

**ÖĞRETMENLERİN MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI TARAFINDAN HAZIRLANAN
HİZMET İÇİ EĞİTİM ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ**
**THE VIEWS OF TEACHERS ON IN-SERVICE TRAINING STUDIES PREPARED
BY THE MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION**

Kemal KAYIKÇI¹ Ümran TURAN²

ÖZ

Bu araştırmada, öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim (HİE) çalışmalarının durumunu öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlemek, öğretmenlere yönelik HİE çalışmalarını değerlendirmek ve geliştirmeye yönelik öneriler sunmak amaçlanmıştır. Tarama modelindeki bu araştırmada veriler, Kayıkçı (2011) tarafından geliştirilen "Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Ölçeği"nin yeniden geçerlik ve güvenilirliği yapılarak elde edilmiştir. Ölçek, HİE ortamının elverişliliği, HİE'in planlanması, HİE veren öğretim elemanlarının uygunluğu ve HİE'e ilişkin beklentilerin karşılanması olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Veriler SPSS 13 paket programı kullanılarak betimsel ve çözümleyici istatistikler yoluyla analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini farklı hizmet bölgeleri dikkate alınarak belirlenen Antalya İli Merkez Konyaaltı, Kepez, Muratpaşa, Aksu ve Döşemealtı ilçe sınırları içerisinde yer alan farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip çevrelerde bulunan toplam 30 okulda (ilk-oratokul ve lise) görevli 8000 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Araştırmada seçkisiz küme örneklem yöntemiyle seçilen 461 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlere yönelik yapılan HİE çalışmalarının içerik, süre ve sayı bakımından yeterli düzeyde olmadığı, hizmet içi eğitimin planlanmasında öğretmenlerin ihtiyaçlarının dikkate alınmadığı, hizmet içi eğitim çalışmalarının öğretmenlere uygun olmayan yer ve zamanda yapıldığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi eğitim, öğretmen, işgörenlerin geliştirilmesi

ABSTRACT

In this study, it was aimed to determine the situation of in-service training activities that teachers attended based on the opinions of teachers and to make a proposal for evaluating and developing in-service training activities for teachers. In this survey in the survey model, data were collected using the "In-Service Training Assessment Scale" developed by Kayıkcı (2011), the scale of re-validation and reliability by the researchers is composed of 4 dimensions, the availability of in-service training, the planning of in-service training, the appropriateness of in-service training staff and the satisfaction of in-service training expectations. The data were analyzed using descriptive and analytical statistics using the SPSS 13 packet program. 8000 teachers working in a total of 30 schools (primary-oratory and high school) located in different socio-economic levels within the boundaries of Antalya Konyaaltı, Kepez, Muratpaşa, Aksu and Döşemealtı districts, which are determined by taking into account the different service areas of the research universe, have created the universe of research. According to the results of the research, it was determined that the In-Service Training studies carried out for the teachers were not adequate in terms of content, duration and number and that the needs of the teachers were not taken into account in the planning of the in-service training.

Key words: In-Service Education, Teacher, Developing of the trainers

GİRİŞ

Problem Durumu

Bilimsel ve teknoloji alanında meydana gelen hızlı değişimler toplumsal yaşamı da değiştirmekte ve karmaşıklaştırmaktadır. Bu karmaşıklaşan ve değişen toplumsal yaşama ayak uydurmaya çalışan bireyler, bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıklarını da yeni durumlara uygun olarak düzenleme veya değiştirme ihtiyacını duyarlar. Bireyler bu değişimi sağlamak için eğitime gereksinim

¹ Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi, kemalkayikci@akdeniz.edu.tr.

² Akdeniz Üniversitesi, Yüksek Lisans Öğrencisi, umranturan_83@hotmail.com.

duyduklarından eğitim kurumlarını bu ihtiyaçlarını giderme yönünde etkilemeye çalışırlar. Bireyin ve toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamayı amaç edinen eğitim sistemi (1739 Sayılı. K.), açık sistem özelliği olarak değişime ayak uydurmak için kendini uyarlamak ve dengeyi sağlamak durumundadır. Dolayısıyla birey ve toplumun değişen yeni ihtiyaçlarını karşılamak için kendini uyarlarken kendi personelinin bilgi ve becerilerini geliştirme gereksinimi duyar. Eğitim kurumlarının bu gereksinimi karşılamada kullandıkları en temel araç hizmet içi eğitimidir.

Yüzyılımızda yaşanan hızlı değişim kamu kurum ve kuruluşlarını da etkilemiştir. Sosyal ekonomik ve teknolojik değişimler kamu kurum ve kurumlarında ve özel sektörde çalışanları yaşanan değişime ayak uydurmaya, yenilikleri öğrenmeye zorunlu olarak yönlendirmiştir. Yaşanan değişimin farkında olan kurum ve kuruluşlar rekabet ortamından silinmemek için personelinin yetiştirmeyi amaç edinmişlerdir. Yani personeline hizmet içi eğitim vererek, çağın gerektirdiği şartları taşıyan personelle ayakta kalmaya rekabet etmeye çalışmaktadırlar.

Teknolojinin hızla geliştiği, bilginin hızla arttığı, sosyal ve ekonomik alanlarda hızlı değişikliklerin meydana geldiği, kurumlarda insan kaynakları yönetiminin önem kazandığı, toplam kalite yönetimi uygulamalarının hızlandığı bu dönemde, personelde aranan yeterlikler de değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Noe, 2010). Hizmet içi eğitimin, eğitim sürecinde rol oynayanların tümünü, özellikle de öğretmene yol göstermesi gereken ve beklenen, eğitim lideri olması istenen yöneticileri de kapsamı gerekir (Aydın, 1987).

Bir okulun kalitesi, o okulda görev yapan öğretmenlerin verdiği eğitim hizmetinin kalitesine bağlıdır. Öğretmenlerin bunu başarabilmeleri için hem hizmet öncesinde iyi yetiştirilmeleri, hem de hizmet içinde kendilerini sürekli geliştirmeleri gerekmektedir (Seferoğlu, 2005 ; Uçar ve İpek, 2006). Çünkü, hizmet öncesi eğitim ne kadar iyi olsa da bu eğitimi içeren bilgiler zamanla eskidiğinden, sürekli değişen ve karmaşıklaşan görev, rol ve sorumlulukları yerine getirmek için yeterli olmamakta ve gereksinimlere cevap verememektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yaşanan değişim ve yeniliklere uyum sağlaması kaçınılmaz bir zorunluluk olduğundan çağdaş yönetim anlayışında kaizen olarak nitelendirilen sürekli gelişim ihtiyacını karşılamak için hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır.

