



Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüş ve Değerlendirmeleri

Murat Bahtiyar* - Beytullah Elbir* - Yasemin Keskin Bahtiyar*

Öz

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ve hizmet içi eğitim almalarını gerektiren faktörlere ilişkin görüş ve değerlendirmelerini; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenleri bağlamında belirlemektir. Betimsel tarama modelinde desenlenmiş olan bu araştırmanın çalışma grubunu, kamu ortaokullarında görev yapan 148 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama aracı olarak Gültekin ve Çubukçu (2008) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Verilerin analizinde yüzde ve aritmetik ortalamaların yanı sıra, bağımsız gruplar için t- testi analizi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin hizmet içi eğitimin ilişkin görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu, öğretmenlerin hizmet içi eğitimin yararına inandıkları; öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, branşlarına, görev yaptıkları okul türüne ve öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı; öğretmenlerin hizmet içi eğitim almak istemelerinin temelinde, gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilme isteğinin yattığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Hizmet içi eğitim, Öğretmen, Öğretmen eğitimi, Yaşamboyu eğitim, İnsan kaynakları

Teachers' Opinions and Evaluations on In-Service Training

Abstract

The aim of this study is to evaluate the opinions and evaluations of teachers about in-service training and the factors that require in-service training; gender, professional seniority, branch, educational status and type of school where they work. The study group of this research, which was designed in a descriptive survey model, consists of 148 teachers working in public secondary schools. Easily accessible case sampling method was used to determine the study group. The questionnaire developed by Gültekin and Çubukçu (2008) was used as a data collection tool. In addition to percentages and arithmetic means, t-test analysis and one-way analysis of variance (ANOVA) for independent groups were used in the analysis of the data. In the study, it was found that teachers' views on in-service training were at the level of "agree" and that teachers believed in the benefit of in-service training; teachers' views on in-service training do not differ according to their gender, professional seniority, branch, type of school they work in, and educational status; it has been determined that the basis of teachers' desire to receive in-service training is their desire to develop and adapt to changes.

Keywords: In-service training, Teacher, Teacher training, Life-long learning, Human resources

Türü: Araştırma makalesi	Gönderim Tarihi: 01.06.2023	Kabul Tarihi: 29.08.2023
---------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

Atf: Bahtiyar, M., Elbir, B. & Keskin-Bahtiyar, Y. (2023). Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüş ve değerlendirmeleri. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 1(2), 324-341. doi: 10.5281/zenodo.8264617

* Okul Müdürü, Perşembe Atatürk Ortaokulu, muratbahtiyar52@gmail.com, ORCID: 0009-0002-5852-6737, Türkiye

* Müdür Yardımcısı, Perşembe Atatürk Ortaokulu, elbirbeytullah61@gmail.com, ORCID: 0009-0001-2738-5890, Türkiye

* Öğretmen, Perşembe Zehra Şelale Anadolu Lisesi, yasemnkeskin@gmail.com, ORCID: 0009-0006-2661-1055, Türkiye

Giriş

Toplumsal gelişim için, toplumu oluşturan bireylerin niteliklerinin geliştirilmesi gerekir. Bu gereklilik, bireylerin üyesi oldukları topluma uyum sağlama, kendilerini geliştirme, mesleki yeterliklerini artırma, kariyer yapma gibi çabaların gerektirdiği bilgi, beceri, tutum ve alışkanlıkların kazandırılmasını zorunlu hale getirmektedir (Gültekin & Çubukçu, 2008). 21.yüzyıldaki toplumsal, ekonomik, siyasi ve teknolojik gelişmeler eğitim sistemlerini etkilemekte, bireylere kazandırılması gereken bilgi, beceri ve yeterliklerde zorunlu bazı değişimler yapma durumu ortaya çıkmaktadır (Taş & Minaz, 2022). Dünyada meydana gelen gelişmeler, eğitim sistemlerinin başat ögesi olan öğretmenlerin de kendilerini yenilemelerini ve geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Çağın öğretmenlere yüklediği değişimin ve gelişmenin hızlandırıcısı olma, çocukları ve dolayısıyla geleceği eğitime ve şekillendirme görevi, onları donanımlı bireyler olmaya itmektedir. Bu da öğretmenlerin değişen rol, görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için sürekli olarak eğitim almalarını gerektirmektedir. Çünkü hizmet öncesinde alınan eğitimin yıllar sonra meydana gelen ve gelecek gelişmeler karşısında yetersiz kalacağı açıktır. Bu nedenle, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimde en iyi biçimde eğitilmelerinin yanı sıra hizmet içi eğitimle de sürekli eğitilmeleri ve yenilenmeleri gerekmektedir.

Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmelerini sağlayan en önemli unsurun, örgütlerdeki her düzeyde görev yapan çalışanlar, yani o örgütün insan kaynakları olduğu söylenebilir (Özer, 1998). Bundan dolayı, örgütlerin insan kaynağının çağın gerekleri ışığında sürekli geliştirilmesi gerekir. İnsan kaynaklarının geliştirilmesinde birçok yöntem kullanılabilir birlikte, bütün dünya da en etkili olarak kullanılan yöntem hizmet içi eğitimdir. Bu bağlamda, hizmet içi eğitim, bir meslek elemanının, mesleğine aday ya da asil olarak girişinden çeşitli nedenlerle işinden ayrılışına dek geçen süre içerisinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim etkinliklerinin tümüdür (Yalın, 1997). Hizmet içi eğitim, kişiyi işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi ve beceri ve davranışların sistemli bir şekilde öğretilmesi sürecidir (Can, Kavuncubaşı & Yıldırım, 2016). 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 başvurulmuş eğitim etkinlikleridir (Tutum, 1979). Yapılan tanımlar, hizmet içi eğitimin, çalışanlara işleri ile ilgili beceriler kazandırmak amacıyla gerekli bilgilerin verilmesi olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitim, bir taraftan bireysel gelişmeyi sağlayıp bireysel talep ve gereksinimleri karşılarken diğer taraftan da örgütsel verimliliği artırmak suretiyle örgütsel amaçların gerçekleştirilmesini sağlar.

