

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

YÜKSEKÖĞRETİMDE UYGULANAN EĞİTİM BECERİLERİNİ GELİŞTİRME KURSUNUN BAĞLAM GİRDİ SÜREÇ VE ÇIKTI YÖNTEMİ İLE DEĞERLENDİRİLMESİ*

Yeşim ŞENOL¹

Prof.Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi

E-mail: yigiter@akdeniz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-7842-3041

Güçlü ŞEKERCİOĞLU

Doç.Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

E-mail: guclus@akdeniz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-1806-7003

Erol GÜRPINAR

Prof.Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi

E-mail: erolgurpinar@gmail.com

ORCID ID: 0000-0002-5544-7040

* Bu çalışmada bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** yigiter@akdeniz.edu.tr

Atıf (APA): Şenol, Y., Şekercioğlu, G., Gürpınar, E., Turhan, M. & Özkan, Ö., (2023), Yükseköğretimde Uygulanan Eğitim Becerilerini Geliştirme Kursunun Bağlam Girdi Süreç ve Çıktı Yöntemi ile Değerlendirilmesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 15 (2): 78-90.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

Murat TURHAN

Prof.Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi

E-mail: muratturhan@akdeniz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0001-6140-1666

Özlenen ÖZKAN

Prof.Dr.

Akdeniz Üniversitesi, Tıp Fakültesi

E-mail: ozlenend@yahoo.com

ORCID ID: 0000-0001-6744-9193

Öz

Yüksek öğretimde eğiticilerin eğitimine ilişkin çalışmalar son yirmi yılda daha çok önem verilen konu başlıklarından bir tanesi olmuştur. Eğitici eğitimlerin etkisine yönelik kanıtlar hala yeterli olmamakla birlikte eğiticilerin mesleki gelişimine katkı sunduğuna dair kanıtlar artmaktadır. Bu çalışma Akdeniz Üniversitesinde uygulanan tüm öğretim üyelerine açık eğitici eğitimi programının bağlam- girdi-süreç ve ürün değerlendirme modeli ile değerlendirilmesini içermektedir. Yapılan değerlendirmeler ile programda değişikliğe gidilerek kredili yarım dönem süren, esnek ve öğretim üyesinin zamanı etkin kullanacağı bir program tasarlanmıştır. Hazırlanan program üç modülden oluşmaktadır. Programın sonunda alınana geribildirimlerde eğitmenler programa ilişkin genel değerlendirmelerinin iyi olduğunu bildirmiştir. Ön test ve son test sonuçlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretim üyesinin ihtiyaçlarına yönelik olarak programın geliştirilmesi devam etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yükseköğretim, CIPP, Eğiticilerin Eğitimi

Alan Tanımı: Yükseköğretim

EVALUATION OF THE FACULTY DEVELOPMENT PROGRAM APPLIED IN HIGHER EDUCATION WITH CONTEXT INPUT PROCESS AND OUTPUT METHOD

Abstract

Research on the training of trainers' higher education have been one of the topics that have become more important in the last twenty years. Although the evidence

for the impact of trainers is still insufficient, there is increasing evidence that trainers contribute to their professional development. This study includes the evaluation of the trainer training program open to all faculty members at Akdeniz University with the context-input-process and product (CIPP) evaluation model. With the evaluations made, the program was changed and a long-programs, flexible program in which the faculty member would use the time effectively was designed. The prepared program consists of three modules. In the feedback received at the end of the program, Faculty members reported that their overall evaluation of the program was very good. A statistically significant difference was found in the pre-test and post-test results. the program continues to be developed in line with the needs of the faculty member.

Key Words: Higher Education, CIPP, Faculty Development Education

JEL Codes: A23, H75, I23

1. GİRİŞ

Yüksek öğretim kurumları sürekli değişen beklentiler ve toplumsal talepler ile karşılaşmaktadır. (Alkathiri ve Olson, 2018). Bu beklentilerin başında, eğitimde öğreten merkezli eğitimden öğrenen merkezli aktif eğitime geçilmesi gerektiği yönündeki görüşler önem kazanmış ve uygulanmaya başlanmıştır. Buna benzer değişim gerektiren süreçler eğitmenler için eğitimcilerin eğitimine yönelik çalışmaları başlatmıştır. Günümüzde Üniversitelerde öğretim üyeleri alanlarında yeterli uzmanlık alan bilgisine sahip olmalarına karşın, çoğunlukla eğitimcilik alanında bir eğitim almadan ders vermekte, öğrenci yetiştirmektedir (Robinson ve Hope, 2013). Bu nedenlerle yükseköğretimde değişim kültürü ile başa çıkmak için öğretim üyelerinin eğitim konusundaki bilgi, beceri ve uzmanlıklarını geliştirmek üzere kurumları eğitici eğitimi programları hazırlamaya ve sunmaya yöneltmiştir (Elmahdi, Muammar ve Al-Hattami, 2015).

Wilkerson ve Irby, yüksek öğretimde eğitici gelişimini, “öğretim üyelerinin birey olarak çeşitli rollerini yerine getirmek üzere yetkinliklerinin gelişmesine ve üretkenliklerini korumalarına destek olan, eğitim programını ve örgütsel iklimi iyileştirmeye olanak vererek kurumun canlılığını da korumayı amaçlayan programlar” olarak tanımlamıştır (Wilkerson ve Irby, 1998).

Pek çok araştırma, öğretim üyelerini farklı rollere hazırlamak için üniversite düzeyinde eğitici gelişim programları sağlamanın değerini göstermektedir. Bu eğitimler eğitim programı geliştirme, öğrenci merkezli öğrenme, e-öğrenme,

bilimsel araştırma, öğretme ve öğrenme yöntem ve stratejileri, teknolojik geliştirme ve liderlik gelişimi dahil olmak üzere çeşitli amaçlarla yürütülebilir (Elmahdi, Muammar ve Al-Hattami, 2015).

Eğitici gelişim programları, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Kanada ve İngiltere yer alan üniversitelerde uzun süredir uygulanmaktadır. Ülkemizde de Bologna Sürecinin bir sonucu olarak özellikle tıp fakülteleri başta olmak üzere eğitici eğitimleri düzenlenmeye başlanmıştır (Wilkesmann ve Lauer, 2015). Üniversitelerde eğitimin geliştirilmesine yönelik i öğretim ve öğrenim merkezleri kurulmuş ve yüksek öğretim kurumlarındaki eğitici eğitimi programları verilmeye başlanmıştır.