Çağdaş yönetim anlayışında meydana gelen değişimler de örgütsel yapı ve işleyişte değişimi zorunlu kıldığından bu değişimi sağlamak için hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Örneğin, bilgi toplumunda örgütler artık çalışanlarında çok yönlü beceri sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına uyma yeteneği aramaktadır (Aytaç, 2000).

Hizmet içi eğitime ilişkin alanda çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim, “kişiye işi ile kesin hukuki ilişkinin kurulduğu tarihten itibaren, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi beceri ve davranışın sistemli bir şekilde öğretilmesidir” (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998). Diğer bir tanıma göre ise hizmet içi eğitim, kişinin hizmete girerken ya da girdikten sonra, hizmetin çeşitli safhalarında “mesleki” yönden yetiştirilmesidir. Hizmet içi eğitime “yetiştirme” de denilmektedir (Eryılmaz, 2004: 290). Taymaz’a (1992) göre, hizmet içi eğitim: Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan işgörenlerin görevleri ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (taymaz,1992). Aytaç’a (2000) göre, Hizmet içi eğitim, istihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyum, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarını karşılayan her türlü eğitim-öğretim faaliyetidir. Yalın’a (2001) göre, hizmet içi eğitim, bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetleridir. Hizmet içi eğitim başka bir tanımda şöyle ifade edilmektedir. “Kamu görevlilerinin hizmete yatkınlığını sağlamak, verimliliklerini arttırmak ve gelecekteki görev ve sorumlulukları için yetiştirme amacıyla kurum içinde ya da kurum dışında, iş başında ya da iş dışında başvuru eğitim etkinlikleridir” (Tutum, 1979: 120). Bu tanımlar dikkate alındığında hizmet içi eğitimin kapsamlı tanımı şu şekilde yapılabilir: “özel veya tüzel kişiliğe sahip kurum mensubu çalışanların, kuruma uyumlarını, istenen performansa ulaşmalarını, gelecekteki görev

ve sorumluluklarını daha iyi yerine getirebilmelerini sağlamak için ihtiyaç duydukları bilgi, beceri, tutum, alışkanlık ve davranışları kazandırmak amacıyla kurum içinde veya dışında kendilerine verilen planlı eğitim faaliyetleridir. Hizmet içi eğitim aynı zamanda personeli iş kazalarından korumanın ve moralini yükseltmenin bir aracıdır.

Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere hizmet içi eğitim üç temel unsur üzerine yoğunlaşmaktadır (Gül, 2000: 3). Bunlar: “(1) Memur veya işçiye, işinin gerektirdiği becerilerin kazandırılması, (2) İşin gerektirdiği becerilerin kazandırılması için gerekli bilgilerin verilmesi, (3) Memur veya işçinin davranışlarının olumlu yönde etkilenmesi” olarak ifade edilmektedir. Literatürde hizmet içi eğitim anlamında kullanılan kavramların artması konunun önemine işaret etmektedir. Bu kavramlardan bazıları şunlardır: Personel geliştirme, personel yenileştirme, insan kaynaklarının geliştirilmesi, sürekli eğitim, profesyonel ilerleme, örgüt yenileme.

Hizmet içi eğitim çalışmaları üç temel amacı vardır. Bunlar; öğretmenlerin mesleki yetenek ve gelişimlerini teşvik etmek, Okul pratiğini geliştirmek, Okulda açıkça kararlaştırılmış olan pratik yenilikleri yürütmektir. Bunlarla birlikte eğitimde yeni buluşları yürütmek, öğretimin kalitesini artırmak, öğretim yöntemlerini geliştirmek, hizmet içi eğitim kapsamına girmektedir (Veenman, Tulder ve Voeten, 1994; Boydak ve Dikici, 2001).

Hizmet içi eğitimin hedefleri, personele verilecek eğitim türlerini de belirleyebilir. Ayrıca kişinin yetenekleri, personelin görev yeri, örgütün personel ihtiyacı da söz konusu belirlenmenin etkenlerindedir. Eğitim türlerinin belirlenmesinde değişik ölçütler kullanılmaktadır. Bu ölçütler, eğitim veren kuruluşların türü, eğitimin yapıldığı yer, eğitilenlerin hizmette buldukları aşama, eğitilenlerin nitelikleri ve görevlerine göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır (Canman, 1995: 88).

Taymaz (1992), hizmet içi eğitimi beş ayrı kategoride sınıflandırmaktadır. Bunlar: (1) *Oryantasyon eğitimi*: Örgüte yeni gelen işgörenlerin örgütün amaç ve politikasını, yapısını, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını tanımaları için yapılan eğitimidir. (2) *Temel eğitim*: Bir örgütte işe başlayacak olan işgörelere yapacağı işin gerektirdiği temel bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere yapılan eğitimidir. Oryantasyon eğitimi ile birlikte uygulanabilir. (3) *Geliştirme eğitimi*: Örgütte çalışmakta olan işgörenlerin kendi alanı ile ilgili gelişme ve yenilikler hakkında bilgi edinmesi ve yeteneklerini geliştirmesi için uygulanan eğitimidir. (4) *Yükseltme eğitimi*: Örgüt yapısındaki kadrolama ve işgörenlerin yükselme gereksinimini karşılamak üzere verilen eğitimidir. (5) *Özel alan eğitimi*: İşgörenleri özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirmek üzere uygulanan programlardır.

Saban (2000) ise, okullarda uygulanabilecek hizmet içi eğitim modellerini aşağıdaki gibi sınıflandırmaktadır: (1) *Danışmanlık Sistemi*; (2) *Çalışma Grupları*; (3) *Akran Değerlendirmesi*; (4) *Aksiyon Araştırması*; (5) *Örnek Olay İncelemesi*; (6) *Öğretmen Liderliği*. Aytaç (2000) ise hizmet içi faaliyet alanlarını dört başlıkta toplamaktadır. Bunlar (1) İşe yeni başlayacak olanlara yönelik eğitim; (2) Meslek kazandırma eğitimi, (3) Meslekli olarak çalışmakta olanlara yönelik eğitim; (4) Yöneticilerin eğitimine yönelik faaliyetler

Hizmet içi eğitim örgütte sadece çalışanların gelişimini sağlayarak yeniliklere uyumunu sağlamakla kalmaz aynı zamanda çalışanların performansını ve hizmette kaliteyi yükseltir ve çalışanların niteliğini artırarak örgütte yükselmelerine de katkı yapar. Bunun yanında, işgörenlerin bilgi, beceri ve anlayışların zenginleştirilmesi amacıyla örgütlerin genel çalışma düzenini sürekli olarak etkiler. Bu eğitim, örgütte işgörenlerin çalışma temposunu hızlandırmanın, şikâyetleri, formaliteleri, kırtasiyeciliği ve kayırmaları önlemenin, insan ve madde kaynağını örgütsel amaçlar doğrultusunda harekete geçirmenin, hizmetlerde para, zaman ve enerji savurganlığını gidererek maliyeti azaltmanın en etkili aracı olarak görülebilir (Kestane, 2001). Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer (2007) hizmet içi eğitimin yararlarını şöyle sıralamaktadır: (1) İş verimliliği artar, (2) moral yükselir, (3) kontrol azalır, (4) iş kazaları azalır ve (5) örgüt organizasyonunda süreklilik ve uyum sağlanır.

