

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

HİZMET İÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ
(KONYA İLİ UYGULAMASI)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

Osman ULUS

Ankara

Kasım, 2009

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ BİLİM DALI

HİZMET İÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ
(KONYA İLİ UYGULAMASI)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Osman ULUS

Danışman: Prof. Dr. Emine ORHANER

Ankara

Kasım, 2009

ÖNSÖZ

Öğretmenlerin mesleki yaşantılarında en yeniyi arayan ve aktaran kişiler olmaları gelişim adına çok önemlidir. Hayat boyu öğrenme belki de herkesten çok öğretmenler için geçerlidir. Bilginin kaynağı durumunda olan öğretmenler sürekli yenilenmiş bilgilerle dolu olmalıdırlar.

Öğretmenlerin kendilerini yenileme ve geliştirmeleri adına yapılabilecekleri çalışmaların başında hizmet içi eğitim faaliyetleri gelmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleri bir grup öğretmenin bir araya gelmesi, bir eğiticinin de bir şeyler anlatması değildir. Zamanı iyi belirlenmiş, konusu içi seçilmiş, katılımcılarının iyi bir eğitim ortamında olduğu bir çalışma verimli olacaktır.

Bu çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılma sayıları, en çok hangi konularda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları ve katılmış olan faaliyetlerle ilgili görüşleri ele alınmıştır.

Hizmet içi eğitim; bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak ve geliştirmek amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetidir. Sektör ayrımı olmaksızın tüm sektörler için geçerlidir, her kademedeki personel eğitime alınabilir.

Bu çalışmamda yardımını ve ilgisini esirgemeyen, emeği geçen tüm hocalarıma, anketleri cevaplayan tüm öğretmen arkadaşlarıma sonsuz teşekkür ederim.

Osman ULUS

Ankara, 2009

ÖZET
HİZMET İÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN
ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ
(KONYA İLİ UYGULAMASI)

Ulus, Osman

Yüksek Lisans, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Emine ORHANER

Kasım-2009

Bu çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma sıklıkları, en çok hangi konularda eğitim almak istedikleri ve katılmış eğitimlere bakışlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmada betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde çalışan öğretmenler bu çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Zaman yetersizliği ve maddi güçlük gibi en önemli iki nedeninden dolayı Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde çalışan öğretmenlerden yansız olarak örneklem oluşturulmuştur.

Araştırmada verileri elde etmek için anket hazırlanmıştır. Anketler öğretmenlere okullarda verilmiş, okulda geri toplanmıştır. Cevaplanılmış anketler ilgili bilgisayar programları kullanılarak işlenmiş ve analiz edilmiştir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin hizmet içi eğitimin genel amacını bildiği düşünülmektedir. Hizmet içi eğitimle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilen öğretmen sayısı azdır. Eğitim alınmak istenen konu hakkında tercih edilen seçeneklerle kıdem yılı arasında ilişki olduğu gözlenmiştir. Eğitimde verilen konuların doğru konular olduğunu düşünen öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetine daha yüksek not verdiği de görülmüştür.

ABSTRACT

ACCORDING TO TEACHERS' VIEWS THE ASSESSMENT OF IN-SERVICE EDUCATIONAL PROGRAMMES

Ulus, Osman

Master Program, Department of Office Management Training

Thesis Advisor: Prof. Dr. Emine ORHANER

November-2009

In this study, it is aimed to determine participation frequency of teachers in in-service training, about which subjects they wanted to receive training and their views on participated trainings

In study, descriptive research method is used. Population of this study is constituted by the teachers working in the Konya Province Directorate of National Education. Due to time insufficiency and financial difficulties, an unbiased sample has been constituted from teachers in Meram Sub-provincial Directorate of National Education and Beyşehir Sub-provincial Directorate of National Education

A questionnaire has been prepared to obtain data in research. Questionnaires were given to the teachers in the schools and then recollected. Questionnaires answered were processed and analyzed by using relevant computer programs.

At the end of research, it's thought that teachers do know the general purpose of in-service training according to the obtained findings. Number of teacher who is aware of laws and regulations about in-service training is low. It was observed that there is a relationship between options preferred about subject about which the training is wanted to be received and seniority year. It is seen that teachers who think of subjects given in training are true gave full marks to the in-service training activity.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	vii
KISALTMALAR LİSTESİ	ix
1. BÖLÜM	
GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Amaç	3
1.3. Önem	5
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	8
2. BÖLÜM	
KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
3. BÖLÜM	
ARAŞTIRMA KONUSUYLA İLGİLİ GENEL YAPI VE DURUM	12
3.1. Hizmet İçi Eğitim Tanımları	12
3.2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	14
3.3. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri	15
3.4. Hizmet İçi Eğitimin Yararları	16
3.4.1. Kurumsal Yararlar	16
3.4.2. Bireysel Yararlar	18
3.5. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları	19

3.6. Hizmet İçi Eğitim Türleri	20
3.6.1. Oryantasyon Eğitimi.....	20
3.6.2. Temel Eğitim	20
3.6.3. Geliştirme Eğitimi.....	21
3.6.4. Tamamlama Eğitimi	21
3.6.5. Yükselme Eğitimi	21
3.6.6. Özel Alan Eğitimi	22
3.7. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri	22
3.7.1. Anlatım.....	22
3.7.2. Gösterim	23
3.7.3. Skeç ve Rol Oynama	23
3.7.4. Gözlem ve Geziler	23
3.7.5. Örnek Olay	24
3.7.6. Duyarlılık Eğitimi	24
3.7.7. Sempozyum ve Panel	25
3.7.8. Beyin Fırtınası.....	25
3.7.9. Tartışma Grupları	25
3.7.10. Simülasyon	26
3.7.11. Görev Değişirme (Rotasyon).....	26
3.8. Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme.....	26
3.9. Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar	27
3.10. Diğer Ülkelerde Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim.....	29
3.11. Milli Eğitim Bakanlığı Ve Hizmet İçi Eğitim	31
3.11.1. Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği.....	31
3.11.2. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı.....	31
3.11.3. Yetki Görev Ve Sorumluluklar	31
3.11.4. İdareye İlişkin Bilgiler	32
3.11.5. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Tarafından Sunulan Hizmetler	35

4. BÖLÜM

YÖNTEM	40
4.1. Araştırmanın Modeli	40
4.2. Evren ve Örneklem	40
4.3. Veri Toplama.....	41

4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	42
5. BÖLÜM	
BULGULAR VE YORUMLAR	43
5.1. Betimleyici istatistikler	43
5.1.1. Örneklemin Kişisel Özellikleri.....	43
5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programları Hakkındaki Düşünceler	44
5.1.3. Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Olumsuzluklar	50
5.2. Hipotezlerin Testi ve Yorumu	55
6. BÖLÜM	
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
6.1. Sonuç	66
6.2. Öneriler.....	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	79
EK 1: ANKET FORMU	
EK 2: İlçelere ve Yıllara Göre Öğretmen ve Faaliyet Sayıları	
EK 3: Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü 2008 ve 2009 Yılları Faaliyet Planları	
EK 4: Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü 2008 ve 2009 Yılları Faaliyet Planları	

TABLolar LİSTESİ

<u>TABLO ADI</u>	<u>SAYFA NO</u>
Tablo 1: 2000-2007 Yılları Arasında Düzenlenen Merkezi Ve Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İstatistik Bilgileri	34
Tablo 2: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Bilgileri	43
Tablo 3: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Bilgileri	44
Tablo 4: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacının Bilinmesi	44
Tablo 5: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Hizmet Edip Etmemesi	45
Tablo 6: Hizmet İçi Eğitim Programlarıyla İlgili Yasal Düzenlemelerin Bilinmesi	45
Tablo 7: Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	46
Tablo 8: Son Beş Yıl İçinde Katılmış Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Sayısı	47
Tablo 9: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Puanlanması Durumu	47
Tablo 10: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verimli Geçmesi-Geçmemesi	48
Tablo 11: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verimliliği Konusunda Geri Bildirimler Olup Olmaması Durumu	48
Tablo 12: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Eğitim Verilen Konuların Seçimi	49
Tablo 13: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Kriterlerinde Getirdiği Puanlar İçin Katılım Olması.....	49
Tablo 14: Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılacak Kişilerin Seçimi.....	50
Tablo 15: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Verilecek Konular Ve Süreler	50
Tablo 16: Hizmet İçi Eğitim Programları İçin Fiziki Alan Yetersizliği	51
Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Programları İçin Ulaşım Problemi.....	51
Tablo 18: Hizmet İçi Eğitim Programları Ve Uzaktan Eğitim Yöntemiyle Verimliliği.....	51
Tablo 19: Hizmet İçi Eğitim Programları Ve Bazı Branşların Avantajı.....	52
Tablo 20: Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvuruda Uygulanan Prosedürler	52
Tablo 21: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Yapılması Gereken Zaman.....	53

Tablo 22: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Görevli Eğiticilerin Derslere Hazırlıklı Gelmeleri.....	53
Tablo 23: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Yapıldığı Okullar.....	54
Tablo 24: Kıdem Durumuna Göre Hizmet İçi Eğitim Gereksinimi	54
Tablo 25: Bayan ğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılım Durumu	54
Tablo 26: Teknolojik Yenilikler – Kıdem Grubu İlişkisi	55
Tablo 27: Kanun Ve Yönetmelikler – Kıdem Grubu İlişkisi.....	56
Tablo 28: Müfredat Programları – Kıdem Grubu İlişkisi	57
Tablo 29: Eğitim ğretim Teknikleri – Kıdem Grubu İlişkisi	57
Tablo 30: lme Ve Değerlendirme – Kıdem Grubu İlişkisi.....	58
Tablo 31: Organizasyon Ve Yönetim – Kıdem Grubu İlişkisi	59
Tablo 32: Rehberlik – Kıdem Grubu İlişkisi	60
Tablo 33: HİE'e Verilen Puan - Konuların Doğru Saptanması Durumu.....	60
Tablo 34: HİE Faaliyetlerinden Sağlanan Verime İlişkin ğretmenlerin Düşünceleri – Kıdem Grupları İlişkisi.....	62
Tablo 35: Son Beş Yıl İçinde Katılınan HİE Sayısı – Cinsiyet İlişkisi	63
Tablo 36: HİE Faaliyetleri İçin En Uygun Zaman Seçimi – Cinsiyet İlişkisi	64
Tablo 37: HİE Faaliyetlerine Katılımda Ulaşım Probleminin Varlığı Düşüncesi – Cinsiyet İlişkisi.....	65

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

d: Olayın görölüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

fi: Frekans (kişi sayısı)

HİE: Hizmeti içi eğitim

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

N: Evrende yer alan birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

ort: Ortalama

p: İncelenen olayın görölüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görölmememe sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

s: sayfa

TODAİE: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü

vb: Ve benzeri

vd: Ve diğerleri

Z_{α} : α anlamlılık düzeyinde, standart normal dağılım tablo değer

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Gelişen teknoloji ve yapılan bilimsel çalışmalar değişimin başlıca sebebidir. Bilgi, insanoğlu için son derece önemli bir kavram iken bilginin yenilenmesi daha önemli bir durum olarak karşısına çıkmaktadır.

Teknolojik yeniliklerle ortaya çıkan yeni iş, yönetim ve üretim teknikleri çalışanların birden fazla görevi üstlenebilecekleri gibi çeşitli becerilere de sahip olmalarını da gerektirmiştir. Bunu gerçekleştirecek süreç hizmet içi eğitimidir (Argon, 2004, s.213).

Hizmet içi eğitim, görev yapan kişinin hizmete yatkınlığını sağlamayı, verimlilik düzeylerini yükseltmeyi, gelecekteki görev ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmesi için onun bilgi, deneyim ve becerilerini artırmayı amaçlayan eğitim etkinlikleridir (Canman, 2000, s.95).

Hizmet içi eğitim ihtiyacının değişik sebepleri olabilmektedir. İşe başlamadan önce alınan eğitimin yeterli olmaması, teknolojik yenilikler, değişikliklere uyma ve alışma gerekliliği, kendini geliştirme isteği, daha başarılı olma isteği, daha üst kademelere gelme isteği başlıca sebepler olarak düşünülebilir.

Kişi hizmete girişten önce ne tür ve ne değerinde bir eğitim görürse görsün bu eğitim ne denli iyi bir staj ile tamamlanırsa tamamlansın daha çok bilgi verici niteliktedir. Bu eğitim gerçekten göreve yatkınlığı ve o konuda yetki ile çalışabilmeyi sağlamaz. Bunun için mesleğin bütün özelliklerini, teknik ve ruhsal yönlerini, mesleki çalışmaları görmek ve öğrenmek gerekir. Bu da ancak gerçek çalışma ortamında gerçekleşir (Argon, 2004, s.214). Gerçek çalışma ortamında değişik şekillerde alınan eğitim hizmet içi eğitimidir.

Bu çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sayıları, faaliyetleri verimli bulma-bulmama durumları, eğitimler sırasında ve öncesinde karşılaşılan problemler, hangi konularda hizmet içi eğitim faaliyeti yapılmasını

istedikleri, eğitimin hangi zamanda yapılması gerektiği, hizmet içi eğitimle ilgili kanuni düzenlemeleri bilip-bildiklerini incelenmiştir.

Buna göre; birinci bölümde çalışmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları belirtilerek giriş yapılmıştır.

İkinci bölümde; çalışmanın konusuyla ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Daha önce yapılmış bazı araştırmaların benzer ve farklı yönlerine değinilmiştir. Üçüncü bölümde; elde edilen bulgulara ve yorumlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise; her bir sonuca ve yorumuna, önerilere yer verilmiştir.

1.1. Problem

Eğitim kavramının farklı tanımları yapılabilmekle beraber en yaygın kullanılan tanımı kişide istendik davranışlar meydana getirmektir. İşletmeler açısında eğitim ise çalışanların işletmenin istediği yönde bir takım davranış, düşünce ve becerileri elde etmelerini içerir. Peter Drucker'e göre her dört yılda bir kendini yenilemeyen birey işlevsiz kalacaktır (İbicioğlu, 2006, s.70).

Azgın rekabet koşullarında varlığını sürdürmek isteyen işletmeler çalışanlarını sürekli kendilerini geliştirebilecekleri eğitim ortamlarını hazırlamalıdır.

Bir ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında fikir sahibi olmak için o ülkenin eğitime ve eğitimciye verdiği öneme bakmak yeterlidir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve eğitime verdikleri önem arasında doğru yönde bir ilişki vardır.

Teknolojik gelişmeler, interaktif öğrenme yöntemleri, bilgisayar, internet ve daha da çoğaltılabilecek durumlar olsa bile öğretmen bilginin kaynağıdır; diğer tüm etkenler destekleyici durumundadır. Bilginin kaynağı öğretmenler sürekli olarak yeni-güncel, teknolojik ve bilimsel kaynaklarla beslenerek kendilerini geliştirmelidirler.

Öğretmenlerin kendilerini her zaman güncel tutmaları tüm mesleklerden daha önemlidir. Nasıl işletmelere çalışanlarının bilgi ve becerilerini geliştirmeleri adına görevler düşüyor ise Milli Eğitim Bakanlığı'na da öğretmenlerin gelişimi için görevler düşmektedir. Bakanlığa bağlı Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı öğretmenlerin görev içinde eğitim almaları adına faaliyetler yapan birimdir.

Bu çalışmada öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri adına katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerine bakış açıları ele alınmıştır. Çalışmanın ana problemi öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerdeki olumlu ve olumsuz gördükleri durumların tespiti. Hizmet içi eğitim alınmak istenen konuların tespiti, faaliyetlere katılım sayısı, faaliyetlerin not olarak değerlendirilmesi, eğitimlerin zamanı, yeri ve eğiticileri hakkındaki görüşlerinin tespiti de alt problemler olarak araştırılmıştır.

1.2. Amaç

Bu çalışmanın amacı, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan öğretmenlerin katıldıkları programlar hakkında olumlu ve olumsuz gördükleri konuların tespit edilmesidir. Bu göre; öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki düşünceleri genel amacı oluşturmaktadır. Bu genel amacın yanında aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır:

Öğretmenler en çok hangi konularda hizmet içi eğitim almak istemektedirler?

Öğretmenlerin kıdem yılları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında ilişki var mıdır?

Faaliyetlere katılma sayıları nelerdir?

Faaliyetleri değerlendirmeleri, not vermeleri gerektiğinde verilen notlar nelerdir?

Hizmet içi eğitim faaliyetleri için doğru konular seçilebilmiş midir? Doğru konular seçildiği zaman verimli geçmiş midir?

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılım sayıları ve cinsiyet arasında ilişki var mıdır?

Eğitim için en uygun zamanın hangisidir? Erkek ve bayan öğretmenler zaman konusunda aynı mı düşünmektedirler?

Faaliyetin yapıldığı okullar her zaman aynı okullar mıdır?

Eğiticiler hazırlıklı gelmekte midir?

Araştırmada belirlenen amaçlar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Öğretmenlerin kıdemleri ile hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.1: Öğretmenlerin kıdemleri ile teknolojik yenilikler hakkında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.2: Öğretmenlerin kıdemleri ile kanun ve yönetmelikler ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.3: Öğretmenlerin kıdemleri ile müfredat programları ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.4: Öğretmenlerin kıdemleri ile eğitim-öğretim teknikleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.5: Öğretmenlerin kıdemleri ile ölçme ve değerlendirme konularında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.6: Öğretmenlerin kıdemleri ile organizasyon ve yönetim ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 1.7: Öğretmenlerin kıdemleri ile rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki vardır.

Hipotez 2: Öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin başarısına ilişkin verdiği puanlar ile hizmet içi eğitimde verilen konuların ihtiyaçlara göre doğru saptanabilmiş olması düşüncesi arasında ilişki vardır.

Hipotez 3: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden sağlanan verime ilişkin öğretmenlerin düşüncesi kıdem gruplarına göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Son beş yıl içinde katılmış hizmet içi eğitim sayısı ile cinsiyet arasında ilişki vardır.

Hipotez 5: Hizmet içi eğitim faaliyetleri için en uygun zaman seçimi ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında ilişki vardır.

Hipotez 6: Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımımda ulaşım probleminin varlığı düşüncesi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

1.3. Önem

Bir ülkenin gelecekte milletler arasındaki yeri hakkında fikir sahibi olmak için o ülkede eğitime verilen öneme ve eğitim için yapılan yatırımlara bakmak yeterlidir. Eğitimde en önemli faktör öğretmenlerdir. Öğretmenlerin yetersizliği eğitim sistemini olumsuz etkileyecektir. Hizmet öncesi eğitimi iyi geçse de öğretmenlerin devamlı olarak bir yenilenme, güncellenme, becerilerini artırma çalışmaları içinde olmaları gerekmektedir. Bilginin kullanılması ve yayılmasında insan kaynağının rolü çok önemlidir.

Öğretmenler için hizmet içi eğitimin önemini vurgulayan Çatmalı'ya göre, eğitim sisteminin en önemli öğelerinden olan öğretmenlerin, branşlarındaki yeni bilgi ve becerileri kazanması, toplumdaki gelişmelere ayak uydurması, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim gerekliliğini doğurmuştur (Çatmalı, 2006, s.2).

Gökbulut (2006, s.2) öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına sık sık katılarak kendilerini yetiştirmelerini ve mesleklerindeki gelişmeleri takip etmelerinin önemli olduğunu belirtmektedir.

Öğretmenin rolündeki değişme zorunluluğu ilk önce öğrencisinin, onun yegâne bilgi kaynağı olmadığının farkına varmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bunun için öğretmen farklı kaynakları kullanarak sürekli kendini geliştirmek durumundadır. Çağdaş toplumun öğretmeni; sorun çözebilen, teknolojiyi kullanabilen, öğrenci ve velisi ile olumlu ilişki kurabilen, sınıfın ve okulun tüm imkânlarını kullanarak aktif öğrenme ortamını sağlayabilen ve en önemlisi sürekli öğrenmeyi bir ilke olarak benimseyen kişidir. Bu bağlamda öğretmenlerin devamlı kendilerini yenilemeleri, yetiştirmeleri ve profesyonel bir öğretmen kimliği kazanmaları gerekir. Öğretmenlerin niteliklerinin gelişmesi ve profesyonel bir öğretmen kimliği kazanmaları ise hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim süreçlerinin bütünleşmesi ile sağlanabilir diyen Uçar (2005, s.2) da hizmet içi eğitimin ne derece önemli bir durum olduğunu belirtmiştir.