Eğitici gelişim programlarını öğretim elemanları için cazip hale getirmek için, öğretme ve öğrenme merkezleri oldukça esnek program yapılarında çok çeşitli kurslar sunma eğilimindedir. Akreditasyon kurumlarının, toplumun ve öğrencilerin program ve eğitim ile ilgili verdikleri geribildirimlerde eğiticilerin gelişimi eğitim programlarının etkisine yönelik kanıtların varlığı önemini daha da arttırmaktadır (Saroyan ve Frenay, 2010; Dee Fink, 2013).

Eğitici gelişim programlarının, öğretmenlerin gelişimi, öğretimin kalitesi üzerinde olumlu bir etkisi olduğu kabul edilmekle birlikte öğretim üyelerinin bu eğitimleri kabul edilmeye bazı sorunlar yaşadığı izlenmektedir (Whitchurch, 2009). Eğitici gelişim programlarının etkinliğinin ortaya konulması ile ilgili sınırlı kanıt bulunmakta bu konu ile ilgili kanıtlara ihtiyaç duyulmaktadır. Alan yazın incelendiğinde eğitici eğitimi sistematik olarak yapan ve değerlendiren çalışmalarda azlık dikkat çekmektedir. Genel olarak yapılan çalışmalar eğiticilerin eğitimi programlarında katılımcıların memnuniyet derecelerini ölçmek üzerinedir. Öğretim üyelerinin memnuniyetlerini belirlemeye yönelik bir çalışmada öğretim üyelerinin memnuniyetini; programın hedef ve içeriği, kolaylaştırıcılar ve sunumları ile fiziksel alt yapı ve destekleyici alanlar belirlenmiştir. Aynı çalışmada eğitimlerin başarısında öğretim üyelerinin ihtiyaçlarının belirlenmesi ve deneyim seviyelerinin göz önünde bulundurulması önemli faktörler olarak vurgulanmaktadır (Muammar ve Alkathiri, 2022).

Etkili bir eğitici gelişim programı uzunluk, yoğunluk ve içerik bakımından büyük farklılıklar göstermektedir. Eğitici eğitimlerinin deneysel öğrenim ilkelerine sahip, etkili bir geribildirim sağlayan, etkin bir akran iletişimi sunan, yetişkin öğrenme teorilerine göre iyi planlanmış eğitimler olması önerilmektedir. Ayrıca öğrenme ve öğretme yöntemlerine sahip olması, ölçme-değerlendirme ve program

değerlendirme, ile danışmanlık, mentörlük gibi başlıkları içermesi gerektiği de vurgulanmaktadır (Taylor ve Hamdy, 2013).

Akdeniz Üniversitesinde eğitim becerileri eğitimi her birim tarafından farklı uzunlukta ve farklı eğitim yöntemleri ile uygulanmaktaydı. 2020 -2021 eğitim döneminde YÖKAK standartlarında yer alan ve kurumumuzda yapılması önerilen Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitimi kursu rektörlüğün aldığı karar ile eğitim ve Öğretimde de mükemmellik merkezi tarafından tüm öğretim üyelerine açık olacak şekilde planlanmış ve uygulamaya konulmuştur.

Bu çalışma ile ülkemizde üniversite öğretim elemanlarına yönelik geliştirilen eğitim programının tasarımı, uygulanması, değerlendirilmesi ve yeniden tasarlanması sürecini içeren Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitiminin Bağlam, Girdi, Süreç ve Ürün (CIPP) modeline göre değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

2.YÖNTEM

2.1.Katılımcılar

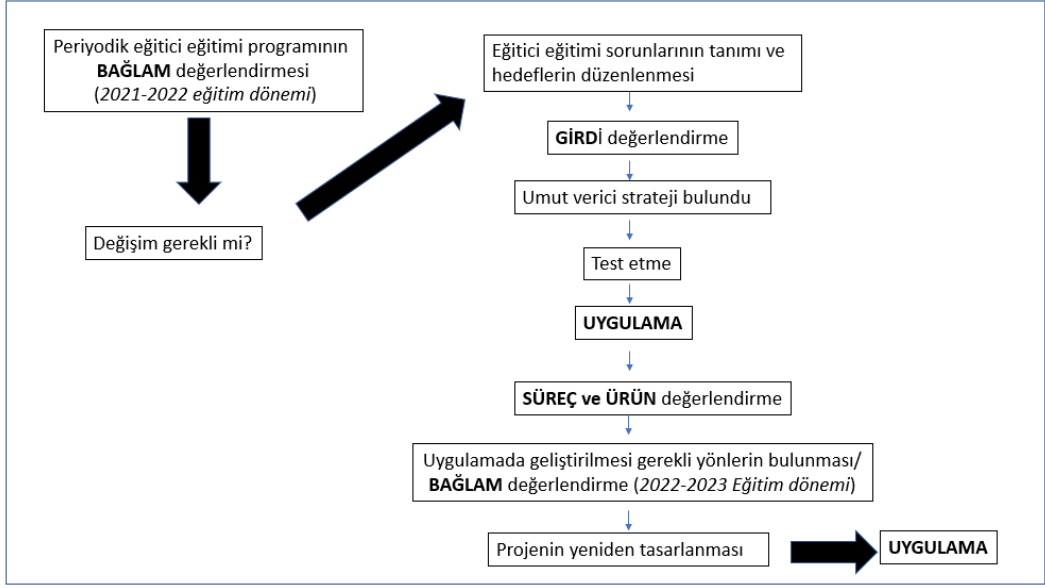
Çalışma grubu, Akdeniz Üniversitesinde 2021-2022 eğitim dönemi ile 2022-2023 eğitim döneminde Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitimine katılmış öğretim elemanlarından oluşmaktadır. 10 gün bütünsel olarak sunulan ilk kursa 13 öğretim elemanı katılmıştır. İkinci kursa ise 12 öğretim elemanı katılmıştır. Bu iki kurs sonunda Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitiminde yer alan derslerin kredilendirildiği bir sistem uygulanmıştır. Planlanan bu üçüncü eğitici gelişim programına katılan öğretim üyelerinin 20 kredi alması ile birlikte sertifika alacakları kursa ise toplam 35 öğretim üyesi katılmıştır. Katılım isteğe bağlı olarak tasarlanmış, anonimliği sağlamak için kişiyle ilgili verileri katılımcıların birim geçmişi ve öğretim deneyimiyle sınırlandırılmıştır.

