



T.C.
NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TÜRK DİLİ VE EDEBİYATI ANA BİLİM DALI

**MEB'İN HİZMET İÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN VE
TÜRKÇE ÖĞRETMENLERİNİN BU FAALİYETLERE İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

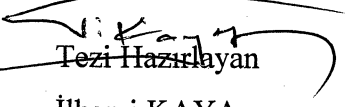
İlhami KAYA

Danışman
Doç. Dr. Mesut GÜN

Nevşehir
Aralık 2017

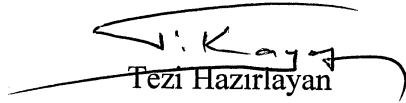
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

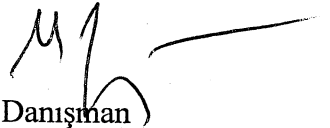
Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

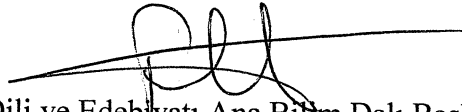

Tezi Hazırlayan
İlhami KAYA

TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK

“MEB’in Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin ve Türkçe Öğretmenlerinin Bu Faaliyetlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı Yüksek Lisans, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzu’na uygun olarak hazırlanmıştır.


Tezi Hazırlayan
İlhami KAYA


Danışman
Doç. Dr. Mesut GÜN


Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı Başkanı
Prof. Dr. Filiz KILIÇ

KABUL VE ONAY SAYFASI

Doç. Dr. Mesut GÜN danışmanlığında İlhami KAYA tarafından hazırlanan "MEB'in Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin ve Türkçe Öğretmenlerinin Bu Faaliyetlere İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi" adlı bu çalışma, jürimiz tarafından Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

...../...../.....

JÜRİ

Danışman :

Doç. Dr. Mesut GÜN

İMZA

M7

Üye :

Doç. Dr. İbrahim DOĞAN

Üye :

Yrd. Doç. Dr. Murat ŞENHÜL

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun .14./12./2017 tarih ve 21755/951 sayılı Kararı ile onaylanmıştır.

.14./12./2017

Yrd. Doç. Dr. Vedat AKTEPE
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Müdürü
Enstitü Müdürü

**MEB'İN HİZMET İÇİ EĞİTİM FAALİYETLERİNİN VE TÜRKÇE
ÖĞRETMENLERİNİN BU FAALİYETLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

İlhami KAYA

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
Türk Dili ve Edebiyatı Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Aralık 2017**

Danışman: Doç. Dr. Mesut GÜN

ÖZET

Hizmet içi eğitim tüm iş sektörlerinde olduğu gibi eğitim sektöründe de yönetici ve öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla düzenlenen faaliyetlerdir. Ülkemizde gerek kurum yöneticilerinin gerekse öğretmenlerin mesleğin icrası esnasında gelişmeleri ve çağın şartlarına ayak uydurmaları hizmet içi eğitim faaliyetleri ile sağlanmaktadır. Günümüzde Milli Eğitim Bakanlığı hizmet içi eğitim faaliyetleri Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü ve İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmektedir. Bunun dışında İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından da mahalli hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışmanın amacı MEB'in hizmet içi eğitim faaliyetlerini (2012-2016 yılları arası) ve Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetlere ilişkin görüşlerini değerlendirerek bu faaliyetlerin ülkemizdeki genel durumunu ve yeterliliğini belirlemektir.

Araştırmanın evrenini Türkiye'nin on iki bölgesinde görev yapan Türkçe Öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rastlantısal örneklem yolu ile seçilmiş Türkiye'nin on iki bölgesinden üçer Türkçe Öğretmeni olmak üzere otuz altı Türkçe Öğretmeni oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında uzman görüşleri yardımıyla hazırlanan on iki soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Bu görüşme formu üç bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölümde araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmış; ikinci bölümde uygulama grubuna ait tanıtıcı bilgiler sorgulanmış; üçüncü bölümde ise Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin sorgulandığı on iki adet açık uçlu soruya yer verilmiştir. Görüşme formu yüz yüze ve internet üzerinden uygulanmıştır.