Hizmet içi eğitimin çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlar; en genel anlamda bu eğitim türleri (1) iş başında ve (2) iş dışında eğitim olarak tanımlanabilir. 1. *İş Başında Eğitim*: İş başında eğitim

yöntemleri başlıca yedi ayrı grupta incelenebilir. Bunlar: (a) Gözetimci Nezaretinde Eğitim, (b) İşte Alıştırma Eğitimi, (c) İş Değiştirme (Rotasyon) Yoluyla Eğitim, (d) Yetki Devri Yoluyla Eğitim, (e) Monitör (Kılavuz) Aracılığıyla Eğitim, (f) Özel Tasarımlar (Proje Çalışması), (g) Staj Yoluyla Eğitim. 2. *İş Dışında Eğitim* : İş dışında eğitim, belli görevlerin özelliklerini odak noktası olarak almayan, tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. İş dışında eğitim yöntemleri başlıca sekiz ayrı grupta incelenebilir: (a) Grup Tartışmaları, (b) Panel (Toplu Tartışma), (c) Sempozyum (Toplu Sunuş), (d) Açık Oturum (Forum), (e) Beyin Fırtınası, (f) Anlatım Yöntemi, (g) Seminer ve Kurslar, (h) Örnek Olay Yöntemi, (ı) Evrak Sepeti Yöntemi, (i) Rol Oynama Yöntemi (Role Playing), (j) Gezi-Gözlem, (k) Simülasyon (Taklit) Yöntemi (Öztürk ve Sancak, 2007).

Türkiye’de kamu sektöründe eğitim süreci genel olarak hizmet öncesi eğitim ve hizmet içi eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Hizmet öncesi eğitim; insan gücü gereksinimini karşılamak için memuriyet öncesi verilen eğitimidir. Buna karşılık hizmet öncesi eğitimden sonra memuriyete giren kişi hizmet öncesi eğitimin dışında bir eğitime yani hizmet içi eğitime tabi tutulmaktadır. Bizde memurlar genç yaşta girdikleri memurluk mesleğinde, kıdem ve liyakat esaslarına göre meslek hayatlarında yükselmektedirler. Hizmet içi eğitim sayesinde işe yeni başlayan personele işin gerektirdiği davranış değişikliği kazandırılırken, çalışan personel de işiyle ilgili değişimler aktararak personeli geliştirmek amaç edinilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığında hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili yasal düzenleme 14/09/ 2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile yapılmıştır. Buna göre öğretmenler dışındaki personeli için eğitim planını hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmek, İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü’ne verilirken (Md:20); Bakanlık öğretmenleri ile talepleri hâlinde özel öğretim kurumları eğitim personeline yönelik olarak; meslek öncesi ve meslek içi eğitimi vermek veya verdirmek, gelişmeleri için kurslar açmak veya açtırmak, uzmanlık programları, seminer, sempozyum, konferans ve benzeri etkinlikler düzenlemek” görevi de Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir (Md: 15).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununda ise öğretmenlerin hizmetiçi eğitimi için şu hükümlere yer verilmiştir: "Öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır, hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir". "Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır; bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumun belge veya diploması verilir." "Milli Eğitim Bakanlığınca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmeliklerle düzenlenir (Md:48)".

Hizmet içi eğitim, eğitim kurumları için bu kadar önemli olduğu halde Türkiye’de yeterince yaygın ve istenen nitelikte sunulamamaktadır. Aytaç’a (2000) göre, Türkiye’de kamu ve özel kesimde hizmet içi eğitimin gereğine inanılmakla birlikte etkililik düzeyi yeterli değildir. Kamu kesiminde hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlanan iş gücü sayısı düşüktür. Bu az sayıda hizmet içi eğitim faaliyetinden yararlanan iş gücünün de, aldıkları eğitimle ilgili olmayan birimlerde istihdamı, ek eğitimin özlük haklarına ve ücretlere yansımaması hizmet içi eğitim faaliyetlerine olan ilgiyi azaltmaktadır. Özel kesimde ise, hizmet içi eğitim faaliyetleri daha çok üst kademe yöneticilerine yönelik görülmekte, alt ve orta düzey işgörenlere yetersiz ve düzensiz aralıklarla eğitim verilmektedir. Türkiye’de hizmet içi eğitim ile ilgili çalışmanın az olmasının yanında hizmet içi eğitim uygulamaları hakkında bilimsel sonuçlara ulaşmak için yeterli veri yoktur. Boydak ve Dikici (2001) tarafından yapılan bir araştırmada

Fırat Üniversitesi’nde FÖE (Formatör öğretmen eğitimi) ve TÖE(Tekamül öğretmen eğitimi) alanında hizmet içi eğitim kursuna katılan öğretmenlerin bu kursu yürüten öğretim elemanlarına, kurs organizasyonuna, hizmet içi eğitim programlarının planlanmasına ve kursun değerlendirilmesine ilişkin görüşleri “Kararsızım” düzeyinde olmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı personelinin mesleki bilgi, beceri, tutum ve başarısını geliştirmek ve/veya bir üst göreve hazırlamak amacıyla Hizmetiçi Eğitim

Dairesi Başkanlığı'nca düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının etkililiğini belirlemek amacıyla Yalın (2001) tarafından yapılan bir çalışmaya göre, kursiyerlerin % 70'inin programda amaçlanan bilgi ve becerileri yeterince kazandıklarını; % 40'ının, katıldıkları program sürelerinin yeterli olmadığını; % 70'inin katıldıkları programın fiziki şartlarının verilmiş zamanının uygun, programın yapıldığı yerin iyi seçilmiş ve program yöneticilerinin programın işleyişi ile ilgili sorunlarına karşı yeterince ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Günbayı ve Taşdöğen'in (2012) çalışmasına göre, ilköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarından etkilenme sebepleri arasında, kendi istekleri ile hizmetiçi eğitime gönüllü katılımı, hizmet içi eğitim programlarının nitelikli, bilgili alanında uzman kişilerin sunması, eğitim programlarının sürelerinin bir hafta ve üzerinde olması hususları yer almaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), hizmet içi eğitimle ilgili, sadece kamu kurum ve kuruluşlarına yönelik verileri açıklamaktadır. Açıklanan veriler, kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan işgörenleri belirtmekte, bu etkinlikler sonucunda verimlilikte bir artış olup olmadığı konusunda bilgi vermemektedir. Özel kesimde ise hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili daha az veri vardır.