2.2.Çalışma Deseni

2021-2023 eğitim döneminde Akdeniz Üniversitesi Eğitim ve Öğretimde Mükemmellik Merkezi tarafından düzenlenen eğitim becerilerini CIPP değerlendirme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Bu yöntemin seçilmesinde ana etken Stufflebeam (2003) tarafından önerilen yeni bir değişimin etkinliğinin ortaya konulmasında kullanılan bir yöntem olmasından kaynaklanmaktadır. CIPP için karma desenli bir araştırma deseni kullanılmıştır. Nicel veriler olarak öğretim üyelerinden alınan geribildirim formları, kurs öncesi ve sonrası değerlendirme

puanları ile öğretim üyeleri ile kurs sonrası alınan geribildirimler değerlendirilmiştir. Bu çalışmada cevap aranacak araştırma soruları doğrultusunda nitel verilerin toplanması için yarı yapılandırılmış görüşmeden yararlanılmıştır. Değerlendirme sürecinde aşağıdaki algoritma izlenmiştir (Şekil 1).

Şekil 1: Çalışmanın Planlanması



3.BULGULAR

3.1.Eğitim Programının Bağlam, Girdi, Süreç Ve Ürün Değerlendirme Modeli Göre Değerlendirilmesi

Bağlam, Girdi, Süreç ve Ürün değerlendirme modeli (CIPP), yalnızca bir programın çalıştığını kanıtlamaya değil, aynı zamanda iyileştirme alanları aramaya da vurgu yapan biçimlendirici ve karar verdirici değerlendirmedir. Bu süreçler izlenirken adil, dengeli bir şekilde tüm paydaşlar ile yürütülmesi önerilir (Tablo 1) .

Tablo 1: CIPP için Sorulan Sorular ve Soruların Yanıtlarına Ulaşmak için Kullanılan Yöntemler

	Sorulan sorular	Yöntemler
Bağlam	<ul style="list-style-type: none">• Hangi eğitim ihtiyacını karşılayacak?• Eğitim programına neden gerek duyuldu?• Eğitim programının öğrenme çıktıları ile Üniversitenin amaç, vizyon, misyonu arasındaki ilişki nedir?• Eğitim programına ilişkin öğretim üyesi beklentileri nelerdir?• Eğitici eğitimi programı nasıl geliştirilmiştir.	Anket Görüşme Geribildirim sonuçları YÖKAK standartları
Girdi	<ul style="list-style-type: none">• Eğitim programının amaç ve öğrenme hedefleri ihtiyaca uygun belirlenmiş mi?• Eğitici yeterliklerine sahip mi?• Öğretim üyelerinin hazır bulunuşlukları nasıl?• Eğitim programına ayrılan süre yeterli mi?• Eğitim programı için öğrenme ortamları (fizik alt yapı, donanım, araç- gereç vb.) uygun ve yeterli mi?	Programın amaç ve hedeflerinin izlenmesi Toplantılar Eğitici ile görüşme Eğitim ortamlarının gözlenmesi
Süreç	<ul style="list-style-type: none">• Eğitim programı planlandığı gibi uygulanıyor mu?, Öğretim etkinlikleri/ölçme etkinlikleri/ eğitim materyalleri uygun ve amaç doğrultusunda etkin uygulanıyor mu?• Öğretim süreçlerinde ne tür sorunlar ortaya çıkıyor ve nasıl çözümleniyor?• Eğitici yeterliklerine uygun davranışlar gösteriyor mu?	Geribildirim anketleri Öğretim üyeleri ile görüşmeler
Ürün	<ul style="list-style-type: none">• Program hedeflere ne ölçüde ulaştı?	Geribildirimler Öğretim üyeleri ile görüşme

*CIPP modelden uyarlanmıştır.

4.BAĞLAMIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bağlam, eğitici eğitimine ihtiyaç analizinden daha kapsamlı bir yapı sunmaktadır. Fırsatlar, güçlü özellikler ve zayıf yönlerin ortaya çıkarılmasını da sağlamaktadır. Ülkemizde Yüksek Öğretim Kalite Kurulunun (YÖKAK) kurulması ile birlikte programlarının oluşturulması ve sunulması daha açık bir şekilde gündeme gelmiştir. Üniversitemizde değerlendirici ekibin kalite değerlendirme ziyareti öncesinde üniversitemizde eğitici gelişim programları birimlerce ya da bazı merkezlerce yürütülmekteydi. Kurumun vizyon ve misyon hedefleri kapsamında tüm öğretim üyelerinin yararlanacağı bir eğitici gelişim kursu düzenlenmesine karar verilmiş ve Eğitim ve Öğretimde Mükemmellik Araştırma Ve Uygulama Merkezi (EÖMM) bu uygulamaların sürdürülmesi için görevlendirilmiştir. Son dört yıllık Akdeniz Üniversitesi stratejik planında EÖMM sorumluluğunda Eğitici eğitimlerin sürdürülmesi için hedef kartı belirlenmiştir. Bu kapsam içerisinde merkez; kurs, atölye çalışmaları, danışmanlıklar, seminerler ve diğer eğitim fırsatlarını sunmak üzere bir takvim hazırlayarak öğretim üyelerinin kullanımına sunmakta ve eğitimlerin niteliğini izlemektedir.

2021- 2022 Eğitim Programının Tasarlanması

Eğitim Programının Amacı

Üniversite kapsamında eğitim becerilerini geliştirme kursu ile eğitimcilerin eğitim becerilerinin gelişmesini sağlamak

İhtiyaç Analizi

2021-2022 eğitim döneminde öğretim üyelerinin ihtiyaçları belirlenmiş ihtiyaçlara yönelik olarak eğitim programı hazırlanmıştır. İhtiyaç analizi anketi tüm öğretim üyelerine e- posta yolu ile gönderilmiş ve doldurmaları istenmiştir. Geri dönüş sağlayan 150 öğretim üyesinin sonuçları analiz edilmiştir. İhtiyaç analizi sonunda ankete yanıt veren öğretim üyelerinin %71'i eğitim becerileri kursuna katılmak istediğini belirtmiştir (Grafik 1).