Avşar, (2006, s.5) öğretmenlerin hizmet içi eğitim yoluyla sürekli gelişmeleri için olanak sunulmasının çok önemli olduğunu belirtmektedir. Okulların işlevlerinin beklenen düzeyde olabilmesi ancak öğretmenlerin gelişmeleri yakından takip etmesi ve benimsemesiyle mümkündür.

Şenel (2008, s.5) de sürekli eğitim için öğretmenlerin değişen ve gelişen yeni öğretim programlarına uygun donanımlara sahip olarak yetiştirilmesi gerektiğini ve bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin çağın gereksinimlerine uygun, değişen, gelişen dünyaya ayak uydurabilmeleri için sürekli eğitim görmeleri gerektiğini ileri sürmektedir.

Bu araştırma, daha önce yapılmış başka çalışmalarda da önemi belirtilmiş olan hizmet içi eğitimin en verimli şekilde geçmesi için karşılaşılan güçlüklerin tespit edilmesine yardımcı olacaktır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde olumlu görülen ve olumsuz görülen durumların belirlenmesi ve olumsuzluklara önlem alınması hakkında bilgi verecektir. Faaliyetlerin yer ve zamanı konusunda yapılacak düzenlemelerin verimi etkileyeceği, eğitim alınmak istenen konu hakkında hizmet içi eğitim düzenlenirse faaliyetin yararlı olacağı hakkında fikir vermektedir.

Özetle; bu çalışmada hizmet içi eğitim faaliyetlerindeki olumsuzluklar tespit edilerek ortadan kaldırılacak ve böylece en yüksek verim elde edilecektir

Daha önce sadece belli bir branştaki öğretmenlere (resim öğretmenleri, müzik öğretmenleri, ilköğretim matematik öğretmenleri, atölye ve laboratuvar öğretmenleri gibi) yönelik olarak çalışma yapılmışken bu çalışma tüm branşlar içindir. Okul ayrımı olmaksızın ilköğretim, genel lise, meslek liseleri, fen ve anadolu liseleri öğretmenleri için yapılmıştır. Yapılan çalışmalar web tabanlı eğitim, uzaktan eğitim, interaktif eğitim gibi başlıklar taşımaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nda hâlâ en çok uygulanan hizmet içi eğitim türü yüz yüze eğitimidir. Bu çalışma yüz yüze eğitimde karşılaşılan sorunlar hakkında fikir vermektedir.

Bu araştırma, bu konu hakkında veya bu konuya yakın konularda araştırma yapacak araştırmacılara da gerekli verileri sağlaması bakımından önemlidir.

1.4. Varsayımlar

Bu araştırma için belirlenmiş varsayımlar şunlardır:

- Öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programları için olumsuz buldukları durumların olduğu varsayılmıştır..
- Öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitimler konusunda tarafsız değerlendirmeler yapabileceği varsayılmıştır.
- Araştırma yönteminin araştırmanın konusuna uygun olduğu varsayılmıştır.
- Anketler için seçilen okul türlerinin yeterli çeşitlilikte olduğu varsayılmıştır.
- Anket sorularına cevap verecek kişilerin kendi ifadelerini doğru olarak yansıtacakları varsayılmıştır.
- Örneklemenin evreni yeterince temsil ettiği varsayılmıştır.
- Verilerin test edilmesinde ve işlenmesinde kullanılan tekniklerin güncel ve yeterli olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu çalışmada sınırlılıklar şunlardır:

- Bu araştırma 2008-2009 eğitim öğretim yılı için yapılmıştır.
- Bu çalışmada Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı öğretmenler evreni olarak belirlenmiştir. Evrene ulaşmak çok masraflı ve zaman gerektirdiği için örneklem kullanılmıştır. Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenler ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenler bu çalışmanın örneklemine oluşturmuştur.
- Konya ilinde düzenlenen hizmet içi eğitim sayıları ve öğretmen sayıları bilgileri Konya Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır.
- Verilerin toplanması anket tekniği ve literatür araştırması ile sınırlıdır.
- Anket sorularına cevaplayanların sıklıktan doğru cevap vermeleri için istenen verilere ulaşılacak 23 soru konulmuştur.
- Hizmet içi eğitimin birçok tanımı mevcuttur. Araştırmada “Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalışılan süre içinde verilen eğitimidir.” tanımı kullanılacaktır.

1.6. Tanımlar

Bu çalışmada geçen bazı kavramlar aşağıda tanımlanan anlamlarıyla kullanılmıştır.

Hizmet içi eğitim: Hizmet içi eğitim; çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitimidir.

Oryantasyon Eğitimi: Kuruma yeni gelen personelin kurum amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir (Özpulat, 2006, s.19).

Sempozyum ve Panel: Sempozyum veya panel planlı bir tartışma yöntemidir. Konuşmacılar belli konularda birer tebliğ hazırlarlar. Dinleyici kitlesi kalabalıktır. Dinleyiciler sorularla sempozyum veya panele katılırlar. Zıt fikirler ortak çözüm yolları doğurabilir.

Anlatım: Bir konuşmacı tarafından bir gruba yapılan konuşmadır. Görsel araçlar da yardımcı araç olarak kullanılır. Eğer konuşmacı dinleyiciyi aktif olarak katmıyor ise dinleyici pasiftir. Klasik, basit bir yöntemdir. 25-30 kişilik gruplardan sonra kullanılması uygundur.

Beyin Fırtınası: Özel bir tartışma yöntemidir. Grupta ortaya atılan çeşitli sorunlar hakkında grup üyeleri o andaki düşüncelerini söyler. Böylece yeni kavram ve çözümler gündeme gelir. Birçok düşünceden genelleştirilen yargılar ortaya çıkar. Bu yöntem yaratıcı fikirlerin geliştirilmesine yardımcı olur ve başkalarını dinleme becerisini artırır (Can ve diğerleri, 2001, s.209).

Simülasyon: Özellikle animasyonlu simülasyon yöntemleri eğitim seminerlerinde kullanılabilen çok yararlı öğretim yöntemidir. Basit anlamda gerçek çalışma koşullarının taklidi olmaktadır. Her şeyi ile gerçeğe en yakın olan eğitimidir. Burada gerçekten kasıt “gerçek” olarak yapılması değil; teknoloji, bilgisayar, iletişim araçları vb kullanarak eğitimin yapılmasıdır (Delil, 2005, s.35).

2. BÖLÜM

KONU İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde üzerinde çalışılan konuyla ilgili fikir verebilecek önceki yıllarda yapılmış bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Delil (2005), “Yönetici Asistanları Ve Büro Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimleri İçin Bir Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Programı Önerisi” adıyla yapmış olduğu çalışmada hizmet içi eğitim türleri uygulama evrelerine göre, uygulama zamanlarına göre, uygulama yerlerine göre ayrı ayrı açıklanmıştır. Hizmet içi eğitim yöntemleri tek tek ele alınmıştır. Çalışmada uzaktan eğitim yöntemi ve hizmet içi eğitimin birlikte uygulanabilirliği vurgulanmıştır. İletişim teknolojilerindeki gelişmelere paralel olarak, hizmet içi eğitimde kullanılan teknolojilerde aynı paralellikte gelişmekte olduğu belirtilmiştir. Günümüzde hizmet içi eğitimde yeni yaklaşım olarak web tabanlı ve internet tabanlı hizmet içi eğitim yöntemleri tercih edildiği belirtilmiştir. Araştırma sonunda günümüzde kullanılan eğitim teknolojileri, geleneksel eğitimin ortaya çıkardığı bazı sorunlara alternatif olarak önerilebilmektedir. Özellikle en son kullanılmaya başlanan internete dayalı uzaktan eğitim teknolojileri, zaman ve mekândan bağımsız bir ortam sağlamaktadır, sonucuna varılmış ve HİE’ler için uzaktan eğitimin uygulanabilir olduğu ifade edilmiştir ancak bu çalışmada öğretmenlerin %53.52’si uzaktan eğitim yöntemiyle yapılacak faaliyetlerin daha az verimli olacağı yönünde fikir bildirmişlerdir.

Yıldız (2006), “Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması” konulu araştırmasında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için kimin, ne zaman ve ne kadar ihtiyacının olduğunu saptanması gerekliliği belirtilmiştir. İyi bir planlama ve ihtiyaç tespiti yapılmadığında zaman ve para kaybı olacağı belirtilmiştir. HİE ihtiyaçlarının belirlenmesi adına düzenli aralıklarla tespit çalışmalarının yapılması ve kaydedilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Bu çalışmada da öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin başarısına ilişkin verdiği puanlar ile HİE’de verilen konuların ihtiyaçlara göre doğru saptanabilmiş olması düşüncesi arasında önemli düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonunda, öğretmenlerin mesleki kıdem yıllarına göre 0 ile 5 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri yıllarda kıdemi olanların en çok hizmet içi eğitimi “özel eğitimi muhtaç öğrencilere uygulanacak eğitim-öğretim yöntem ve teknikler” konusunda almak

istedikleri belirlenmiştir. Öğretmenlerin; bilgisayar, internet ve ofis programlarını kullanımı ile ilgili ihtiyaçlarının daha önce hizmet içi eğitim alıp almama, cinsiyet, öğretmen-idareci gibi bir ayrıma göre farklıklar göstermediği görülmüştür. Ancak mesleki kıdem arttıkça bu alandaki ihtiyacın da arttığı görülmüştür. Bu çalışmada da öğretmenlerin kıdemleri ile teknolojik yenilikler hakkında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında önemli düzeyde bağımlılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça teknoloji konulu eğitimlerin daha çok istendiği tespit edilmiştir.

Uçar (2005), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)” adıyla yapmış olduğu çalışmada ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve eğitime verdikleri önemin paralellik gösterdiğine vurgu yapılmaktadır. Çalışmanın sonunda Van ilinde görev yapan ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerini gerekli gördüklerini belirtmişlerdir. Araştırmada yöneticilerin hizmet içi eğitime katılımında öğretmenlerden daha çok gereklidir seçeneğini seçtikleri görülmüştür. Öğretmenler ve yöneticiler HİE faaliyetlerinin uygun zaman ve uygun ortamlarda yapılmadığını ve ihtiyaçları karşılamadığını belirtmişlerdir. Bu çalışmada da ihtiyaçları doğru tespit edilmiş faaliyetlerin daha verimli olduğu konusunda sonuç çıkmıştır. HİE faaliyetlerine katılacak kişi seçiminde belirli kriterler yoktur, diyenlerin oranı %69,07’dir. Uçar’ın çalışmasında da katılımcı seçiminde objektif kriterler uygulanmadığı ifade edilmiştir. Faaliyetler esnasında öğrenilenlerin uygulanmadığını belirtilmiştir. Uçar’ın çalışmasında genel olarak hizmet içi eğitimlerin gerekli görüldüğü fakat planlama, uygulama ve ihtiyaç belirlemede problemler olduğu sonucuna varılmıştır.

Aydınalp (2008), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri” adıyla yaptığı çalışmada, öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılım sayısı arttıkça hizmet içi etkinliklerine katılma biçimi hakkında daha olumlu düşündükleri ve çalıştıkları okul sayısı arttıkça daha olumlu düşünmeye başladıkları araştırmadan çıkan bir sonuçtur. Bu çalışmada da eğitime katılım sayısı arttıkça eğitimlere daha olumlu not verildiği görülmüştür. Evli olanların bekâr olanlara, 35 yaş üstü olanların daha küçük yaştakilere göre, kıdem yılı yüksek olanların düşük olanlara göre, çok HİE’e katılanların az katılanlara göre, faaliyetlere katılım sayısı çok olanların az olanlara göre hizmet içi

eğitimle bakışları daha olumludur. Bu çalışmada ise HİE faaliyetlerinden sağlanan verime ilişkin rretmenlerin dūřüncesinin kıdem gruplarına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Karagöz (2006), “Ortaöğretim (Genel Lise) Resim-İş ğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığınca Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumları Ve Eğitim İhtiyaçlarını Karşılaması Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi” isimli çalışmasında kişilerin eğitim yoluyla kazandıkları niteliklerinin iş hayatındaki verimlerini etkilediği ifade edilmiştir. Çalışanların mesleki bilgi, beceri ve tutumlarını değeriftirme-geliştirme adına sürekli ve planlı bir şekilde gelişimden geçmesi gerektiği belirtilmiştir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin günümüz gereksinimlerini karşılayabilecek nitelikte olması, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin sürekli değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler ışığında tespit edilen aksaklıkların giderilip, geliştirilmesi ile mümkün olabileceği belirtilmiştir. Karagöz’un 102 denek üzerinde uyguladığı anketinde araştırmaya katılan öğretmenlerin katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği itibarıyla yarısından fazlasını, hiç katılmayanlar ve 1-3 kez katılanlar oluşturmuştur. Bu sonuç çalışmayla aynı çıkmıştır. 4-6 kez ve 7-9 kez katılanlar ikinci sıradadır, bu sonuç da çalışmayla aynıdır. Son sırayı ise 2 kişi ile 10 ve 10’dan fazla katılanlar oluşturmaktadır. Çalışmada ankete katılımcı sayısı 540’tır ve 10 ve 10’dan fazla diyenlerin sayısı 32 kişidir.

3. BÖLÜM

ARAŞTIRMA KONUSUYLA İLGİLİ GENEL YAPI VE DURUM

3.1. Hizmet İçi Eğitim Tanımları

Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişme ve değişimler nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Mevcut bilgi ve birikimin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin; bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun, kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak yaşam boyu eğitim görmeleriyle mümkündür.

(<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/150/yalin.htm>)

Hizmet içi eğitim kavramı farklı şekillerde tanımlanmakla beraber tüm tanımlar birbirine yakın ve benzer noktalara vurgu yapan tanımlardır. Aşağıda bazı hizmet içi eğitim tanımları şu şekillerde verilmiştir:

- Hizmet içi eğitim; kişinin hizmette bulunduğu süre içinde aldığı eğitimidir.
- Hizmet içi eğitim; bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetidir.
- Hizmet içi eğitim; sektör ayrımı yapılmaksızın tüzel ve özel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere yapılan eğitimidir.
- Hizmet içi eğitim; kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalışan her kademedeki personelin, işe başlamalarından emekli oluncaya kadar verimliliklerini artırmak, bilgi ve becerilerini tazelemek, yeni durumlara uyumlarını ve üst görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacıyla yapılan eğitimidir.
- Hizmet içi eğitim; her hangi bir meslek adamının mesleğine ilk başladığı günden mesleğini bıraktığı güne kadar kendini mesleği için devamlı yetiştirmesi veya yetiştirilmesidir (Uçar, 2005, s.10).
- Hizmet içi eğitim; bir işyerinde çalışan kişinin, işin gereği olan yeterlilikleri kazanması için eğitilmesidir.

- Bir işin gerektirdiği nitelikler, değişen teknolojiye göre sürekli değişme içinde olduğundan iş yerinde çalışan bir kişinin de işinden ayrılıncaya kadar eğitim içinde olmasıdır.
- Yüzyılımızdaki gelişmelere paralel, eğitim kademelerinden geçerek meslek hayatına atılan birey, mesleğe girdiği andan başlayarak öğrenimi sırasında kazandığı bilgilerin uygulamada yetersiz kaldığını veya öğrenimi sırasında kazandığı bilgilerin çalışma hayatında hızla değiştiğini fark ettiğinde sürekli bir eğitim ihtiyacı duyacaktır. Bireyin meslek hayatına atıldığından emekli oluncaya kadar ihtiyaç duyduğu eğitime hizmet içi eğitim denir.
- Hizmet içi eğitim; işletme performansını örgütteki herkesin bilgi, beceri ve kapasitesini artırarak yükseltme sürecidir (Kılıçoğlu, 2007, s.16-17).
- Bir mesleğe yönelmiş olan kişinin görev süresi içinde mesleki alan, kültür bilgisini artırmaya ve mesleği ile ilgili yetenek, davranışları kazanmasına yardımcı olacak eğitim faaliyetleri bütünüdür (İshakoğlu, 2007, s.19).
- Yaşam boyu eğitim içinde yer alan bir alt süreçtir.
- Hizmet içi eğitim; kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Yıldırım, 2007, s.29).
- Hizmet içi eğitim; kişiyi işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşılması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi sürecidir.
- Hizmet içi eğitim; kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini artırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvurulan eğitim etkinlikleridir. (Delil, 2005, s.27).
- Hizmet içi eğitim; özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1992, s.3).
- Hizmet içi eğitim; kişinin aday olarak değil asil olarak atandığı tarihten itibaren görevinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırıcı nitelikte uzmanlık bilgileri ile ilgili etkinlikleri kapsamaktadır (Çevikbaş, 2002, s.25).

Yukarıda birçok tanımı verilen hizmet içi eğitim hakkında bir çerçeve çizmek gerekirse; hizmet içi eğitim sürekli yenilenmedir, iş için en verimli şekilde kalmaktır, tüm sektörler ve kuruluşlar için söz konusudur.

Günümüzde bir slogan olan “yaşam boyu öğrenme” hizmet içi eğitim için söylenebilecek en kısa tanımdır.

3.2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Hizmet içi eğitimin amaçları hem örgütün hem de eğitim görececek personelin ihtiyaçlarına yönelik olmalıdır. Personele ekstralara katacak bir çalışmanın daha verimli olacağı muhakkaktır. Hizmet içi eğitimin amacı personelin genel kültürünü artırmak değil; örgüt için istenen niteliklere gelmesini sağlamaktır.

Hizmet içi eğitimin amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir: (Can ve diğerleri, 2001, s.194; Çevikbaş, 2002, s.28-30; İshakoğlu, 2007, s.22; Kılıçoğlu, 2007, s.25; Yıldız, 2006, s.46)

- Personele gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak
- Personelin yeteneklerini belirlemek ve geliştirmek
- Personelin moral-motivasyonunu en üst seviyede tutmak
- Örgütte mal ve hizmet verimliliğini yükseltmek
- Çalışanların verimliliğini yükseltmek
- Çalışanları güdülemek
- Yeniliklere uyum sağlamak
- Personeli üst kadrolara hazırlamak, eleman ihtiyacını örgüt içinden sağlamak
- Personele işyerinde yükselme olanakları vererek yetişmiş eleman kaybını önlemek
- Personele kariyer yapma imkânı sunmak
- İş kazalarını önlemek
- İş ile ilgili şikâyet ve hataları azaltmak
- Bakım ve onarım masraflarını azaltmak
- Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırmak
- Örgüt yapısını dış çevreden gelen değişimlere karşı esnek hale getirmek
- Kişiler ve bölümler arası iletişim katkısında bulunmak

- İşe geç kalma ve devamsızlık problemlerini azaltmak
- Disiplin olaylarını en aza indirmek
- Yöneticilerin denetim yükünü azaltmak
- Çalışanların araştırma yapma isteklerini artırmak

3.3. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Bir çalışmada başarı sağlanması için bazı kriterlerin, bazı şartların, bazı ilkelerin belirlenmiş olması gerekir. Hizmet içi eğitim, verildiği sektör olarak kamu, özel veya karma, iş kolu olarak çok farklı alanlar ve eğitim türü gibi birçok farklı bir arada bulundursa da genel olarak aşağıdaki ilkeler çıkartılabilir. (Kılıçoğlu, 2007, s.28-29; Taşçı, 2003, s.11-12)

- Sürekli eğitim - İş görenlerin periyodik aralıklarla hizmet içi eğitime alınması gerekmektedir.
- İş yerlerinde bilgi ve teknik etkinliğin artırılması düşüncesinin yerleştirilmesi gerekir.
- Hizmet içi eğitimle, yaşam boyu eğitim ve kendini geliştirme kavramlarının bütünleştirilmesi gerekir.
- Çalışanların etkin katılımı gerekmektedir.
- Fırsat eşitliği – hizmet içi eğitimden yararlanan tüm personele eşit fırsatlar verilmesi gerekir. Yararlanmak isteyenlere de eşit fırsatlar verilmesi gerekir.
- Hizmet içi eğitim ile verimlilik ve meslekte ilerleme bağının kurulması gerekir.
- Hizmet içi eğitim sonunda ücret, yükselme gibi dengeleri sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekir.
- Hizmet içi eğitim alan kişilerin bu konularda daha çok faydalı olabilecekleri işlerde çalışmaları gerekir.
- Kurumdaki her amirin maiyetindeki personelin yetişmesinden sorumlu olması gerekir
- Hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesinin yapılması gerekir.