Genel tarama modeli ile oluşturulan araştırmanın MEB'in hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirildiği birinci aşamasında doküman incelemesi yöntemi; Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirildiği ikinci aşamasında ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü verilerine göre hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması için her yıl yapılan Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi verilerinin yeterince göz önünde bulundurulmadığı ve ankete katılan öğretmen sayılarından hareketle bu anket ile yeterli sayıda öğretmene ulaşılamadığı kanaatine varılmıştır. Son beş yıl içerisinde Türkçe Öğretmenliği branşına yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetleri ise faaliyet konuları ve sayıları göz önünde bulundurulduğunda yetersiz bulunmuştur. Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin işlevi hususunda bilinçli olduğu, bu faaliyetlerin Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunca gerekli görüldüğü, mevcut haliyle faydasız ve yetersiz bulunduğu, bu faaliyetler ile ulaşılmak istenen amaçların farkında olduğu, mesleki gelişime yönelik hizmet içi eğitim faaliyetlerinin Türkçe Öğretmenlerince daha çok talep edildiği, Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı olduğunu düşündüğü, Türkçe Öğretmenlerinin tamamına yakınının mahalli hizmet içi eğitim faaliyetlerine katıldığı, katılanların bu faaliyetler hakkında daha çok olumsuz düşüncelere sahip olduğu, merkezi hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılan Türkçe Öğretmeni sayısının çok olduğu ancak ilerlemiş mesleki kıdem yılına rağmen henüz katılamayan öğretmenlerin bulunduğu, merkezi faaliyetlere katılanların bu faaliyetler hakkında daha çok olumlu düşüncelere sahip olduğu, hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek ve mecburi olarak katılanların oranlarının birbirine yakın olduğu, Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın gönüllülük esasına göre, uygulamaların ise yüz yüze olması gerektiğini düşündüğü belirlenmiştir. Araştırmanın sonunda elde edilen bulgular doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, hizmet içi eğitim, Türkçe Öğretmenliği, öğretmen görüşleri

**Evaluation Of MEB In-Service Training Activities and The Views Of Turkish
Language Teachers About These Activities**

İlhami KAYA

**Nevşehir Hacı Bektaş Veli University, Institute of Social Sciences
Department of Turkish Language and Literature, M.A. / December 2017
Supervisor: Asso. Prof. Mesut GÜN**

ABSTRACT

In-service training is an activity organized to contribute to the professional and personal development of managers and teachers in the education sector as well as in all business sectors. Development of institutional managers and teachers in our country, also their adaptation of conditions of the times are provided with in-service training activities. Today, Ministry of National Education's in-service training activities are organized by the General Directorate of Teacher Training and the General Directorate of Human Resources. In addition to this, local in-service training activities are carried out by Provincial and District National Education Directorates .

The aim of this study is to determine the situation and adequacy of in-service training activities in our country by examining in-service training activities held (2012-2016) by the Ministry of National Education and the opinions of Turkish Language Teachers about these activities.

The conception of study consists Turkish Language Teachers working in the twelve regions of Turkey. The sample of the research consists of thirty-six Turkish Language Teachers, three teachers from each region, selected by random sampling. Semi-structured interview form with twelve questions prepared based on expert opinions was used to gather data. This interview form takes place in three parts. In the first part, required explanations about the research were made; In the second part,, identification information about of the application group was inquired; In the third part, the opinions of Turkish Language teachers about in-service training activities were questioned with twelve open-ended questions . The interview form was applied face-to-face and online.

In the first part of the study, which is composed of the general scanning model , the in-service training activities that is organized by Ministry of National Education was examined and document examination method was used. The content analysis method was used in the second part, where the opinions of Turkish teachers about the in-service training activities were examined.

At the end of the research, it was observed based on data of the Ministry of National Education General Directorate of Teacher Training and Development , data of the

annual In-Service Training Needs Survey ,which is made for estimating the needs for in-service training, were not considered sufficiently and it was concluded that a sufficient number of teachers could not be reached with this questionnaire. In the past five years, in-service training activities organized for the branch of Turkish Language Teaching have been found inadequate in terms of subjects and number of activities. When the opinions of the Turkish teachers about the in-service training activities were examined, it was determined that the Turkish teachers were conscious about the function of in-service training activities and it was observed that the in-service training activities were deemed necessary but existing activities are not effectual and adequate for the vast majority of the Turkish teachers and they were aware of the purposes to be reached by the in-service training activities; in-service training activities related to vocational development were mostly demanded by Turkish teachers. The vast majority of the Turkish teachers considered that the activities contributed to the personal and professional development of the teachers and almost all teachers were attended local in-service training activities yet the views about the activities are negative. In addition, it is observed that the number of Turkish Teachers participating in centralized in-service training activities is high but there are teachers who are not yet attending despite the advanced vocational year of seniority and he participant of central training activities are positive in the minds. It was determined the proportion of voluntay participants and compolsory participants are close and the majority of Turkish teachers thought that participation in in-service training activities should be on a voluntary basis and applications should be face-to-face. As a result of the research, suggestions were made in the direction of the findings obtained.

Keywords: Ministry of National Education, General Directorate of Teacher Training and Development, in-service training, Turkish Language Teaching, opinion of teachers

TEŞEKKÜR

BaŐta yüksek lisans eğitimim esnasında ve tez hazırlama döneminde bana her türlü desteği veren çok kıymetli aile bireylerime teşekkür ederim.