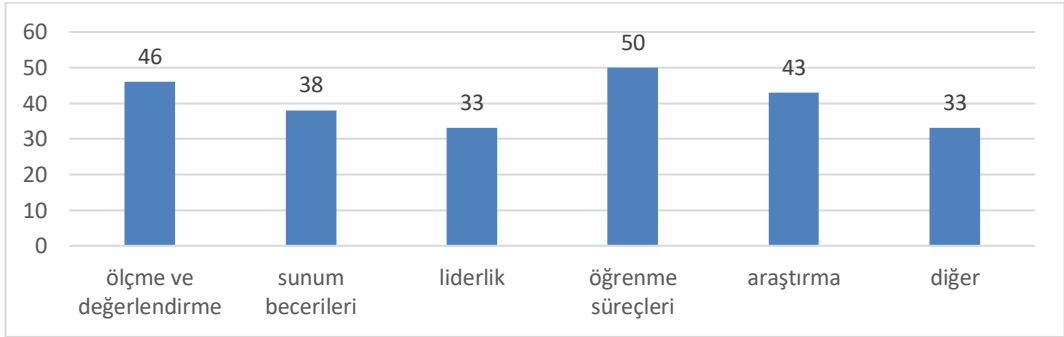
Grafik 1: Eğitici Eğitimine Katılma İsteği Gösteren Öğretim Üyelerinin Dağılımı



Verilecek eğitimlerin nasıl olması gerektiğine yönelik cevaplar incelendiğinde %40'ı yüz yüze, %34'ü uzaktan ve %25'i karma bir eğitim olması gerektiğini belirtmiştir.

Katılmak istediğiniz eğitim başlıkları nelerdir sorusuna verilen yanıtlar Grafik 2'de gösterilmiştir.

Grafik 2: Kursa Katılmak İsteyen Öğretim Üyelerinin Katılmak İstedikleri Eğitim Başlıklarının Dağılımı (%)



Eğitim programının içeriği, büyük sınıflarda eğitim, ölçme ve değerlendirme, küçük gruplarda eğitim, etkin sunu planlama ve uzaktan eğitim konu başlıklarını oluşturmaktadır

Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitimi

İhtiyaç analizi ve öğretim üyelerinin görüşleri göz önünde bulundurularak EÖMM tarafından 10 gün süren eğitim becerilerini geliştirme kursu planlanmıştır. Bu eğitimlerin çekirdek değerler ile uyumlu olduğu, ayrıca öğretim üyeleri tarafından dile getirilen ihtiyaçlara dönük olduğu düşünülmüştür.

Kursun öğrenme hedefleri de şu şekilde belirlenmiştir:

- Yetişkin eğitimin temel kavramlarını açıklar
- Sınıf derslerinde küçük grup etkinliklerini uygular
- Ölçme ve değerlendirmenin temel kavramlarını sayar
- Çoktan seçmeli soru yazma tekniklerini tanımlar
- Çevrimiçi eğitim tekniklerini uygular
- Etkin sunum hazırlayarak sunar

Etkinlik ortamı: Yüz yüze

Kullanılacak Yöntem ve Stratejiler: Aktif öğrenme uygulamaları, örnek olay, sunum, gösterim vb.

Ölçme ve değerlendirme: Öntest ve sontest, geribildirim formu ve sunum

5.GİRDİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Değerlendirilen girdiler:

Girdiler aşağıda ayrıntılı olarak tanımlanmıştır.

Eğitmenler

Eğitmenler, Tıp Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Mühendislik Fakültesinden eğitim becerileri eğitiminde eğitici eğitimi sertifikası bulanan öğretim üyelerinden oluşmaktadır.

Katılımcılar:

Planlanan Katılımcı Sayısı: 58

Hedef Katılımcı Kitle: Akdeniz Üniversitesi öğretim elemanları

Eğitim ortamı

Akdeniz Üniversitesi sosyal tesisleri eğitim salonu, Enstitüler binası eğitim salonu

Sunum araç gereçleri

Tablet, bilgisayar projeksiyon aleti, yazı tahtası

Kurs destek hizmetleri

EÖMM sekreteryası

Kurs koordinatörü, sekreter ve sosyal tesisler elemanları belirli bir iş birliği içerisinde eğitim ortamının hazırlanması, katılımcıların belirlenmesi, kırtasiyelerin rektörlükten temini, ikramların temini, materyale temini ve çoğaltılması vb. konularda düzenli aralıklar ile birçok kez bir araya gelmiştir. Toplantılar, tutanak altına alınmamıştır.

Kurs değerlendirme formları:

Kurs ön test- son test değerlendirme formu

Öğretim üyesi geribildirim formu

Öğretim üyesi görüşme formu

Katılımcıların belirlenmesi

Katılımcıların belirlenmesi aşamasında, Rektörlük tarafından öğretim üyesi haberleşme kanalından üç kez duyuru yapılmıştır. Talepler değerlendirilerek kurs programı için katılımcılar belirlenmiştir.

Kurs programı:

Planlanan yazılı kurs programının başlıkları aşağıdaki şekildedir. Planlanan kurs 10 günlük bir program olup kuramsal ve uygulamalı oturumları içermektedir.

Program içeriği:

1. Öğrenme ve öğretme
2. Yetişkin eğitim ilkeleri
3. Amaç ve öğrenim hedefi yazma
4. Küçük gruplarda eğitimin temel ilkeleri
5. Ölçme ve değerlendirme
6. Çevrimiçi eğitim
7. Etkin sunu planlama

Kurs oturumlar/sunumları

Hazırlanan sunumlar aktif katılımı sağlayan yöntemler ile uygulanmıştır.

Planlanan bütçe

- Sunum araç gereçleri: Rektörlük tarafından sağlanması planlanmıştır.
- Destek hizmetleri: Rektörlük tarafından sağlanması planlanmıştır

6.SÜRECİN DEĞERLENDİRLMESİ

Süreç değerlendirmesinde, kurs sürecinde kursa katılan öğretim elemanları ile görüşme ve eğitmenlerden alınan geribildirimler esas alınmıştır. Kurs koordinatörü tüm kurslara girerek doğal gözlem tekniği ile derslerin olumlu ve geliştirilmesi gereken yönleri not almıştır. Ayrıca, kursu tamamlayan 23 öğretim elemanı ile bir odak grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir. Ek olarak, katılımcıların kurs öncesi beklentileri ve kurs sonrası geribildirimleri de alınmıştır.