Bir çalışanın mesleğe başladığında emekli oluncaya kadar, hizmet öncesinde edindiği bilgilerle iş yaşamında başarılı olması beklenemez. Hizmet öncesinde edinilen bilgi ve becerilerin uygulamada yetersiz kalması, çalışılan alanla ilgili yeterli bilgiye sahip olunmaması veya hizmet öncesinde edinilen bilgi ve becerilerin meslek yaşamında değişime uğraması bireyin sürekli bir eğitime gereksinim duymasının nedenleri arasında sayılabilir (Özyürek, 1981). Bu durumda gerek bireysel anlamda ve gerekse toplumsal anlamda yarar sağlayabilmek ve verimli olabilmek için kişinin hayat boyu bir eğitim etkinliği içinde olması doğal karşılanmalıdır. Kaldı ki; yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, çalışanlara

Murat Bahtiyar - Beytullah Elbir - Yasemin Keskin Bahtiyar

mesleklerinde daha başarılı, daha üretici ve daha mutlu olmalarını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumları kazandırmayı amaçlamaktadır (Gültekin & Çubukçu, 2008).

Çalışanların çalışma alanları ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak, işletmede kontrol ve denetim yükünü azaltmak, iş kazalarının azaltılmasını ve iş güvenliğini sağlamak, hata oranlarını düşürmek, bakım ve onarım giderlerini azaltmak, malzeme ve ham madde israfını önlemek, yeniliklere ve gelişmelere çalışanların uyumunu sağlamak hizmet içi eğitimin ekonomik amaçlarıdır (Kaynak, 2000). Çalışanları güdülemek, çalışanlarda güven duygusu geliştirmek, çalışanların bilgi ve yeteneklerini artırarak yükselme olanağı sağlamak, kurum içinde ve dışında daha etkili bir koordinasyon ve iş birliği sağlamak, kuruma dinamizm ve saygınlık kazandırmak, bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, iş yöntem ve tekniklerini geliştirmek hizmet içi eğitimin bireysel ve toplumsal amaçları arasındadır (Can, Kavuncubaşı & Yıldırım, 2016).

Bir kurumda belli bir göreve atanmış olan kişi, göreve başladığı günden görevinden ayrılacağı güne kadar sürekli eğitime gereksinim duyar. Bunun tersi, kişinin mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalması ve başarısız olmasıdır (Taymaz, 1999). Teknolojinin hızla geliştiği, bilginin hızla arttığı, sosyal ve ekonomik alanlarda hızlı değişmelerin yaşandığı, kurumlarda insan kaynakları yönetiminin önem kazandığı günümüzde, çalışanların durağan kalmaları beklenemez. Belirtilen alanlardaki gelişmeler, iş görenlerin gerekli yeterlikleri kazanabilmeleri amacıyla yapılan hizmet içi eğitimin önemini artırmaktadır (Noe, 2009). Nitelikli insan özellikleri incelendiğinde, bireyin çevresinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlaması, teknolojiye ayak uydurabilmesi, bilgiler arasında gerçek bilgiyi seçebilmesi, bilgiyi analiz ve değerlendirme basamaklarından geçirebilmesi, gündelik yaşamda bilgiyi kullanabilmesi ve bilgiyi ürüne dönüştürebilmesi adına temel becerilere ve üst düzey becerilere sahip bireyler olması beklenmektedir (Özcan & Kaptan, 2019).

Hizmet içi eğitimin bütün meslekler için önemli bir yenilenme ve gelişme fırsatı olduğu tartışılmazdır. Ancak öğretmenlik mesleğinin kendine özgü yönleri, hizmet içi eğitimi öğretmenler için daha fazla önemli hale getirmektedir. Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin tecrübe edinmelerini ve meslektaşlarıyla informel etkileşim kurmalarını sağlayarak, mesleklerinin gerektirdiği yeni bilgi ve becerileri edinmelerini sağlamanın en önemli yollarından biridir. Hizmet öncesi eğitimin önemi kabul edilmekle birlikte, günümüzde öğretmen eğitiminin öğretmenlerin tüm çalışma hayatları boyunca devam etmesi gerektiği görüşü ağırlık kazanmaktadır. Çünkü hizmet içi eğitim, çağın değişen koşulları ve toplumun beklentilerine paralel olarak, öğretmenlerin sürekli gelişimini desteklemeyi amaçlayan bir eğitim faaliyetidir (Siddiqui, 2008).

Öğretmen eğitiminde hizmet içi eğitimin iki boyutu bulunmaktadır. Hizmet içi eğitimin birinci boyutu "öğretmen eğitiminde bir boşluk doldurucu" olarak görülmektedir. Bu bakış açısına göre, hizmet içi eğitim öğretmenlerin aldıkları temel eğitim ile mesleğin yeni gerekleri arasında var olan boşlukları dolduracak bir yol anlamına gelmektedir. Hizmet içi eğitimin ikinci boyutunu ise "çalışanların performansını ve etkililiğini artırmak için bilgilerin güncellenmesi" oluşturmaktadır (Garuba, 2004). Bu yaklaşıma göre, hizmet içi eğitim yoluyla, öğretmen

hizmetinin talepleri ve yeni eğilimler nedeniyle öğretmenlerin gereksinim duydukları yeni becerilerle donanması amaçlanmaktadır.

Toplumla faydalı olacak ve topluma yön verecek bireyleri yetiştirme görevini üstlenen öğretmenlerin; bilinçli, yaratıcı, sorumlu ve aynı zamanda beden, zihnen, ahlâken ve duygusal açıdan dengeli bireyler yetiştirebilmeleri, onların ancak birer profesyonel öğretmen kimliği kazanmalarıyla olanaklı olabilir. Çeşitli alanlarda meydana gelen hızlı ve çok boyutlu değişim ve gelişmeler nedeniyle öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimle uzun süre başarılı ve etkili olmaları olanaklı değildir (Saban, 2000). Bu nedenle, öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimlerinden kaynaklanan eksikliklerini hizmet içi eğitimle karşılamaları gerekir. Bu da hizmet içi eğitimi gündeme getirmektedir.