3.4. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Üretim faktörlerinden emeğin en verimli şekilde kullanılması hizmet içi eğitimin genel amacıdır. Hizmet içi eğitimin yararları aslında HİE'in amaçlarını kapsar. Hizmet içi eğitimin yarar sağlaması için birey ve kurum beklenti-ihtiyaçlarının örtüşmesi esastır.

Hizmet içi eğitimin işletme ve çalışanlara sağladığı yararlar bir bütündür. Çalışanların yetişmişliği işletmeyi güçlendirecektir. Güçlü işletme de çalışanlarına maddi ve manevi doyum sağlayacak imkânlar sunacaktır. Doyumlu çalışan da kendini ait hissettiği işletmenin başarısı için tüm performansını ortaya koyacaktır. Tüm bunlar işletme açısından en önemli durum olan rekabet gücüne artı değerler katacaktır (Yıldız, 2006, s.50).

Hizmet içi eğitimin yararları personel açısından ve işletme açısından iki yönlü düşünülebilir. (Çevikbaş, 2002, s.30-31; İshakoğlu, 2007, s.24-25; Kılıçoğlu, 2007, s.26-27; Taymaz, 1992, s.12-14; Tortop ve diğerleri, 2006, s.150; Yıldırım, 2007, s.37; Yıldız, 2006, s.46-51)

3.4.1. Kurumsal Yararlar

Kurumsal yararlar şöyle sıralanabilir:

- Çalışanları ihtiyaçların doğru tespit edildiği ve verimli geçen HİE'lere katılmış olan işletmelerde; maliyetler azalır, ürün miktarı artar, ürün kalitesi yükselir, kusurlu üretim azalır, üretim zamanında yapılır.
Hizmet içi eğitimler çalışanlarda mesleki bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesi; yenilerinin verilmesi olduğuna göre verimli geçmiş bir HİE'den sonraki zamanlarda ürünler konusunda yukarıda sayılan olumlu gelişmelerin olması gerekmektedir.
- Yetişmiş personelin hata yapma oranı minimum seviyeye düşer ve iş verimi artar. Kendini geliştirmiş personel iş metotları geliştirilir, verimi artan personelin çığırta etkisi pozitif olur, işletmenin kazançları artar. Kaliteli iş gücü sağlanır.

- Kendini iş yerine ait olarak gören personel işlerin aksamaması, verimin düşmemesi, kendi gelirinin düşmemesi için güvenlik önlemlerine dikkat eder. iş güvenliği sağlanır, iş kazaları en aza iner, meslek hastalıkları konusunda önlemlerini alır.
- İşin nasıl en verimli şekilde yapılacağını bilen personel malzeme ve enerji israf etmez, deneme yanılma yoluyla öğrenme sıfır noktasına kadar ineceği için üretim aşamasında zayıf düşer.
- Makine ve araçlar az yıpranır, doğru kullanılan bu malzemeler için yapılacak olan bakım ve onarım giderleri azalır.
- Kurum kendisini kolaylıkla yeniler çünkü HİE gelişmelere uyum sağlar, bilgi, beceri ve tutumlarda yenilikler sağlar.
- Hizmet içi eğitimin en çok ihtiyaç duyulduğu alanların başında sürekli değişen ve gelişen teknoloji vardır. HİE'lerle teknoloji üretilir ve uygulanır.
- Personel şikâyeti azalır
- İşinde başarılı olduğu zaman işyerinde ya da işyerinin farklı kolları var ise oralarda yükselebileceğini bilen personel kariyer ve yükselme imkânlarını başka yerlerde aramaz; kendi işyerinde yükselmeye çalışır. Kendi işyerinde yükselme imkânı olan çalışan da işten ayrılmaz, kurum yetişmiş personelini kaybetmemiş olur.
- İşletme amaçları için çalışan personellerin olduğu işyerlerinde kendiliğinden bir otokontrol sistemi ortaya çıkacaktır. Bu da disiplin sorunlarını ortadan kaldıracak; çalışanlar kendi kendilerine bazı durumları düzeltecektir.
- Hizmet içi eğitimin amaçlarından biri de çalışanlar arası iletişimdir. Doğru iletişim kuran çalışanların ilişkileri gelişecek iş ortamı sosyalleşecektir. Böyle bir ortamda personel tanınacak, bireysel fark ve özelliklere dikkat edilecektir. Çalışanların her konuda aynı düşünmesi beklenemez; aynı düşünmek HİE'in temel mantığına da terstir, orta çıkacak anlaşmazlıklar giderilir, çatışma yönetimi en verimli şekilde işlenir.
- Yönetim fonksiyonlarından biri de kadrolamadır. Kadrolama tüm pozisyonlar için gerekli sayı ve niteliği dolduracak insan gücünü temin etmektir. İşyerine dışarıdan insan gücü alındığı zaman da yapılacak HİE faaliyetleri olmakla birlikte bazı pozisyonlar için yetişmiş personeli kullanmak yani kurum personeliyle kadrolama yapmak çok daha verimlidir.

- İşletmelerin kuruluş sebebi kâr elde etmektir. Tüm işletmeler kâr elde ederek varlıklarını devam ettirmek isterler. Günümüzün çok azgın rekabet ortamında ayakta kalabilmenin yolları hayli zordur. Mesleki bilgi, beceri ve tutumları sürekli yenilenen ve gelişen personel, üretim faktörlerinden insan gücü, işletmeye önemli bir rekabet gücü katar.
- Yetişmiş personelin hata yapma oranının düşeceği yukarıda söylenmiştir. Yetişmiş personel deneme yanılma yolunu kullanmaz, birim zamanda elde edilmesi gereken çıktı için belirlenen sayıya ulaşılır. Yönetim kontrol ve denetim için çok fazla maliyet ayırmak zorunda kalmaz.
- İşlerin doğru yapıldığı, verimli çalışanların olduğu, sosyal ilişkilerin geliştiği iş yerleri toplumun saygınlığını kazanılır, kurumsal kimlik ve atmosfer olumlu olarak etrafta takdir toplar.
- Yöneticinin işte güçlüklerle karşılaşma oranı azalır, gereksiz ayrıntılarla uğraşma yerine temel sorunlarla ilgilenir.

3.4.2. Bireysel Yararlar

Hizmet içi eğitimle sağlanan bireysel yararlar ise şöyle sıralanabilir:

- Yaptığı işi severek yapan, emeğinin karşılığını alan, kendini geliştiren ve kariyer imkânları sunulan çalışanın güven duygusu gelişir. İşinden memnuniyeti artar, yüksek moralle çalışırlar. Huzurludur, işi ve kendisi ile ilgili kaygıları en az seviyededir.
- Kendini geliştirmiş olan personel daha iyi kazanç elde edebileceği işlerde çalışabilir.
- Kurumsal yararlar da bahsedildiği gibi HİE personeli ve iş ortamını sosyalleştirir. Etkili iletişim imkânı sağlar böylece kişinin ortama uyumu kolaylaşır, mutluluk duyar.
- Hizmet içi eğitimin en önemli yanı kişinin mesleki bilgi, beceri ve tutumunu geliştirmek olduğuna göre personel yenilikleri takip eder, ufkunu genişletir, kendini geliştirir, işine yatkınlığı artar, yeterlik kazanır
- İş yerinde yükselme imkânı olan ve kadrolamanın doğru yapıldığı işyerlerinde çalışan unvan elde eder, kariyer imkânları bulur.
- İş kazalarından korunur, sağlığını korur.

- Sınama yanılma süresi azalır. Programlı bir eğitim, deneme yanılma yöntemine göre sonuçlarını daha hızlı gösterir.
- İşyerinde yükselme imkânı olan bir kişi aynı işte uzun süreler çalışabilir. Kendini sürekli geliştirmesinin sağladığı artı ile işini kaybetme korkusu yaşamaz bu da işinde devamlılık sağlar.
- Çalışanın yaptığı hatalar ne kadar düşerse, başarı o kadar artar. Başarı, iş yerinde yükselmeyi de beraberinde getirir. Kendini yenilenen kişi de başarılıdır.
- Ne yaptığını ve kendinden ne istendiğini bilen kişi sürekli bir yakınma içinde değildir. Ne yapabileceği ya da ne istenildiği belli olduğu için problem üretmez. Rolünü rahatlıkla oynar.
- İşlerine uyum sağlar. Yeni göreve başlayanların işe uyumunu ve öğrenme sürecini hızlandırır.
- Kişinin işlerini zamanında, eksiksiz ve kusursuz yapmaları onların işlerinden zevk ve doğum sağlamalarını sağlar. GÜdülenir, motivasyonu artar.
- İşyerinin gerekliliklerini taşıyan personel işinde saygınlık kazanır, değeri artar
- Kendini geliştiren personel kültürünü artırır, yeniliklere açıktır.
- Kolaylıkla anlaşma sağlar, insan ilişkileri gelişir, kolay iletişim kurar, çekingenlik azalır.

3.5. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde dikkat edilmesi gereken sınırlılıklar aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır. (Çevikbaş, 2002, s.31; Kılıçoğlu, 2007, s.32-34; Taymaz, 1992, s.14-17; Yıldırım, 2007, s.40-42)

- Eğitim, ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlamaz.
- Bireyin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınmaz.
- Hizmet içi eğitim, personelin temel bilgi ve becerilerine uygun değilse verim, başarı sağlanamaz.
- Bir kurumdaki organizasyon kaynaklı sorunlar hizmet içi eğitim ile çözülemez.
- Hatalı personel politikası hizmet içi eğitimin yararlılığını düşürür, hatta hiç yarar sağlanamaz.

- Yeterli potansiyele sahip olmayan bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz.
- Hizmet içi eğitim, yalnızca bir kademe-seviyedekilere yapılmışsa verim sağlanamaz. Hizmet içi eğitim, tüm kademeler için planlanmalıdır.
- Eğitimi verecek kişi açısından; eğitim görevinin gerektirdiği nitelikte olmayan elemanlarla başarılı bir öğretim yapılamaz.
- Hizmet içi eğitim programları değerlendirilmemiş ise yararlılık derecesinden bahsedilemez.
- En önemli husus, birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyorsa ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim olamaz. Bireyin eğitime istek duyması ve inanması gerekir.

3.6. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Burada hizmet içi eğitim türleri anlatılmıştır.

3.6.1. Oryantasyon Eğitimi

Kuruma yeni gelen personelin kurum amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimdir. Yeni işe başlamış personel çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılır. İşe başlanılan ilk hafta içinde verilmelidir.

Bu eğitim süreci içinde; yeni işe giren personele kurumu tanıtan bir sunum yapılır veya tanıtım kitapçığı verilip onun üstünden bilgi verilebilir ayrıca sosyal hakları anlatılır. Sunum ve bilgilendirme varsa insan kaynakları uzmanı tarafından ya da kıdemli bir personel tarafından yapılır. İşe yeni başlayan kişi için ilk önceliğin ortama uyum sağlaması olduğu unutulmamalıdır (Kılıçoğlu, 2007, s. 34-35).

3.6.2. Temel Eğitim

Kurumda işe başlayacak olan personele yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimdir.

Bütün aday memurların asil memur olabilmeleri için tabii tutuldukları devlet memurlarının ortak nitelikleri ile ilgili özellikleri kapsayan eğitime temel eğitim denir.

Bu eğitim ile işe aday olarak alınan iş görenlere belirli bir süre içinde işin gerektirdiği kadro gereklerinin yerine getirilişinde beceri ve deneyim kazandırılmaya çalışılır. Ayrıca iş görenleri, mesleki çalışmalarında kullanacakları araç ve öteki olanaklardan yararlanabilecekleri duruma getirmeye ve iş görenlerin tutum ya da davranışlarını olumlu düzeye yükseltmeye yönelik çalışmalar da yapılır. Bu eğitim önceden planlanan ilkelere göre başlatılıp yürütülme ve sonunda adayların beklenen beceri düzeyine erişip erişmediğini değerlendirme ve bundan elde edilen sonuçlara göre adayların asil olarak işe alınıp alınmayacaklarına karar vermede gereklidir. (Üzgül, 2006, s. 12-13)

3.6.3. Geliştirme Eğitimi

Kurumda çalışmakta olan personelin kendi alanı ile ilgili gelişmeler ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. Bu eğitim personelin moralini yükseltmek, kurumuna bağlılığını artırmak, duyarlılık kazanmasını sağlamak üzere programlanır. Bu tür programlara yeniliklere uyarılma, tekrarlama, tazeleme, yeniden eğitim gibi isimler de verilir. (Özpuat, 2006, s.19)

3.6.4. Tamamlama Eğitimi

Görev değişikliği yapması gereken personel için yeni görevin gerektirdiği yeterlilikleri kazanması için uygulanan programdır. Bu eğitim, iş görenlerin örgütte görev değiştirmesi gerekliliği, kadrolama, yaş durumu ve üretim sürecindeki değişikliklerden kaynaklanabilir. Kadro unvanının yükseltilmesi ve iş ya da görev alanını değiştirmeyi amaçlayan bu tür programlar uzmanlık ve meslek eğitimi niteliğindedir.

3.6.5. Yükselme Eğitimi

Kurum yapısındaki kadrolama ve personelin yükseltme ihtiyacını karşılamak üzere hazırlanan programdır. Gelecekteki personel ihtiyacını karşılamaya amaç edindiğinden program hazırlanırken, personelin yetiştirileceği alan ve kademenin

gerektirdiği yeterlilikler esas alınır. Bu tür programlara personelin yetiştirildiği alan düzeyini tanımlayan ilk, orta, üst kademe yöneticileri, şefler veya müdürler eğitimi gibi isimler de verilebilir.

3.6.6. Özel Alan Eğitimi

İş görenleri özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan eğitim programlarıdır. Örgüt içinde özel uzmanlık kazandırmak ya da yabancı dil öğretmek amacıyla hazırlanabilir. Diğer örgütler tarafından yürütölen ve iş görenlerin katılması sağlanan yurt içinde ve yurt dışında yapılan hizmet içi eğitimin tümü de bu eğitim türüne girer. Bu eğitim programlarına, ilk yardım, iş güvenliliği eğitimleri, bilgisayar, yabancı dil, temel geliştirme ve tercüme kursları örnek verilebilir. (Karaca, 2007, s.50-51; Özpulat, 2006, s.19-20; Taymaz, 1992, s.8-9; Üzgöl, 2006, s.13-14)

3.7. Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Bu bölümde hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verilisinde uygulanan yöntemler yer almaktadır.

3.7.1. Anlatım

Bir konuşmacı tarafından bir gruba yapılan konuşmadır. Görsel araçlar da yardımcı araç olarak kullanılır. Dinleyicinin soru sormadığı durumlarda tek yönlü bir iletişim vardır. Anlatım, basit, kolay ve klasik bir yöntemdir. Dinleyici sayısının 25-30'u geçtiği durumlarda kullanılması daha uygundur.

Konuşmacı hitabet sanatının gereklerini yerine getirmeye çalışmalıdır. Bu yöntemin başarısı geniş ölçüde anlatanın ifade etme ve konuyu ilginç hale getirme yeteneğine bağlıdır. Orta ve yüksek kademedeki yöneticilere hitap halinde, anlatılacak konuların çok iyi seçilmiş olması önemlidir.

3.7.2. Gösterim

Genellikle mekanik işlerin öğretiminde ve iş başında uygulanan bir yöntemdir. Yapılan işi bizzat göstermek, iş sürecini gösteren şema ve resimler kullanmak yoluyla gerçekleştirilir. Gösteriler özellikle psiko-motor davranışları, kişiler arası ilişkiler, görüşme ve iletişim konusunda verilen eğitimlerde etkilidir. Gösterilenlerin başarısı, sözel ve görsel araçların desteğiyle artacaktır. Bu araçların birlikte kullanılması, etkili bir öğrenmeyi de beraberinde getirecektir.

Gösterici için özel yerler hazırlanabilir. Eğitim için gerekli araç gereçler buraya önceden getirilmiş olmalıdır. Getirilen araçlar gösteriden önce kontrol edilmelidir. Eğitim araçları yerleştirilirken herkesin görebileceği bir konumda yer almasına dikkat edilmelidir. Gösteriye başlamadan önce gösterinin amacı açıklanmalı, mümkünse katılımcıların görüşleri alınmalıdır. Gösterim yolu ile hizmet içi eğitim, katılanları özendirir ve teorik görüşlerini uygulamaya yardımcı olur.

3.7.3. Skeç ve Rol Oynama

Eğitim ve geliştirme programlarına katılanlara, gerçek hayattan örnekler verilerek ve onlara sorunları bizzat canlandırılarak uygulamalı bir şekilde öğretme imkânı sağlayan eğitimidir. Bu yöntem eğitim ve geliştirme yöntemlerine psikolojik yaklaşım adı altında toplanan yöntemlerden birisidir. İnsan ilişkileri kurma yeteneğinin geliştirilmesini sağlar ve bireyin bu konuda anlayışını da geliştirir. Dinleyiciler de bazen rol oynama uygulamasında yer alırlar. Örneğin onlardan eğitime katılan bir yöneticinin karakterinin incelenmesi istenebilir. Bazı durumlarda dinleyiciler, sahneden rol oynayana doğrudan müdahale eder; buna rollerin bozulması denir. Rol oynama bittikten sonra, bir eğitim liderinin gözetiminde, oyunun bir analizi ve değerlendirmesi yapılır ve oyunculara kendi aralarındaki ilişkilerin geliştirilmesi için tavsiyelerde bulunulur.

3.7.4. Gözlem ve Geziler

Öğretilmek istenen konunun uygulandığı merkezlere araştırma gezileri düzenlenir. Gezi programı önceden hazırlanmalı ve gezi, tecrübeli bir kılavuz eşliğinde

gerekli açıklamalar yapılarak gerçekleştirilmelidir. Geziye katılan kişilerden gezi yerindeki gözlemlerini içeren bir rapor istenmelidir. Bu katılımcıların daha dikkatli gözlem yapmasını sağlayacaktır. Katılımcılardan rapor istemek bir sonraki eğitim faaliyetlerindeki eksiklikleri gidermek adına da bir kaynak olacaktır.

3.7.5. Örnek Olay

Yönetimle ilgili olarak gerçek yaşamdan alınmış ya da kurgusal olarak tasarlanmış olaylardır. Çoğunlukla “X’in yerinde olsaydınız ne yapardınız” sorusu kullanılır. Bu yöntemi sistemli bir şekilde kullanmak, sorumluluk alacaklar ve meslek edinecekler için doğrudan bir hazırlıktır. Örneğin olaylarda öğretici yalnızca yönetici rolde olabilir. Tartışmaları yönetir. Sözü sadece örnek olayı anlatacak raportöre, sonra diğerlerine verir. Örnek olay inceleme yönteminde konuyla ilgili olay; neden, nasıl ve sonuç sistemine göre incelenir (Can ve diğerleri, 2001, s. 200-204)

3.7.6. Duyarlılık Eğitimi

Duyarlılık eğitimi kişi ve ortam arasındaki uyumun sağlanmasına ve kişinin örgütsel ortamdaki değişikliklere uyabilmesi bakımından duyarlı ve çabuk hareket etmesine yardımcı olan eğitim yöntemidir. Eğitime katılan yönetici kendi geliştirmiş olduğu davranışlarını çözümlenebilir hale getirir. Katılımcılar açısından da birbirlerine nasıl etkileyebileceklerini kavrarlar ve bu şekilde karşılıklı etkileşim gelişir.