Kurs planlandığı şekilde 10 iş gününde tamamlanmıştır. Alınan geribildirimler hedeflenen öğretim üyesi sayısına ulaşılmadığını göstermektedir. Ulaşılamamasının ana nedeninin ise 10 gün gibi bir sürenin öğretim üyesi için uzun olması olarak belirlenmiştir. Öğretim üyelerince bu zaman dilimi eğitim ve araştırma iş yükünün yoğunluğu nedeni ile ayrılması güç bir zaman olarak belirtilmiştir. Ayrıca haftanın belli günlerinde yapılacak eğitimin katılımı arttıracaklarını belirten öğretim üyeleri de bulunmaktadır. Ayrıca görüşmelerde öğretim üyeliğine yeni başlayan eğitmenlerin, tecrübeli eğitmenlere göre bu eğitimlere daha fazla zaman ayırabileceğini belirtmiştir.

Eğiticiler görüşmeler sonucunda ve literatür taramaları sonucunda krediye dayalı uzun ve yarım dönem sürecek bir eğitim programı geliştirmiştir.

Eğiticiler bu süreç içerisinde öğretim üyelerinin ihtiyaçlarına yönelik olarak modüler, daha çok eğiticinin yer aldığı, uygulama ve atölye çalışmaları ile desteklenen esnek bir eğitimi geliştirmiştir. Eğitim programının amaçları üniversite öğretim üyelerinin beklentilerine uygun şekilde hazırlanmıştır. Öğretim üyelerinin en çok ihtiyaç duydukları konular eğitim programının içine eklenmiştir.

Kredili sisteme göre hazırlanan program; ilk program gibi üniversite de tüm birimlerde çalışan öğretim üyelerine açık tutulmuştur. İlk oluşturulan program kesintisiz 10 gün süren ve sonunda bir sınav yapılan özelliğe sahiptir. Kredili eğitim programı ise daha esnek, öğretim üyesinin zamanını etkin kullanabileceği, kursların tekrar edilmesine uygun, kredi toplamaya açık bir program olarak tasarlanmıştır (mikrokredili eğitici eğitimi programı). Geribildirimlere göre oluşturulan kredili eğitim program üç modülden oluşmaktadır. Birinci modül ölçme ve değerlendirme, ikinci modül temel eğitim becerileri, üçüncü modül ise ileri eğitim becerilerini içermektedir. Bu modüller tüm öğretim üyelerine açıktır ek olarak sağlık alanına özel ölçme ve değerlendirme yöntemlerinin yer aldığı bir modül de açılmıştır (Şekil 3).

Tablo 2: Modüller ve İçerikleri Aşağıda Sunulmuştur.

MODÜL 1: Ölçme ve değerlendirme	MODÜL 2: Temel eğitim becerileri	MODÜL 3: İleri eğitim becerileri	MODÜL 4: Program Değerlendirme Çalıştayı
Ölçme ve değerlendirmede paradigma değişimi	İnteraktif öğrenme yöntemleri	Liderlik	Program değerlendirme temel kavramlar
Ölçme ve değerlendirme ile ilgili temel kavramlar	Eğitim programında amaç ve hedeflerin yazılması, içerik ve yöntem belirleme	Psikososyal danışmanlıkta eğiticilerin rol ve sorumlulukları	Birimlerin sunumları
Yazılı testler	Öğrenme ve öğretme süreçleri	Akademik danışmanlık	Birimlerin sunumları
Alternatif ölçme ve değerlendirme	Eğitimde teknoloji kullanımı		Birimlerin sunumları
ASOS	Görsel ve işitsel araçların kullanımı		Birimlerin sunumları
Sağlık alanına özel ölçme ve değerlendirme (sağlık profesyonellerine yönelik)	Etkin sunum ve planlama		Birimlerin sunumları

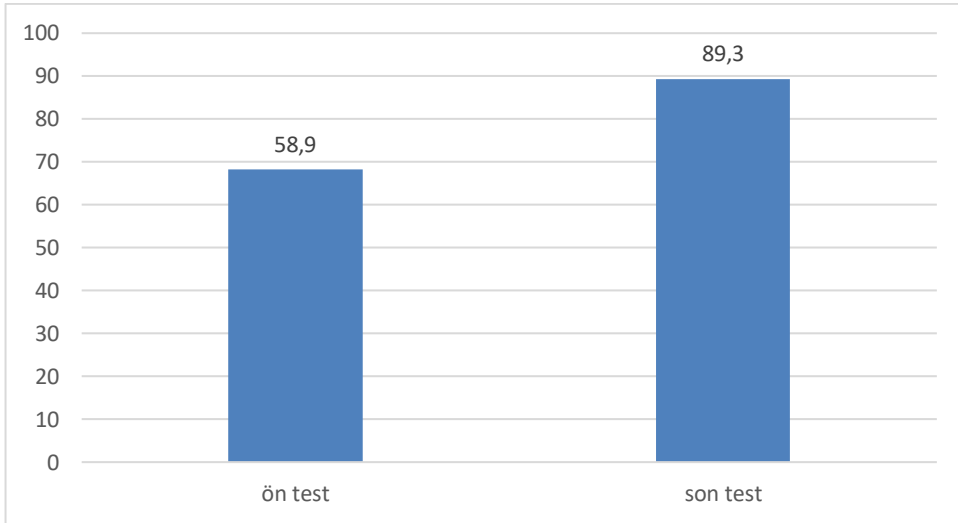
Planlanan kurs programı başlıkları; Öğrenme ve öğretme, yetişkin eğitimi ve ilkeleri, amaç ve öğrenim hedefi yazma, küçük gruplarda eğitimin temel ilkeleri, küçük grup eğitimlerinde teknikler, eğitimde paradigma değişimi, kapsam geçerliliği ve belirtke tablosu, çoktan seçmeli soru yazma ve analizi, çevrimiçi eğitim, etkin sunu planlamadır.

Geribildirimler sonucu düzenlenen eğitim programı 20 gün süren, haftada iki kez çeşitli modüllerden oluşan, portfolyo ile değerlendirilen esnek bir programdır. Bu programda yukarıdaki başlıkların yanı sıra, alternatif (destekleyici) ölçme ve değerlendirme yöntemleri, liderlik ve danışmanlık ilkeleri gibi başlıklarda programa eklenmiştir.