Hizmet içi eğitim önemli olmakla birlikte; bu eğitim faaliyetinin nasıl uygulanacağı, hangi programların esas alınacağı da o oranda önemlidir. Bundan dolayı, hizmet içi eğitimin, öğretmenlerin mesleki gelişmelerini ve sürekli eğitimlerini sağlayacak etkili programlar aracılığıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Roux & Ferreira, 2005). Bu durumda öğretmenlerin mevcut bilgi ve becerilerini güçlendirecek ve onları mesleğin çağdaş ilkeleriyle tanıştıracak mesleki yenileme programlarına gereksinim bulunmaktadır (Garuba, 2004). Hizmet içi eğitim, çoğu zaman öğretmenlerin, öğrencilerin, toplumun ve kurumun gereksinimlerini karşılamak için yapılmaktadır (Watts, 1992). Bu nedenle, öğretmenlere ve dolayısıyla öğrencilere ve topluma faydalı olması için, uygulanacak hizmet içi eğitim etkinliklerinin ve konularının, öğretmenlerin gereksinimleri ve onların sınıftaki etkinlikleri ile ilişkili ve uyumlu olmalıdır (O'Sullivan, 2000).

Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimler, öğretmenlerin gereksinimlerine dayalı olarak çeşitli konularda ve çeşitli yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. Roux ve Ferreira, (2005) öğretmenlerin şu konularda hizmet içi eğitimden geçirilmeleri gerektiğini belirtmektedir: Var olan ya da yeni politikaların öğretmenlere tanıtılması gibi politik konular; okulun nüfusu, yönetimi ve vizyonundaki değişiklikler gibi içerikle ilgili konular; öğretim, konu alanı ya da sunum becerilerini geliştirme gibi mesleki bilgi ve becerilerle ilgili konular; bireysel ya da grup performansını artırmayı amaçlayan performans dayalı konular ve kariyer gelişimine yönelik konular. Houston (1990), hizmet içi öğretmen eğitimlerinin workshoplar, konferanslar, seminerler ve formel dersler gibi birçok etkinlik yoluyla gerçekleştirildiğini ve bu türdeki etkinliklerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesini sağladığını belirtmektedir.

Öğretmenlere yönelik bir hizmet içi eğitim programı; yansıtıcı uygulamaları cesaretlendirici, alana ilişkin bağımsız ve kavramsal anlayışlar geliştirici, mesleki gelişimi harekete geçirici, okul uygulamalarını geliştirici, özgüven sağlayıcı, beceri kazandırıcı, okuldaki ve toplumdaki bireylerle iletişim kurmayı sağlayıcı olmalıdır (Roux & Ferreira, 2005). Nitelikli öğretmen ve nitelikli öğretim için meslekî gelişim konusunda öğretmenlere sağlanmış sürekli bir desteğin varlığı büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin bilimsel, teknolojik ve mesleki gelişmelerden haberdar olmaları, kendilerini yenileyebilmeleri, görevlerini etkili bir biçimde yerine getirebilmeleri sürekli ve etkili eğitimlere tabi tutulmalarıyla olanaklı olabilir (Yaşar, 2000).

Öğretmenlere alanlarına ilişkin sürekli bilgi, beceri ve tutum kazandırma, diğer bir deyişle onların yaşam boyu öğrenen bireyler olmaları, hizmet içi eğitimle olanaklı

Murat Bahtiyar - Beytullah Elbir - Yasemin Keskin Bahtiyar

olabilmektedir. Bu yönüyle, hizmet içi öğretmen eğitimi, hizmet öncesi eğitimin yetersizliklerini tamamlamanın ve yeni bilgi ve beceriler edinmenin önemli bir yolu olarak değerlendirilebilir (Gültekin & Çubukçu, 2008). Gerek ülkemizde gerek yurtdışında öğretmenlere yönelik çok sayıda hizmet içi eğitim programları gerçekleştirilmektedir. Ancak, gerçekleştirilen hizmet içi eğitim programlarının yeterli ve etkili olmadığı; hizmet içi eğitim etkinliklerinin planlanmasında eğitim gereksinimlerini belirleme çalışmalarının hiç yapılmadığı ya da yapılan çalışmaların, gereksinim belirleme sürecinde kullanılan bilimsel yöntemlere dayandırılmadığı belirlenmiştir (O'Sullivan, 2000; Tytler, Smith, Grover & Brown, 1999; Yalın, 2001).

Yapılan alanyazın incelemesinde; öğretmenlerin hizmet içi eğitimine ilişkin yapılan çalışmaların daha çok hizmet içi eğitim programlarının ve etkinliklerinin değerlendirilmesi (Aydoğan, 2002; Baskan, 2001; Demirkol, 2004; Durmuş, 2003; Kanlı, 2001; Madden, 2003), hizmet içi eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi (Ekşi, 2001; Karaca, 1999; Paşa, 2002; Tamer, 1999; Tanyel, 1999; Türkay-Altınkamış, 2000) ve hizmet içi eğitim programlarının geliştirilmesi (Kaya, 2003; Yılmaz, 1987) boyutunda ele alındığı görülmektedir. Alanyazında öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin ne düşündüklerine yönelik yapılan çalışma sayısı sınırlıdır (Gültekin & Çubukçu, 2008; Hamdan, 2003). Bu sınırlı sayı, araştırmamıza önem ve özgünlük katmaktadır.

Türkiye’de öğretmenlere yönelik planlanan hizmet içi eğitim faaliyetleri merkezi olarak Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenip yürütülürken, mahalli hizmet içi eğitim ihtiyacını karşılamaya dönük kurs programları ise, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri tarafından yıllık olarak planlanıp uygulanmaktadır. Bununla birlikte, Bakanlık merkez teşkilatı tarafından organize edilen ve yıllık faaliyet planlarında belirtilen kursların farklı alanlarda ve sınırlı sayıda öğretmenin katılımına yönelik olduğu dikkati çekmekte ve ülkenin değişik bölgelerinde, farklı fiziksel ve sosyal şartlara sahip okullarda çalışan öğretmenlerin bunlardan yararlanmalarını güçleştirmektedir.

