılmaz H, Kocasaraç H. Hizmetiçi öğretmen eğitiminde yeni bir yaklaşım: Yenilikçi öğretmenler programı ve değerlendirmesi. Ahi evran üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2010;11(3):51-64.
91. Sıcak A, Parmaksız RŞ. İlköğretim kurumlarındaki mesleki çalışmaların etkililiğinin değerlendirilmesi. İnönü üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2016;17(1):17-33.
92. Ataklı A. Verimlilik için işe alıştırma eğitimi ve önemi. Verimlilik dergisi, 1992;3:10-19.
93. Aydın İ. Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. 2021.
94. Akgül Ö. Hizmet İçi Eğitimin İşgücü Verimliliğine Etkisi. 2008, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 125 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Zeki PARLAK).
95. Aydın S. Öğretmenler Açısından Eğitimde Verimliliği Etkileyen Faktörler. 2011, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 101 sayfa, Sakarya, (Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN).

96. Gül R. Cumhuriyet'ten Günümüze Öğretmenin Liderliğine İlişkin Öğretmen Görüşleri. 2010, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 141 sayfa, Tokat, (Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER).
97. M.E.B. Avrupa Konseyi Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Modelleri. Ankara: MEB Yayınları. 1995.
98. Bozlağan R, Yaş H. Kamu Yönetimi Yazıları - Belediyelerde Hizmet İçi Eğitim, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Basım, İstanbul. 2007.
99. Mahmutoğulları D. Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Bodrum Örneği. 2015, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 142 sayfa, Nevşehir, (Yrd. Doç. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN).
100. Canman D. İnsan Kaynakları Yönetimi. Ankara: Yargı Yayınevi. 2000.
101. Canman AD. Çağdaş Personel Yönetimi, Ankara: Todaie Yayınları, 1995.
102. Eryılmaz A. Kamu Yönetimi, Ankara. 2011.
103. Buğdaylı G, Akyürek Ç. Hemşirelerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri: Bir üniversite hastanesi örneği. Hemşirelikte araştırma geliştirme dergisi, 2017;19(1):14-25.
104. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). "BİLSEM Sayısı 279'a Yükseldi". <https://www.meb.gov.tr/bilsem-sayisi-279a-yukseldi/haber/25315/tr> adresinden 11.06.2022 tarihinde alındı. 2022.
105. Selimoğlu E, Yılmaz HB. Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. Paradoks dergisi, 2012;5(1):1-12.
106. Arulampalam W, Booth LA. Training and labour market flexibility: Is there a trade-off? British journal of industrial relations, 1998;36(4):521-536.
107. Subaşı M. Hizmet İçi Eğitimin Çalışanların Performansına Etkisi; Örnek Bir Uygulama Shell. 2019, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 98 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Türkmen DERDİYOK).
108. Öztürk M, Sancak S. Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. Yaşar üniversitesi dergisi, 2007;2(7):761-794.
109. Clardy A. Reputation, goodwill and loss: entering the employee training audit equation. Human resource development review, 2005;4(3):279-304.
110. Duran S. Hizmet İçi Eğitimin İş Gören Motivasyonuna Etkisi. 2017, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 126 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Uğur TEKİN).

- 111.Çulha O. Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 2008, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 277 sayfa, İzmir, (Prof. Dr. İge PIRNAR).
- 112.Bayar M. İnsan Kaynakları Yönetiminde Personelin Hizmet İçi Eğitimi ve Motivasyonun Performans Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Ankara İlindeki Özel Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama. 2019, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 243 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Orhan İŞCAN).
- 113.Aksoy Ş. Verimlilik ve hizmet içi eğitim: Türk kamu yönetiminde yasal durum, uygulama ve değerlendirme. Amme idaresi dergisi, 1984;4(17):48-61.
- 114.Ertürkmen MA, Kaplan S, Ünsal N. Dünden Bugüne Hizmet İçi Eğitim. Ankara. 2012.
- 115.Aydın İ. Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi. 2014.
- 116.Miser R. Milli Eğitim Bakanlığında Yürütülen Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi. Ankara: Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi, 2006.
- 117.Adıgüzel Ö. Eğitimde Yaratıcı Drama (5. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayınları. 2014.
- 118.Yıldırım F. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Uzaktan Eğitim Platformu Tasarımı. 2007, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- 119.Çevikbaş R. Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması. Nobel Yayınları, Ankara. 2002.
- 120.Kılıçoğlu O. Hizmet içi Eğitiminde Kullanımı Artan Web Tabanlı Eğitim Yönetimi ve Bir Uygulama. 2007, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- 121.MEB. 2017-2023 Öğretmen strateji belgesi. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_07/26174415_Strateji_Belgesi_RG-Ylan-_26.07.2017.pdf Erişim tarihi: 20.04.2021.
- 122.Avşar P. Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. 2006, Ankara Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- 123.Aydınalp B. Orta Öğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri. 2008, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 114 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Halil EKŞİ).