Bu eğitimin temelini T grubu çalışmaları oluşturmakta ve katılanların sayısı 15-20 kişi arasında değişmektedir. Gruba katılanların amacı bir şeyler öğrenmek değil, grup içinde davranış ve etkileşimleri öğrenmektir. Yani T grubu ile grup içinde meydana gelen görüşme, tartışma ve fikir alışverişi sayesinde kişi hem kendi davranış ve tutumlarına karşı hem de başkalarının davranışlarına karşı duyarlılık kazanacaktır. Grupta öğreticinin rolü sadece değer yargılarının ve varsayımlarının tartışıldığı bir ortam hazırlamak olup, eğitilenleri kendi iç dinamiklerini daha rahat ortaya koyabilecekleri bir ortam hazırlamaktır. (Delil, 2005, s.38)

3.7.7. Sempozyum ve Panel

Sempozyum veya panel planlı bir tartışma yöntemidir. Konuşmacılar belli konularda birer tebliğ hazırlarlar. Dinleyici kitlesi kalabalıktır. Dinleyiciler sorularla sempozyum veya panele katılırlar. Zıt fikirler ortak çözüm yolları doğurabilir. (Can ve diğerleri, 2001, s. 207)

Bir dinleyici topluluğu karşısında özellikle bilim, sanat ve fikir ağırlıklı konularda değişik konuşmacıların önceden hazırlanmış bir dizi konuşma yapmalarıdır.

(<http://www.toplumusmani.net/modules/wordbook/entry.php?entryID=1500>)

Toplumunu ilgilendiren bir konunun dinleyiciler önünde, sohbet havası içinde, uzmanları tarafından tartışıldığı konuşmalara denir.

(<http://www.toplumusmani.net/modules/wordbook/entry.php?entryID=685>)

3.7.8. Beyin Fırtınası

Özel bir tartışma yöntemidir. Grupta ortaya atılan çeşitli sorunlar hakkında grup üyeleri o andaki düşüncelerin söylerler. Böylece yeni kavram ve çözümler gündeme gelir. Birçok düşünceden genelleştirilen yargılar ortaya çıkar. Bu yöntem, yaratıcı fikirlerin geliştirilmesinde yardımcı olur ve başkalarını dinleme becerisini artırır.

Bireylerin eleştirilme endişesi olmadan fikirlerini rahatlıkla ifade ettikleri grup tartışma tekniğidir. Beyin fırtınası, değişik fikirlerin ortaya konulmasını destekler, böylece kısa sürede çok sayıda farklı fikirler üretilir. Bu tekniğin uygulanmasında fikirlerin niteliğinden çok, sayıca çokluğu önemlidir.

3.7.9. Tartışma Grupları

Yönetici eğitiminde tartışma grupları oluşturulması, grup üyelerine bir gruba katılma ve bir grubun bireyi olarak hareket etme alışkanlığını kazandırdığı gibi tartışılan konu üzerinde değişik bilgi ve tecrübelerin raporlar halinde ortaya konulmasına da olanak verir.

3.7.10. Simülasyon

Her şeyi ile gerçeğe en yakın olan eğitimidir. Burada gerçekten kasıt “gerçek” olarak yapılması değil; teknoloji, bilgisayar, iletişim araçları vb. kullanarak eğitimin yapılmasıdır.

Bazı sektörlere personel için kullanılan araç-gereçlerin veya bilgisayar programlarını önemi büyüktür. Bunlarda yapılacak değişiklikler uygulama ile öğrenilmesi daha etkin öğrenme sağlayacağından simülasyon eğitimi ile bu etkinlik sağlanabilmektedir.

3.7.11. Görev Değiştirme (Rotasyon)

Eğitimi alacak personelin yetişmesi amacıyla belirli sürelerle çeşitli işlerde çalışması sağlanır. Eğitimin amacı, ileriye yönelik olarak önemli üst görevleri yakından tanımasını sağlamak, teknik ve yönetsel yetenekleri geliştirmektir.

Rotasyon eğitimi kapsamında personeller arası değişiklik yapılması ile iş hayatındaki monotonluğun da azalması sağlanır. Yapılan bu rotasyonlar sayesinde personelin kurumunda yapılan diğer işlere da hâkim olarak kurumun faaliyetlerini tanıması sağlanır.

Rotasyonda dikkat edilecek hususlar şunlardır: Programlar ihtiyaca yönelik hazırlanmalıdır. Beklentileri tatmin etmelidir. Eğitilenin kapasitesine uygun değişiklikler olmalıdır. Kapasite altındaki değişiklikler personele zor gelmektedir. Program süresi bireyin öğrenme zamanı ile orantılı olmalıdır. (Kılıçoğlu, 2007, s. 35-36)

3.8. Hizmet İçi Eğitimde Değerlendirme

Eğitim aşamasının son basamağı değerlendirmedir. Değerlendirme safhasında amaçlananlara ulaşılma derecesi belirlenir, eksiklik, aksaklık ve hatalar ortaya çıkarılır. Elde edilen verilere göre tedbirler alınır.

Eğitim değerlendirmesi, temel olarak önceden belirlenmiş eğitim amaçlarına ne dereceye kadar ulaşabileceğini ortaya koyan düzenli ve sürekli bir süreçtir.

Değerlendirme, sadece eğitim sırasında veya eğitim sonunda yapılması gereken bir işlem olmayıp her aşamada değişik yöntem ve teknikler kullanılarak yapılan bir tekniktir. (İshakoğlu, 2007, s.32; Çevikbaş, 2002, s.50-54) Değerlendirmelerde genellikle kapalı uçlu soruların olduğu anketler kullanılır. Değerlendirme; eğitimi veren ve eğitimi alan açısından yapılabilir.

3.9. Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Günümüzde kurumların büyük bir kısmı kendi ihtiyaç ve imkânlarına göre değişik türlerde hizmet içi eğitim programları hazırlamaktadırlar. Kurumlarda hizmet içi eğitim kararlarının alınmasında ve uygulamasında birçok engelle karşılaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin örgütsel, yönetsel ve finansman yönlerinden önemli engellerle karşılaştıkları belirlenmiştir. Bu engellerin kurumun yönetim biçiminden, eğitim yöneticilerinden ve uygulamalarından, eğitimi katılanların niteliklerinden ve kurumun çevresinden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde çeşitli konulardan kaynaklanan sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bunlar genel olarak şu şekilde sıralanır. (Uçar, 2005, s.68-72; Gökbulut, 2006, s.17-19)

- Hizmet içi eğitimin etkinliğinin çok kısa sürede beklenmesi
- Üst kademe yönetimin hizmet içi eğitime ilgisiz kalması
- Hizmet içi eğitimden beklentilerin gerçeklerle örtüşmemesi
- Hizmet içi eğitimin bir örgün eğitim olmadığına anlaşılmaması
- Personelin hizmet içi eğitimin yararına inanmaması ve ilgi duymaması
- Hizmet içi eğitim faaliyetinin bir dinlenme, bir tatil olarak görülmesi
- Hizmet içi eğitim programını veren, yapan kişinin bu iş için yetersiz olduğunun düşünülmesi
- Ülke çapında hizmet içi eğitim ile ilgili değişiklikleri takip edecek bir kuruluş olmaması
- Hizmet içi eğitim faaliyetinin değerlendirilmemesi, eksikliklerinin giderilmemesi
- Personel yetersizliği yüzünden hizmet içi eğitim faaliyetine personel ayrılmaması
- Hizmet içi eğitim gören personelin eğitimi gördüğü alanda çalışmaması

- Hizmet içi eğitim ile ilgili kanun, tüzük ve yönetmeliklerin yetersizliği
- Hizmet içi eğitim birimlerinin oturmuş bir eğitim politikasının olmaması
- Hizmet içi eğitim yapılan bina ve teçhizatın bu iş için yetersiz olması
- Yatılı yapılacak programlar için yatakhane ve yemekhaneli yer sıkıntısı
- Hizmet içi eğitim faaliyetin yapıldığı yerin aslında başka (dinlenme tesisi, sosyal tesis, vb) amaçlar için yapılmış olması
- Yararlanılacak araç gerecin yeterli olmaması
- Kurumda hizmet içi eğitim için ayrılan yıllık bütçenin yetersiz olması
- Bürokratik işlemlerin çok olması
- Hizmet içi eğitim faaliyetiyle kendini geliştiren personel kaybedilmesi
- Yapılacak olan hizmet içi eğitim faaliyetine sadece eleman göndermek için personel gönderilmesi
- Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında bilimsel yöntemlerin kullanılmaması
- Hizmet içi eğitim konusunda yeterince araştırma yapılmamış olması
- Hizmet içi eğitim faaliyeti yapan kuruluşun gerekli yerlerden yardım almaması, koordinasyon sağlamaması
- Eğitime katılmış bir personelin hizmet içi eğitim sayesinde aldığı bilgileri kanıtlayamaması, gösterememesi
- Faaliyete katılacak olan personele yetersiz gözüyle bakılması
- Ödenek yetersizliği ve bütçeden eğitime ayrılan ödeneğin zamanında serbest bırakılmaması
- Hizmet içi eğitim programlarının sürekliliğinin olmayışı
- Hizmet içi eğitim için gerçek manada yetişmiş personelin yeterli olmayışı
- Başarılı katılımcıların ödüllendirilmemesi
- Katılımcıların belgelerini atama ve başvurularda kullanamamaları

Sayılan bu olumsuzluklara rağmen iyi planlanmış, çerçevesi iyi çizilmiş, hedef ve davranışları belirlenmiş, katılımcılarının doğru seçildiği, eğitimi verenin yeterli olduğu bir hizmet içi eğitim yararlıdır.

3.10. Diğer Ülkelerde Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim

Burada bazı ülkelerde öğretmenlere verilen hizmet içi eğitimlerle ilgili bilgiler verilecektir.

Almanya: Tüm öğretmenlerin hizmet içi eğitim kursu almaları şarttır. Bu kursların amacı, öğretmenleri konuları hakkındaki gelişmelerinden haberdar etmek ve ilave niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Eğitim ve kültür işleri bakanlığı öğretmenler için hizmet içi eğitim sağlanmasında uzmanlaşmış enstitüler kurmuştur. Bu enstitüler çok geniş alanlarda kurslar açmışlardır. Bu kurslarda belli tip veya seviyedeki okullar ile ilgili problemler ele alınmaktadır. Hizmet içi eğitim enstitüleri, öğretmenlerin ilgilerini çekebilecek birçok çeşitli kursun yer aldığı kapsamlı programlar yayınlıyorlar bu kurslardan bazıları okullarda, okul çıkışlarında veya akşamları yapılmaktadır. Bazı durumlarda direkt olarak sınıf içi faaliyetleri de içerir. Bazı kurslar uzun sürelidir ve merkezi yerlerde yapılırlar. Bu durumlarda HİE enstitüleri tarafından kalacak yer ve yiyecek sağlanır bazı durumlarda öğretmenler normal öğretmenlik görevlerini bırakırlar ve böylece hizmet içi eğitim kurslarına rahat bir şekilde katılabilirler, normal maaşlarına alırlar.

İngiltere: 1987 yılından bu yana öğretmenlerin yasal hizmet koşulları, öğretmenlerin yılda 195 güne kadar çalışmak için hazır olmalarını gerektirmektedir. Fakat öğretmenlerin 190 günden fazla öğretim yapmaları istenmez. Geri kalan boş gün temel olarak hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını kolaylaştırmak için sunulmuştur. Bölüm eğitimi için bunların en az üç gününün bu amaçla kullanılması isteği açığa kavuşturulmuştur. Okul öğretmen ödeme şartları belgesi, öğretmenlerin mesleki görevlerinden biri olarak ileri eğitim ve mesleki değişime katılmalarını esaslara bağlamıştır.

İsviçre: “Geleceğin öğretmenleri için hizmeti içi eğitim” projesi 1988 yılında başlatılmıştır. Hizmet içi eğitim öğretmenler için önceliklidir. Kanunda ve bütün eyaletlerin kurumlarında öğretmen hizmet içi eğitimi mevcuttur. Orta öğretimin ikinci kademesi öğretmenleri için bütün ülkede kurumlar vardır (Akdüz, 2006, s.16-19).

Japonya: Bu ülkede öğretmenler memur statüsündedir. Öğretmenler HİE Enstitüsünün düzenlediği kurslara katılırlar (Avşar, 2006, s.20).

Japonya'da Eğitim bakanlığı, Yerel Eğitim Konseyi ve Öğretmen Yetiştirme Enstitüleri öğretmenlerin hizmet içi eğitimden geçmeleri için birlikte çalışmaktadırlar. Üniversitelerde de eğitim ve araştırmayı kapsayan ikili fonksiyonuyla bu iş birliğine katkıda bulunmaktadır (Akdüz, 2006, s.20).

Norveç: Öğretmenler zorunlu eğitim okullarında belediyeye ait yetkililer tarafından istihdam edilmektedirler. Çoğu öğretmen tam zamanlı çalışırken, geniş bir grup da özellikle ilkokullarda yarım gün çalışmaktadır. Her bir öğretim yılı öğretmene 5 günlük plan zamanı tanır, bu da çoğunlukla hizmet içi eğitimde kullanılır. Öğretmenin hizmet içi eğitime katılması yasalarla ödev haline getirilmiştir.

Rusya: Bu ülkede öğretmene yönelik çok iyi bir hizmet içi eğitim programı vardır. Her büyük şehirde, o şehre ve bölgeye hizmet veren “öğretmenler için hizmet içi eğitim enstitüsü” vardır. Programlar; seminerleri, her alandan öğretmene yönelik ve belli aralıklarla sunulan birkaç haftalık uygulamalı anlatım ve benzeri etkinlikleri içerir. Okul müdür ve yardımcıları da her beş yılda bir üniversite veya yüksek öğretim enstitüleri tarafından özel bölümlerde düzenlenen hizmet içi eğitim kurslarına tabii tutulurlar.

Tüm öğretmenler için hizmet içi eğitim programları tipik olarak psikoloji ve eğitim konuların yanı sıra kendi alanlarındaki kurları ve genellikle de bilgisayar eğitimini içerir. Okul döneminde programın aşırı yüklü olması onlara bağımsız çalışma yapmaya çok az zaman ve enerji bıraktığı için bu programlar tüm öğretmenler için çok önemlidir (Avşar, 2006, s.19-21).

Yukarıdaki kaynaklarda da görüldüğü üzere gelişmiş ülkelerin tamamı hizmet içi eğitimi ya zorunlu hale getirmiş ya da teşvik etmiştir.

3.11. Milli Eğitim Bakanlığı Ve Hizmet İçi Eğitim

3.11.1. Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği

Yönetmelik; MEB, merkez ve taşra teşkilatında görevli personelin her türlü hizmet içi eğitimlerini sağlamak amacıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri, planlaması, uygulaması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esaslarını belirlemek maksadıyla hazırlanmıştır. 04.01.1995 tarih ve 22161 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelik 42 maddeden oluşmaktadır.

3.11.2. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde verilen görevleri planlayıp yürütmektedir.

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütür. Daire Başkanlığı; merkez ve taşra teşkilatında görevli 750.000’e yaklaşan öğretmen ve diğer personelin, yetiştirilmesi bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelere intibak etmelerinin sağlanması, verimliliklerinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmalarının sağlanması amacıyla plânlanan hizmetleri yürütmektedir. (<http://hedb.meb.gov.tr/tanitim.html>)

3.11.3. Yetki Görev Ve Sorumluluklar

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı’nın görev ve sorumlulukları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ve 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı’nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun ile belirlenmiştir. Buna göre; 3797 sayılı Kanununun 35. maddesinde “Bakanlık personelinin yurt içinde ve yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri” Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı yürütmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı'nda yıllık hizmet içi eğitim planı Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca bakanlık merkez teşkilatı birimleri ile işbirliği yapılarak hazırlanmaktadır. Her birim, merkez veya taşra teşkilatı personelinin eğitim ihtiyaç alanlarını, önceliklerini ve gerekçelerini, eğitim faaliyetinin süresini, yerini, tarihini, öğretim programını ve faaliyette görev alacak öğretim elemanları ile faaliyete katılacak personelinin seçimini yaparak Hizmet içi Eğitim Daire Başkanlığı'na teklif etmektedir. Birim teklifleri, öncelik sırasına göre bütçeden ayrılan ödenek nispetinde yıllık eğitim planına alınmaktadır.

Hizmet içi eğitim planı kapsamında bakanlık; başta öğretmenler olmak üzere 750.000'e yaklaşan her kademesindeki personelinin yetiştirilmesi, bilim ve teknolojiye yaşanan gelişmelere intibak etmelerinin sağlanması, verimliliklerinin artırılması ve üst görevlere hazırlanmalarının sağlanması amacıyla çeşitli süre ve nitelikte hizmet içi eğitim programları gerçekleştirilmektedir.

Hizmet İçi Eğitim Daire Başkanlığı, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 31, 32. maddeleri başta olmak üzere kanunun tamamına karşı sorumludur.

3.11.4. İdareye İlişkin Bilgiler

Halen bağımsız Daire Başkanlığı statüsünde hizmet vermekte olan Birim, kuruluşundan bu yana; 1960 yılında "Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu", 1966 yılında "Eğitim Birimi Müdürlüğü", 1975 yılında "Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı", 1981 yılında "Hizmet içi Eğitim Genel Müdürlüğü" olarak yapılandırılmışsa da 1982 yılında yeniden "Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı" şeklinde yapılandırılarak Bakanlık Yardımcı Hizmet Birimleri arasında Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatındaki yerini almıştır.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde karşılaşılan sorunları çözebilmek, personelin eğitim ihtiyacını yerinde ve zamanında karşılayabilmek için yeni bir organizasyon gerekli hale gelmiştir. Bu amaçla 1993 yılında Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı, merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yanı sıra, bir genelge ile bakanlık taşra teşkilatına yetki vererek mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesini de

sağlamıştır. Genelgede hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili ve yaygın olarak yapılabilmesi için kurs ve seminerlerin bir kısmının öğretmeni görev mahallinden ayırmadan ve sınıftan alıkoymadan iş başında yetiştirecek şekilde düzenlenmesinin gerekli olduğu belirtilmiştir. Böylece bu yeni düzenleme ile bakanlık personelinin yetiştirilmesi amacıyla Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'na uygulanan yıllık hizmet içi eğitimin yanı sıra her ilde mahalli hizmet içi eğitim uygulamasına da başlanmıştır.

Ayrıca 1994 yılında yürürlüğe giren Hizmet içi Eğitim Yönetmeliğinin 23. maddesinde “Millî Eğitim Müdürlüklerince, mahalli hizmet içi eğitim ihtiyaçları doğrultusunda yıllık eğitim planı hazırlanır ve valilik onayı alındıktan sonra yürürlüğe konur” hükmü yer almaktadır. Bu yönetmelikle de mahalli hizmet içi eğitim faaliyetleri zorunlu hale getirilmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununca hazırlanması öngörülen Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ile (Bakanlar Kurulu Kararıyla 19 Ekim 1983 tarihinde yürürlüğe girmiştir) kurumların her kademede hizmet gören personelinin hizmet öncesi ve hizmet içinde bir bütün olarak koordineli bir şekilde yetiştirilmeleri ve bu çalışmaların genel bir plan çerçevesinde yürütülmesi amaçlanmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği, Millî Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatı yönetim kademelerini ve bu kademelerde yer alan yönetim görevlerine atanacaklarda aranan nitelikleri belirlemek; bunların atama, değerlendirme ve yer değiştirmeleri; görevden alınma ve ayrılmaları ile bu yönetmelik kapsamındaki görevler arasında geçişleri hizmet gerekleri, kariyer, liyakat, sicil, kıdem, görev tanımı sınav ve benzeri ölçütleri dikkate alarak düzenlemek, hizmette etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla çıkarılmıştır. (Resmi Gazete tarih 04.03.2006, sayı 26098). Bu kapsamda da Daire Başkanlığı gerekli hizmetleri yürütmektedir. (<http://hedb.meb.gov.tr/tanitim.html>)

Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'na 2000-2006 yılları arasında merkezi planlama ile toplam 3.333 eğitim faaliyeti düzenlenmiş, bu faaliyetlere toplam 196.778 personel katılmıştır. Mahalli planlama ile de 66.476 eğitim faaliyeti düzenlenmiş ve bu faaliyetlere toplam 2.896.718 personel katılmıştır. 2007 yılında ise merkezi olarak toplam 614 eğitim faaliyeti düzenlenmiş, bu faaliyetlere toplam 44.808 personel

katılmıştır. Mahalli olarak ta 18.725 eğitim faaliyeti düzenlenmiş ve bu faaliyetlere toplam 415.682 personel katılmıştır. 2007 yılında merkezi ve mahalli olarak düzenlenen 19.339 faaliyete 460.490 personel katılmıştır.