Bilim dünyasını tanımam ve yetiŐmem konusunda üzerimde oldukça fazla emeği olan, bana inanan, güvenen ve her türlü desteği veren değerli danıŐmanım Doç. Dr. Mesut GÜN'e; eğitimime katkıda bulunan ve çalışma esnasında desteklerini esirgemeyen kıymetli hocam Yrd. Doç. Dr. Murat ŐENGÜL'e; eğitimim esnasında her türlü kolaylığı sağlayan ve beni sürekli teşvik eden değerli okul müdürüm Cafer CENGİZ'e; çalıŐmam için gerekli izni veren ve her türlü veriyi eksiksiz olarak tarafıma ileten ğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü yetkililerine Őükranlarımı ve saygılarımı sunarım.

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimine teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa Nu. |
|-------------------------------------|-----------|
| BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK | ii |
| TEZ YAZIM KILAVUZUNA UYGUNLUK | iii |
| KABUL VE ONAY SAYFASI | iv |
| ÖZET | v |
| ABSTRACT | vii |
| TEŞEKKÜR | ix |
| İÇİNDEKİLER | x |
| KISALTMALAR VE SİMGELER | xv |
| TABLolar LİSTESİ | xvi |
| ŞEKİLLER LİSTESİ | xviii |
| EKLER LİSTESİ | xix |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM PROBLEM DURUMU

| | |
|----------------------------------|----|
| 1.1. Problem Durumu..... | 7 |
| 1.2. Araştırmanın Konusu | 8 |
| 1.3. Araştırmanın Amacı | 9 |
| 1.4. Araştırmanın Gerekçesi..... | 11 |
| 1.5. Sınırlılıklar | 11 |
| 1.6. Sayıtlar | 11 |
| 1.7. Tanımlar | 11 |

İKİNCİ BÖLÜM KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

| | |
|---|----|
| 2.1. Eğitim Kavramı..... | 13 |
| 2.2. Eğitimin Önemi..... | 15 |
| 2.3. Hizmet İçi Eğitim Kavramı | 16 |
| 2.4. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları | 17 |

| | |
|---|----|
| 2.5. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri | 19 |
| 2.6. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları | 19 |
| 2.7. Hizmet İçi Eğitimin Türleri..... | 20 |
| 2.7.1. Uygulama Şekline Göre Hizmet İçi Eğitimler | 21 |
| 2.7.1.1. Yüz Yüze Eğitim : | 21 |
| 2.7.1.2. Uzaktan Eğitim..... | 21 |
| 2.7.2. Uygulama Evrelerine Göre Hizmet İçi Eğitimler..... | 21 |
| 2.7.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim | 21 |
| 2.7.2.2. Hizmet İçi Eğitim | 22 |
| 2.7.3. Uygulama Zamanına Göre Hizmet İçi Eğitimler | 22 |
| 2.7.3.1. İş Başında Eğitim | 22 |
| 2.7.3.2. İş Dışında Eğitim..... | 22 |
| 2.7.4. Uygulama Yerine Göre Hizmet İçi Eğitimler | 22 |
| 2.7.4.1. Kurum İçinde Eğitimde | 22 |
| 2.7.4.2. Kurum Dışında Eğitim | 22 |
| 2.8. Hizmet İçi Eğitimin Yararları | 22 |
| 2.8.1. Hizmet İçi Eğitimin Kurumlara Yararları | 23 |
| 2.8.2. Hizmet İçi Eğitimin Bireylere Yararları..... | 23 |
| 2.8.3. Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlere ve Eğitim Kurumlarına Yararları | 24 |
| 2.9. Hizmet İçi Eğitimin Önemi ve Gerekliliği..... | 25 |
| 2.10. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları | 27 |
| 2.11. Bazı Gelişmiş Ülkelerde Hizmet İçi Eğitim..... | 27 |
| 2.11.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Hizmet İçi Eğitim | 27 |
| 2.11.2. İngiltere'de Hizmet İçi Eğitim | 28 |
| 2.11.3. Almanya'da Hizmet İçi Eğitim | 29 |
| 2.11.4. Japonya'da Hizmet İçi Eğitim..... | 30 |
| 2.12. Türkiye'de Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ve Yasal Dayanakları | 30 |
| 2.13. Türkiye'de MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Esasları | 34 |
| 2.14. İlgili Araştırmalar..... | 36 |

ÜÇÜNCÜBÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

| | |
|--------------------------------|----|
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 43 |
|--------------------------------|----|

| | |
|---|----|
| 3.2. Evren ve Örneklem | 43 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 45 |
| 3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu | 45 |
| 3.4. Verilerin Toplanması | 45 |
| 3.5. Verilerin Analizi..... | 45 |

DÖRDÜNCÜBÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

| | |
|--|----|
| 4.1. MEB'in 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirdiği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi | 47 |
| 4.1.1. 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Sayısal Veriler..... | 47 |
| 4.1.2. 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle Ulaşılan Öğretmen Oranlarına İlişkin Veriler..... | 48 |
| 4.1.3. 2012-2016 Yılları Arasında Türkçe Öğretmenliği Branşına Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Veriler | 49 |
| 4.1.4. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Belirleme Anketlerine İlişkin Veriler | 51 |
| 4.1.4.1. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine Katılım Oranlarına İlişkin Veriler | 51 |
| 4.1.4.2. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketleri Sonuçları ile 2012-2016 Yılları Arası Hizmet İçi Eğitim Planlarının Karlaştırılmasına İlişkin Veriler | 52 |
| 4.1.5. 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında Yer Verilen Konulara ve Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Sayılarına İlişkin Veriler | 53 |
| 4.6. Türkçe Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri İle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 54 |
| 4.6.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 54 |
| 4.6.1.1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı | 54 |
| 4.6.1.2. Örneklem Grubunun Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımı..... | 55 |
| 4.6.2. Örneklem Grubunun Kodlanmasına İlişkin Bilgiler | 55 |

| | |
|--|----|
| 4.6.3. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri..... | 56 |
| 4.6.4. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri..... | 58 |
| 4.6.4.1. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gereklilik Durumuna İlişkin Görüşleri | 58 |
| 4.6.4.2. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Açıklama Niteliğindeki Görüşleri..... | 59 |
| 4.6.5. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılma Amaçlarına İlişkin Görüşleri | 60 |
| 4.6.6. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığı ve Yeterliliğine İlişkin Görüşleri | 61 |
| 4.6.6.1. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığına İlişkin Görüşleri | 61 |
| 4.6.6.2. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğine İlişkin Görüşleri | 62 |
| 4.6.7. Örneklem Grubunun Öğretmenlere Hangi Konularda Hizmet İçi Eğitim Verilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri..... | 63 |
| 4.6.8. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Katkılarına İlişkin Görüşleri | 64 |
| 4.6.9. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Çağrıştırdığı Kelimelere İlişkin Görüşleri..... | 65 |
| 4.6.10. Örneklem Grubunun Merkezi Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri..... | 67 |
| 4.6.10.1. Örneklem Grubunun “Merkezi” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Görüşleri..... | 67 |
| 4.6.10.2. Örneklem Grubundan Merkezi Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşleri..... | 68 |
| 4.6.11. Örneklem Grubunun Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri..... | 69 |
| 4.6.11.1 Örneklem Grubunun “Mahalli” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Görüşleri..... | 69 |
| 4.6.11.2. Örneklem Grubundan Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşleri..... | 70 |

| | |
|---|-----|
| 4.6.12. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şekillerine İlişkin Görüşleri | 72 |
| 4.6.13. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şeklinin Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri..... | 73 |
| 4.6.14. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Yapılması Gerektiğine İlişkin Görüşleri..... | 74 |
| SONUÇ | 76 |
| KAYNAKÇA | 86 |
| EKLER | 93 |
| ÖZ GEÇMİŞ | 124 |

KISALTMALAR VE SİMGELER

| | |
|---------------|---|
| ABD | : Amerika Birleşik Devletleri |
| ASO | : Akşam Sanat Okulu |
| BT | : Bilişim Teknolojileri |
| DMK | : Devlet Memurları Kanunu |
| DPB | : Devlet Personel Başkanlığı |
| EARGED | : Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi |
| EBA | : Eğitim Bilişim Ağı |
| HİE | : Hizmet içi Eğitim |
| HÖE | : Hizmet Öncesi Eğitim |
| İKGM | : İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü |
| MEB | : Milli Eğitim Bakanlığı |
| MEBBİS | : Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri |
| ÖYGM | : Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü |
| TDK | : Türk Dil Kurumu |
| TÜİK | : Türkiye İstatistik Kurumu |
| YÖK | :Yüksek Öğretim Kurumu |