Bu çalışmanın amacı, Antalya İli Merkez Konyaaltı, Kepez, Muratpaşa, Aksu ve Döşemealtı ilçelerinde görevli öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerini belirlemek, yapılan hizmet içi faaliyetlerinde karşılaşılan sorunları saptamak ve bu sorunların çözümü için öneriler geliştirmektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri boyutlar düzeyinde nelerdir?
2. Öğretmenlerin HİE çalışmalarına ilişkin görüşleri, a) cinsiyetlerine, b) yaşlarına, c) hizmet yıllarına d) branşlarına, e) eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görülen sorunlu alanlar nelerdir?

Yöntem

Araştırma, nicel araştırma yöntemine uygun olarak tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır.

Evren ve Örneklem

Verilerin toplandığı 2015 yılı Ekim -Aralık Ayları itibari Antalya İli Merkez Konyaaltı, Kepez, Muratpaşa, Aksu ve Döşemealtı ilçe sınırları içerisinde farklı sosyo-ekonomik düzeye sahip çevrelerde bulunan ilk-oratokul ve liselerde görevli 8000 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmuştur. Beş ilçede bulunan 30 okul örnekleme alınmıştır. Çalışma grubunun seçiminde seçkisiz küme örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu bağlamda Antalya'nın seçilen 5 ilçesinden her biri bir tabaka olarak kabul edilmiş ve her ilçeden o ilçede görev yapan öğretmen sayısının 5 ilçedeki toplam sayıya oranı dikkate alınarak, belirlenen sayıda öğretmen tesadüfî yöntemle seçilerek örnekleme alınmıştır. Sonuç olarak 4 ilçeden 461 öğretmene ulaşılarak anketler değerlendirilmiştir. Örneklem evreni temsil etmektedir.

Veri Toplama Aracı

Tarama modelindeki bu çalışmada veriler, Kayıkcı (2011) tarafından geliştirilen likert tipindeki 5 boyutlu ölçeğin yeniden geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak 4 boyuttan ve 51 maddeden oluşan yeni hali kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan "Hizmet İçi Eğitim Değerlendirme Ölçeği" 5'li derecelendirme ölçeği olup Katılma dereceleri ise "Kesinlikle Katılıyorum (5)"; "Katılıyorum (4)"; "Kısmen Katılıyorum (3)"; "Katılmıyorum (2)"; "Kesinlikle Katılmıyorum (1)"

olarak belirlenmiştir. Araştırmada seçkisiz küme örnekleme yöntemi kullanılmış olup evrende yer alan 8000 öğretmenden 461'ine ulaşılarak veri toplanmıştır.

Veri toplama aracının yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. Ölçeğe ilişkin KMO değeri: .980, Bartlett's test değeri: 28956,346'tür. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %74'tür. Açımlayıcı faktör analizinde Temel Bileşenler tekniği kullanılarak varimax rotasyon yöntemiyle döndürme yapılarak faktör yükleri hesaplanmış ve faktör yükleri .450 üzerindeki değerlendirmeye alınmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin dört faktörden oluştuğu görülmüştür bunlar: "(1) 12 maddeden oluşan HİE Mekanlarının Elverişliliği, (2) 15 maddeden oluşan Hizmetçi Eğitimin Planlanması, (3) 16 maddeden oluşan HİE öğretim elemanları, (4) 8 maddeden oluşan HİE beklentilerinin Karşılanması" şeklinde oluşmuştur. Faktörlerin Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayıları .95 ile .97 arasında değişmiştir. Araştırmada verilerin analizinde aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, frekans, t testi, tek yönlü varyans analizi, scheffe ve LSD testi kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS 13 istatistik paket programı kullanılmıştır. Öğretmenlerin HİE'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerini ortaya koymak amacıyla, ilgili ölçeklere verdikleri yanıtların aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapmaları belirlenmiştir (S). Öğretmenlerin HİE çalışmalarına ilişkin görüşlerinin kişisel ve mesleki değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılarak anlamlı fark belirlenmişse farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere ortalama puanların çoklu karşılaştırmasında Scheffe ve LSD testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2007).

Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi "Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nca hazırlanan hizmetçi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri boyutlar düzeyinde nedir? " şeklinde belirlenmiştir. Öğretmenlerin HİE çalışmalarına ilişkin görüşlerin boyutlara göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Boyutlar	\bar{X}	S
HİE Veren Öğretim Elemanları	3,27	0,93
HİE Mekânlarının Elverişliliği	3,26	0,95
HİE Beklentilerin Karşılanması	3,17	1,04
HİE'nin Plan ve Programlanması	2,90	1,00
Toplam	3.14	0,89

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin HİE Mekânlarının Elverişliliği boyutuna ilişkin görüşleri "Kısmen Katılıyorum" düzeyindedir (\bar{X} =3,26). Bu boyutta "HİE mekânları öğretmenlere uygun uzaktır" ifadesi öğretmenlerin en düşük düzeyde katılım gösterdikleri ifadedir (\bar{X} =3,01). "HİE mekânları ders işlemeye elverişlidir" ifadesi ise bu boyutta en yüksek katılım gösterilen ifade olmuştur (\bar{X} =3,48).

Öğretmenlerin HİE'nin Planlaması boyutuna ilişkin görüşleri “kısmen katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=2,90$). Bu boyutta “HİE konuları öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmektedir.” ifadesi öğretmenlerin en düşük düzeyde katıldıkları ifadedir. ($\bar{X}=2,70$). “HİE konuları öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmektedir” ifadesi ise öğretmenlerin bu boyutta en yüksek düzeyde katıldıkları ifadedir ($\bar{X}=3,30$).

Öğretmenlerin HİE Veren Öğretim Elemanları boyutuna ilişkin görüşleri “kısmen katılıyorum” düzeyindedir ($\bar{X}=3,27$). Bu boyutta “Öğretim elemanları, dersi işlerken katılımcıların özelliklerini ve ihtiyaçlarını dikkate alırlar.” ifadesi öğretmenlerin en düşük düzeyde katıldıkları ifadedir ($\bar{X}=3,07$). “Öğretim elemanları, katılımcılara karşı arkadaşça davranırlar.” ifadesi ise öğretmenlerin bu boyutta en yüksek düzeyde katıldıkları ifadedir ($\bar{X}=3,53$).

Öğretmenler, HİE Beklentilerini Karşılama boyutuna ilişkin görüşleri “kısmen katılıyorum” düzeyindedir. ($\bar{X}=3,17$). Bu boyutta “HİE öğretmenlerin meslekte yükselmesine katkı sağlamaktadır.” İfadesine en düşük düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir ($\bar{X}=3,01$). “Eğitim sonunda katılımcılara belge verilmektedir” ifadesi ise maarif müfettişlerinin bu boyutta en yüksek düzeyde katıldıkları ifadedir ($\bar{X}=3,54$).