Tablo 1: 2000-2007 Yılları Arasında Düzenlenen Merkezi Ve Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İstatistik Bilgileri

YILLAR	MERKEZİ		MAHALLİ		GENEL TOPLAM	
	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI	FAALİYET SAYISI	KATILAN SAYI
2000	445	23.583	6.126	288.426	6.571	312.009
2001	419	20.080	7.526	321.411	7.945	341.491
2002	313	22.072	11.772	495.643	12.085	517.715
2003	453	19.727	7.120	253.135	7.573	272.862
2004	526	34.154	11.422	587.402	11.948	621.556
2005	543	33.156	9.050	478.168	9.593	511.324
2006	634	44.006	13.460	472.533	14.094	516.539
2007	614	44.808	18.725	415.682	19.339	460.490
GENEL TOPLAM	3.947	241.586	85.201	3.312.400	89.148	3.553.986

Kaynak: (<http://hedb.meb.gov.tr/tanitim.html>)

3.11.5. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Tarafından Sunulan Hizmetler

Bu başlık altında Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından sunulan hizmetler yer alacaktır.

3.11.5.1. Merkezî ve Mahallî Kurs ve Seminerler

Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında görevli her kademedeki personelin istek, ihtiyaç, mevzuat zorunlulukları ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak, Hizmet içi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca merkezî, il millî eğitim müdürlüklerince de Mahallî Yıllık Hizmet içi Eğitim Planları hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Söz konusu planlamalar malî yıl paralelinde yapılmakta olup gerek görülmesi halinde ek faaliyetler de plana alınarak düzenlenmektedir.

3.11.5.2. Yabancı Dil Eğitimleri

Avrupa Birliği'ne giriş süreci içerisinde olan ülkemizde, çocukların ve gençlerimizin yabancı dil eğitimleri ayrı bir önem taşımaktadır. Bu yüzden eğitim-öğretim birimlerinin bu yönde teklif ettikleri çeşitli süre ve nitelikteki faaliyetlerin yanı sıra Daire Başkanlığınca da yabancı dil öğretmenlerine yönelik seminerler planlanmakta ve yabancı kültür merkezlerinin katkılarıyla gerçekleştirilmektedir. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı personeli ile öğretmenlere yönelik olarak düzenlenmekte olan 7 ay süreli yabancı dil kurslarının eğitim programları AB kriterleri ve uluslar arası dil eğitimi kriter ve normları göz önünde bulundurularak kur esasına göre bu yıl yeniden düzenlenmiştir.

Ayrıca Pratik İngilizce Konuşma Yöntem ve Teknikleri Formatörlük Kurslarına 81 ilden 481 öğretmen eğitime alınmış bu kurslar, Bakanlık Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı ile ABD Büyükelçiliği Eğitim Ataşeliği işbirliğinde Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca gerçekleştirilmiştir. Uygulamanın yurt genelinde yaygınlaştırılması amacıyla özel eğitim gören 481 formatör öğretmenle 81 ilde 2007/Haziran ve Eylül aylarında düzenlenen mahalli seminerlerde 3.531'i ortaöğretim, 11.096'sı ilköğretim öğretmeni olmak üzere toplam 14.627 öğretmen eğitimden geçirilmiştir.

3.11.5.3. Bilgisayar Eğitimleri

Günümüzde baş döndürücü bir hızla yaşanmakta olan ilim ve teknolojik gelişmeler karşısında toplumumuzun geri kalmaması, özellikle eğitim çalışanlarının bu değişim ve gelişimlere ayak uydurabilmesi gerekir. Başta bilgisayar olmak üzere her türlü eğitim ve bilişim teknolojisi konusunda yeterli donanıma sahip olabilmeleri için çok çeşitli süre ve nitelikte kurs ve seminerler düzenlenmektedir. 2003/75 Sayılı Genelge ile Eylül – 2003'te başlatılan proje kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerle birlikte Bakanlık merkez ve taşra teşkilâtında görevli personelin %87'si Bilgisayar Kullanım Kurslarından geçirilmiştir.

3.11.5.4. Adaylık Eğitimleri

Bakanlık kadrolarına stajyer olarak atanan öğretmen ve diğer personelin adaylık eğitimleri Milli Eğitim Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü ve il millî eğitim müdürlükleriyle koordine edilerek illerde, mahallî olarak yapılmaktadır

3.11.5.5. Pedagojik Formasyon Eğitimi

Formasyonu olmadığı halde, Milli Eğitim Bakanlığı kadrolarına atanan öğretmen adayları, Daire Başkanlığınca düzenlenen Pedagojik Formasyon Eğitimi Kurslarına alınarak mevzuatın amir hükmü yerine getirilmektedir. Bu çerçevede 2007 yılında düzenlenen 7 haftalık kursta 138 kişi eğitim görmüştür.

3.11.5.6. Görevde Yükselme Eğitimleri

Görevde yükselme yönetmeliği kapsamında, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı döner sermayeli okul ve kurumlarda boş bulunan saymanlık kadrolarına atanacak personel için 3 hafta (120 saat) süreli 2 adet Görevde Yükselme Eğitimi kursu düzenlenmiş ve toplam 329 personel eğitime katılmıştır.

3.11.5.7. Müfettiş Yardımcılarının Eğitimi

Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinin ilgili maddesi doğrultusunda ilköğretim müfettiş yardımcılarına yönelik düzenlenen ve biri 240 saat, diğeri 120 saat süreli İlköğretim Müfettiş Yardımcıları Eğitimi Kursuna toplam 79 müfettiş yardımcısı katılmıştır. Programda yer alan kamu ve eğitim yönetimi, eğitim ekonomisi ve planlaması, insan kaynakları yönetimi, yönetim hukuku, teftiş modelleri, kurum denetimi vb. mesleki bilgiler yanında liderlik, vizyon, değişme ve yenileşme, program geliştirme, ölçme ve değerlendirme, performans değerlendirme, öğrenme ve öğretme yaklaşımları, iletişim, çatışma ve stres yönetimi gibi konular bakanlık merkez ve taşra teşkilatında görevli yöneticilik ve müfettişlik deneyimi olan yetkililer ile üniversite öğretim elemanlarınca verilmiştir.

3.11.5.8. Aile, Toplum ve Eğitim Ortamlarında Suç ve Şiddeti Önleme Eğitimleri

Eğitim ortamlarında öğrencilerin risklere karşı korunması, önleme ve müdahale hizmetlerinin sürdürülmesi yöntemler ve materyal geliştirilmesi çalışmaları ülke genelinde bir eylem planı içerisinde izleme ve değerlendirilmeye alınmıştır. “Eğitim Ortamlarında Şiddetin Azaltılması, Önlenmesi Strateji ve Eylem Planı” kapsamında Daire Başkanlığınca 2007 yılında 5 seminer, diğeri bakanlık birimlerince de 15 olmak üzere toplam 20 seminer teklif edilmiş, 1655 personelin eğitimi planlanmış ve gerçekleşen 18 faaliyete 1267 müfettiş, yönetici, öğretmen ve rehber öğretmenler katılmışlardır.

3.11.5.9. Çevreye Uyum Eğitimleri

İlk defa göreve atanan kadrolu ve 4/B maddesi kapsamındaki öğretmenlerin çalıştıkları bölgenin sosyal, kültürel, coğrafi ve tarihi yapısını tanımak, bölge halkıyla sağlıklı bir iletişim kurmak ve çevre koşullarına intibaklarını sağlamak amacıyla 2007 yılından itibaren eğitim faaliyetleri düzenlenmiştir. Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca hazırlanan etkinlik programı çerçevesinde 20 saat süreli 2 dönem

halinde ve 81 ilde mahalli olarak“Çevreye Uyum Eğitimi Semineri” düzenlenmiştir. Bu seminerlere göreve yeni başlayan toplam 31.474 öğretmen katılmıştır.

3.11.5.10. İşitme ve Zihinsel Engelliler Sınıf Öğretmenliği Eğitimleri

Özel eğitim ve rehabilitasyon kurum ve merkezlerindeki öğretmen ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla 2005 yılında yayınlanarak yürürlüğe giren 5378 sayılı özürülüler kanunu kapsamında; zihinsel ve işitme yetersizliği olan bireylerin topluma kazandırılması yönünde hizmet veren işitme ve zihinsel engelliler sınıf öğretmenliği kursları planlanmıştır. Bu çerçevede emekli ve göreve atanamamış sınıf öğretmenlerinin başvuruları alınarak, 2007 yılında; 5 hafta süre ile 160 saatlik Zihinsel Engelliler Sınıf Öğretmenliği Kursu ile İşitme Engelliler Sınıf Öğretmenliği Kursu düzenlenmiştir. Bu programda 712 öğretmen hizmet içi eğitimden geçirilmiştir.

3.11.5.11. Formatör Öğretmen Yetiştirme Eğitimleri

Bakanlıkça yürütülen hizmetler için ihtiyaç duyulan alan / branşlarda, daha etkin ve yaygın hizmet verebilmek amacıyla başta bilgisayar olmak üzere çeşitli süre ve niteliklerde faaliyetler düzenlenerek formatör öğretmenler yetiştirilmektedir. Yetiştirilen bu formatör öğretmenler, illerde merkezi ve mahallî hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim görevlisi olarak görevlendirilmektedir.

3.11.5.12. Üst Öğrenim Programları

TODAİE tarafından yapılan yarışma sınavını kazanan Bakanlığımız personelinin Kamu Yönetimi ve Eğitim Yönetimi dallarında Yüksek Lisans Programına devam hakkı kazananların iş ve işlemleri 7163 sayılı Kanun çerçevesinde Daire Başkanlığımızca yürütülmektedir. Söz konusu programa 2007-2008 akademik yılında 45 personel katılmıştır.

*3.11.5.13. Yurt Dışı Eğitim Faaliyetleri ve
Uluslararası İlişkiler*

Avrupa ülkelerinde Türk çocuklarının eğitim öğretiminde görevli öğretmenlerle, Türk Cumhuriyetleri ile Türk ve Akraba toplulukları öğretmen ve yöneticilerine yönelik olarak 2007 yılında hizmet içi eğitim programları düzenlenmiş ve 16 ülkeden 121 yönetici/öğretmen bu faaliyetlere katılmıştır.

Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nce koordine edilen, uluslararası eğitim-kültür programı ve protokolleri ile ilgili Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı görev alanına giren konulardaki gerekli çalışmalar ilgili birimlerle işbirliği yapılarak sürdürülmektedir. (<http://hedb.meb.gov.tr/tanitim.html>)

4. BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada betimsel çalışma modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırma modeli evreni temsil ettiği düşünülen bir gruba dayalı olarak genelleme yapmaya yarayan bir yöntem içerir. Bu tür araştırmalar objelerin, varlıkların, kurumların ve çeşitli alanların “ne” olduğunu açıklamaya çalışır. Betimleme araştırmaları, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullarla ilişkilerini de dikkate alarak, durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı hedeflemektedir. Bu yönteme dayanan araştırmalarda “durum nedir?”, “neredeyiz?”, “ne yapmak istiyoruz?”, “nereye, hangi yöne gitmeliyiz?” gibi sorulara o güne ait verilere dayanarak cevap bulmak amaçlanmaktadır. (<http://yunus.hacettepe.edu.tr/~atacakoz/karsikut.htm>)

4.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı ilk ve orta dereceli okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini oluşturan öğretmenlerin tümüne ulaşmanın bir takım zorlukları gündeme getirmesinden dolayı; belirlenen bu evren üzerinden örneklem seçme yolu tercih edilmiştir. Örneklem olarak Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı okullarda çalışan öğretmenler seçilmiştir.

İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre Konya Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü (2885 öğretmen) ve Konya Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne (751 öğretmen) bağlı ilk ve orta dereceli okullarda çalışan öğretmen sayısı toplam 3636’dır.

Bu araştırmada, örneklem seçimi için evrendeki birimlerin tümünün örnekleme seçilme şanslarının eşit olduğu bir olasılıklı örnekleme yönteminin kullanılması ve örneklemin evreni temsil edecek biçimde oluşturulması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın bazı özellikleri de düşünülerek basit rastgele örnekleme yönteminin kullanılması tercih edilmiştir.

Örneklem sayısının belirlenmesinde ise,

$$n = \frac{N Z_{\alpha}^2 p q}{d^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 p q} \quad \text{formülü kullanılmıştır. Burada,}$$

N : Evrende yer alan birey sayısı

n : Örnekleme alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeme sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

Z_{α} : α anlamlılık düzeyinde, standart normal dağılım tablo değeri

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatasıdır.

Evrende yer alan birey sayısı (N) 3636, %95 güven düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri 1,96 ve d = 0.05 örnekleme hatası için bulunan, örneklem sayısına ilişkin alt sınır 348 olarak belirlenmiştir. Örneklem sayısında alt sınır 348 olmasına rağmen 600 anket hazırlanmıştır.

4.3. Veri Toplama

Bu araştırma için literatür taraması yapılmıştır. Araştırma konusuyla ilgili güvenilir bilgilerin elde edilmesi için kütüphane ve internet kaynakları taranmıştır. Cevaplayanı sıkmadan gerekli verileri elde edecek anket soruları hazırlanmıştır. Anket soruları hazırlanırken geçmiş yıllarda yapılan çalışmalar incelenmiştir, öğretmen görüşleri dikkate alınmıştır. Anket, kişisel bilgilerin elde edilmesiyle başlayan 25 sorudan oluşmaktadır. Meram ilçesinde 6 lise ve 14 ilköğretim okuluna, Beyşehir ilçesinde ise 3 lise ve 5 ilköğretim okuluna anket uygulaması yapılmıştır. Toplanan 580 anket içinden 540 tanesinin analize uygun olduğu görülmüştür.

4.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Uygulama alanındaki gözlemlerin ölçme aracına verdikleri cevapların geri dönüşünden sonra bilgisayarda bir veri tabanı oluşturulmuştur. Verilerin çözümlenmesinde ilgili programlardan yararlanılmıştır.

Çalışma için hazırlanan anketin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla, anket formunda yer alan, öğretmenlerin hizmet içi eğitime bakış açılarının belirlenmesine ilişkin 9 değişkenli likert tipi ölçeğin güvenilirliği araştırılmıştır. Yapılan analiz sonucunda güvenilirlik katsayısının (cronbach alpha) 1'e yakın olduğu hesaplanmıştır. Güvenilirlik katsayısının 1,00'a yakın bir değer olması ölçme aracındaki tüm soruların birbirleriyle tutarlılığını ve ele alınan oluşumu ölçmede türdeş olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla derlenen verilerin istatistikî çözümlenmeler için uygun olduğuna karar verilmiştir.

Araştırma kapsamında derlenen veriler; belirlenen amaçlar doğrultusunda, betimleyici istatistiklerden yararlanılarak ve çeşitli istatistiksel analizler (Ki-Kare Bağımsızlık Testi, Mann-Whitney U Testi ve Kruskal-Wallis H Testi) kullanılarak çözümlenmiş ve yorumlanmıştır.

5. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, Meram ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'ne bağlı okullarda görev yapan 540 öğretmenin kişisel özellikleri, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım durumları, hizmet içi eğitimlerle ilgili gördükleri olumsuz durumlara ilişkin sonuçlar bulunmaktadır. Örneklem kapsamındaki öğretmenlerin hizmet içi eğitimi faaliyetleri konusundaki sorulara verdikleri cevaplar; frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren bulgular sırayla verilmiştir.

5.1. Betimleyici istatistikler

Bu kesimde Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin demografik özelliklerini ortaya koymak ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine bakış açılarını değerlendirmek amacıyla betimleyici istatistiklerden, mutlak ve nispi frekanslardan yararlanılmıştır.

5.1.1. Örneklemin Kişisel Özellikleri

Örneklem olarak seçilmiş öğretmenlere ait frekans ve yüzde tabloları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Bilgileri

Cinsiyet	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Bay	295	54,6
Bayan	245	55,4

Ankete katılan öğretmenlerin 295'i erkek öğretmen, 245'i ise bayan öğretmendir. Anket uygulaması tamamen rastgele yapılmıştır.

Tablo 3: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılan Öğretmenlerin Kıdem Yılı Bilgileri

Kıdem Yılı	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
5 yıldan az	42	7,8
6-10 yıl	110	20,4
11-15 yıl	134	24,8
16-20 yıl	115	21,3
21-25 yıl	61	11,3
26 yıl ve üzeri	78	14,4

Ankete katılan öğretmenlerden 42 tanesinin kıdem yılı 5 yıldan azdır. 26 yıl ve üzeri kıdem yılı olan öğretmen sayısı ise 78'dir. Örneklemin kıdem yılı ortalaması ise 16 yıl olarak hesaplanmıştır.

5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programları Hakkındaki Düşünceler

Burada öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları hakkındaki düşüncelerini gösteren frekans ve yüzde tabloları verilmiştir.

Tablo 4: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Amacının Bilinmesi

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacını biliyor musunuz?	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet, biliyorum	496	92,0
Kısmen biliyorum	4	0,7
Hayır, bilmiyorum	39	7,2

Anketi cevaplayan öğretmenlerden 496'sı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacını bildiğini ifade etmiştir. Kısmen bilenler de sayıya eklendiği zaman düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının amacını bilen öğretmen sayısı 500'dür. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim nedir, ne için düzenlenir sorusunun cevabını bildiği düşünülmektedir.

Tablo 5: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Amacına Hizmet Edip Etmemesi

HİE faaliyetleri amacına hizmet etmemektedir.	Katılmıyorum					Katılıyorum					Ort.	Std.
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
	22	4,07	228	42,22	7	1,30	233	43,15	50	9,26	3,11	1,173

Öğretmenlerin %90'ı hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel amacını bildiğini belirtmiştir. Öğretmenlerden düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının amacına hizmet etmediğini düşünenlerin oranı katılımcıların yarısından daha fazladır (288 kişi; %52,4). Eğitim konusu doğru seçilen faaliyetleri daha verimli bulan öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerin amacına hizmet etmesi için doğru konuların seçilmesi gerekmektedir.

Tablo 6: Hizmet İçi Eğitim Programlarıyla İlgili Yasal Düzenlemelerin Bilinmesi

Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili yasal düzenlemeleri biliyor musunuz?	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet biliyorum	86	15,9
Kısmen biliyorum	96	17,8
Hayır, bilmiyorum	358	66,3

Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu, 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun çerçevesinde verilen görevleri planlayıp yürütmektedir. İlgili yönetmelik 04.01.1995 tarih ve 22161 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 42 maddeden oluşmaktadır. Ankete katılan öğretmenlerin 358'i hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili yasal düzenlemeleri bilmediğini belirtmektedir. Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili tek yasal düzenleme 42 maddelik bir yönetmeliktir. Eğitim programlarının hangi yasal düzenlemeye göre yapıldığının öğretmenler tarafından bilinmediği düşünülmektedir.

Tablo 7: Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde hangi konuda eğitim almak istersiniz?	
	Frekans (f_i)
Teknolojik gelişmeler	399
Yasa ve yönetmelikler	215
Müfredat programları	228
Eğitim öğretim teknikleri	322
Ölçme ve değerlendirme	207
Organizasyon ve yönetim	110
Rehberlik faaliyetleri	285

Öğretmenlere en çok hangi konuda hizmet içi eğitim almak istedikleri sorulmuştur. Birden çok seçenek işaretlemesinin yapılabileceği bu soruda teknolojik gelişmeler 399 kez olarak en çok işaretlenen seçenek olmuştur. Eğitim öğretim teknikleri ve yenilikler hakkında eğitim almak isteyenler ise 322 kişi ile ikinci sıradadır. 285 kez işaretlenme ile rehberlik faaliyetleri en çok tercih edilen üçüncü eğitim konusu olmuştur.