Son yıllarda, Millî Eğitim Bakanlığı’nın uzaktan eğitim stratejisi ile öğretmenler için planladığı ve uyguladığı hizmet içi eğitimler devam etmektedir. Bu strateji ile zamandan, mekândan bağımsız olarak eğitimler planlanmakta ve öğretmenler bu eğitimlerden yararlanmaktadırlar. Ancak bu eğitimlerin niceliğinin fazla olması, niteliğinin de fazla olduğu anlamına gelmemektedir (Tekin, 2020). Program değerlendirmede bilimsel yaklaşımlar kadar insani yaklaşımların da önemi bulunmaktadır. Bu nedenle, eğitime katılan bireylerin eğitim uygulamaları ve programları hakkında görüşlerinin alınması önem taşımaktadır. Bu bağlamda, uzaktan eğitim yoluyla yapılan hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin program hakkındaki görüşlerinin, programın etkililiği ve niteliğini değerlendirmede önemli olduğu açıktır.

Ülkemizde öğretmenlere yönelik dinamik bir hizmet içi eğitim ölçütler takımının varlığından söz edilemez (Budak & Demirel, 2003). Millî Eğitim Bakanlığının, her yıl belirlediği hizmet içi eğitim etkinliklerinden birinin öğretmenlere seçtirilmesi şeklinde bir uygulamanın devam ettiği bilinmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin hizmet içi eğitim anlamında neye ihtiyaçlarının olduğu ya da hangi konularda geliştirilmesi gereken alanların olduğu Bakanlık üst bürokrasisi tarafından belirlenmektedir. Öğretmenlere düşen ise sadece

belirlenmiş olan etkinlikler arasından seçim yapmaktır. Bu durumda öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliği belirleme sürecinde aktif yer almadığı söylenebilir. Kaldı ki, Bakanlık bürokrasisinin, öğretmenlere yeni roller yükleyen gelişmeleri evrensel düzlemde ne oranda izleyebildikleri ise ayrı bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Başka bir deyişle, merkez teşkilatının görüşlerini temele alan eğitim gereksinimi belirleme anlayışının nesnellik niteliğinin çoğu zaman kuşku olduğu söylenebilir. Hizmet içi eğitim gereksiniminin belirlenmesinde, geçerli bilimsel yöntemlerin kullanılmaması, çalışanların ne ölçüde ve türde bir eğitime gereksinim duyduklarının doğru olarak ortaya konmasını engellemektedir. Bu nedenle öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin bütün süreçlerinde yer almaları önemlidir. Çünkü, bir ülkede öğretmenler ve öğretmenlik mesleği yeterli niteliğe ulaşmadıkça, o ülkede en iyi eğitim sistemi ve en yüce eğitim amaçları bulunsa, öğretmenlere en ekonomik imkânlarda sağlanmış olsa da hedeflenen bilgi toplumuna ulaşamaz (Ataunal, 2003). Öğretmen görüşlerinin gerçekçi bir şekilde sürece yansıtılmamasının oluşturduğu boşluğun varlığı, böyle bir çalışmanın yapılması düşüncesini doğurmuştur. Dolayısıyla bu çalışmanın hem bu boşluğun doldurulmasına katkı sunması hem de konuya dikkat çekmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ve hizmet içi eğitim almalarını gerektiren faktörlere ilişkin görüş ve değerlendirmelerini; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu ve görev yapılan okul türü değişkenleri bağlamında belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri; cinsiyetleri, branşları, mesleki kıdemleri ve görev yaptıkları okul türü değişkenleri açısından farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenlere ilişkin görüşleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel tarama modelinde desenlenmiş bir çalışmadır. Betimsel tarama modelinde geniş kitlelerin görüşleri doğrultusunda belli bir durumun ya da olgunun özellikleri tasvir edilir. Ayrıca betimsel tarama ile incelenecek konuyu detaylıca ele almak ve katılımcıların görüşlerinin nedenlerini belirlemek olanaklı olmaktadır (Büyüköztürk, Kılıç-Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel, 2023).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, kamu ortaokullarında görev yapan 148 öğretmen oluşturmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolay ulaşılabilir örnekleme (elverişli örnekleme) yöntemi; tamamen mevcut olan, ulaşılması hızlı ve kolay olan öğelere dayanan bir örnekleme türüdür (Patton, 2018). Katılımcıların kişisel nitelikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Murat Bahtiyar - Beytullah Elbir - Yasemin Keskin Bahtiyar

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Nitelikleri

Demografik Özellikler	Katılımcılar		
	N	%	
Cinsiyet	Erkek	76	51,35
	Kadın	72	48,65
Branş	Okulöncesi	24	16,22
	Sınıf Öğretmeni	78	52,70
	Branş öğretmeni	46	31,08
Öğrenim Durumu	Önlisans	3	2,03
	Lisans	112	75,68
	Lisansüstü	36	24,32
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl arası	23	15,54
	11-20 Yıl arası	39	26,35
	21-30 Yıl arası	61	41,22
	31-40 Yıl arası	22	14,86
	40 yıl ve üzeri	3	2,03
Okul türü	Anaokulu	20	13,51
	İlkokul	81	54,73
	Ortaokul	57	38,51
	Lise	29	19,59

Tablo 1'e göre; erkekler çoğunlukta olmakla birlikte katılımcıların cinsiyet olarak yakın sayılarda oldukları, sınıf öğretmenliği branşının çoğunlukta olduğu (%52,70), öğrenim durumlarının çoğunlukla lisans düzeyinde olduğu (%75,68), mesleki kıdemle 21-30 yıl aralığında olduğu (%41,22) ve ilkokulda görev yapanların çoğunlukta olduğu (%54,73) anlaşılmaktadır.