Öğretmenlerin HİE çalışmalarına ilişkin görüşlerinin, öğretmenlerin a) yaşlarına, b) cinsiyetlerine, c) hizmet yıllarına, d) eğitim düzeylerine, e) branşlarına göre farklılaşma durumuna ilişkin sonuçlar:

a) Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim çalışmalarına ilişkin görüşlerinin yaş değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin bulgular tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3 Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
HİE Mekânlarının Elverişliliği	1. 20-30yaş	114	3.54	.76	7.70	0.01*	Scheffe (1-3) (1-4) (2-4)
	2. 31-40yaş	184	3.29	.82			
	3.41-50 yaş	123	3.10	1.13			
	4.51 ve üstü	40	2.81	1.01			
HİE'nin Planlanması	1. 20-30yaş	114	3.11	.96	2.74	0.04*	Scheffe (1-3) (1-4) (2-4)
	2. 31-40yaş	184	2.88	.96			
	3.41-50 yaş	123	2.78	1.08			
	4.51 ve üstü	40	2.72	1.01			
Hie Veren Öğretim Elemanları	1. 20-30yaş	114	3.36	.83	0.99	0.39	
	2. 31-40yaş	184	3.30	.85			
	3.41-50 yaş	123	3.16	1.14			
	4.51 ve üstü	40	3.22	0.87			
Hie Beklentilerini Karşılması	1. 20-30yaş	114	3.33	.87	1.42	0.23	
	2. 31-40yaş	184	3.13	1.04			
	3.41-50 yaş	123	3.06	1.17			
	4. 51 ve üstü	40	3.20	1.03			

**p<.01, *p<.05

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin HİE'e ilişkin görüşleri arasında yaş değişkenine göre, HİE ortam ve donanımın elverişliliği ve HİE'nin Planlanması boyutlarında anlamlı fark bulunmamaktadır ve yine HİE Veren Öğretim Elemanları ve HİE Beklentilerini Karşılması boyutlarında farklılık görülmemiştir.

Buna göre; anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre HİE mekanların elverişliliği boyutunda 20-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin HİE mekanlarının elverişliliğine ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Aynı boyutta 20-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 51 ve üstü yaş grubu arasındaki

öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin HİE mekanlarının elverişliliğine ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Aynı şekilde 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenler ile 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 51 yaş ve üstü grubundaki öğretmenlerin HİE mekanlarının elverişliliğine ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Bu boyutta genel olarak baktığımızda öğretmen gruplarının yaş seviyesi yükseldikçe öğretmenlerin HİE mekanlarının elverişliliğine ilişkin görüşlerinin olumsuzlaştığı görülmektedir.

HİE'nin Planlanması boyutunda ise 20-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 41-50 yaş ve 51 ve üstü yaş grubu grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Aynı şekilde 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenler ile 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur.

Buna göre; anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre HİE'in planlanması ve programlanması boyutunda 20-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin HİE'in planlanması ve programlanmasına ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Aynı boyutta 20-30 yaş grubundaki öğretmenler ile 51 ve üstü yaş grubu arasındaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin HİE'in planlanması ve programlanmasına ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Aynı şekilde 31-40 yaş grubunda bulunan öğretmenler ile 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Buna göre 51 yaş ve üstü grubundaki öğretmenlerin HİE'in planlanması ve programlanmasına ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumsuzdur. Bu boyutta genel olarak baktığımızda öğretmen gruplarının yaş seviyesi yükseldikçe öğretmenlerin HİE'in planlanması ve programlanmasına ilişkin görüşlerinin olumsuzlaştığı görülmektedir.

b) Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmet içi Eğitim Çalışmalarına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin bulgular tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4 Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre t Testi Sonuçları

Değişken		N	\bar{X}	S	sd	t	p
HİE Mekânlarının Elverişliliği	Kadın	251	3.30	.94	459	.83	.40
	Erkek	210	3.25	.97			
HİE'nin Planlanması	Kadın	251	2.93	1.02	459	.66	.50
	Erkek	210	2.86	.97			
HİE Veren Öğretim Elemanları	Kadın	251	3.25	.96	459	.54	.58
	Erkek	210	3.30	.89			
HİE Beklentilerini Karşılması	Kadın	251	3.19	1.00	459	.45	.65
	Erkek	210	3.14	1.08			

Tablo 4'te öğretmenlerin HİE Çalışmalarına ilişkin genel görüşleri ve alt boyutları hakkındaki görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılabilirliği için yapılan t Testi sonuçları görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin HİE'e ilişkin tüm boyutlara göre görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür.

c) Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim çalışmaları hakkındaki görüşlerinin hizmet yılı değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin bulgular tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5 Hizmet Yılı Değişkenine Göre, Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına İlişkin Görüşleri Konusunda Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Öğretmenlik Kıdemi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
HİE mekanı, ortam ve donanımın Elverişliliği	(1) 1-5 yıl	109	3.56	0.77	4.13	0.01	Scheffe (1-2) (1-5)
	(2) 6-10 yıl	104	3.12	0.89			
	(3) 11-15 yıl	88	3.28	0.95			
	(4) 16-20 yıl	92	3.16	1.03			
	(5) 20 den çok	68	3.10	1.11			
HİE'nin Planlanması	(1) 1-5 yıl	109	3.12	0.94	3.59	0.01	Scheffe (1-2)
	(2) 6-10 yıl	104	2.71	0.98			
	(3) 11-15 yıl	88	2.92	0.94			
	(4) 16-20 yıl	92	2.81	1.09			
	(5) 20 den çok	68	2.81	0.98			
HİE Veren Öğretim Elemanları	(1) 1-5 yıl	109	3.37	0.81	2.02	0.09	
	(2) 6-10 yıl	104	3.11	0.84			
	(3) 11-15 yıl	88	3.35	0.93			
	(4) 16-20 yıl	92	3.15	1.12			
	(5) 20 den çok	68	3.42	0.93			
HİE Beklentilerini Karşılması	(1) 1-5 yıl	109	3.35	0.83	3.01	0.01	Scheffe (1-2)
	(2) 6-10 yıl	104	2.90	1.13			
	(3) 11-15 yıl	88	3.25	0.99			
	(4) 16-20 yıl	92	3.16	1.15			
	(5) 20 den çok	68	3.19	1.04			

Tablo 5'te görüldüğü gibi öğretmenlerin HİE'ye ilişkin görüşleri arasında hizmet yılı değişkenine göre, HİE mekanı, ortam ve donanımın elverişliliği, HİE'nin Planlanması ve öğretmenlerin HİE beklentilerinin karşılanması boyutlarında anlamlı farklılık görülürken; HİE veren öğretim elemanları boyutunda ise farklılık görülmemiştir.