124. Bilasa P, Arslangilay AS. Ortaöğretim öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerine ait görüşleri (Yalova-Erzurum hizmet içi eğitim örneği). *International journal of human sciences*, 2016;13(1):1058-1071.
125. Satmaz İ, Evin Gencil İ. Bilim ve Sanat merkezlerinde görevlendirilen öğretmenlerin hizmet içi eğitim sorunu. *Dokuz Eylül Üniversitesi buca eğitim fakültesi dergisi*, 2016;42:59-73.
126. Karadağ R. Sınıf öğretmenlerinin türkçe öğretimine yönelik hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşleri ve hizmet içi eğitim gereksinimleri. *İnönü Üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 2015;16(3):33-50.
127. Ayvacı HS, Bakırcı H, Yıldız M. Fen bilimleri öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Amasya Üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 2014;3(2):357-383.
128. Bayar A, Kösterelioğlu İ. Ülkemizde düzenlenmekte olan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik öğretmenlerin memnuniyet düzeyi. *International periodical for the language, literature and history of turkish*, 2016;9(2):321- 333.
129. Arslantaş Hİ, Özkan M. Eğitim müfettişlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. *Nwsa-education sciences*, 2013;179-192.
130. Şahin Ü. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Model Önerisi. 2013, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 212 sayfa, Aydın, (Prof. Dr. Adil TÜRKOĞLU).
131. Süngü D. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşlerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Adıyaman İli Örneği). 2012, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 107 sayfa, Konya, (Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir KABADAYI).
132. Baştürk R. İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime yönelik algı ve beklentilerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 2012;42:96-107.
133. Günbayı İ, Taşdoğan B. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları üzerine görüşleri: bir durum çalışması. *İnsan ve toplum bilimleri araştırmaları dergisi*, 2012;1(3):87-117.
134. Camuzcu S, Duruhan K. İlköğretim öğretmenlerinin öğretme-öğrenme süreci ile ilgili hizmet-içi eğitim ihtiyaçları. *E-uluslararası eğitim araştırmaları dergisi*, 2011;2(1):15-29.
135. Sarıgöz O. İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications (s. 1021-1030). Antalya: Sayısal Kitabevi. 2011.

- 136.Şen B. Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği). 2011, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 69 sayfa, Konya, (Prof. Dr. Ramazan ARI).
- 137.Karaca A. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Proramları na İlişkin Görüşleri (Mudurnu Örneği). 2010, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 189 sayfa, Bolu, (Doç. Dr. Raşit ÖZEN).
- 138.Gültekin M, Çubukçu Z, Dal S. İlköğretim öğretmenlerinin eğitimöğretimle ilgili hizmetiçi eğitim gereksinimleri. Selçuk üniversitesi ahmet keleşoğlu eğitim fakültesi dergisi, 2010; 29:131-152.
- 139.Ekinci Ö, Yıldırım A. İl eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik beklentileri. Ege eğitim dergisi, 2009;10(1):1-21.
- 140.Ülker A. Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Konya/Karapınar İlçesi Örneği). 2009, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 129 sayfa, Konya, (Yrd. Doç. Dr. Ayşe MENTİŞ TAŞ).
- 141.Aydın İ. Öğretimde Denetim. Ankara: Pegem A Yayıncılık. 2008.
- 142.Uçar R. İlköğretim Okullarında Görev Yapan ve Öğretmenlerin MEB Hizmet içi Eğitim Uygulamalarına ilişkin Görüşleri. 2005, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 187 sayfa, Van, (Yrd. Doç. Dr. Cemalettin İPEK).
- 143.Gülmez Sİ. Sınıf Öğretmenlerine Uygulanan Hizmet İçi Eğitim programlarının Etkinliğine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Belirlenmesi. 2004, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 117 sayfa, Sakarya, (Yar. Doç. Dr. Murat İSKENDER).
- 144.Ataklı A. İlkokullardaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi. 1987, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 123 sayfa, Ankara, (Yrd. Doç. Dr. Hüseyin BAŞER
- 145.Rosenholtz SJ. “Political myth about education reform: Lessons from research on teaching”, PhiDeltaKappan, 1985;66(5):349-355.
- 146.Seferoğlu S.S. Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle ilgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri”,Erişim.http:// yayim.meb.gov.tr/ ya yinlar/ 149/seferoğlu. htm], Erişim Tarihi: 30 Haziran 2012).
- 147.Bekiroğlu FO. “ Bridging the gap: needs assessment of science teacher in-service education in turkey and the effects of teacher and school demographics.” Journal of education for teaching, 2007;33(4):441-456.