7.ÜRÜN/ÇIKTININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Etki Boyutu

Grafik 3: Katılımcıların Ön Test ve Son Test Ortalama Puanlarının Dağılımı



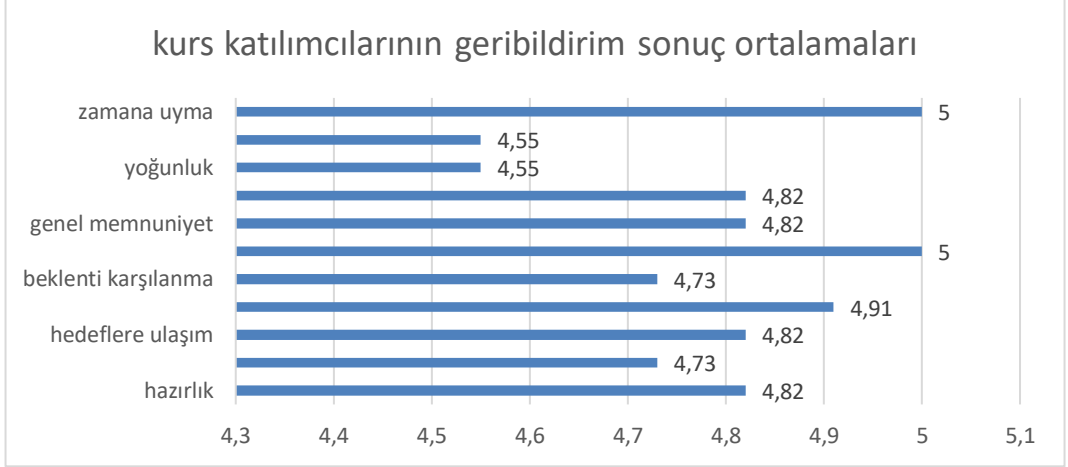
Eğiticilerin ön test ve son test sonuçları karşılaştırıldığında ön test sonucunda katılımcıların ortalama 58,9 puan aldığı, post test de ise 89,3 puan aldığı bulunmuştur. Ortalama değerler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. ($p=0,001$)

Kursun kısa dönem etkisinde katılımcıların kurs bitiminde verdiği geribildirimler temel alındı.

İlk kurs programı sonunda katılımcıların verdikleri ortalama puanların dağılımı Grafik 4'de sunulmuştur. Katılımcılar en yüksek ortalama puanı eğitimcilerin

zamana uyması ve eğitimcilerin iletişimi almıştır. En düşük ortalama puanı ise kursun süresi ve kursun yoğunluğu almıştır.

Grafik 4: Kurs Katılımcılarının Birinci Kurs Tasarımına Verdikleri Puanların Dağılımı



Kurs sonunda verilen nitel geribildirimler de ise kursun süresi tüm katılımcılara tarafından en çok üzerinde durulan başlıktır.

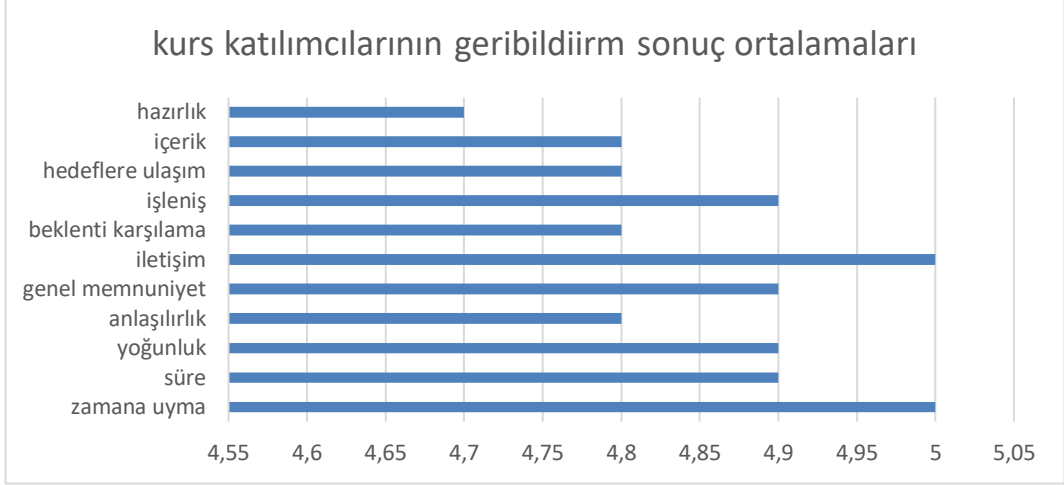
“ kursun süresi biraz daha uzun olsa iyi olurdu.ayrıntılar anlatılıp uygulamalar daha fazla olabilirdi”

İkinci başlık ise PowerPoint sunumlarının hazırlanması ile ilgiliydi. İki öğretim üyesi “..... PowerPoint daha etkin nasıl kullanabiliriz? Daha iyiyi nasıl oluşturabiliriz biraz daha uygulama olabilirdi...”

İkinci kursun uygulanması sonucunda öğretim üyeleri kesintisiz 10 günlük bir kursun ders dönemi devam ederken çok zor olduğu derslerine vakit ayıramadıklarını çok yoğun bir şekilde dile getirirler. Memnuniyet düzeyleri yüksek olmasına karşın zaman sıkıntısı nedeniyle katılamadıklarını belirten öğretim üyesi sayısı çok yüksekti.

2. kurs tasarımı sonunda geribildirimlerin dağılımı grafik 5 de verilmiştir.

Grafik 5: Kurs Katılımcıların İkinci Kurs Tasarımına Verdikleri Puanların Dağılımı



Sürdürülebilirlik Boyutu

Yukarıda da açıklandığı şekilde, değerlendirilen programın etkilerinin sürdürülebilirliği ile ilgili çalışmalar yapılmış ve *Eğiticiler* ilk uygulandığı şekli ile öğretim üyesinin zamanı açısından bazı olumsuzluklar içerdiği izlendiği için mikro kredi yöntemi ile verilecek öğretim üyelerinin zamanlarını daha etkin kullanmalarına sağlayacak hafta da bir gün değişik gün ve saatlerde uygulanacak mikro kredi yöntemi ile sürdürülecek bir program geliştirilmiştir. Bu programa ilişkin geribildirimler ilk iki kursta olduğu gibi olumludur. Süre ve yoğunluk açısından memnuniyet artmıştır. Katılımcıların tama yakını çok memnun olduklarını belirtmiştir (%95). 20 kredi ve üzerinde kredi tamlayan öğretim üyesi sayısı 60'dır. Katılımcıların 13'ü erkek öğretim üyesi, 47'si ise kadın öğretim üyesidir. Öğretim üyelerinin %71,7'si Doçentlik öncesi akademik kadroya sahiptir.