Buna göre; anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre, HİE mekanı, ortam ve donanımın elverişliliği boyutunda 1-5 yıl grubundaki öğretmenler ile 6-10 yıl ve 20'den çok grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Grup ortalamalarına baktığımızda 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin HİE mekanı, ortam ve donanımın elverişliliğine ilişkin görüşlerinin diğer iki gruba göre daha olumlu olduğu görülmektedir. HİE'nin Planlanması boyutunda 1-5 yıl grubundaki öğretmenler ile 6-10 yıl grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Grup ortalamalarına baktığımızda 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin HİE'nin Planlanması boyutuna ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumludur. HİE beklentilerini karşılaması boyutunda ise 1-5 yıl grubundaki öğretmenler ile 6-10 yıl grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Grup ortalamalarına baktığımızda 1-5 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerin HİE beklentilerini karşılaması boyutuna ilişkin görüşleri diğer gruba göre daha olumludur.

d) Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmetiçi eğitim çalışmalarına ilişkin görüşlerinin eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin bulgular tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Düzeyleri Değişkenine Göre Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına İlişkin Görüşlerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	\bar{X}	S	F	p	Fark
Hie Ortam ve Mekânlarının Elverişliliği	1. Önlisans	28	2.21	1.02	11.57	.01	Scheffe (1-2) (1-3)
	2.Lisans	395	3.29	.92			
	3.Lisansüstü	38	3.58	.82			
HİE'nin Planlanması	1. Önlisans	28	2.16	.87	4.94	.01	Scheffe (1-2) (1-3)
	2.Lisans	395	2.92	.97			
	3.Lisansüstü	38	3.06	1.10			
Hie Veren Öğretim Elemanları	1. Önlisans	28	3.16	.86	2.47	.06	
	2.Lisans	395	2.72	.92			
	3.Lisansüstü	38	2.59	1.02			
Hie Beklentilerini Karşılması	1. Önlisans	28	2.70	.96	2.25	.08	
	2.Lisans	395	3.17	1.02			
	3.Lisansüstü	38	3.32	1.13			

Tablo 6'da görüldüğü gibi öğretmenlerin HİE'ye ilişkin görüşleri arasında eğitim düzeyleri değişkenine göre, HİE ortam, mekan ve donanımın elverişliliği, HİE'nin planlanması boyutlarında anlamlı farklılık görülürken; Hie veren öğretim elemanları ve öğretmenlerin HİE beklentilerinin karşılaması boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre; anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Scheffe testine göre HİE ortam ve donanımın elverişliliği boyutunda önlisans grubundaki öğretmenler ile lisans ve lisansüstü grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Grup ortalamalarına baktığımızda önlisans mezunu olan öğretmenlerin, HİE ortam, mekan ve donanımın elverişliliği boyutuna ilişkin görüşlerinin diğer iki gruba göre daha olumsuz olduğu bulunmuştur. HİE'nin Planlanması boyutunda ise önlisans grubundaki öğretmenler ile lisans ve lisansüstü grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Grup ortalamalarına baktığımızda önlisans mezunu olan öğretmenlerin, HİE'nin Planlanması boyutuna ilişkin görüşlerinin diğer iki gruba göre daha olumsuz olduğu bulunmuştur.

e) Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmetiçi eğitim çalışmaları hakkındaki görüşlerinin branş değişkenine göre farklılaşma durumuna ilişkin bulgulara ilişkin istatistiksel sonuçlar tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7'de görüldüğü gibi öğretmenlerin HİE'ye ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre, HİE mekanı, ortam ve donanımın elverişliliği boyutunda anlamlı bir farklılık görülürken; HİE'nin Planlanması, öğretmenlerin HİE Beklentilerinin Karşılması ve HİE Veren Öğretim Elemanları boyutlarında ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nın Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Branş	N	X	S	F	p	Fark
1. HİE Mekânlarının Elverişliliği	1. Sınıf	98	2.89	1.05	6.78	.01	Scheffe (1-2) (1-4)
	2. Branş	318	3.34	.90			
	3. Rehberlik	21	3.48	.99			
	4. Anasınıfı	24	3.51	.90			
2. HİE Planlaması	1. Sınıf	98	2.80	.94	1.25	.28	
	2. Branş	318	2.90	1.01			
	3. Rehberlik	21	3.06	1.08			
	4. Anasınıfı	24	3.20	.93			
3. HİE Veren Öğretim Elemanları	1. Sınıf	98	3.16	.85	1.07	.35	
	2. Branş	318	3.28	.95			
	3. Rehberlik	21	3.37	1.01			
	4. Anasınıfı	24	3.51	.87			
4. HİE Beklentilerini Karşılması	1. Sınıf	98	3.11	1.00	.95	.41	
	2. Branş	318	3.15	1.06			
	3. Rehberlik	21	3.30	1.00			
	4. Anasınıfı	24	3.48	.97			

Buna göre; HİE ortam ve donanımın elverişliliği boyutunda sınıf öğretmenliği grubundaki öğretmenler ile Branş ve Anasınıfı Öğretmenliği grubundaki öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Sınıf öğretmenleri diğer öğretmenlere göre daha olumsuz görüş bildirmiştir.

Öğretmen görüşlerine göre HİE çalışmalarında karşılaşılan sorunlar ve alanları tablo 8’de verilmiştir,

Tablo 8. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre HİE Çalışmalarında Karşılaşılan Sorunlar ve Bulunduğu Alan

Boyutlar	En Çok Sorun Yaşanan Alanlar	x	s
HİE Ortam ve Donanımın Elverişliliği	HİE mekânları öğretmenlere uygun uzaklıktadır.	3.01	1.09
	HİE mekânları tenffüslerde öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya elverişlidir.	3.11	1.20
	HİE mekânları faaliyetlerin niteliğine uygundur.	3.24	1.05
Hizmetiçi Eğitimin Planlanması	HİE konuları öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmektedir.	2.70	1.21
	HİE etkinlikleri yeterli sıklıkta yapılmaktadır.	2.90	1.12
	Öğretmenlerin eğitimden bir süre önce haberdar edilerek hazırlık yapmaları sağlanmaktadır.	3,05	1,15
HİE Öğretim Elemanlarının Uygunluğu	Öğretim elemanları, derste katılımcıların özellik ve ihtiyaçlarını dikkate alırlar.	3,07	1,12
	Öğretim elemanları, dersi katılımcılardan aldıkları dönüte göre yönlendirirler.	3.09	1.15
	Öğretim elemanları, derste etkili bir sunum yaparlar.	3.16	1.12
HİE Beklentileri Karşılması	HİE öğretmenlerin meslekte yükselmesine katkı sağlamaktadır.	3.01	1.18
	HİE öğretimsel amacına ulaşmaktadır.	3.03	1.22
	HİE uygulama alanında öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmaktadır.	3.09	1.20