148. Willis EM, De Montes LS. Does requiring a technology course in preservice teacher education affect student teacher's technology use in the classroom?. *Journal of computing in teacher education*, 2002;18(3):76-80.
149. Ronerman A. *Service-Learning: A Balanced Approach to Experiential Education*. CA:Sage, 1996.
150. Knowles MS, Holton EF, Swanson RA. *The adult learner. The definitive in adult education and human resource development (6th ed)*. California: ElsevierInc. 2005.
151. Creswell JW. *Research design: qualitative ve, quantitative, and mixed methods Approaches (2nd Edition)*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Coleman, M.R. 2003.
152. Yıldırım A, Şimşek H. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi,9.Baskı. 2013.
153. Miles MB, Huberman AM. *Qualitative Data Analysis*. Usa: Sage Publications. 1994.
154. George JM, Lubben F. Facilitating teachers' professional growth through their involvement in creating context-based materials in science. *International journal of educational development*, 2002;22(6):659-672.
155. Durmuş E. *Sınıf Öğretmenlerine Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Öğretmen Görüşleri (Ankara İli Örneği)*. 2003, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 116 sayfa, Ankara, (Yrd. Doç. Dr. Mehmet ŞEREN).
156. Baskan H. *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkililiğine İlişkin Algı ve Beklentileri (Denizli İli Örneği)*. 2001, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 197 sayfa, Denizli, (Doç. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN).
157. Hamdan N. *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Hakkındaki Görüşleri*. 2003, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 194 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Fatma ERAY).
158. Kanlı U, Yağbasan R. *Fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmet içi eğitim yaz kursları*. *Gazi üniversitesi gazi eğitim fakültesi dergisi*, 2001;21(3):39-46.
159. Ergin İ, Akseki B, Deniz E. *İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları*. *Elektronik sosyal bilimler dergisi*, 2012;11(42):55-66.
160. Yıldız H, Sarıtepeci M, Seferoğlu SS. *FATİH projesi kapsamında düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkılarının İSTE öğretmen standartları açısından incelenmesi*. *Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi dergisi*, 2013;(1):375-392.

- 161.Gül T, Aslan N. Sınıf öğretmenlerinin küreselleşme, toplumsal gelişme ve hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri. Kastamonu eğitim dergisi, 2009;19(3):881-894.
- 162.Arslan H, Şahin İ. Bilişim teknolojileri öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim kurslarına yönelik görüşleri. Middle eastern african journal of educational research, 2013;5:56-66.
- 163.Ulus O. Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Konya İli Uygulaması). 2009, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 101 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Emine ORHANER).
- 164.Özkan M. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri. 2010, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 83 sayfa, Konya, (Yrd. Doç. Dr. Kemal GÜVEN).
- 165.Demirtaş TZ. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları ile Kurum İçi İletişim Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. 2008, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 152 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR).
- 166.Kulaz E. İlkokul Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarının Koşulları ve Etkililiği Hakkındaki Görüşleri (İstanbul İli Tuzla İlçesi Örneği), 2013, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 101 sayfa, İstanbul, (Yrd. Doç. Dr. Mustafa OTRAR).
- 167.Kızıllarslan S. Almanca Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri ve Bir Araştırma. 2012, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 122 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Canan ÇETİN).
- 168.Büyükcan Y. İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı. 2008, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 78 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Gülsün ATANUR BASKAN).
- 169.Fok, S., Chan, K., Sin, K., Hg, A.H., Yeung, A.S. (2005). In-Service Teacher Training Needs in Hong Kong. Paper Presented at the Annual Conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, Australia.
170. Garton BL, Chang N. An assessment of the inservice needs of beginning teachers of agriculture using two assessment models. Journal of agricultural education, 1997;38(3):51-58.
- 171.Karagiorgi Y, Symeou L. Teachers' in-service training needs in cyprus. European journal of teacher education, 2007;30(2):175-194.
- 172.Wray D. Negotiatingneeds in school-focusedinset. British journal of in service education, 1989;15(3):145-149.