TABLolar LİSTESİ

| | Sayfa |
|-----------------|--|
| Tablo 1 | İstatistiki Bölge Birimi Sınıflamasına Göre İllerin Dağılımı ve Örneklem Alınması Düşünülen İller 44 |
| Tablo 2 | Araştırmaya İlişkin İşlem-Zaman Tablosu 45 |
| Tablo 3 | 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Sayısal Veriler 48 |
| Tablo 4 | 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile Ulaşılan Öğretmen Oranlarına İlişkin Veriler 49 |
| Tablo 5 | 2012-2016 Yılları Arasında Türkçe Öğretmenliği Branşına Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Veriler 50 |
| Tablo 6 | 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine Katılım Oranlarına İlişkin Veriler 51 |
| Tablo 7 | 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Verilerinin 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planları ile Karşılaştırılmasına İlişkin Veriler 52 |
| Tablo 8 | 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında Yer Verilen Konular ve Faaliyet Sayılarına İlişkin Veriler 53 |
| Tablo 9 | Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımına İlişkin Bilgiler 54 |
| Tablo 10 | Örneklem Grubunun Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımına İlişkin Bilgiler 55 |
| Tablo 11 | Örneklem Grubunun Kodlanmasına İlişkin Bilgiler 55 |
| Tablo 12 | “Sizce hizmet içi eğitim nedir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 56 |
| Tablo 13 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliklik Durumuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 58 |
| Tablo 14 | Hizmet İçi Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Açıklama Niteliğindeki Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 59 |
| Tablo 15 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılma Amaçlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 60 |
| Tablo 16 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 62 |
| Tablo 17 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 62 |
| Tablo 18 | Öğretmenlere Hangi Konularda Hizmet İçi Eğitim Verilmesi Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 63 |
| Tablo 19 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Katkılarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları 64 |

| | | |
|-----------------|--|-------|
| Tablo 20 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Çağrıştırdığı Kelimelere İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 65 |
| Tablo 21 | “Merkezi” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 67 |
| Tablo 22 | “Merkezi” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde | 68 |
| Tablo 23 | “Mahalli” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 69 |
| Tablo 24 | “Mahalli” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde | 70-71 |
| Tablo 25 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şekillerine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 72 |
| Tablo 26 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 73 |
| Tablo 27 | Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Yapılması Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları | 74 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | Sayfa |
|--|--------------|
| Şekil 1.1 Hizmet İçi Eğitim Aşamaları | 19 |
| Şekil 1.2 Hizmet İçi Eğitim Türleri | 21 |

EKLER LİSTESİ

| | Sayfa |
|---|--------------|
| EK 1 Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu | 93 |
| EK 2 Araştırma İzni | 97 |
| EK 3 Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Verileri | 98 |
| EK 4 2015 Yılı Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Genel Değerlendirme Sonuçları | 101 |
| EK 5 Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu Örnekleri | 106 |

GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın konusu ile bağlantılı kuramsal açıklamalara, bu araştırmaya neden ihtiyaç duyulduğuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Bilişim çağı adı verilen 21. yüzyılda kurumların kuruluş felsefelerine daha iyi hizmet edebilmeleri kendilerini çağın gereklerine göre yenileyebilmeleri ile doğru orantılıdır. Çağımızda gelişimin ve değişimin oldukça hızlı yaşandığı görülmektedir. Çağın hızını yakalamak adına değişme ve gelişmelere uyum sağlamak hatta değişimi yaratan olabilmek, örgütler açısından oldukça önemli hâle gelmiştir (Aydın, 2011: 1). Bilim ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeler kurum ve kuruluşların kendilerini geliştirmesini ve çalışanların da bu gelişmelere göre yetiştirilmesini gerekli kılmaktadır. Gelişim ve değişime ayak uydurmanın önkoşulu ise bireye mesleği başında sürekli hizmet içi eğitim (HİE) olanağı sunmaktır. Bireylerin kendilerini bireysel olarak geliştirmelerini ve yenilemelerini beklemek yerine bu değişim ve yenilemeyi kurum eliyle planlı bir şekilde yapmanın daha kısa sürede olumlu sonuçlar doğurduğu görülmüştür. Bireylere işe başlamadan önce verilen hizmet öncesi eğitim (HÖE) kadar mesleğin icrası sırasında verilerek değişen ve gelişen şartlara göre kişisel ve mesleki gelişimi gerçekleştiren HİE'ler de oldukça önemlidir. Günümüzde bu eğitime gerekli önemi veren ülkelerin ve toplumların gelişmişlikte bir adım önde oldukları, çağı yakından takip ettikleri ve yenilikleri daha çabuk benimseyip uygulamaya koydukları görülmektedir. Bu eğitim hem verimliliği, motivasyonu artırmakta, hem de iş görenlerin rahat ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına olanak sağlamaktadır (Pepeler, Keskin ve Ayhan, 2016: 209). Bu bakımdan bireylerin verimli ve motive olmuş bir şekilde çalışmaları, mesleki bilgilerini güncellemeleri, çalışma ortamlarının bireylerin rahat çalışabileceği şekilde düzenlenmesi ve geliştirilmesi açısından HİE'lerin gerçekleştirilmesi büyük önem

arz etmektedir. Aytay (2000: 67), HİE'nin amaçlarını kuruma uyumu kolaylaştırmak, çalışanın iş yerinin amaç, ilke ve politikalarını kavramasını sağlamak, işin gerektirdiği temel meslek becerilerini kazandırmak, yatay ve dikey geçişleri sağlayacak tamamlayıcı eğitim sunmak, kurumun ürettiği ürünlerin niteliğini arttırmak, üretim ve pazarlamada hataları azaltmak şeklinde sıralamıştır. Buradan da anlaşılacağı üzere bir kurumun verimli işleyişi ve kendini sürekli geliştirmesi HİE'lerle mümkün olmaktadır.

Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da hızlı değişimlerin yaşandığı ve bu değişimlere ayak uyduran ülkelerin dünya sahnesinde gelişmiş ülkeler olarak boy gösterdikleri görülmektedir. Eğitim Kurumlarının ve çalışanlarının kendilerini sürekli yenilemeleri, teknoloji ve farklı alanlarda meydana gelen değişimlere ayak uydurmaları ülke olarak gelişime açık olmanın en temel koşuludur. Diğer bir deyişle her alanda gelişmiş bir ülke olmanın yolu eğitimden ve eğitim alanında yaşanan değişim ve yenilikleri yakından takip etmekten geçmektedir. "Eğitim-öğretimde devamlı çağ atlamak isteniyorsa ve eğitimdeki eksikliklerin giderilmesi isteniyorsa önce öğretmenlerin eksikleri giderilmelidir. Çünkü eğitimde istenilen sonuçlara ancak öğretmenlerin eksiklikleri giderilerek ulaşılabilir. Öğretmenlerin eksikleri ise sadece hizmet içi eğitim kursları veya seminerleri düzenlenerek giderilebilir" (Sarıgöz, 2011: 1022).

Ülkemizde HİE faaliyetleri özel sektör kuruluşlarının yanı sıra bakanlıklar bünyesinde yer alan çeşitli genel müdürlükler tarafından gerçekleştirilmektedir. HİE'nin verildiği sektöre göre hedef kitlenin ve içeriğin değiştiği; HİE'lerin HİE'yi veren sektörün özel amaçlarına göre düzenlendiği ve uygulandığı söylenebilir. Bu bağlamda eğitim sektöründe verilen HİE'lerin tanımı ve amacı diğer sektörlerle aynı olmakla birlikte hedef kitlenin ise öğretmenler ve eğitim yöneticileri olduğu görülmektedir (Günel ve Tanrıverdi, 2014: 74). HİE kavramı Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından, "Personelin hizmete başladığı tarihten emekli oluncaya kadar bilgi, beceri, algı ve tutumunu geliştirmek, mesleğe ve yeni gelişmelere uyum sağlamaları için gerçekleştirilen planlı eğitim faaliyetleri" şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 1994). Tanımda da belirtildiği üzere eğitim sistemlerinin sürekli güncellenmesi ve yenilenmesi, bilginin değişmesi ve yeni uygulamaların hayata

geçirilmesi MEB bünyesinde çalışan memur, eğitim yöneticisi ve öğretmenlerin sürekli olarak HİE'ye tabi tutulmalarını gerektirmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini etkili bir şekilde yürütebilmeleri için deneyim önemlidir; fakat tek başına yeterli olması düşünülemez (Pepeler, Keskin ve Ayhan, 2016: 209). Çağımızda öğretmen rolünün klasik anlayıştan sıyrılarak yeniden şekillendiği görülmektedir. Çağdaş öğretmene klasik öğretmen rolünün yanı sıra teknolojik gelişmeleri yakından takip eden ve eğitimin her aşamasında teknolojiyi etkin bir biçimde kullanarak her şart ve koşulda aktif öğrenmeyi gerçekleştirebilen, okulun tüm imkânlarını öğrencinin ve velinin hizmetine sunabilen, eğitim siteminde yaşanan değişim ve yenilikleri en kısa sürede kavrayarak hayata geçirebilen, kendini sürekli yenileyen ve güncel tutabilen yeni bir rol yüklendiği ve kendisinden bu mesleği daha profesyonel bir şekilde yapması beklendiği söylenebilir. Tüm bu değişim ve gelişmelerin sağlanabilmesi HÖE ve HİE'lerle mümkün olmaktadır.

Ülkemizde eğitim alanında yapılan HİE faaliyetlerini ele aldığımızda eğitim sistemimizde özellikle son 10 yılda yapılan program değişiklikleri, zorunlu eğitimin 8 yıldan 12 yıla çıkarılması, 5. Sınıfların orta kademeye dâhil edilmesi, okula başlama yaşının değiştirilmesi, ana derslerin yanında seçmeli ders uygulamasına geçilmesi, teknoloji destekli (MEBBİS, E-OKUL, FATİH PROJESİ, EBA vb.) uygulamaların hayata geçirilmesi gibi köklü yenilikler MEB çalışanları açısından HİE faaliyetlerini daha da önemli hale getirmiştir. Uygulamaya konan her yeniliğin en az sürede ve en az hatayla hayata geçirilmesinin yolu eğitim yöneticilerine ve öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen HİE faaliyetlerinden geçmektedir. Bu eğitimler sayesinde değişimler ne kadar köklü olursa olsun eğitim personelinin mevcut duruma ayak uydurmasının daha kolay olacağı yadsınmaz bir gerçektir.