Verilerin Toplanması

Araştırmada; katılımcıların hizmet içi eğitime ilişkin görüş ve değerlendirmelerini belirlemek amacıyla, Gültekin ve Çubukçu (2008) tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde kişisel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini saptamayı amaçlayan maddeler yer almıştır. Toplam 22 maddeden oluşan anketin Coranbach-Alfa katsayısı 0.94 olarak hesaplanmıştır. Coranbach-Alfa katsayısının 0.60-0.80 arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu, 0.80-100 arasında olması ise ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2023; Kayış, 2009; Tavşancıl, 2019)

Anketin son bölümünde, öğretmenlerden hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenleri önem sırasına koymaları istenmiştir. Bu amaçla öğretmenlerden, hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenleri, 1-10 arasında puanlayarak önem sırasına koymaları istenmiştir. Bu çalışmada bilimsel etik ilkelere uyulmuş ve bu amaçla Giresun Üniversitesi'nden 10/03/2023 tarihli ve 1237814 sayılı Etik Kurulu İzni alınmıştır.

Verilerin Analizi

Katılımcıların, anketteki maddelere katılma düzeylerini/puanlarını hesaplayabilmek amacıyla her bir maddeye ilişkin olarak "Tamamen katılıyorum" için 5, "Katılıyorum" için 4, "Kararsızım" için 3, "Katılmıyorum" için 2 ve "Hiç katılmıyorum" için 1 puan verilmiştir.

Verilerin analizinde yüzde ve aritmetik ortalamaların yanı sıra, ikili grup karşılaştırmalarında bağımsız gruplar için t- testi analizi; üç veya daha fazla grup karşılaştırmaları için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular; 4.21-5.00 tamamen katılıyorum, 3.41-4.20 katılıyorum, 2.61-3.40 kararsızım, 1.81-2.60 katılmıyorum ve 1.00-1.80 hiç katılmıyorum aralıkları temel alınarak yorumlanmıştır. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenlerin önem sırasının belirlenmesinde ise, her bir madde için verilen 1-10 arasındaki puanlar toplanarak toplam puanlar bulunmuştur.

Bulgular

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerine ait bulgular

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Puan Dağılımları

Sıra	Görüşler	N	\bar{X}	SS
1	Hizmet içi eğitim üretilen hizmetin niteliğini artırır	148	4,23	0,64
2	Hizmette verimliliği artırır	148	4,27	0,64
3	Kurumun kendisini yenilemesini kolaylaştırır	148	4,53	0,69
4	Yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırır	148	4,26	0,60
5	Çalışanların yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyumuna yardım eder	148	4,64	0,70
6	Kurumun toplumdaki saygınlığını artırır	148	3,45	1,01
7	Kurumun bakım, onarım ve amortisman giderlerini azaltır	148	3,43	1,10
8	Kurumda iletişim ve etkileşimi artırır	148	3,99	0,80
9	Kurumdaki üst kademe ve alanlara personel hazırlar	148	3,75	1,02
10	Personel arasındaki anlaşmazlık ve disiplin olaylarını azaltır	148	3,49	1,10
11	Personelin işinden ve başkasından şikayetlerini en aza indirir	148	3,47	1,08
12	Öğretmenin işinde güven duygusunu artırır	148	4,34	0,70
13	Öğretmenin moralini yükselterek iş verimini artırır.	148	4,14	0,82
14	Hizmet ettiği kurumda yükselme olanağı sağlar	148	4,02	1,05
15	Öğretmenin işindeki memnuniyetsizliğini azaltır	148	3,41	1,02
16	Öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimin gelişmesine yardımcı olur	148	3,80	0,72
17	Öğretmene kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeterliği kazandırır	148	3,50	0,89
18	Öğretmene kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırır	148	3,60	1,02
19	İş arkadaşları arasındaki uyuşmazlıkları azaltır	148	3,41	1,10
20	Yeni öğrenmeler yoluyla mesleki doyum sağlar	148	4,22	0,77
21	Öğretmenin işindeki istekliliğini ve motivasyonunu artırır	148	4,19	0,84
22	Öğretmenin işinde sınama yanılma süresini kısaltır	148	4,31	0,76
		148	3,93	0,87

Tablo 2'de görüldüğü üzere; sırasıyla “Çalışanların yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyumuna yardım eder”, “Kurumun kendisini yenilemesini kolaylaştırır”, “Öğretmenin işinde güven duygusunu artırır”, “Öğretmenin işinde sınama yanılma süresini kısaltır”, “Hizmette verimliliği artırır”, “Yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırır”, “Hizmet içi eğitim üretilen hizmetin niteliğini artırır” ve “Yeni öğrenmeler yoluyla mesleki doyum sağlar”

maddeleri katılımcılardan en yüksek aritmetik ortalamayı almıştır. Katılımcıların söz konusu maddelere ilişkin görüşleri “Tamamen katılıyorum” düzeyindedir.

Söz konusu maddeleri sırasıyla, “Öğretmenin işindeki istekliliğini ve motivasyonunu artırır”, Öğretmenin moralini yükselterek iş verimini artırır”, “Hizmet ettiği kurumda yükselme olanağı sağlar”, “Kurumda iletişim ve etkileşimi artırır”, “Öğretmenler arasındaki iletişim ve etkileşimin gelişmesine yardımcı olur”, “Kurumdaki üst kademe ve alanlara personel hazırlar”, “Öğretmene kurum içinde ve dışında saygınlık kazandırır”, “İş arkadaşları arasındaki uyuşmazlıkları azaltır”, “Personel arasındaki anlaşmazlık ve disiplin olaylarını azaltır”, “Öğretmene kendi görevleri dışındaki işleri yapabilme yeterliği kazandırır”, “Personelin işinden ve başkasından şikayetlerini en aza indirir”, “Kurumun toplumdaki saygınlığını artırır”, “Kurumun bakım, onarım ve amortisman giderlerini azaltır”, “Öğretmenin işindeki memnuniyetsizliğini azaltır” maddeleri izlemektedir. Katılımcıların bu maddelere ilişkin görüşleri “Katılıyorum” düzeyindedir.