173. Baran B, Çağıltay K. Teachers experiences in opd environment. Turkish online journal of distance education, 2006;7(4):110-122.
174. Kaya A, Çepni S, Küçük M. Fizik öğretmenleri için üniversite destekli bir hizmet içi eğitim model önerisi. The turkish online journal of educational technology – TOJET, 2004;3(1):112-119.
175. Önen F, Mertoğlu H, Saka M, Gürdal A. Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin proje ve proje tabanlı öğrenmeye ilişkin bilgilerine ve proje yapma yeterliklerine etkisi: ÖYP örneği. Ahi evran üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2010;11(1):137-158.
176. Tekin O. Uzaktan Eğitim Yöntemi ile Verilen Hizmet- İçi Eğitim Programının Öğretmenlerin Öz- Yeterlilik Algıları ve Tutumlarına Etkisi- Muğla İli Örneğinde. 2007, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 99 sayfa, Muğla, (Yar. Doç. Dr. Kevser BAYKARA PEHLİVAN).
177. Altun T, Vural S. Bilim ve sanat merkezinde (BİLSEM) görev yapan öğretmen ve yöneticilerin mesleki gelişim ve okul gelişimine yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. Elektronik sosyal bilimler dergisi, 2012;11(42):152-177.
178. Çelikkalek E. Ticaret Meslek Liselerinde Görev Yapan Meslek Dersi Öğretmenlerinin Katıldığı Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Değerlendirmeleri. 2012, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 133 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Semra ÜNAL).
179. Gül H. Türkiye’de kamu yönetiminde hizmet içi eğitim. Dokuz eylül üniversitesi, sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 2000;2(3).
180. Yurtseven Yılmaz H. Türkçe Öğretmenleri İçin Bir Mesleki Gelişim Programı Tasarısı. 2018, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 245 sayfa, Ankara, (Prof. Dr. Sedat SEVER).
181. Kaya M. MEB öğretmen yetiştirme genel müdürlüğü’nün hizmet içi eğitim faaliyetleri: katılımcılar, eğitim durumları, eğitim konuları. trakya eğitim dergisi, 2020;10 (1):183-193.
182. İshakoğlu T. Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu’nda Görev Yapmakta Olan Yabancı Dil Okutmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı nın Belirlenmesi. 2007, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 83 sayfa, Konya, (Yar..Doç.Dr. Hüsnü YILMAZ LİVATYALI).
183. Boydak M. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesi: (Fırat, Gazi, Marmara Üniversiteleri ve TÜBİTAK Örneği). 1999, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 233 sayfa, Elazığ, (Yar. Doç. Dr. Abdullah DİKİCİ).

- 184.Yalın Hİ. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Milli Eğitim Dergisi, Mart-Mayıs, 2001;150:58-68.
- 185.EARGED. Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı Yayınları, Ankara. 2006.
- 186.Akdüz A. İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. 2006, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 163 sayfa, Ankara, (Prof. Nezihe ŞENTÜRK).
- 187.Şahin K, Aksüt M. I. Kademedeki müzik derslerine ilişkin öğretmen görüşleri. Afyon kocatepe üniversitesi sosyal bilimler dergisi, 2002;4(2):105-118.
- 188.Baz M. M.E.B Hizmet İçi Eğitimlerinin İlköğretim Okullarına Katkısının İlköğretim Öğretmen ve Yöneticileri Tarafından Değerlendirilmesi. 2010, İstanbul Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 112 sayfa, İstanbul, (Prof. Dr. Semra ÜNAL).
- 189.Bulut K. Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Tespiti Kars İli Örneği. 2011, Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 104 sayfa, Kars, (Prof. Dr. Cevdet BOZKUŞ).
- 190.Öztürk Akar E. Biyoloji öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim ihtiyaçları ve gözlemlenen bölgesel farklılıklar. Eğitim ve bilim, 2007;32:(143):68-79.
- 191.Avcı E. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. 2018, Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 97 sayfa, İstanbul, (Doç. Dr. Yelkin DİKER ÇOŞKUN).
- 192.Çoruhlu AGTŞ, Nas AGSE, Çepni PDS. Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin alternatif ölçme-değerlendirme tekniklerini kullanmada karşılaştıkları problemler: trabzon örneği. Van yüzüncü yıl üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2009;6(1):122-141.
- 193.Turgut S. İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması. 2012, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 78 sayfa, Burdur, (Yrd. Doç. Dr. Behsat SAVAS).
- 194.Özen R. İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarının etkilerine ilişkin görüşleri düzce ili örneği. Abant izzet baysal üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, 2006;6(2):141-160.
- 195.Özgöl M, Sarıkaya İ, Öztürk M. Örgün eğitimde uzaktan eğitim uygulamalarına ilişkin öğrenci ve öğretim elemanı değerlendirmeleri. Yükseköğretim ve bilim dergisi, 2017;(2):294-304.