Ülkemizde MEB bünyesinde gerçekleştirilen HİE faaliyetleri 2011 yılına kadar HİE Dairesi Başkanlığı tarafından düzenlenirken 2011 yılında MEB'de hayata geçirilen yeni teşkilatlanma ile İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü (İKGM) ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü (ÖYGM) tarafından organize edilmeye başlanmıştır. Eğitim yöneticileri ve öğretmenlere yönelik HİE faaliyetlerinin ÖYGM tarafından düzenlendiği görülmektedir. İlgili genel müdürlükler tarafından düzenlenen merkezi HİE uygulamalarının yanında İl ve İlçe Milli Eğitim

Müdürlüklerince de yıllık planlamalara göre mahalli HİE faaliyetleri düzenlenmektedir.

“HİE faaliyetleri ile öğretmenlere ve eğitim yöneticilerine çağın gerektirdiği mesleki bilgi, beceri ve tutumlar kazandırılır” (Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız, 2014: 358-359). Bu uygulamaların yapılmasındaki temel amaç çalışanların ilgi ve ihtiyaçlarına göre kişisel ve mesleki gelişimlerini sağlayarak kendilerini güncelleyebilmelerine katkıda bulunmaktır. Öğretmen ancak bu sayede çağın gerektirdiği eğitimsel etkinlikleri gerçekleştirebilme yetisine sahip olabilir (Cerit, 2004: 59). Ayaç (2000: 67), HİE faaliyetlerinin amaçlarını şu şekilde sıralamıştır:

1. İşe yeni başlayan iş görenin kuruma uyumunu sağlamak,
2. İş görene kurumun amaç, ilke ve politikalarını bir bütünlük içinde kavratacak becerileri kazandırmak,
3. İşin gerektirdiği temel meslek becerilerini kazandırmanın yanı sıra eğitim eksikliklerini tamamlamak,
4. İş görenin değişik alanlarda yatay ve dikey geçişlerini sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
5. Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve yeniliklere uyum sağlamak, iş yöntem ve tekniklerini geliştirmek,
6. Kurumun ürettiği ürünün(mal, hizmet, düşünce) nitelik, nicelik ve verimliliği artırmak,
7. Üretim ve pazarlama aşamasında hata ve kazaları azaltmak

HİE konusunda diğer önemli hususlar ise bu faaliyetlerin niteliği, amacına ulaşip ulaşmadığı, bilimsellikleri ve eğitimcilerin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmeleridir. Alan yazın incelendiğinde HİE ile ilgili yapılan araştırmalara göre ülkemizde HİE'nin nitelik, bilimsellik ve ihtiyaca göre belirlenme gibi kriterler bakımından pek iç açıcı durumda olmadığı söylenebilir. Gökbulut'a göre (2006: 37) HİE faaliyetleri planlanırken eğitim personelinin büyük çoğunluğunun görüşleri alınmadan hareket edilmekte ve planlama yetkililer tarafından yapılmaktadır. Bu bağlamda ülkemizde Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından her yıl düzenli olarak “HİE Faaliyetleri Belirleme Anketi” yapıldığı bilinmektedir. Söz konusu anketler incelendiği zaman katılımın

Gökbulut'un çalışmasını doğrular nitelikte olduğu görülmektedir. Oysa HİE faaliyetlerinin hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi amacına ulaşması bakımından büyük önem arz etmektedir. Çünkü mesleğe yeni başlayan bir öğretmenle daha tecrübeli bir öğretmenin HİE ihtiyacı duydukları konuların değişkenlik göstermesi olası bir durumdur. Hedef kitlenin ilgi ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan planlanan bir HİE faaliyeti beraberinde ciddiye alınmama, tatil gözüyle bakılma ve amacına ulaşmama gibi olumsuz durumları da getirmektedir.

HİE faaliyetlerinin katılımcıların maksimum istifade edebilecekleri şekilde düzenlenmeleri gerekmektedir. Bu nedenle de planlama aşamasına büyük önem gösterilmelidir. Beklenen faydaların sağlanabilmesi için HİE'nin planlı olarak yapılması zorunludur. Bu planlama genel amaçları, politikayı, program türlerini, zaman ve sürelerini, bütçelerini, ayrıca koordinasyon ve kontrol süreçlerini kapsar (Boydak Özan ve Dikici, 2001: 226). Amacına ulaşmayan HİE faaliyetleri zaman, emek kaybından ve boşa yapılmış kaynak harcamasından başka bir anlam ifade etmemektedir. Bu nedenle bu eğitim faaliyetlerinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi ve elde edilen verilerin iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Faaliyet sonucunda katılımcılardan dönüt alınmalı ve bu dönütler sonraki yıllarda yapılacak planlamalarda göz önünde bulundurulmalıdır. Bu faaliyetlere katılan eğitim çalışanlarından alınan dönütler sonraki yıllarda düzenlenecek olan HİE etkinliklerinin planlaması ve gerçekleştirilmesi açısından önem arz etmektedir (Erdem ve Şimşek, 2013: 98).