Tablodaki verilerden, öğretmenlerin hizmet içi eğitimin ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu ($\bar{X}=3,93$) anlaşılmaktadır. Bu veriler, öğretmenlerin hizmet içi eğitimle ilgili olarak olumlu düşündüklerini; hizmet içi eğitimin yararına inandıklarını göstermektedir

2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, branşları ve görev yaptıkları okul türü arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular

Öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri, mesleki kıdemleri, branşları ve görev yaptıkları okul türü arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular Tablo 3, Tablo 4, Tablo 5, Tablo 6 ve Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Cinsiyet Değişkenine Göre)

Görüşler	Cinsiyet	N	\bar{X}	sd	t	p
Hizmet içi eğitim	Kadın	76	2,436	148	.328	.421
	Erkek	72	2,070	148		

$P < .05$

Tablo 3’e göre, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde cinsiyetlerinin anlamlı bir etkisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Branş Değişkenine Göre)

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	41.69	2	3.32	.63	.09
Gruplar İçi	1271.05	146	2.98		
Toplam	1312.74	148			

$P < .05$

Tablo 4’e göre, katılımcıların branşları ile hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=.63$; $p=.09$, $p>.05$). Bu durum,

Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüş ve Değerlendirmeleri

branşın öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Öğrenim Durumu Değişkenine Göre)

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	48.97	2	3.12	.60	.11
Gruplar İçi	1309.01	146	2.94		
Toplam	1357.98	148			

$P < .05$

Tablo 5'e göre, katılımcıların öğrenim durumları ile hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=.60$; $p=.11$, $p>.05$). Bu sonuç, öğrenim durumunun öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Mesleki Kıdem Değişkenine Göre)

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	56.60	2	3.41	.58	.07
Gruplar İçi	1171.05	146	3.03		
Toplam	1227.65	148			

$P < .05$

Tablo 6'ya göre, katılımcıların mesleki kıdemleri ile hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=.58$; $p=.07$, $p>.05$). Bu durum, mesleki kıdemle öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri (Okul Türü Değişkenine Göre)

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplar Arası	53.21	2	3.65	.71	.09
Gruplar İçi	1198.10	146	3.36		
Toplam	1251.31	148			

$P < .05$

Tablo 7'ye göre, katılımcıların görev yaptıkları okul türü ile hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($F=.71$; $p=.09$, $p>.05$). Bu sonuç, görev yapılan okul türünün öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenlere ilişkin bulgular

Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim almalarını gerektiren nedenlere ilişkin görüşleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Almalarını Gerektiren Nedenler

Sıra	Nedenler/Gerekçeler	N	Puan
1	Öğretim süreçlerindeki gelişmeler	148	1332
2	Eğitim sistemindeki değişimler	148	1235
3	Bilimdeki gelişmeler	148	1102
4	Öğretmenlerin görev ve işlevlerindeki değişimler	148	1070
5	Çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler	148	1004
6	Okullardaki değişimler	148	968
7	Toplumdaki değişimler	148	902
8	Hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikler	148	783
9	Öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma/kariyer istekleri	148	670
10	İnsanlar arası iletişim gereksinimi	148	626

Tablo 8’e göre, öğretmenler hizmet içi eğitim almalarının nedenlerini/gerekçelerini "öğretim süreçlerindeki değişimler", "eğitim sistemindeki değişimler", "bilimdeki gelişmeler", "öğretmenlerin görev ve işlevlerindeki değişimler", "çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler", "okullardaki değişimler", "toplumdaki değişimler", "hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikler", "öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma istekleri" ve "insanlar arası iletişim gereksinimi" şeklinde önem sırasına koymaktadırlar. Tablodaki veriler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim almak istemelerinin temelinde, meydana gelen gelişme ve değişimlere uyum sağlayabilme isteğinin yattığını göstermektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Tartışma ve Sonuç

Araştırmada, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin “katılıyorum” düzeyinde olduğu; dolayısıyla öğretmenlerin hizmet içi eğitimle ilgili olarak olumlu görüş belirttikleri ve hizmet içi eğitimin yararına inandıkları tespit edilmiştir. Kaldı ki, “Çalışanların yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyumuna yardım eder”, “Kurumun kendisini yenilemesini kolaylaştırır”, “Öğretmenin işinde güven duygusunu artırır”, “Öğretmenin işinde sınama yanılma süresini kısaltır”, “Hizmette verimliliği artırır”, “Yeni yöntem ve tekniklerin kullanılmasını kolaylaştırır”, “Hizmet içi eğitim üretilen hizmetin niteliğini artırır” ve “Yeni öğrenmeler yoluyla mesleki doyum sağlar” maddeleri öğretmenlerden tam puan almıştır ve öğretmenlerin bu maddelere ilişkin görüşleri “Tamamen katılıyorum” düzeyindedir. Araştırmada ulaşılan, hizmet içi eğitimin yararlı olduğuna yönelik bulgu; George ve Lubben (2002) tarafından yapılan ve hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin, mesleki ve sosyal alanlardaki gelişimlerinde olumlu değişimlerin olduğu görüşüyle paralellik göstermektedir. Durmuş (2003) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmada ulaşılan, hizmet içi eğitim etkinliğinde öğretilenlerin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine yardımcı olduğu görüşü araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Kanlı ve Yağbasan (2002) ve Seferoğlu

Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüş ve Değerlendirmeleri

(2001) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılan, hizmet içi eğitim kurslarının öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmede etkili olduğu, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldıktan sonra, deneyimlerini paylaşmalarının onlara öğretimle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için fırsatlar sunduğu bulguları araştırma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir. Ayrıca, araştırmada ulaşılan, hizmet içi eğitimin öğretmenlerin motivasyonlarını ve performanslarını artırdığı, kendilerini geliştirmelerine olanak sunduğu sonucu, Altınışık ve Aras (2005) tarafından yapılan çalışmayla da desteklenmektedir.