Öğretmenlerin hızlı bir şekilde değişen ve gelişen teknolojik gelişmelerle ilgili eğitim almak istemeleri bu alandaki yenilikleri takip etmeye çalışmalarını şeklinde düşünülebilir. En çok tercih edilen ikinci seçeneğin de eğitim öğretim teknikleri olması da bunu destekler mahiyettedir. Öğretmenler yeni eğitim öğretim teknolojilerinin öğrenilmesini ve kullanılmasının da eğitim konusu olmasını istemektedirler. En az tercih edilen organizasyon ve yönetim seçeneği ise 110 kez işaretlenmiştir. Bu konunun en az tercih edilen hizmet içi eğitim konusu olmasının sebebi bu konunun öğretmenlerden çok idarecileri ilgilendiriyor olması olarak düşünülebilir.

Tablo 8: Son Beş Yıl İçinde Katılmış Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Sayısı

Son 5 yıl içinde kaç kez hizmet içi eğitim programına katıldınız?		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Hiç katılmadım	9	1,7
1 – 3 kez katıldım	281	52,0
4 – 6 kez katıldım	184	34,1
7 – 9 kez katıldım	34	6,3
10 ve üzeri kez katıldım	32	5,9

Tablo 8 incelendiği zaman öğretmenlerin eğitime katılım aralığının 1-3 olduğu görülecektir. Karagöz (2006), “Ortaöğretim (Genel Lise) Resim-İş Öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığınca Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumları Ve Eğitim İhtiyaçlarını Karşılama Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi” isimli çalışmasında da aynı şekilde bir sonuç çıkmıştır. Öğretmenlerin genel olarak en çok 1-3 hizmet içi eğitim programına katıldığı düşünülebilir.

Tablo 9: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Puanlanması Durumu

Katıldığınız hizmet içi eğitim programlarına not vermeniz gerekirse kaç verirsiniz?		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
1 puan	89	16,5
2 puan	112	20,8
3 puan	168	31,2
4 puan	115	21,3
5 puan	55	10,2

Yukarıdaki tabloya bakıldığı zaman öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarına en çok “orta” notunu verdikleri görülmektedir. En yüksek notu verenlerin sayısı 1 puan verenlerden daha azdır. Tablo 33 incelendiği zaman görüleceği gibi öğretmenler konuları doğru seçilmiş eğitim faaliyetlerine daha yüksek notlar vermişlerdir.

Tablo 10: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verimli Geçmesi-Geçmemesi

HİE faaliyetleri verimsizdir.	Katılmıyorum					Katılıyorum					Ort.	Std.
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
	40	7,41	213	39,44	40	7,41	194	35,93	53	9,81	3,01	1,202

Tablo 10 incelendiği zaman öğretmenlerin %46,85'inin hizmet içi eğitim programlarının verimsiz geçtiği görüşüne katılmadığı, %45,74'ünün de verimsiz geçtiğini katıldığı görülecektir.

Tablo 11: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Verimliliği Konusunda Geri Bildirimler Olup Olmaması Durumu

Hizmet içi eğitim programlarının verimliliği konusunda sizden geri bildirim istendi mi?		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet, istendi.	55	10,2
Bazı programlarda istendi.	246	45,6
Hayır, istenmedi.	239	44,3

Ankete katılan öğretmenlerin %44,3'ü hizmet içi eğitim programlarının verimliliği konusunda bir geri bildirim yapılmadığını belirtmiştir. Ankete katılan sadece 55 öğretmen geri bildirim olduğunu belirtmiştir. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin nasıl geçtiğinin tespiti, meydana gelen aksaklıkların giderilmesi, bir sonraki hizmet içi eğitimler için daha iyi hazırlık yapılması adına faaliyetlerin verimliliğiyle ilgili geri bildirimler yapılmalıdır.

Tablo 12: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Eğitim Verilen Konuların Seçimi

Hizmet içi eğitim programlarında eğitimi verilen konular doğru seçilebilmiş midir?		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet, doğru konular seçilmiştir.	225	41,7
Hayır, hayır doğru konular seçilmemiştir.	314	58,3

Ankete katılan öğretmenlerden 314'ü hizmet içi eğitim programlarında verilen konuların doğru seçilmediğini düşünmektedirler. Hizmet içi eğitim alınmak istenen konuların en çok tercih edilenleri Tablo 7'da görülmektedir. Eğitim konuları ihtiyaçlara göre seçilmelidir. İhtiyaca göre seçilen eğitim konularında verimlilik daha yüksek olmaktadır. Yıldız (2006), "Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu araştırmasında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için kimin, ne zaman ve ne kadar ihtiyacının olduğunu saptanması gerekliliği belirtilmiştir. HİE ihtiyaçlarının belirlenmesi adına düzenli aralıklarla tespit çalışmalarının yapılması ve kaydedilmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Tablo 13: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Uzman Öğretmenlik Ve Başöğretmenlik Kriterlerinde Getirdiği Puanlar İçin Katılım Olması

	1		2		3		4		5		Ort.	Std.
	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%	f_i	%		
HİE faaliyetlerine uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kriterlerinde getirdiği puanlar için katılım olmaktadır.	29	5,39	92	17,10	9	1,67	226	42,01	182	33,83	3,82	1,222

Ankete katılan öğretmenlerin yaklaşık %76'si hizmet içi eğitim faaliyetlerine uzman öğretmenlik-başöğretmenlik kriterlerinde getirdiği puanlar için katılım olduğunu düşünmektedirler. Hizmet içi eğitim katılımdan sonra belge, sertifika vb'nin verilmesi ve bunun çalışan tarafından iş içinde tercih edilme sebebi olarak kullanılabilmesi hizmet içi eğitim ilkelerindedir fakat bu düzenlenen faaliyete katılmanın amacı değil aracı olmalıdır.

5.1.3. Hizmet İçi Eğitim Programlarındaki Olumsuzluklar

Tablo 14: Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılacak Kişilerin Seçimi

	<i>Katılmıyorum</i>					<i>Katılıyorum</i>					Ort.	Std.
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
HİE faaliyetlerine katılacak kişi seçiminde belirli kriterler yoktur.	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	24	4,44	126	23,33	17	3,15	282	52,22	91	16,85	3,54	1,150

Ankete katılan öğretmenlerin yaklaşık %70'i hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılacak kişileri seçerken belli kriterler uygulanmadığının belirtmiştir. Uçar (2005), "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)" adıyla yapmış olduğu çalışmada da katılımcı seçiminde objektif kriterler uygulanmadığını ifade etmiştir.

Tablo 15: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Verilecek Konular Ve Süreler

	<i>Katılmıyorum</i>					<i>Katılıyorum</i>					Ort.	Std.
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
HİE faaliyetlerinde verilmek istenen konu için süre yetersizdir.	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	29	5,37	176	32,59	19	3,52	257	47,59	59	10,93	3,26	1,178

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde verilecek konular için sürenin yetersiz olduğunu düşünen katılımcı sayısı 316'dır. Katılımcıların ihtiyaca göre konu seçilmesinde görüş bildirdiği gibi konuya göre de sürenin ayarlanması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 16: Hizmet İçi Eğitim Programları İçin Fiziki Alan Yetersizliği

		<i>Katılmıyorum</i> ← → <i>Katılıyorum</i>										
HİE faaliyetleri için fiziki alan yetersizliği vardır.	1		2		3		4		5		Ort.	Std.
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	26	4,81	162	30,00	23	4,26	259	47,96	70	12,96	3,34	1,173

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması için fiziki alan yetersizliği olduğunu düşünen katılımcı sayısı 329'dur. Eğitim yapılacak konuya göre alan seçiminin yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Programları İçin Ulaşım Problemi

		<i>Katılmıyorum</i> ← → <i>Katılıyorum</i>										
HİE faaliyetlerine katılımda ulaşım problemi vardır.	1		2		3		4		5		Ort.	Std.
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	22	4,07	163	30,19	25	4,63	248	45,93	82	15,19	3,38	1,179

Tablo 17 incelendiği zaman öğretmenlerin 330'u hizmet içi eğitim programlarına katılmak için ulaşım problemi yaşadığını belirtmiştir. Eğitim programlarının yapılacağı yerlerin seçiminde ulaşım problemlerinin yaşanıp yaşanmadığına dikkat edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 18: Hizmet İçi Eğitim Programları Ve Uzaktan Eğitim Yöntemiyle Verimliliği

		<i>Katılmıyorum</i> ← → <i>Katılıyorum</i>										
HİE faaliyetleri uzaktan eğitim yöntemiyle daha verimli olur.	1		2		3		4		5		Ort.	Std.
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	75	13,89	214	39,63	39	7,22	173	32,04	39	7,22	2,79	1,233

Uzaktan eğitim yöntemiyle hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha verimli olacağını düşünen öğretmen oranı %39,26'dır.

Tablo 19: Hizmet İçi Eğitim Programları Ve Bazı Branşların Avantajı

HİE faaliyetlerine katılımında bazı branşlara avantaj vardır.	1		2		3		4		5		Ort.	Std.
	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%	<i>f_i</i>	%		
	17	3,15	96	17,78	23	4,26	312	57,78	92	17,04	3,68	1,051

Ankete katılan öğretmenlerin yaklaşık %74'u hizmet içi eğitim programlarına katılımında bazı branşların daha avantajlı olduğunu düşünmektedir. Tablo 14 incelendiği zaman görüleceği gibi öğretmenlerin %70'inin de eğitimlere katılacak kişi seçiminde belirli kriterler olmadığını işaretledikleri görülecektir. Yapılacak olan kişi seçiminde daha objektif kriterler uygulanması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 20: Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvuruda Uygulanan Prosedürler

Hizmet içi eğitim programlarına başvuruda uygulanan prosedürler kolaydır.		
	Frekans (<i>f_i</i>)	Yüzde (%)
Hayır, çok prosedür vardır.	142	26,7
Evet, başvurular kolaydır.	390	73,3

Hizmet içi eğitim faaliyetlerine başvurularda uygulanan prosedürün kolay olduğunu düşünen öğretmenlerin oranı %73,3'tür. Başvuruların internet üzerinden yapıldığı göz önüne alındığı zaman hayır, çok prosedür vardır diyenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı konusunda teknoloji seçeneğini işaretlediği düşünülmektedir.

Tablo 21: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Yapılması Gereken Zaman

Hizmet içi eğitim programlarının yapılması için en uygun zaman hangisidir?		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Günlük mesai bitiminde	266	49,3
Hafta sonu tatilinde	62	11,5
Sömestr tatilinde	46	8,5
Yaz tatilinde	166	30,7

Hizmet içi eğitim faaliyetlerin yapılacağı zaman diliminin katılımı en çok etkileyen seçeneklerden olduğu düşünülmektedir. Buna göre katılım için en uygun zamanın %49,3 ile günlük mesai bitimi olarak işaretlenmesi öğretmenlerin okula zaten geldikleri bir zaman diliminde hizmet içi eğitim programlarına da katılmak istediklerini göstermektedir. İlerleyen bölümde hizmet içi eğitim için en uygun zaman-cinsiyet ilişkisi görülecektir.

Tablo 22: Hizmet İçi Eğitim Programlarında Görevli Eğitimcilerin Derslere Hazırlıklı Gelmeleri

Hizmet içi eğitim programlarında görevli eğitimciler derslere hazırlıklı gelmektedir.		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Hepsi hazırlıklıdır.	29	5,4
Çoğu hazırlıklıdır.	107	19,8
Bazıları hazırlıklıdır.	331	61,3
Çok azı hazırlıklıdır.	73	13,5

Tablo 22 incelendiği zaman eğitimi veren kişilerin hepsi hazırlıklı gelmektedir seçeneğini işaretleyen öğretmen sayısı 29'dur. Hizmet içi eğitim faaliyetinde eğitimci olarak katılacak kişilerin programlara hazırlıklı gelmeleri konusunda daha hassas olunması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 23: Hizmet İçi Eğitim Programlarının Yapıldığı Okullar

Hizmet içi eğitim programları her zaman aynı okullarda yapılmaktadır.		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet, sürekli aynı okullarda yapılıyor.	295	54,9
Hayır, değişik okullarda yapılıyor	242	45,1

Ankete katılan öğretmenlerin 295'i hizmet içi eğitim programlarının sürekli aynı okullarda yapıldığını belirtmişlerdir. Faaliyetlerin değişik okullarda yapıldığını belirten öğretmen sayısı 242'dir. Zaman ve mekân planlaması iyi ayarlanmamış bir hizmet içi eğitim programının yeterince verimli geçmeyeceği düşünülmektedir.

Tablo 24: Kıdem Durumuna Göre Hizmet İçi Eğitim Gereksinimi

Kıdemli öğretmenlerin kendilerine yenilemeleri adına daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaçları vardır.		Genç öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaçları vardır.		
	Frekans(f_i)	Yüzde (%)	Frekans(f_i)	Yüzde (%)
Hayır,	157	29,1	90	16,7
Evet,	382	70,9	450	83,3

Yukarıdaki tablo incelediği zaman öğretmenlerin kıdemli öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri adına daha çok hizmet içi eğitime ihtiyacı vardır ve genç öğretmenlerin kendilerini geliştirmek adına daha çok hizmet içi eğitime ihtiyacı vardır seçeneklerini %70,9 ve %83,3 oranında işaretledikleri görülecektir.

Tablo 25: Bayan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılım Durumu

Bayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılımı düşüktür.		
	Frekans (f_i)	Yüzde (%)
Evet, katılımları düşüktür.	316	58,5
Hayır, katılımları düşük değildir.	224	41,5

Bayan öğretmenlerin programlara katılımının düşük olduğunu belirten öğretmen sayısı 316 kişidir. Bayan öğretmenlerin programlara katılımının düşük olduğunu belirten öğretmen sayısı 316 kişidir.

5.2. Hipotezlerin Testi ve Yorumu

Bu bölümde hipotezlerin testi ve yorumları bulunmaktadır.

5.2.1. Öğretmenlerin kıdemleri ile hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

5.2.1.1. Öğretmenlerin kıdemleri ile teknolojik yenilikler hakkında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile teknolojik yenilikler hakkında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 25 ile verilmiştir.

Tablo 26: Teknolojik Yenilikler – Kıdem Grubu İlişkisi

<i>Teknolojik yenilikler</i>	<i>Kıdem Grubu</i>						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	14	31	30	42	6	6	129
Evet	28	79	104	73	55	72	411
Toplam	42	110	134	115	61	78	540
	Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)		
Pearson Ki-Kare Testi	31,314		5		0,000		

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 10.03 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile teknolojik yenilikler hakkında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında önemli düzeyde bağımlılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$p < 0.05$]. Yıldız (2006), “Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması” konulu araştırmasında mesleki kıdem ile teknolojik yeniliklerle ilgili eğitim alma isteği arasında ilişki olduğu belirtilmiştir. Öyleyse öğretmenlere kıdem yılları ilerledikçe yeni teknolojik gelişmeler konularında eğitimler verilmesi gerektiği düşünülmektedir.

5.2.1.2. Öğretmenlerin kıdemleri ile kanun ve yönetmelikler ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile kanun ve yönetmelikler ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 27 ile verilmiştir.

Tablo 27: Kanun Ve Yönetmelikler – Kıdem Grubu İlişkisi

Kanun ve yönetmelikler	Kıdem Grubu						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	28	53	82	75	36	47	321
Evet	14	56	52	40	25	31	218
Toplam	42	109	134	115	61	78	539
	Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)		
Pearson Ki-Kare	7,993		5		0,157		

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 16,99 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile kanun ve yönetmelikler ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$]. Kanunlar, yönetmelikler vb ile ilgili öğretmenlere ilk bilgiler öğretmenliğe ilk başlanan yılda stajyerlik kurslarında verilmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sayesinde her zaman yasal mevzuata ulaşılmaktadır. Yasal düzenlemeler ile ilgili hizmet içi eğitim alma isteği ile kıdem yılı arasında bir ilişki yoktur.

5.2.1.3. Öğretmenlerin kıdemleri ile müfredat programları ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile müfredat programları ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 28 ile verilmiştir.

Tablo 28: Müfredat Programları – Kıdem Grubu İlişkisi

Müfredat programları	Kıdem Grubu						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	26	57	79	68	30	48	308
Evet	16	53	55	47	31	30	232
Toplam	42	110	134	115	61	78	540
		Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)	
Pearson	Ki-Kare	4,217		5		0,519	

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 18,04 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile müfredat programları ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$]. Müfredat programları ve bunlarla ilgili değişiklikler bilgi ve iletişim teknolojileri sayesinde takip edilmekte, ilgili konularda gerekirse eğitimler düzenlenmektedir.

5.2.1.4. Öğretmenlerin kıdemleri ile eğitim-öğretim teknikleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile eğitim-öğretim teknikleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 29 ile verilmiştir.

Tablo 29: Eğitim Öğretim Teknikleri – Kıdem Grubu İlişkisi

Eğitim öğretim teknikleri	Kıdem Grubu						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	24	40	46	42	16	34	202
Evet	18	70	88	72	45	44	337
Toplam	42	110	134	114	61	78	539
		Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)	
Pearson	Ki-Kare	12,114		5		0,033	

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 15,74 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile eğitim-ğretim teknikleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$p < 0.05$]. O halde öğretmenlerin değişik eğitim ğretim teknik ve metotlarını öğrenmeleri veya geliştirmeleri adına farklı programlar düzenlenmelidir.

5.2.1.5. Öğretmenlerin kıdemleri ile lme ve değerlendirme konularında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile lme ve değerlendirme konularında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 30 ile verilmiştir.

Tablo 30: lme Ve Değerlendirme – Kıdem Grubu İlişkisi

<i>lme ve değerlendirme</i>	<i>Kıdem Grubu</i>						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve zeri	
Hayır	26	66	83	74	31	58	338
Evet	16	43	51	41	30	20	201
Toplam	42	109	134	115	61	78	539
	Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		nem Düzeyi (p)		
Pearson Ki-Kare	8,609		5		0,126		

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 15,66 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile lme ve değerlendirme konularında bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$].

5.2.1.6. Öğretmenlerin kıdemleri ile organizasyon ve yönetim ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile organizasyon ve yönetim ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 31 ile verilmiştir.

Tablo 31: Organizasyon Ve Yönetim – Kıdem Grubu İlişkisi

<i>Organizasyon ve yönetim</i>	<i>Kıdem Grubu</i>						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	33	89	104	91	47	67	431
Evet	9	21	30	24	14	11	109
Toplam	42	110	134	115	61	78	540
	Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)		
Pearson Ki-Kare	2,640		5		0,755		

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 8,48 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile organizasyon ve yönetim ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$].

5.2.1.7. Öğretmenlerin kıdemleri ile rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin kıdemleri ile rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 32 ile verilmiştir.

Tablo 32: Rehberlik – Kıdem Grubu İlişkisi

Rehberlik	Kıdem Grubu						Toplam
	5 yıldan az	6 – 10 yıl	11 – 15 yıl	16 – 20 yıl	21 – 25 yıl	26 yıl ve üzeri	
Hayır	23	49	55	54	19	42	242
Evet	19	61	79	61	42	36	298
Toplam	42	110	134	115	61	78	540
		Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)	
Pearson	Ki-Kare	9,847		5		0,080	

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 18,82 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin kıdemleri ile rehberlik hizmetleri ile ilgili bilgi veren çalışmalara olan ihtiyaçları arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$].

5.2.2. Öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin başarısına ilişkin verdiği puanlar ile HİE’de verilen konuların ihtiyaçlara göre doğru saptanabilmiş olması düşüncesi arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin başarısına ilişkin verdiği puanlar ile HİE’de verilen konuların ihtiyaçlara göre doğru saptanabilmiş olması düşüncesi arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 33 ile verilmiştir.