Ölçeğin geneline baktığımızda boyutlar düzeyinde en sorunlu alanların şunlar olduğu söylenebilir: Tablo 8’de görüldüğü gibi Ortam ve Donanımın Elverişliliği boyutunda en sorunlu alanların *HİE mekânları öğretmenlere uygun uzaklıktadır* ($\bar{X} = 3.01$), *HİE mekânları teneffüslerde öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya elverişlidir* ($\bar{X} = 3.11$) ve *HİE mekânları faaliyetlerin niteliğine uygundur*. ($\bar{X} = 3.24$) alanlarında yaşandığı görülmektedir. Hizmetiçi eğitimin planlanması boyutunda en sorunlu alanlar, *HİE konuları öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmektedir* ($\bar{X} = 2.70$), *HİE etkinlikleri yeterli sıklıkta yapılmaktadır* ($\bar{X} = 2.90$), *öğretmenlerin eğitimden bir süre önce haberdar edilerek hazırlık yapımları sağlanmaktadır* ($\bar{X} = 3.05$) şeklinde ifade edilmiştir. HİE Öğretim Elemanlarının Uygunluğu boyutunda ise sorunlu alanlar, *öğretim elemanları, derste katılımcıların özellik ve ihtiyaçlarını dikkate alırlar* ($\bar{X} = 3.07$) , *öğretim elemanları, dersi katılımcılardan aldıkları dönüte göre yönlendirirler* ($\bar{X} = 3.09$), *öğretim elemanları derste etkili bir sunum yaparlar* ($\bar{X} = 3.16$), şeklinde yer alan ifadelerdir. HİE Beklentileri Karşılama alanındaki sorunlu alanlar ise ; *HİE öğretmenlerin meslekte yükselmesine katkı sağlamaktadır* ($\bar{X} = 3.01$), *HİE öğretimsel amacına ulaşmaktadır* ($\bar{X} = 3.03$) ve *HİE uygulama alanında öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmaktadır* ($\bar{X} = 3.09$) şeklinde ifade edilmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Modern yönetim anlayışının odaklandığı en önemli unsarlardan birisi de insan kaynağıdır. İnsan kaynağının etkin ve verimli bir şekilde çalışmadığı örgütlerde madde kaynaklarının etkili verimli kullanımı rastlantılara bağlıdır. Dolayısıyla insan kaynağının eğitimi ve geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. İnsan kaynağını geliştirmenin en önemli araçlarından biri olan hizmet içi eğitim gereği gibi kullanıldığında sadece örgüt yarar sağlamaz aynı zamanda işgören ve yöneticiler de büyük yarar sağlarlar. Bu açıdan bakıldığında hizmet içi eğitim hem birey hem de örgüt için vazgeçilmez derecede önemlidir. Öğretmenlerin katıldıkları (HİE) çalışmalarının durumunu öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak belirlemeyi amaçlayan bu çalışmada HİE çalışmaları, “(1) *HİE çalışmalarının yapıldığı mekanlar, ortamlar ve donanımın elverişliliği*, (2) *HİE’nin planlanması*, (3) *HİE faaliyetlerini yütüten öğretim elemanlarının uygunluğu ve* (4) *Öğretmenlerin HİE beklentilerinin karşılanması*” olmak üzere dört boyutta incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin HİE çalışmalarının tüm boyutlarına ilişkin görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar Boydak ve Dikici’nin (2001) “kararsızım” olarak ifade edilen araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Grup ortalamalarının kısmen katılıyorum olması bazı maddelerin yüksek bazılarının düşük düzeyde olabileceği ve bu maddelerin önem taşıdığı dikkate alındığında en yüksek ve en düşük ortalamaya sahip maddeler araştırılmış ve düşük düzeydeki maddeler sorun alanları olarak belirlenmiştir.

Faktörlerin ortalaması dikkate alındığında ise öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığının düzenlediği hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin en olumlu gördükleri boyut $X = 3.27$ ile öğretim elemanları ile ilgili iken; en düşük düzeyde gördükleri boyut ise $X = 2.90$ ile hizmet içi eğitim çalışmalarının planlanması olmuştur.

Araştırmaya göre, öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı’nca hazırlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermezken; yaşlarına, hizmet yıllarına, branşlarına ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. 20-30 yaş grubu içerisinde bulunan öğretmenler, 41-50 yaş öğretmen grubu ve 51 yaş ve üstündeki öğretmen gruplarına göre hizmet içi eğitim mekanlarının elverişliliğini ve hizmet içi eğitimin planlanması çalışmalarını daha olumlu algılamaktadır. Aynı şekilde 31-40 yaş grubu öğretmenler 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre hizmet içi eğitim mekanlarının elverişliliğini ve hizmet içi eğitimin planlanması çalışmalarını daha olumlu algılamaktadır. Yaş seviyesi ilerledikçe hizmet içi eğitim mekanlarının elverişliliğine ve planlanmasına ilişkin görüşler olumsuzlaşmaktadır. Özellikle 51 yaş

ve üstünde bulunan öğretmenler hizmet içi eğitim mekanlarının elverişliliğini ve hizmet içi eğitimin planlanması çalışmalarını diğer gruplara göre daha olumsuz görmektedirler.

Hizmet yılı 1-5 yıl olan öğretmenler hizmet içi eğitim çalışma mekanlarının ve ortamlarının elverişliliği, hizmet içi eğitim plan ve programlanmasını ve hizmet içi eğitimin öğretmenlerin beklentilerini karşılaması boyutlarında 6-10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlere göre daha olumlu algılamaktadırlar. Aynı şekilde 1-5 yıllık öğretmenler 20 yıl ve üstü kıdeme sahip olan öğretmenlere göre mekanların elverişliliği boyutunda daha olumlu görüşlere sahiptirler. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarını diğer gruplara göre daha olumlu karşılamaları onların mesleğe adapte olma ve karşılaştıkları sorunları çözmeye hizmet içi eğitimi bir araç olarak görmelerinden kaynaklanabilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre önlisans mezunu olan öğretmenler hizmetiçi eğitim mekanları ve ortamlarının elverişliliği ile hizmetiçi eğitimin planlanması ve programlanması konusunda lisans ve lisansüstü eğitim görmüş öğretmenlere göre daha olumsuz görüşlere sahiptir.

Branş değişkenine göre sınıf öğretmenleri hizmetiçi eğitim mekanları ve ortamlarının elverişliliği konusunda branş ve anasınıfı öğretmenlerine göre daha olumsuz görüşlere sahiptir.