Araştırmada, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, branşlarına, görev yaptıkları okul türüne ve öğrenim durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin herhangi bir fark (cinsiyet, kıdem, branş, okul türü, öğrenim durumu) gözetmeden, sürekli eğitim almaktan ve kendilerini yetiştirmekten yana oldukları şeklinde yorumlanabilir. Gültekin ve Çubukçu (2018) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmada da öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine ve branşlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Meydana gelen gelişme ve değişmelerin bireysel ve kurumsal talepler oluşturması, hizmet içi eğitimi gerekli hatta zorunlu kılmaktadır. Bu durumun, bütün öğretmenlerin mesleki başarı, bireysel mutluluk ve kurumsal getiriler anlamında hizmet içi eğitimi tercih etmelerini sağladığı söylenebilir. Dünyada meydana gelen çok boyutlu gelişmeler, eğitim sistemlerinin en önemli ögesi olan öğretmenleri de yenilenmeye ve gelişmeye zorlamaktadır. Aynı zamanda, öğretmenlere yüklenmiş olan değişimin ve gelişmenin başlatıcısı ve hızlandırıcısı olma rolü ile çocukları donanımlı yurttaşlar olarak yetiştirme görevi, hizmet içi eğitimi elzem haline getirmektedir. Bu zorunluluk, öğretmenlerin değişen rol, görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için sürekli olarak eğitim almalarını gerekli kılmaktadır. Bu gereklilik, öğretmenlerin eğitim alma konusunda herhangi bir fark gözetmemelerine, herhangi bir lüks içine girmemelerine, egolarını devre dışı bırakmalarına ve sadece işlerine ve öğrencilerine odaklanmalarına, onlara faydalı olabilecek çözümler aramalarına neden olmaktadır.

Araştırmada; öğretmenlerin, hizmet içi eğitim almalarının nedenlerini/gerekçelerini "öğretim süreçlerindeki değişmeler", "eğitim sistemindeki değişmeler", "bilimdeki gelişmeler", "öğretmenlerin görev ve işlevlerindeki değişmeler", "çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler", "okullardaki değişmeler", "toplumdaki değişmeler", "hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikler", "öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma istekleri" ve "insanlar arası iletişim gereksinimi" şeklinde önem sırasına koydukları belirlenmiştir. Söz konusu gerekçelerin/nedenlerin altında, öğretmenlerin meydana gelen gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilme ve mesleklerinde başarılı olma isteklerinin yattığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki, gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, öğrencilerin ihtiyaç ve beklentilerinde, eğitimin işlevlerinde, öğretim yöntemlerinde ve öğretmen rollerinde değişiklikler yaratmıştır. Dolayısıyla günümüzde öğretmenlerden beklenen, bu değişimlere uyum sağlamaları ve bugünün öğrencisinin gereksinimlerini karşılayacak donanımlara sahip olmalarıdır (Orhan & Akkoyunlu, 1999). Günümüzde öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri yeterli görülmemekte ve işbaşında ve periyodik olarak bilgi, beceri ve tutumlarının geliştirilmesi gerektiği belirtilmektedir (Tekin, 2020). Bu nedenle, öğretmenlerin hızlı değişimlere ayak uydurabilmeleri, kendilerini yenileyebilmeleri ve mesleki gelişimlerine katkı sağlayabilmeleri amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Konuyla ilgili olarak; Ergin, Akseki ve Deniz (2012) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan sonuç, araştırma bulgularımızı destekler nitelikte öğretmenlerin bilimsel, teknolojik ve toplumsal değişmelere uyum sağlayabilmek, eğitim alanındaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanabilmek, kendilerini geliştirebilmek için hizmet içinde eğitilmeyi gerekli gördüklerini ortaya koymaktadır. Budak ve Demirel, (2003) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin çoğunluğunun hizmet öncesi eğitimin eksik kalmasından ve meydana gelen gelişmelerden dolayı hizmet içi eğitime gereksinim duydukları ortaya konmuştur. Gültekin ve Çubukçu (2018) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin hizmet içi eğitim almayı gerekli gördükleri ve buna gerekçe olarak da öğretmenlerin üst görevlere hazırlanma istekleri ile hizmet öncesi eğitimden doğan eksiklikleri ileri sürdükleri tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma bulgularımız; Baskan'ın (2001), öğretmenlere göre hizmet içi eğitim programlarında alandaki yenilik ve gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazanmak ve hizmet öncesi eğitimin eksiklerini tamamlamak gibi amaçlara ulaşılması çok önemlidir bulgusu ile Hamdan'ın (2003) ilköğretim öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin temel amacının büyük çoğunlukla alandaki gelişmeleri izlemek olduğu biçimindeki bulgusu ile benzerlik göstermektedir.

Öneriler

1. Hizmet içi eğitimler planlanırken ihtiyaç analizi çalışmalarının sonuçları ve öğretmenlerin güncel gereksinimleri dikkate alınmalı ve eğitime alınacak kişiler objektif kriterlere göre belirlenmelidir.
2. Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin gereksinimleri, talep ve beklentileri doğrultusunda planlı ve sistemli olarak düzenlenmeli; öğretmenlerin bu faaliyetlere katılımlarını teşvik edici (ücret, terfi, atama, ödül vb.) düzenlemeler yapılmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerler öğretmenlerin bütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olmalı ve programın amaçladığı bilgi ve beceriler öğretmenlerin öğrenmelerini kolaylaştırıcı yöntem-teknik ve araç-gereç kullanılarak, alanlarında uzman kişiler tarafından verilmelidir.
4. Hizmet içi eğitim uygulamalarının sonunda objektif kriterlere göre değerlendirme yapılmalı, katılan öğretmenlerin öğrendiklerini okullarında uygulayabilmeleri için gerekli ortamlar sağlanmalı ve uygulamanın yapılıp yapılmadığı denetlenmelidir.
5. Öğretmenler, hizmet içi eğitimi kendilerine katkı getiren bir etkinlik olarak görmekte, dolayısıyla hizmet içi eğitimin yararına inanmaktadır. Bu nedenle, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin bu olumlu eğilimlerinden yararlanılmalı ve talepleri doğrultusunda uygulama ağırlıklı hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmelidir.
6. Uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiğinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirildiği çalışmaların yapılması alanyazına katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Altınışik, S. & Aras, Ç. (2005). İnsan kaynakları yönetiminde motivasyon ve eğitim örgütleri uygulama yeri okullara ilişkin örnek bir çalışma. *XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*. içinde (125-136). Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını
- Ataunal, A. (2003). *Niçin ve nasıl bir öğretmen*. Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.
- Aydoğan, İ. (2002). *MEB ilköğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin personel geliştirmeye ilişkin görüşleri (Kayseri ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara
- Baskan, H. (2001). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin algı ve beklentileri (Denizli ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Budak, Y. & Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (33), 62-81
- Büyüköztürk, Ş. (2023). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2023). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, S. (2016). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi
- Demirkol, M. (2004). *İlköğretim okullarında öğretmenlere yönelik okul temelli hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Durmuş, E. (2003). *Sınıf öğretmenlerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin öğretmen görüşleri (Ankara ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Ekşi, İ. (2001). *Okul müdürlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.
- Ergin, İ., Akseki, B. & Deniz, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 55-66
- Garuba, A. (2004). Continuing education: An essential tool for teacher empowerment in an era of universal basic education in Nigeria. *International Journal of Lifelong Education*, 23(2), 191-203
- George, J.M. & Lubben, F. (2002). Facilitating teachers' professional growth through their involvement in creating context-based materials in science. *International Journal of Educational Development*, 22(6), 659-672.
- Gültekin, M. & Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (19), 185-201