Tablo 33: HİE’e Verilen Puan - Konuların Doğru Saptanması Durumu

HİE konularının doğru saptanması	HİE’ye verilen puan					Toplam	
	1	2	3	4	5		
Evet	13	30	68	74	40	225	
Hayır	75	82	100	41	15	313	
Toplam	88	112	168	115	55	538	
		Test İstatistiği Değeri		Serbestlik Derecesi (sd)		Önem Düzeyi (p)	
Pearson	Ki-Kare	82,568		4		0,000	

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 23,00 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, öğretmenlerin HİE faaliyetlerinin başarısına ilişkin verdiği puanlar ile HİE’de verilen konuların ihtiyaçlara göre doğru saptanabilmiş olması düşüncesi arasında önemli düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$p < 0.05$]. Konusu doğru seçilmiş hizmet içi eğitim programlarına verilen puanlar bu programların verimli geçtiğini de gösterir. Yıldız (2006), “Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması” konulu araştırmasında HİE ihtiyaçlarının belirlenmesi adına düzenli aralıklarla tespit çalışmalarının yapılması ve kaydedilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır.

5.2.3. HİE faaliyetlerinden sağlanan verime ilişkin öğretmenlerin düşüncesinin kıdem gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması

HİE faaliyetlerinden sağlanan verime ilişkin öğretmenlerin düşüncesinin kıdem gruplarına göre benzer ortanca değerli toplumların rastgele örnekleri olup olmadığını test etmek amacıyla Kruskal-Wallis H Testi uygulanmıştır. Analiz sonucu bulgular Tablo 34 ile verilmiştir.

Kruskal-Wallis H Testi, parametrik olmayan tek yönlü varyans analizi yöntemidir. Bu testi uygulayabilmek için verilerin en azından aralıklı (interval) bir ölçekle saptanmış olması gerekmektedir. Likert ölçekli veriler yaklaşık aralıklı ya da aralıklı ölçekli veri olarak kabul edilirler.

Tablo 34: HİE Faaliyetlerinden Sağlanan Verime İlişkin Öğretmenlerin Düşünceleri – Kıdem Grupları İlişkisi

<i>HİE faaliyetleri verimsizdir</i>	<i>Katılmıyorum</i>		<i>Katlıyorum</i>		
	1	2	3	4	5
Frekans (f)	40 (%7,41)	213	40 (%7,41)	194	53 (%9,81)
<i>Kıdem Grupları</i>	N	Ortalama Rank	Test İstatistiği Değeri	sd	Önem Düzeyi (p)
5 yıldan az	42	222,52			
6 – 10 yıl	110	274,40			
11 – 15 yıl	134	265,35	6,129	5	0,294
16 – 20 yıl	115	280,41			
21 – 25 yıl	61	268,89			
26 yıl ve üzeri	78	286,32			

Analiz sonucunda; HİE faaliyetlerinden sağlanan verime ilişkin öğretmenlerin düşüncesinin kıdem gruplarına göre farklılık göstermemektedir [$p > 0.05$].

Aydınalp (2008), “Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri” adıyla yaptığı çalışmada, kıdem yılı yüksek olanların düşük olanlara göre, hizmet içi eğitimi daha verimli bulmaktadırlar tespitine karşın bu çalışmada kıdem yılı ile hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimli bulunması arasında bir ilişki yoktur.

5.2.4. Son beş yıl içinde katılmış HİE sayısı ile cinsiyet arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

Son beş yıl içinde katılmış HİE sayısı ile cinsiyet arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 35 ile verilmiştir.

Tablo 35: Son Beş Yıl İçinde Katılmış HİE Sayısı – Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	Son beş yıl içinde katılan HİE sayısı				Toplam
	3 den az	4 – 6 arası	7 – 9 arası	10 ve daha fazla	
Bay	169	98	15	13	295
Bayan	121	86	19	19	245
Toplam	290	184	34	32	540
	Test İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Düzeyi (p)		
Pearson Ki-Kare	5,743	3	0,125		

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 14,52 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, son beş yıl içinde katılmış HİE sayısı ile cinsiyet arasında ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$p > 0.05$]. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımda bayanlar da erkekler de aynı düzeyde bir katılım olmuştur.

5.2.5. HİE faaliyetleri için en uygun zaman seçimi ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında ilişki olup olmadığının araştırılması

HİE faaliyetleri için en uygun zaman seçimi ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesi amacıyla Ki-Kare Bağımsızlık Testi yapılmış ve analiz sonucu bulgular Tablo 36 ile verilmiştir.

Tablo 36: HİE Faaliyetleri İçin En Uygun Zaman Seçimi – Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyet	HİE faaliyetleri için bireye göre en uygun zaman				Toplam
	Günlük mesai bitimi	Hafta sonu tatili	Sömestr tatili	Yaz tatili	
Bay	112	44	35	104	295
Bayan	154	18	11	62	245
Toplam	266	62	46	166	540
		Test İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (sd)	Önem Düzeyi (p)	
Pearson	Ki-Kare	36,365	3	0,000	

Analiz sonucu, iki değişkene ilişkin gözlenen frekanslara karşılık minimum beklenen frekans 20,87 olarak elde edilmiştir. Bu nedenle Pearson Ki-Kare Testi sonuçları geçerlidir. Buna göre, HİE faaliyetleri için en uygun zaman seçimi ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında önemli düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$p < 0.05$]. Bayan öğretmenlerin günlük mesai tanzimi ile erkek öğretmenlerin günlük mesai tanzimi farklılık göstermektedir. Bayan öğretmenlerin yaklaşık %63'ü hizmet içi eğitim faaliyetlerinin günlük mesai bitiminde olmasını istemektedir. Zaten okula gelmiş olunan zamanda hizmet içi eğitim programına da katılmak istendiği görülmektedir.

5.2.6. HİE faaliyetlerine katılımı ulaşım probleminin varlığı düşüncesi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması

HİE faaliyetlerine katılımı ulaşım probleminin varlığı düşüncesi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre benzer ortanca değerli toplumların rastgele örnekleri olup olmadığını test etmek amacıyla Mann-Whitney U Testi uygulanmıştır. Mann-Whitney U Testi, bağımsız iki örneklem t testinin parametrik olmayan alternatifidir. Analiz sonucu bulgular Tablo 37 ile verilmiştir.

Tablo 37: HİE Faaliyetlerine Katılımda Ulaşım Probleminin Varlığı Düşüncesi – Cinsiyet İlişkisi

<i>HİE faaliyetlerine katılımda ulaşım problemi vardır:</i>	<i>Katılmıyorum</i> ←————→ <i>Katlıyorum</i>				
	1	2	3	4	5
Frekans (f)	22 (%4,07)	163 (%30,19)	25 (%4,63)	248 (%45,93)	82 (%15,19)
Cinsiyet	N	Ortalama Rank	Mann-Whitney U	Önem Düzeyi (p)	
Bay	295	252,88	30938,500	0,002	
Bayan	245	291,72			

Analiz sonucunda; HİE faaliyetlerine katılımda ulaşım probleminin varlığı düşüncesi öğretmenlerin cinsiyetlerine farklılık göstermektedir [$p < 0.05$]. Bayan öğretmenler, HİE faaliyetlerine katılımda daha çok ulaşım problemi olduğunu düşünmektedir.

6. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

“Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi, Konya İli Uygulaması” adlı bu çalışmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım sayıları, katıldıkları programlar hakkındaki görüşleri ve karşılaşılan problemler ele alınmıştır. Bu çalışmada ana problem öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki düşünceleri ve karşılaşılan problemlerdir. Araştırmada; hizmet içi eğitim programlarına katılım sayıları, katıldıkları hizmet içi eğitimleri verimli bulup bulmadıkları, karşılaşılan problemler ve hizmet içi eğitimler hakkındaki görüşleri üzerinde durulmuştur.

Bu araştırmanın evrenini Konya İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşmak zaman yetersizliği ve kontrol gücü için örneklem üzerinde çalışmalar yapılmıştır. Örneklem olarak Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü ve Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenlerden yansız bir seçim yapılmıştır.

Veri toplama aracı olarak 26 soruluk bir anket uygulaması yapılmıştır. Anketlerden elde edilen verilere yapılan analizlerden çıkan bazı sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1) Ankete katılan kişi sayısı 295'i erkek, 245'i bayan öğretmen olmak üzere toplam 540 kişidir. 42 öğretmenin kıdem yılı 5 yıl ve daha azdır. 26 yıl ve üzeri görev yapmış öğretmen sayısı 78'dir. Ankete katılan öğretmenlerin kıdem yılı ortalaması 16 yıldır.

2) Ankete katılmış öğretmenlerin %92'si hizmet içi eğitimlerin genel amacını bildiğini ifade ederken, %52,41'i de düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının amacına hizmet etmediğini düşünmektedir.

3) Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim programları Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca 42 maddelik Hizmet İçi Eğitim

Yönetmeliğine göre yapılırken öğretmenlerden sadece %15,9'u (86 kişi) hizmet içi eğitimlerle ilgili yasal düzenlemeleri bildiğini belirtmiştir.

4) Öğretmenlerin hangi konularda hizmet içi eğitim almak istedikleri sorulduğunda en çok teknolojik yenilikler, ikinci sırada da eğitim öğretim teknikleri konuları tercih edilmiştir. Eğitim alınmak istenen konu ile öğretmenlerin kıdem yılları arasında önemli derecede bir anlamlılık bulunmuştur.

5) Son beş yıl içinde katılmış olan hizmet içi eğitim sayısı 3 kez ile en fazla işaretlenmiş seçenektir. Karagöz (2006)'ün yaptığı çalışmada da bunu çok yakın bir sonuç çıkmıştır. Hiç hizmet içi eğitim programına katılmamış öğretmenlerin oranı %2'nin altındadır. 32 öğretmen (%5,9) ise 10 kez ve üzeri hizmet içi eğitimlere katılmışlardır.

6) Öğretmenlerin %44,3'ü katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimliliği konusunda geri bildirim yapılmadığını belirtmiştir.

7) Ankete katılan öğretmenlerin %58,3'ü hizmet içi eğitimlerde verilen konuların doğru seçilmediğini düşünmektedir. Öğretmenlerin ihtiyaçları doğru saptanmış eğitim programlarına daha yüksek notlar verdikleri görülecektir. Yıldız (2006) da yaptığı çalışmada hizmet içi eğitim ihtiyaçları konusunda çalışmalar yapılması gerektiğini belirtmiştir.

8) Ankete katılan öğretmenlerin yaklaşık %70'i hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılacak kişileri seçerken belli kriterler uygulanmadığını belirtmiştir. Uçar (2005) da yapmış olduğu çalışmada da katılımcı seçiminde objektif kriterler uygulanmadığını ifade etmiştir.

9) Hizmet içi eğitim programlarının yapılacağı zaman tercihi ile cinsiyet arasında önemli derecede bir anlamlılık bulunmaktadır. Öğretmenlerin yaklaşık yarısı (%49,3) yapılacak eğitimin günlük mesai bitiminden sonra olması gerektiğini belirtmişlerdir. %30,7 oranla yaz tatilinde hizmet içi eğitim yapılması da en çok tercih edilen ikinci eğitim zamanı olmuştur.

10) Öğretmenlerin %92'si hizmet içi eğitimlerin genel amacını bildiğini ifade etmişlerdir. Kıdemli öğretmenlerin daha çok hizmet içi eğitime ihtiyacının olduğunu düşünen öğretmen oranı %70,9; genç öğretmenlerin daha çok hizmet içi eğitime

ihtiyaçları olduğunu düşünenlerin oranı da %83,3'tür. Hizmet içi eğitimlerin genel amacı düşünüldüğü zaman oranların yüksek çıkması öğretmenlerin genel amacı bildiklerini gösterir.

Sonuç olarak hizmet içi eğitim faaliyetleri konuları doğru seçilmiş, katılımcıları doğru kişilerden seçilmiş, uygun zaman ve mekânda yapılmış, katılımcısı hazırlıklı ise verimlidir. Öğretmenler, hizmet içi eğitimin önemini bilmektedirler.

6.2. Öneriler

Araştırmayla ilgili olarak ortaya çıkan öneriler şunlardır:

1) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel amacının bilindiği ankete katılan öğretmenler tarafından ifade edilmiş, düzenlenen eğitim faaliyetlerinin amacına hizmet etmediği belirtilmiştir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin önemini bildiği faaliyetlerden en yüksek şekilde yararlanabilmeleri için çalışmalar yapılmalıdır.

2) Hizmet içi eğitim programlarında ihtiyaçlar doğru tespit edilmelidir. Doğru konularda yapılan eğitim programlarına öğretmenlerin daha yüksek notlar verdikleri, daha olumlu görüşlerinin olduğu araştırmada görülmektedir. İhtiyaç tespiti için düzenli aralıklarla ve sistemli olarak ihtiyaç belirleme çalışmaları yapılmalıdır. Yıldız (2006), "Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Saptanması" konulu araştırmasında da hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için kimin, ne zaman ve ne kadar ihtiyacının olduğunun saptanması gerekliliğini belirtmiştir.

3) Düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimliliği ve karşılaşılan problemlerle ilgili hem eğitim esnasında hem de eğitim sonraları geri dönüşümler sağlanmalıdır. Özellikle karşılaşılan problemlerin tekrar yaşanmaması için geri bildirim önemlidir ve gerekli önlemler alınmalıdır.

4) Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım teşvik edilmelidir. Eğitim sonunda elde edilen belge, sertifika vb.nin meslek alanında kullanılabileceği seçenekler sunulmalıdır. Örneğin; bölüm şefi seçiminde hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımda elde edilen her belgenin puanlamada ek puanlar getirmesi gibi.

5) Eğitim programlarına katılımcı seçiminde objektif kriterler belirlenmelidir. Başvurular internet üzerinden yapılırken kişi seçiminin hangi kriterlere göre yapıldığı açık bir şekilde düzenlenmelidir. Uçar (2005), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)” adıyla yaptığı çalışmada katılımcı seçiminde kriterler olmadığını belirtmiştir. Bu çalışmada da aynı sonucun çıkması dört yılda bu konuda bir gelişme yaşanmadığını göstermektedir.

6) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılacağı zaman ile cinsiyet arasında bir ilişkinin olduğu araştırmada ortaya çıkan bir sonuçtur. Bayan öğretmenlerin zaman tercihi ile erkek öğretmenlerin zaman tercihi arasında önemli oranda fark vardır. Konu seçimi yapılırken katılımcıların ağırlıklı olarak bayan ya da erkek olmasına dikkat edilmeli, zaman ayarlaması ona göre yapılmalıdır. Eğitimin yapılacağı yer konusu da eğitim konusuna göre ayarlanmalıdır.

7) Araştırmanın ortaya çıkan bir sonucu bazı branşların hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımında avantajlı olduğudur. Gelecekte araştırmacıların hangi branşlarda hizmet içi eğitime katılmanın avantaj ya da dezavantaj olduğunu belirleyen çalışmalar yapmaları yararlı olacaktır. Ayrıca hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımında fırsat eşitliğinin olması adına ne tür çalışmalar yapılacağı hakkında görüşler sunulabilir.

8) Öğretmenlerin kıdem yılları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları konusunda önemli düzeyde bir bağımlılık olduğu araştırmanın bir sonucudur. Kıdem yıllarına göre ihtiyaçların doğru tespit edilmesi gerekirse kademelere göre eğitim grupları oluşturulmalıdır.

9) Örneklem grubun kıdem yılı ortalaması 15,8 yıldır. Öğretmenlerin son beş yıl içinde kaç kez hizmet içi eğitim programına katıldıkları sorusuna verdikleri en çok cevap 3 yıldır. Öğretmenlerin kaç yılda bir hangi hizmet içi eğitim programlarına katılmaları gerektiği ve bunların hangilerinin zorunlu olması gerektiğinin çerçevesi çizilmelidir. Branşlara ve kademelere göre bir düzenleme yapılabilir. Yeni araştırmacı çalışmayı il ve iller bazında genişletebilir. İhtiyaçların tespiti konusunda çalışmalar yapabilir.

10) Ek 2 incelendiğinde öğretmen sayısı ve düzenlenmiş, düzenlenmesi planlanmış faaliyetlerde bir programsızlık, tutarsızlık olduğu görülmektedir.

Örneğin; 4278 öğretmen kadrosu ile Konya'nın en büyük merkez ilçesi Selçuklu'da 2008'de 20 HİE; 2009'da 21 HİE planlanırken 300 öğretmenli Bozkır'da 2008 yılında 20 faaliyet planlanmıştır, aynı Bozkır'da ise 2009 yılında faaliyet planı yoktur.

Çumra İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'nde 654 öğretmen görev yapmaktadır. Bu ilçede 2008 yılında 19 HİE programı, 2009 yılında 24 HİE program yapılırken; 2855 öğretmenin görev yaptığı Meram ilçesinde 16 ve 13 faaliyet planlanmıştır. Meram'daki öğretmen sayısının Çumra'daki öğretmen sayısından 4,5 kat daha fazla olduğu görülmektedir.

Akören'de 60 öğretmen görev yapmaktadır, 2008 yılında 10 HİE planlanırken 414 öğretmenli Karapınar'da da 10 HİE planlanmıştır. Akören'de 2009 yılında 1, Karapınar'da 25 HİE planlaması yapılmıştır. Selçuklu ilçesinde 4278 öğretmen görev yapmakta iken bu ilçede 21 HİE faaliyeti olurken 414 öğretmenli Karapınar'da 25 HİE planlaması yapılmıştır.

Seydişehir ilçesinde 680 öğretmen bulunmakta ve 2008 yılında 9; 2009 yılında 5 faaliyet planlaması yapılırken 266 öğretmenli Doğanhisar'da 2008'de 8 2009'da 11 faaliyet planlanmıştır. Kulu ilçesinde 464 öğretmen görev yapmakta ve Kulu'da 2009 yılı için 17 faaliyet planlanırken 1028 öğretmenli Akşehir'de faaliyet planı yoktur. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlaması yapılırken öğretmen sayısı dikkate alınmalıdır.

KAYNAKÇA

AÇIKALIN, A. (1996). **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık

AKDÜZ, A. (2008). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkında Görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

AKGÜNER, T. (2001). **Kamu Personel Yönetimi**. İstanbul: Der Yayınları

AKTAN, C. Coşkun V., İstiklal Y. (2004). **Bilgi Yönetimi ve Bilgi Sistemleri**, syf:27, ANKARA: Çizgi Kitabevi.

ALDEMİR, C., Atal, A., Budak, G. (1998). **Personel Yönetimi**. (Üçüncü. Baskı). İzmir: Barış Yayınları

ALDEMİR, C., Atal, A., Budak, G. (2001). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları

ARIKAN, R. (200). **Araştırma Teknikleri ve Rapor Yazma**. (Üçüncü. Baskı) Ankara: Gazi Kitabevi.

ARGON, T., Eren, A. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayınları,

ASILSOY, Ö. (2007). Biyoloji Öğretmenleri İçin Proje Tabanlı Öğrenme Yaklaşımı Konulu Bir Hizmet İçi Eğitim Kurs Programı Geliştirilmesi ve Etkinliğinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ortaöğretim Fen ve Matematik Alanları Eğitimi Anabilim Dalı.

AVŞAR. P. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Halk Eğitimi Programı.

AYAS, A., Tekin, S., (2008), Kimya Öğretmenleri İçin Geliştirilen Bir Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi, MEB Dergisi, 178, 65

Erişim: 18.08.2009 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/178/04.pdf>

AYAS, A., Tekin, S., (2005), Kimya Öğretmenlerine Yönelik Bir hizmet İçi Eğitim Kursunun Yansımaları, Akçaabat Örneği, MEB Dergisi, Sayı: 165

Erişim: 18.08.2009 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/165/tekin.htm>

AYTAÇ, H. **Hizmet İçi Eğitim ve Teknikleri**. Ankara: MEB Eğitim Birimi Müdürlüğü Yayınları.

AYTAÇ, T., (2000), Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, MEB Dergisi, Sayı: 147

Erişim: 18.08.2009 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/aytac.htm>

AZAR, A., Karaali, Ş., (2004), Fizik Öğretmenlerinin HİE İhtiyaçları, MEB Dergisi, 162

Erişim: 18.08.2009 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/162/azar-karaali.htm>

BAĞCI, N., Şimşek, S., (2000), Milli Eğitim Personeline Yönelik HİE Faaliyetlerine Genel Bir Bakış, MEB Dergisi, 146, 9-12

Erişim: 18.08.2009 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/146/bagci.htm>

BAŞ, T. (2003). **Anket**, Ankara: Seçkin Yayıncılık. s. 43-44.