196.Çiftçi E. Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı Tarafından Müzik Öğretmenlerine Verilen Hizmetiçi Eğitimin İncelenmesi ve Müzik Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. 2008, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi. Ankara.



EKLER

EK 1: 1. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Sevgili Hocam,

Cevaplamak üzere olduğunuz bu ölçek “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi” amacıyla yapılmaktadır. Bilimsel bir çalışmanın verilerini toplamaya yönelik olan bu araştırmanın başarıya ulaşması sizlerin vereceği cevapların samimi olmasıyla mümkün olacaktır. Vereceğiniz cevaplar başka bir amaç için kullanılmayacaktır. Verilen maddeleri içtenlikle cevaplayacağınıza inanıyor, katkınız için teşekkür ediyorum.

Okulun Yerleşim Yeri: İl (), İlçe ()

Cinsiyet: Erkek () Kadın ()

Eğitim Durumunuz: Lisans () Lisansüstü ()

Görev Süreniz: 1-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 20 Yılden Fazla ()

Salon Durumu: Evet () Hayır ()

Sedat EŞİYOK

Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

EK 2: YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME FORMU

GÖRÜŞME SORULARI

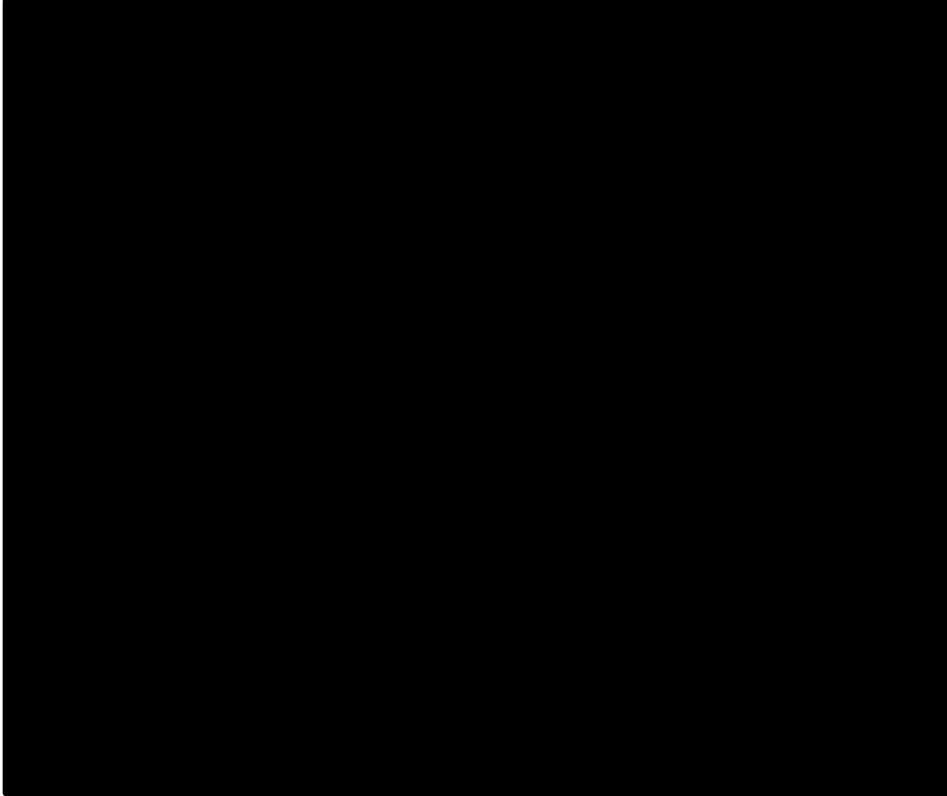
- 1.Hizmet içi eğitim programına ilişkin genel olarak görüşleriniz nelerdir?
- 2.Hizmet içi eğitim programı sürecinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
- 3.Hizmet içi eğitim programının yararlarına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 4.Hizmet içi eğitim programının verimli geçtiğini düşünüyor musunuz?
(Nasıl, Neden)
- 5.Hizmet içi eğitim programının yeterliliğine ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 6.Göreve başladıktan sonra almış olduğunuz hizmet içi eğitimler nelerdir?
- 7.Hizmet içi eğitim programı hangi alanlarda verilmelidir?
- 8.Hizmet içi eğitim programının süresine yönelik görüşleriniz nelerdir?
- 9.Hizmet içi eğitim programının tarihlerine yönelik görüşleriniz nelerdir?
- 10.Hizmet içi eğitim programını sunan eğitimcilere ilişkin görüşleriniz nelerdir?(Kimler eğitim vermelidir)
- 11.Hizmet içi eğitim programının on-line yapılmasına ilişkin görüşleriniz nelerdir?
- 12.Hizmet içi eğitim programına ilişkin önerileriniz nelerdir?