Maddeler bazında incelediğimizde ise en önemli sorun alanları arasında “Hizmet içi eğitim konularının öğretmenlerin görüşleri alınmadan belirlenmesi, hizmet içi eğitim konularının öğretmenlerin öncelikli ihtiyaçlarına göre belirlenmemesi, ders konularını belirlemede öğretmenlerin istek ve beklentilerinin göz ardı edilmesi, alınan hizmet içi eğitimin meslekte yükselmeye katkı sağlamaması” gibi durumlar öne çıkmıştır.

Ölçeğin geneline baktığımızda boyutlar düzeyinde kısmen gerçekleştiği kabul edilen ve bu alandaki eksikliklerin tamamlanması gerekli görülen en sorunlu alanlar şu şekilde ifade edilmiştir: Ortam ve Donanımın Elverişliliği boyutunda “*HİE mekânlarının öğretmenlere uzaklıklarının uygunsuzluğu, HİE mekânlarının teneffüslerde öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamaya elverişliliği ve HİE mekânlarının HİE faaliyetlerinin niteliğine uygunluğu*” konularında sorun yaşanmaktadır. Hizmetiçi eğitimin planlanması boyutunda ise, en sorunlu alanlar, “*HİE konularının öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmemesi, HİE etkinliklerinin yeterli sıklıkta yapılmaması, Öğretmenlerin eğitimden bir süre önce haberdar edilerek hazırlık yapmalarının sağlanmaması*” şeklinde ifade edilmiştir. HİE Öğretim Elemanlarının Uygunluğu boyutunda ise sorunlu alanlar, “*Öğretim elemanlarının, derste katılımcıların özellik ve ihtiyaçlarını dikkate almaması, Öğretim elemanlarının, dersi katılımcılardan aldıkları dönüte göre yönlendirmemeleri, Öğretim elemanlarının, derste etkili bir sunum yapamamaları*” şeklinde belirlenmiştir. HİE Beklentilerinin Karşılması alanında ise saptanan bazı sorunlar, “*HİE’ in öğretmenlerin meslekte yükselmesine katkı sağlamaması, HİE çalışmalarının öğretimsel amacına ulaşmaması ve HİE’ in uygulama alanında öğretmenlerin işlerini kolaylaştırmada yetersiz kalması*” olarak belirlenmiştir.

Hizmetiçi eğitim çalışmaları gerek işgörenler ve gerekse eğitim kurumları açısından çok önemli oldukları halde öğretmenlere üst düzeyde yarar sağlayacak şekilde planlanamamaktadır. Araştırmada öğretmenlerin özellikle hizmetiçi eğitimin planlanmasında sorunlar yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Uçar ve İpek (2006) in araştırmasında da yönetici ve öğretmenler sağlıklı ve düzenli bir hizmet içi eğitim programının olmadığını belirtmişlerdir. Araştırmada özellikle hizmetiçi eğitim konularının belirlenmesinde öğretmenlerin söz sahibi olmadıkları ve hizmetiçi eğitim konularının belirlenmesinde öncelikli ihtiyaçlarının dikkate alınmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durumda hizmetiçi eğitim çalışmalarının planlanmasında ihtiyaç analizlerinin düzenlenmediği veya dikkate alınmadığı söylenebilir. Halbuki hizmetiçi eğitim çalışmalarının amacına ulaşması ve katılımcılara yarar sağlaması katılımcıların ihtiyaçlarına ve önceliklerine uygun olması ile olanaklıdır. Bundan dolayı hizmetiçi eğitimin etkili olması mümkün olmamaktadır. Aytaç (2000) da Türkiye’de hizmetiçi eğitimin etkili olmadığını belirtmiştir. Öğretmenler haklı olarak hizmetiçi eğitimin meslekte yükselmeye ve üzlük işlerinde işe yaramasını beklerken bunun öyle olmadığını belirtmişlerdir. Bu sonuç Aytaç (2000) ‘ın görüşlerini desteklemektedir.

Hizmet içi eğitimin planlanmasında katılımcıların ihtiyaç ve isteklerinin dikkate alınması ve planlama öncesi ihtiyaç analizi düzenlenmesi yararlı olacaktır. Hizmet içi eğitime katılım zorunlu ve emrivaki olması yerine isteklilik dikkate alınmalı ancak katılımcılara sertifikalar verilerek bu sertifikaların atama ve yükseltmelerde yararlı olması sağlanmalıdır. Hizmet içi eğitim zamanları daha elverişli olacak şekilde planlanmalıdır. Hizmet içi eğitimin planlanmasında ve eğitici temininde üniversitelerle işbirliği yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Aydın, M. (1987). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 147, 66-69.
- Boydak, M. Ö. ve Dikici, A.(2001). Hizmetiçi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.11(2), 225-240.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara:Pegem A Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve özel kesimde personel yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canman, A. Doğan, (1995), *Cağdaş personel yönetimi*,Ankara: TODAİE Yayınları.
- Eryılmaz,B. (2004). Kamu yönetimi. İstanbul.
- Gül, H. (2000), Türkiye’de kamu yönetiminde hizmet içi eğitim, *Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3).

-
- Günbayı, İ. ve Taşdöğen, B.(2012). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları üzerine görüşleri: bir durum çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*,1(3),87-117.
- Kayıkçı, K. (2011,Haziran). *Eğitim Müfettişlerinin Bakanlık Ve Taşra Örgütünce Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Çalışmalarına İlişkin Görüşleri*. Uluslararası katılımlı III. Eğitim Denetimi Kongresi , Mersin, Türkiye, 22-24 Haziran 2011, ss.23-35
- Kestane, D. (2001). Modern kamu yönetiminin tamamlayıcı bir unsuru olarak hizmet içi eğitim ve Türk kamu kesiminde sistemin görünümü” *Maliye Dergisi*, 136,36-48.
- Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011,14, Eylül). *Resmi Gazete*.(Sayı: 28054) Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm>
- Millî Eğitim Temel Kanunu. (1973, 24 Haziran). *Resmi Gazete*,(Sayı: 14574). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Noe, A. R. (2010). Employee training and development.New York: McGraw-Hill. Fifth Edition.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yasar University*, 2(7), 761-794
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Millî Eğitim Dergisi*, 145,25-30.
- Seferoğlu, S. S. (2005). Sınıf öğretmenlerinin kendi mesleki gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Millî Eğitim Dergisi*, 149,12-18.
- Taymaz, A.H. (1992). Hizmet içi eğitim, Ankara: Pegem Yayın No:3.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H.ve Özer, M. A., (2007). İnsan kaynakları yönetimi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uçar, R. ve İpek, C. (2006). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri, *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(1), 34-53
- Veenman, M., Tulder, M. Ve Voeten ,M. (1994). The Impact of Inservice Training On Behaviour. *Teaching And Teacher Education* , 10(3), 303-317.
- Yalın, İ.H. (2001). Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesi. *Millî Eğitim Dergisi*. 150,15-25