BİNGÖL, D. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayım Dağıtım

CAN H., Akgül A., Kavuncubaşı Ş. (2001). **Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitabevi

CANMAN, D. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara

ÇATMALI, M. (2006). Gelecek İçin Eğitim Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Anabilim Dalı.

ÇİL, B. (2002). **İstatistik**. (Üçüncü. Baskı) Ankara: Detay Yayıncılık

ÇEVİKBAŞ, R. (2002). **Hizmet İçi Eğitim ve Türk Merkezi Yönetimindeki Uygulaması**. syf: 25-56. Ankara: Nobel Yayınları

DELİL, Y. (2005). Yönetici Asistanlarını ve Büro Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimleri İçin Web Tabanlı Uzaktan Eğitim Programı Önerisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı.

Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt 2, Sayı:3, 2000
<http://www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi06/gul.html> Erişim: 18.08.2009

ELİF, İ. (1999). **İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon**. (Altınca Baskı) İstanbul: Alfa Yayınları

ERGÜN, C. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Academyplus Yayınevi

ESEN, D. (2007). Meslek Yüksek Okullarında Büro Yönetimi ve Sekreterlik Programlarında Bilgi Teknolojilerinin Kullanım Düzeylerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı.

FINDIKÇI, İ. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Alfa Yayınları

FINDIKÇI, İ. (2001). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. (Üçüncü Baskı) İstanbul: Alfa Yayınları

GÖKBULUT, B. (2006). Web Tabanlı Hizmetiçi Eğitim Planlaması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.

GÜRCAN, B. (2005). Emniyet Teşkilatında Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri ve Polis Eğitim Merkezleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü.

GÜVEN, Y. N. (2006). Hastanelerde Çalışan Kurum ve Ev İdaresi Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programını Değerlendirmeleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ev Ekonomisi Anabilim Dalı.

http://www.debud.org/Html/makaleler/hizmet_ici_egitim_dogan.htm Erişim: 18.08.2009

<http://www.bydigi.net/kamu-yonetimi/134822-turkiye-de-kamu-yonetiminde-hizmet-ici-egitim.html> Erişim: 18.08.2009

İBİCİOĞLU, H. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Isparta: Fakülte Kitabevi

İSHAKOĞLU, T. (2007). Selçuk Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulunda Görev Yapmakta Olan Yabancı Dil Okutmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.

İRİ, R., Yalçın, İ., (2003), Hizmet İçi Eğitim Türkiye’de Beş Yıldızlı Otellerde Uygulanmayı Bekliyor, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2003/1 91-106
Erişim: 18.08.2009 <http://www.ttefdergi.gazi.edu.tr/makaleler/2003/Sayi1/91-106.pdf>

KARACA, M. (2007). İnternete Dayalı Uzaktan Eğitim ve Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Yöntemiyle Bilgisayar Eğitimi Hakkında Öğretmen Görüşleri (Tuzla Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

KALKANDELEN, A. H. (1979). **Hizmet İçi Eğitim El Kitabı**. Ankara: Ajans Türk

KARAGÖZ, B. (2006). Ortaöğretim (Genel Lise) Resim İş Öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığınca Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumları ve Eğitim İhtiyaçlarını Karşılama Konusundaki Görüşlerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Resim İş Öğretmenliği Bilim Dalı.

KAVUNCUBAŞI, Ş., Akgün A., Can H. (1995). **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Ankara: Siyasal Kitabevi

KILIÇOĞLU, O. (2007). Hizmet İçi Eğitimde Kullanımı Artan Web Tabanlı Eğitim Yönetimi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı.

ÖNER, A. (1999). **İşe Alma ve Yerleştirmede Yönetici ve İnsan Kaynakları Uzmanının El Kitabı**. İstanbul: Hayat Yayıncılık

ÖZDAMAR, K. (2002). **Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi**. Eskişehir: Kaan Kitabevi. s. 516-523

ÖZDEN, Y. (2002). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**. Ankara: Pegama Yayıncılık

ÖZGEN, H. Öztürk, A., Yalçın, A., (2002) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Adana, Nobel Yayınları

ÖZPULAT, F. (2006). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışmakta Olan Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin Saptanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Eğitimi Programı.

ÖZYÜREK, L. (1983). **Öğretim İlke ve Yöntemleri**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları

ÖZYÜREK, L. (1981). **Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

SABUNCUOĞLU, Z. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Bursa: Ezgi Kitabevi

ŞENEL, T. (2008). Fen ve Teknoloji Öğretmenleri İçin Alternatif Ölçme ve Değerlendirme Tekniklerine Yönelik Bir Hizmet İçi Eğitim Programının Etkinliğinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı.

TAYMAZ, H. (1981). **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

TAYMAZ, H. (1992). **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler**. Ankara: Pegem Yayınları

TAYMAZ, H. (1997). **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler**. Ankara: Tapu ve Kadastro Vakıf Matbaası

TC MEB Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. (1995) Terfi Nedeni Olarak Hizmet İçi Eğitim. Milli Eğitim Basımevi. Ankara

TORTOP N., Aykaç B. (2006). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Nobel Yayınları

YALIN, H. İ. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:150 (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/150/yalin.htm>) Erişim: 18.08.2009

TAŞÇI, F. (2003). Hizmetiçi Eğitimde İnteraktif Yöntemlerin Etkinliğinin Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı.

TEKİN, O. (2007). Uzaktan Eğitim Yöntemi İle Verilen Hizmet İçi Eğitim Programının Öğretmenlerin Öz Yeterlilik Algıları ve Tutumlarına Etkisi Muğla İli Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı.

UÇAR, R. (2005). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.

ÜZGÜL, A. (2006). Sağlık Bakanlığı'nın Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Bir Değerlendirme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.

YILDIZ, C. (2006). Endüstri Meslek Liselerinde Görevli Atölye ve Laboratuvar Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyacının Saptanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.

YILDIRIM, F. (2007). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimine Yönelik Uzaktan Eğitim Platformu Tasarımı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Elektronik Bilgisayar Eğitimi Anabilim Dalı.

YÜKSEL, Ö. (2004). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Gazi Kitabevi.

<http://hedb.meb.gov.tr> Erişim: 18.08.2009

<http://www.canaktan.org/yeni-trendler/bilgi-yonetimi/bilgi-yon-nedir.htm>

Erişim: 18.08.2009

<http://www.toplumdusmani.net/modules/wordbook/entry.php?entryID=1500>

Erişim: 18.08.2009

<http://www.toplumdusmani.net/modules/wordbook/entry.php?entryID=685>

Erişim: 18.08.2009

<http://209.85.129.132/search?q=cache:V7bW61IEbBIJ:www.polatlidevlethastanesi.gov.tr/videoveslaytlar/hizmeticiegitim.pps+hizmet+i%C3%A7i+e%C4%9Fitim+nedir&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> Erişim: 18.08.2009

<http://209.85.129.132/search?q=cache:V7bW61IEbBIJ:www.polatlidevlethastanesi.gov.tr/videoveslaytlar/hizmeticiegitim.pps+hizmet+i%C3%A7i+e%C4%9Fitim+nedir&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> Erişim: 18.08.2009

www.tdk.gov.tr Erişim: 18.08.2009

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Sayın Meslektaşım;

Bu anket “*Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi, Konya İli Örneği*” konulu bir yüksek lisans tezine veri oluşturmak için hazırlanmıştır.

Verdiğiniz cevaplar elektronik ortamda bilgiye dönüştürülecektir.

Bu ankete verdiğiniz cevaplardan dolayı **KESİNLİKLE** yasal veya idari hiçbir yükümlülüğünüz yoktur.

İlginize teşekkür ederim.

Osman ULUS

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLERİNİZ

ADI:

SOYADI:

BRANŞI:

KIDEM YILI:

CİNSİYETİ:

- 1) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel amacını biliyor musunuz?
 Evet, biliyorum Hayır, bilmiyorum Kısmen biliyorum
- 2) Hizmet içi eğitim faaliyetleriyle ilgili yasal düzenlemeleri biliyor musunuz?
 Evet, biliyorum Hayır, bilmiyorum Kısmen biliyorum
- 3) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinden hangi konuların ele alınmasını istersiniz?
(Birden çok seçenek işaretlenebilir)
 Teknolojik yenilikler
 Kanuni düzenlemeler, yönetmelikler v.b.
 Müfredat programları
 Eğitim öğretim teknikleri
 Ölçme ve değerlendirme yapabilme becerisi
 Organizasyon ve yönetim
 Rehberlik çalışmaları
- 4) Son beş yıl içinde kaç kez hizmet içi eğitime katıldınız.
 1-3 kez katıldım
 4-6 kez katıldım
 7-9 kez katıldım
 10 ve üzeri kez katıldım
- 5) Katıldığınız hizmet içi eğitime puan vermeniz gerekirse kaç puan verirdiniz? (En yüksek 5)
 1 puan 2 puan 3 puan 4 puan 5 puan
- 6) Katıldığınız hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimliliği konusunda sizden geri bildirimler istendi mi?
 Evet, istendi.
 Hayır, istenmedi.
 Bazı programlarda istendi.
- 7) Hizmet içi eğitimlerde verilen konular doğru seçilmiş midir?
 Evet, konular doğru seçilmiştir.
 Hayır, konular doğru seçilmemiştir.

SORU	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
8) HİE faaliyetleri amacına hizmet etmemektedir.					
9) HİE faaliyetleri verimsizdir.					
10) HİE faaliyetlerine katılacak kişi seçiminde belirli kriterler yoktur.					
11) HİE faaliyetlerine uzman öğretmenlik ve başöğretmenlik kriterlerinde getirdiği puanlar için katılım olmaktadır.					
12) HİE faaliyetlerinde verilmek istenen konu için süre yetersizdir.					
13) HİE faaliyetleri için fiziki alan yetersizliği vardır.					
14) HİE faaliyetlerine katılımında ulaşım problemi vardır.					
15) HİE faaliyetleri uzaktan eğitim yöntemiyle daha verimli olur.					
16) HİE faaliyetlerine katılımında bazı branşlara avantaj vardır.					

17) Hizmet içi eğitim faaliyetlerine başvuruda uygulanan prosedürler kolaydır.

() Evet () Hayır

18) Hizmet içi eğitim faaliyetleri için en uygun zaman hangisidir?

() Günlük mesai bitimi

() Hafta sonu tatili

() Sömestr tatili

() Yaz tatili

19) Hizmet içi eğitimlerde görevli eğitimciler derslere hazırlıklı gelmekte midir?

() Hepsi hazırlıklıdır

() Çoğu hazırlıklıdır

() Bazıları hazırlıklıdır

() Çok azı hazırlıklıdır

20) Hizmet içi eğitim faaliyetleri sürekli aynı okullarda yapılmaktadır.

() Evet, sürekli aynı okullarda yapılmaktadır.

() Hayır, değişik okullarda yapılmaktadır.

21) Kıdemli öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri adına daha çok hizmet içi eğitime ihtiyaçları vardır.

() Evet, kıdemli öğretmenlerin daha çok ihtiyacı vardır.

() Hayır, kıdemli öğretmenlerin daha çok ihtiyacı yoktur.

22) Genç öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri adına daha çok hizmet içi eğitime ihtiyacı vardır.

() Evet, genç öğretmenlerin daha çok ihtiyacı vardır.

() Hayır, genç öğretmenlerin daha çok ihtiyacı yoktur.

23) Bayan öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılımları düşüktür.

() Evet, katılımları düşüktür.

() Hayır, katılımları düşük değildir.

ANKET BİTMİŞTİR. TEŞEKKÜRLER.

EK 2: İlçelere ve Yıllara Göre Öğretmen ve Faaliyet Sayıları

İLÇE ADI	2008 yılı faaliyet sayısı	2009 yılı faaliyet sayısı	Öğretmen sayısı
AHIRLI	3	0	53
AKÖREN	10	1	60
AKŞEHİR	13	0	1028
ALTINEKİN	2	11	119
BOZKIR	20	0	298
BEYŞEHİR	6	9	751
CİHANBEYLİ	14	9	529
ÇUMRA	19	24	654
DEREBUCAK	3	4	87
DOĞANHİSAR	8	11	266
EMİRGAZİ	17	4	92
EREĞLİ	9	35	1365
HADİM	3	3	129
HÜYÜK	4	6	171
MERAM	16	13	2885
ILGIN	3	7	530
KARAPINAR	10	25	414
KARATAY	9	5	2153
KULU	17	17	464
SARAYÖNÜ	8	5	273
SEYDİŞEHİR	9	5	680
TUZLUKÇU	2	0	74
SELÇUKLU	20	21	4278
ÇELTİK	0	7	91
DERBENT	0	5	53
GÜNEYSINIR	0	3	83
TAŞKENT	0	1	90

EK 3: Beyşehir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü 2008 ve 2009 Yılları Faaliyet Planları

2008 Yılı

FAALİYETİN ADI	KATILACAK OLANLAR	YERİ	KURSİYER SAYISI	AÇIKLAMALAR
Eğitim Yönetimi Semineri	Beyşehir ilçesinde göreve yeni başlayan yöneticiler	Beyşehir Halk Eğitim Merkezi	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Bilgisayar Donanım Bakım Kursu	Beyşehir ilçesindeki formatör öğretmenler ve yöneticiler	Beyşehir Halk Eğitim Merkezi	30	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İlk Okuma Yazma Semineri	Beyşehir ilçesinde 1.Sınıf okutan ilköğretim okulu öğretmenleri	Beyşehir Halk Eğitim Merkezi	50	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Bilgisayar Destekli Tasarım (CAD) Kursu	Beyşehir ilçesinde E.M.L. meslek dersi öğretmenleri	Beyşehir Teknik Lise ve E.M.L.	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İlköğretim Türkçe Dersi Öğretim Programı Uygulama Semineri	Beyşehir ilçesinde ilköğretim 1.kademe öğretmenleri	Beyşehir Halk Eğitim Merkezi	50	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Bilgisayar Kullanım Kursu	Beyşehir İlçe MEM'ne bağlı okul ve kurumlarındaki G.İ.H. sınıfı personeli	Beyşehir Halk Eğitim Merkezi	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek

2009 Yılı

FAALİYETİN ADI	KATILACAK OLANLAR	YERİ	KURSIYER SAYISI	AÇIKLAMALAR
TKY Semineri	İstekli Yönetici ve Öğretmenler	Beyşehir Halk Eğt.Mrk.	40	Müracaatlara Göre Belirlenecek
Eğitim Yönetimi Semineri	Yeni Atanan Müdür Yardımcıları	Beyşehir Halk Eğt.Mrk.	18	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Kaynaştırma Eğitimi Semineri	İlköğretim Okullarında Çalışan Sınıf Öğretmenleri	Beyşehir Gazi İÖÖ	30	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Ölçme Değerlendirme Semineri	Öğretmenler	Beyşehir Halk Eğt.Mrk.	50	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Yönetim Becerileri Semineri	Beyşehir İlçesinde Görev Yapan Yöneticiler	Beyşehir Halk Eğt.Mrk.	30	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Bilgisayar Kursu (Power Point)	Beyşehir İlçesinde Görev Yapan Bilgisayar Kursu Belgesi Olan Öğretmenler	Beyşehir Atatürk İlköğ. Okulu	20	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Bilgisayar Kursu (Power Point)	Beyşehir İlçesinde Görev Yapan Bilgisayar Kursu Belgesi Olan Öğretmenler	Beyşehir Kız Meslek Lisesi	20	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Bilgisayar ve İnternet Kullanım Kursu (Windows, Word, Excel, P.Point İnternet)	Daha Önce Belge Almamış Yönetici ve Öğretmenler	Beyşehir Kız Meslek Lisesi	20	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek
Birleştirilmiş Sınıf Eğitim-Öğretim Semineri	Birleştirilmiş Sınıf Uygulaması Olan Okulların Öğrt.	Beyşehir Öğretmenevi	30	Kursiyerleri İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Belirleyecek

EK 4: Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü 2008 ve 2009 Yılları Faaliyet Planları

FAALİYETİN ADI	KATILACAK OLANLAR	YERİ	KURSIYER SAYISI	AÇIKLAMALAR
Bilgisayar Kursu (Elektronik Haberleşme)	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Personeli ve Yöneticiler (öğretmenler alınmayacaktır.)	İhsan Özkaşıkçı İ.O	30	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Bilgisayar Kursu (PC Donanım Bakım-Onarım)	Meram ilçesinde görev yapan yönetici ve öğretmenler	İhsan Özkaşıkçı İ.O	30	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Grafik Tasarım Kursu (Photoshop I. Kademe)	Meram İlçe MEM Personeli (Yönetici ve Öğretmenler alınmayacaktır.)	İhsan Özkaşıkçı İ.O	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Aktif ve İşbirlikli Öğrenme Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Katılabilecektir.	Konya Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Web Tasarım Uygulamaları Kursu (Dreamweaver)	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Personeli Yönetici ve Öğretmenler	İhsan Özkaşıkçı İ.O	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Çoklu Zeka Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler	Meram AnadoluLisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Satranç Eğitimi Semineri	Meram İlçesinde İlköğretimde Görev Yapan Tüm Öğretmenler	Meram Ticaret Mes. Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Web Tasarım Uygulamaları Kursu (Dreamweaver)	Bilgisayar Formatör Öğretmenleri	İhsan Özkaşıkçı İ.O	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İlk Okuma Yazma Öğretimi Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri	Meram Endüstri Meslek Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Eğitimde Drama Semineri	Meram İlçesinde İlköğretimde Görev Yapan Tüm Öğretmenler	Vali Necati Çetinkaya İO	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Grafik Tasarım Kursu (Photoshop I. Kademe)	Meram İlçesinde Görev Yapan Bilgisayar formatör öğretmenleri	İhsan Özkaşıkçı İ.O	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek

Satranç Eğitimi Semineri	Meram İlçesinde İlköğretimde Görev Yapan Tüm Öğretmenler	Meram Ticaret Mes. Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İlk Okuma Yazma Öğretimi Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Katılabilecektir.	Meram Endüstri Mes. Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İletişim ve Resmi Yazışma Kuralları Semineri	Meram'da görev Yapan Yönetici ve Memurlar	Konya Bilim ve Sanat Merkezi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Eğitimde Drama Semineri	Meram İlçesinde İlköğretimde Görev Yapan Tüm Sınıf Öğretmenleri	Vali Necati Çetinkaya İO	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Çoklu Zekâ Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler	Meram Anadolu Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Aktif ve İşbirlikli Öğrenme Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Katılabilecektir.	Konya Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek

FAALİYETİN ADI	KATILACAK OLANLAR	YERİ	KURSIYER SAYISI	AÇIKLAMALAR
Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci ve Öğretmenler	Meram İhsan Özkaşıkçı İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci ve Öğretmenler	Meram Mehmet Şükriye Sert İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci ve Öğretmenler	Meram Mümtaz Kuru İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
İnceleme Soruşturma Teknikleri Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Yöneticiler	Meram EML	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Aktif İşbirlikli Öğrenme Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri	Konya Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Çocuklarda Davranış Bozuklukları	Yönetici ve Öğretmenler	Meram Anadolu Lisesi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Eğitimde Drama	Meram İlçesinde İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenler	İhsan Özkaşıkçı İO	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Ölçme Değerlendirme Semineri	İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenler	Niyaz Usta İO	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Eğitim Kurumlarında Suç ve Şiddeti Önleme Semineri	Meram İlçesinde Görev Yapan Öğretmenler	Vali Necati Çetinkaya İO	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Resmi Yazışma Kuralları Semineri	Göreve Yeni Başlayan Yönetici ve Memurlar	Bilim Sanat Merkezi	40	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eği. Müd. Taraf. belirlenecek
Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci-Öğretmenler	Meram İhsan Özkaşıkçı İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek

Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci ve Öğretmenler	Meram Mehmet Şükriye Sert İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek
Temel Bilgisayar Kullanım Kursu	Selçuklu, Karatay, Meram İlçelerinden Daha Önce Bu Kursu Katılmamış ve Belgesi Olmayan İdareci ve Öğretmenler	Meram Mümtaz Kuru İlköğretim Okulu	20	Kursiyerler ilgili İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından belirlenecek