8.TARTIŞMA

Akdeniz Üniversitesi Eğitim Becerilerini Geliştirme Eğitimi, uygun zamanlamada, uygun bir eğitmen kadrosu ve katılımcı ile planlandığı şekle yakın biçimde gerçekleştirilmiştir. Kısa dönemde hedeflere ulaşılma ile beraber, hedef çıktıya ulaşılması ile ilgili verilerin elde edilmesinde zamana ihtiyaç bulunmaktadır.

Almanya’da yapılan bir çalışmada öğretim üyelerinin eğitici eğitimi programında öntest ve sontest olarak görüşleri alınmış ve özyeterlik, kavramsallaştırma ve öğretme ve öğrenme ile ilgili becerilerinde artış izlenmiştir (Fabrız ve ark. 2020) Bizim çalışmamızda da ön test ve son test arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Genel olarak bu kursların sonunda memnuniyetin artışına yönelik çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Beklentilere göre ve yetişkin öğrenme ilkeleri temel alınarak geliştirilen bir eğitim programının sonucunda bu bulguların olması beklenilebilir (Muammar ve Alkathiri, 2022) . Uluslararası alanda yapılan çalışmalarda da eğitim gereksinimlerinin eğitici gelişimi programlarının planlanması aşamasında yapıldığı görülmektedir (Robinson ve Hope, 2013.). Eğitici gelişim programlarını uygulamadan önce eğitimcilerin istek ve gereksinimlerinin belirlenmesi eğitimlerin planlanmasına ve uygulamada daha somut adımların atılmasını sağlamaktadır.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, Eğitici Eğitimindeki katılımcılarının öğretim yaklaşımlarında olumlu bir değişiklik yarattığını göstermektedir. Eğitime katılan eğitimciler ile yapılan görüşmelerde öğretim üyelerinin öğretime yönelik daha öğrenci merkezli uygulamalara ve kavramsal değişim ile öğrenci odaklı yaklaşımlara doğru değiştiğini gösteren görüşleri ortaya çıkarmıştır. Bu değişiklikler katıldıkları kurs programı sonunda oluştuğuna dair atıflarda bulunmuşlardır (Light ve ark, 2009).

Araştırmamızda öğretim üyelerinin eğitici eğitimlerine ayıracakları toplam süre konusunda oldukça farklı görüşler belirtilmiştir. Öğretim üyeliğine yeni başlayan eğitimciler tecrübeli eğitimcilerle göre öğretim elemanlarına göre daha fazla zaman ayırabileceklerini belirtmiştir (Burke ve ark., 2022, Ödalen ve ark, 2018). Ayrıca araştırmalar da, yeni öğretim üyelerine odaklanmanın özellikle etkili olabileceğini de göstermektedir (Beach ve ark., 2016) . Bu bulgu yeni başlayan öğretim üyelerinin eğitime daha çok ihtiyaçlarının ve isteklerinin olduğunu göstermektedir. Nitekim bizim araştırmamızda yeni öğretim üyesi olan ya da akademik kadroya yeni atanan öğretim üyelerinin kurslara daha çok ilgi gösterdikleri söylenebilir. Araştırmamızda öğretim elemanlarının yarıya yakını Eğitici Eğitimi programlarına kesintisiz değil daha parçalı bir yapıda vakit ayıracaklarını belirtmiştir. Öğretim elemanlarının yarıdan fazlası eğitici gelişim programı etkinliklerinin belli zamanlarda tekrarlanan modüler program şeklinde yürütülmesini istemektedir. Bu görüşler yeni yapılandırılan programa artan öğretim üyesi sayısının nedeni açıklayabilir.

Yapılan çalışmalarda eğitici gelişim programlarında öğretim yaklaşımı olarak en çok tercih edilen yöntem workshop olarak sonrasında seminer ve kısa kurslar olarak ağırlık kazanmaktadır. Araştırmamızda öğretim elemanları eğitici gelişim programlarından birden fazla öğretim yöntemlerinin kullanılmasını istemiş ve çoğunlukla ders anlatımını ve grup tartışmalarını tercih etmektedirler. Öğretim elemanlarının öğrenen merkezli yaklaşım yerine öğreten merkezli yöntemleri tercih etme durumu alışkanlıklar ve kendini daha güvende hissetme ile açıklanabilir. (Afshar ve ark. 2020; Samarasekera ve ark., 2020; Otaki ve ark 2020; Algahtani ve ark. 2020; Muammar ve Alkathiri 2022). Eğitim ve öğretimde mükemmellik merkezleri öğretim gelişimini desteklemek için yeni ve deneyimli öğretim üyelerine programlar sunan önemi giderek artmaktadır. Yapılan çalışmalarda öğretim üyesinin öğretim hakkında inançlarını dikkate alan, en az bir dönem müdahale alanı sunan ve yükseköğretimin karmaşık yapısını dikkate alan programların daha etkili olacağına yönelik vurgular bulunmaktadır. Eğitim programının süreç içerisinde değerlendirilmesi sonucunda bu yapı dikkate alınarak geliştirilen programın başarılı olduğu, öğretim üyeleri ile daha etkileşimli geliştirildiği görülmektedir. Değerlendirmede CIPP modelinin kullanılması programın değerlendirmesinde kapsamlı sonuçların oluşturulmasını sağlamıştır. Yapılan çalışmalar akıllı hedeflere (spesifik, ölçülebilir, ulaşılabilir, ilgili ve zamana dayalı) sahip iyi tasarlanmış programların öğretim üyelerini tatmin etme olasılığının yüksek olduğunu göstermiştir (Huber, 2011). Biz de bu kapsamda öğretim üyelerinin beklentilerine uygun bir program geliştirip bu programda sürekli iyileştirme süreçlerini uygulamanın bir parçası olarak kullandık. Böylelikle geribildirim ve ihtiyaçlara yönelik programda sürekli bir iyileştirme süreci yaşadık (Stufalbeam, 2003).

Bir eğitim yöntemi olarak tartışma, eğitim programlarının önemli bir parçasıdır, bu nedenle öğretim elemanlarında olumlu bir etki yaratmak için tartışma ile ilgili bir süre ayrılmış ve refleksiyon yapmalarına olanak tanınmıştır. Her yöntem kısa bir sunumun ardından gösterilerek öğretme ve tekrar yöntemi ile zenginleştirilmiştir. Öğretim üyelerinden beklenti program sonunda portfolyo ile aldıkları tüm eğitimlere yönelik kanıtları ve katılım belgelerini sunmalarıdır.