Murat Bahtiyar - Beytullah Elbir - Yasemin Keskin Bahtiyar

- Hamdan, N. (2003). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, Millî Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim faaliyetleri hakkındaki görüşleri. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara
- Houston, W. R. (1990). *Handbook of research on teacher education. A Project of the Association of Teacher Education*. NY: Macmillian Publishing Company.
- Kanlı, U. & Yağbasan, R. (2002). 2000 yılında Ankara'da fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmetiçi eğitim yaz kursunun etkinliği. *Milli Eğitim Dergisi*, (153-154), 21-26
- Kanlı, U. (2001). *Ortaöğretimde görev yapan fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının etkinliği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karaca, Y. (1999). İngilizce öğretmenleri için hizmet içi eğitim kurslarının düzenlenmesine yönelik ihtiyaç analizi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Kaya, A. (2003). Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına yönelik bir laboratuvar programı geliştirme ve model önerme. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon
- Kayış, A. (2009). Güvenirlilik analizi. Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaynak, T. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın
- Madden, T. (2003). *Okul yöneticileri ve öğretmenler için düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi (Eskişehir ili)*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir
- Noe, R. A. (2009). *İnsan kaynaklarının eğitim ve gelişimi*. C. Çetin (Çev.). İstanbul: Beta Yayınları.
- O'Sullivan, M. (2000). Needs assessment for INSET for unqualified primary teachers in Namibia: An effective model. *Journal of Comparative Education*, 30(2), 211-234
- Orhan, F., & Akkoyunlu, B. (1999). Uzaktan eğitim yaklaşımında temel eğitim 1. Kademe öğretmenlerinin video destekli hizmet içi eğitimi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(17), 134-141.
- Özcan, C. & Kaptan, F. (2019). 2018 yılı fen bilimleri öğretim programının fen bilimleri için uyarlanmış Bloom Taksonomisine göre incelenmesi. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 78-90
- Özer, B. (1998). İnsan kaynağı geliştirme uzmanı yeterlikleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 22(107), 58-6
- Özyürek, L. (1981). *Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının etkililiği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları

- Paşa, B. (2002). *İlkokul sınıf öğretmenlerinin mesleki yeterliklerinin ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Patton, M.Q. (2018). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage Publications
- Roux, C. L. & Ferreira, J. G. (2005). Enhancing environmental education teaching skills through in service education and training. *Journal of Education for Teachin*. 31(1), 3-14.
- Saban, A. (2000). Hizmet içi eğitimde yeni yaklaşımlar. *Milli Eğitim Dergisi*, (145). http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/milli_egitim_dergisi/145/saban.htm
- Seferoğlu, S. S. (2001). Sınıf öğretmenlerinin kendi meslekî gelişimleriyle ilgili görüşleri, beklentileri ve önerileri. *Millî Eğitim Dergisi*, (149), 1-5.
- Siddiqui, M. A. (2008) *In-service teacher education*. New Delhi: Ashish Publishing House.
- Tamer, Z. Ç. (1999). *Millî Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde ilk kademe yöneticilerine dönük olarak düzenlenen hizmet içi eğitim çalışmalarının ihtiyaç saptama açısından değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Tanyel, A. (1999). *İlköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Taş, H. & Minaz, M. B. (2022). The acquisition level of 21st century skills in the primary education 4th grade social sStudies curriculum. *Education Quarterly Reviews*, 5(2), 600-611.
- Tavşancıl, E. (2019). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taymaz, H. (1999). *Hizmet içi eğitim-kavramlar-ilkeler-yöntemler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık
- Tekin, O. (2020). Uzaktan eğitimde kullanılan hizmet içi eğitim programlarına yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 16(1), 20-35.
- Tutum, C. (1979). *Personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayını
- Türkay-Altınkamış, F. (2000). *Hizmet içi eğitimde eğitilenlerin beklentilerinin karşılanması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bilkent Üniversitesi, Ankara.
- Tytler, R., Smith, R., Grover, P. & Brown, S. (1999). A Comparison of professional development models for teachers of primary mathematics and science. *Asia-Pasific Journal of Teacher Education*, 27(3). 193-214
- Watts, D. (1992). Can campus-based preservice teacher education survive? Part II: Professional knowledge and professional studies. *Journal of Teacher Education*. 33(2), 37-41.
- Yalın, H.İ. (1997). Hizmet içi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problemi çözmek için yapılır. *Milli Eğitim Dergisi*, (133), 29-30

Murat Bahtiyar - Beytullah Elbir - Yasemin Keskin Bahtiyar

Yaşar, Ş. (2000). Bir meslek olarak öğretmenlik. E. Sözer (Ed.).*Öğretmenlik mesleğine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları

Yılmaz, E. (1987). Hizmet içi eğitim programlarının etkinliği üzerine bir araştırma ve bir hizmet içi eğitim programı önerisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Etik Beyan ve Kurul Onayı

Bu çalışmada bilimsel etik ilkelere uyulmuş ve bu amaçla Giresun Üniversitesi'nden 10/03/2023 tarihli ve 1237814 sayılı Etik Kurulu İzni alınmıştır.