EK 3: ETİK KURUL İZİNİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU TOPLANTI TUTANAĞI

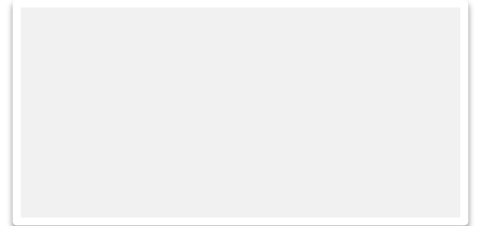
Toplantı No : 13
Toplantı Tarihi : 06.12.2022
Toplantı Saati : 11:00

Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu 06.12.2022 tarihinde toplanarak yapılan başvuruları değerlendirdi ve aşağıdaki kararları aldı:



35) Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 18.11.2022 tarih, 260472 sayılı ve "Etik Kurul Projesi(S. EŞİYOK)" konulu yazısı incelenmiş olup Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Öğr. Üyesi Fikret ALINCAK'ın Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde danışmanlığını yürüttüğü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sedat EŞİYOK'un "Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi" başlıklı yüksek lisans tezi çalışmasının Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nca değerlendirilmesi istenmektedir. Kurula yapılan başvuru; çalışmanın amacı, yöntemi, veri kaynakları ve veri toplama araçları açısından değerlendirilmiştir. Kurulumuza beyan edilen belgelere dayalı olarak yapılan incelemeler sonucunda başvuruya ilişkin etik aykırılık tespit edilmemiş olup adı geçen öğrencinin söz konusu yüksek lisans tezi çalışmasını yapabilmesinin uygun görülmesine;

Toplantıya katılanların oy birliğiyle karar verildi.



ÖZGEÇMİŞ

İlkokulu Atlılar İlköğretim okulunda, ortaöğretimi Suruç YİBO'da tamamladı. 2005 yılında Gaziantep'e yerleşerek Yavuz Sultan Selim lisesinde lise hayatına başlayıp 2009 yılında mezun oldu. 2010 yılında Gaziantep Üniversitesi Beden Eğitimi Yüksekokulu/Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünü kazandı. 2014 yılında mezun oldum. 2014 yılında Gaziantep Şhitkamil ilçesine bağlı Aydınlar Ortaokuluna Beden Eğitimi öğretmeni olarak atandı. 2021 Yılında MEB Yöneticilik atamalarıyla Gaziantep Şhitkamil ilçesi Kürşat Tüzmen Ortaokuluna Müdür Yardımcısı olarak göreve başladı ve burada çalışmaya devam etmekte. 2021 yılında Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı. Atletizm 1.kademe Antrenörlük, Hemsbal 1. kademe Antrenörlük, Floor Curling 1.kademe Antrenörlük ve hakemliğim mevcuttur. Evli ve bir çocuk babası..