Süreç boyutuna ilişkin öğretim elemanlarının görüşlerinden çıkarılan sonuçlar bağlamında ise öğretim üyelerinin kursu kısa buldukları, uygulamaya ve bazı konu başlıklarına daha fazla zaman ayrılması gerektiğidir. Süreç boyutunun değerlendirilmesinde öne çıkan bir başka sonuç ise öğretim elemanlarının kurs programında yer alan uygulama sayısını ve niteliğini yetersiz görmeleri olmuştur.

Çalışmanın bu bulgusu literatürde “uygulama süresinin yetersiz” olmasını sorun olarak vurgulayan çalışmalarla benzer özellikler göstermektedir.

9.SONUÇ

Akdeniz Üniversitesinde, eğitimcilerin eğitimi için geliştirilen bu tasarım, mesleki gelişim, etkili öğretim ve değişim stratejileri üzerine yapılan araştırmalarla uyumludur. En az bir dönem boyunca uzatılmış katılım yoluyla öğretim üyesinin eğitim becerilerini geliştirmek, genç eğitimlere ağırlık vermek, öğrenen merkezli ve Yüksek Öğretimin karmaşık doğasına uygun ve değişime uyum sağlamayı hedefleyen eğitim programlarının eğitimler tarafından daha kabul edilebildiği söylenebilir.

Sınıf içi uygulamaları ölçmemiş veya öğrenci başarısına dair kanıtları izleyememek de ilk sonuçlar eğitimin başarılı olduğunu göstermektedir. Ancak öğrenmenin tüm boyutlarına odaklanan programlar için, öğretim uygulamaları ile öğrenci çıktıları arasındaki ilişkiyi araştıran müdahale çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKLAR

- Afshar, A., Nasirzadeh, M., Salimabadi, Y., Iranmanesh, F., Hosseinzadeh, L. (2020). A Survey on Needs of Rafsanjan University of Medical Sciences Faculty Members in 2018: A Descriptive Study. *J Rafsanjan Univ Med Sci*, 19 (3), 279–94. 13.
- Alkathiri, M. S., ve Olson, M. R. (2018). Perceived challenges facing doctoral students and perceptions of the professoriate. *Educate the Journal of Doctoral Research in Education*, 18 (1), 2–12
- Beach, D., Bagley, C., Eriksson, A., ve Player-Koro, C. (2014). Changing teacher education in Sweden: Using meta-ethnographic analysis to understand and describe policy making and educational changes. *Teaching and Teacher Education*, 44, 160-167.
- Burke, E, Misstear, K, Hennessy, M. (2022). An exploration of the professional identity of clinical academics using repertory grid technique. *PLoS One*, 17;17(11), e0277361.-
- Elmahdi, I., Muammar, O., ve Al-Hattami, A. (2015). The effect of a core competencies training program on faculty members' teaching performance. *International Journal of Pedagogical Innovations*, 3(2), 79–86.
- Dee, F.L. (2013) "The Current Status of Faculty Development Internationally. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 7 (2), 4.
- Huber, S.H (2011) The impact of professional development: a theoretical model for empirical research, evaluation, planning and conducting training and development programmes, *Professional Development in Education*, 37:5, 837-853
- Light, G., Calkins, S. C., Luna, M., & Drane, D. L. (2008). Assessing the Impact of a Year-Long Faculty Development Program on Faculty Approaches to Teaching . *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education*, 20(2), 168-181.
- Ödalen, J.; Brommesson, D.; Erlingsson, G.; Schaffer, J.K.; Fogelgren, M. Teaching University Teachers to Become Better Teachers: The Effects of Pedagogical Training Courses at Six Swedish Universities. *High. Educ. Res. Dev*, 2019, 38, 339–353

Muammar, O.M. Alkathiri, M.S. What Really Matters to Faculty Members Attending Professional Development Programs in Higher Education. *Int. J. Acad. Dev*, 2021, 27, 221–233

Otaki, F., Khamis, A.H., AlGurg, R., Nasaif, M., Davis, D., Zary, N. (2020). Exploring the value of the learners' perception of teaching effectiveness in informing faculty development needs: A mixed-methods study. *MedEdPublish*, 9 (1): 1–11.

Robinson, T. E., ve Hope, W. C. (2013). Teaching in higher education: Is there a need for training in pedagogy in graduate degree programs? *Research in Higher Education Journal*, 21, 1–11.

Fabriz, S.; Hansen, M. Heckmann, C. Mordel, J. Mendzheritskaya, J. Stehle, S.; Schulze-Vorberg, L.; Ulrich, I.; Horz, H.(2020). How a Professional Development Programme for University Teachers Impacts Their Teaching-Related Self-Efficacy, Self-Concept, and Subjective Knowledge. *High. Educ. Res. Dev*, 40, 738–752.

Stufflebeam, D. L. (2003). The CIPP model for evaluation. In D. L. Stufflebeam & T. Kellaghan (Eds.), *The international handbook of educational evaluation* (Chapter 2). Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.

Samarasekera, D.D., Lee, S.S., Findyartini, A., Mustika, R., Nishigori, H., Kimura, S., et al.(2020). Faculty development in medical education: An environmental scan in countries within the Asia pacific region. *Korean J Med Educ*, 32 (2), 119–30. 15.

Steinert, Y., Mann, K., Anderson, B., Barnett, B.M., Centeno, A., Naismith, L., Prideaux, D., Spencer, J., Tullo, E., Viggiano, T. et al.(2016) A Systematic Review of Faculty Development Initiatives Designed to Enhance Teaching Effectiveness: A 10-Year Update: BEME Guide No. 40. *Med. Teach*, 38, 769–786.

Taylor, D.C. ve Hamdy, H.(2013). Adult learning theories: implications for learning and teaching in medical education: AMEE Guide No. 83. *Medical Teacher*, 35(11), 1561-1572.

Wilkerson, L., Irby, D.M. (1998). Strategies for Improving Teaching Practices: A Comprehensive Approach to Faculty Development. *Academic Medicine*, 73(4), 387-96.

Wilkesmann, U., ve Lauer, S. (2015). What affects the teaching style of German professors? Evidence from two nationwide surveys. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 18(4), 713-736.