Bu araştırmanın birinci bölümünde eğitim kavramı ve HİE kavramı çok yönlü olarak ele alınmaya çalışılmıştır. Bu kavramların alan yazınındaki tanımlarının yanı sıra önemi, amaçları, ilkeleri, gerekliliği, aşamaları, türleri, yararları ve sınırlılıkları incelenmiştir. Araştırmanın ikinci bölümünde MEB'in HİE faaliyetleri (2012-2016 yılları arası) değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede yıllara göre uygulama sayısı, katılımcı sayısı ve faaliyetlerin belirlenmiş biçimi ele alınmıştır. Ayrıca özellikle Türkçe Öğretmenlerine yönelik ne gibi faaliyetlerin gerçekleştirildiği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu kısmın ardından Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetleri hakkındaki görüşleri incelenmeye çalışılmıştır. Türkçe Öğretmenlerine yöneltilen açık uçlu

sorulara verilen cevaplar incelenmiş, tablolar yardımıyla frekans ve yüzde hesaplamaları yapılarak yorum ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU

Bu bölümde, araştırmanın temel problemine, araştırmanın amacına ve alt amaçlarına, sayıltılarına ve sınırlılıklarına ayrıca araştırmanın temel kavramlarına ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

“Yüzyılımızda bilim ve teknikte yaşanan hızlı gelişmeler, sosyal, iktisadi ve kültürel sahalarda değişmelere yol açmaktadır. Fertlerin bu değişikliklere kendilerini uydurma ve yeni gelişmeleri takip edebilmeleri için hayat boyunca eğitime ihtiyaçları vardır” (MEB, 1998: 1).

“Mesleğe girdiği andan başlayarak öğrenimi sırasında edindiği bilgilerin uygulamada yetersiz olduğunu ya da çalıştığı alanla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadığını veya öğrenimi sırasında edindiği bilgi ve becerilerin meslek yaşamında hızla değiştiğini gören kişi yaşam boyu, sürekli bir eğitime gereksinim duyacaktır” (Özyürek, 1981: 11).

Hayat boyu eğitim gerekliliğinin ortaya çıkması ile birlikte son yüzyılda eğitimin sadece örgün eğitim şeklinde düşünülmesi fikrinin eskidiği, bireyi sürekli eğitmenin yollarının arandığı görülmektedir. Bu gelişmeler ile birlikte bireye yaşam boyu eğitim fikri gün geçtikçe önem kazanmış ve meslek sahiplerine yönelik olarak HİE kavramı ortaya atılmıştır. “Kişilerin göreve başladıkları andan emekli oluncaya kadar geçen zaman içinde sürekli bir biçimde eğitilmeleri “HİE” kapsamına girmektedir” (Özyürek, 1981: 12-13).

HİE uygulamaları tüm iş sektörlerinde olduğu gibi eğitim sektöründe de yönetici ve öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak amacıyla düzenlenen uygulamalardır. Öğretmenlerin HİE'leri oldukça önemlidir; çünkü bir ülkenin eğitim politikalarının sahadaki uygulayıcıları öğretmenlerdir. Öğretmenin niteliği eğitimin niteliği anlamına gelmektedir. Nitelikli eğitim yapmanın yolu ise çağı yakından takip etmekten geçmektedir. Bilginin sürekli değiştiği bir dünya da bu bilginin aktarıcısı olan öğretmenlerin kendilerini güncellemeleri düşünülemez. Dünyadaki değişiklikler sebebiyle ülkemizde de öğretim programlarında düzenlemeler yapılmakta, işlenişte ve ölçme değerlendirilmede yeni yaklaşımlar benimsenmektedir. Bu durum öğretmenlerin eğitimleri esnasında öğrendikleri bilgileri ve mesleki becerilerini yetersiz kılmaktadır. Öğretmenlerin iş başında bilgi ve beceri gelişimlerinin en önemli kaynağı hiç şüphesiz katıldıkları HİE uygulamalarıdır.

HİE'nin öneminin yanı sıra Türkçe Öğretmenlerinin HİE'leri de ayrı bir öneme sahiptir. "Dil eğitimi ve öğretimi önemli bir süreçtir. Bu süreçte, insan kendisine hayatı boyunca lazım olacak dil ile ilgili temel becerileri kazanır. Bu beceriler, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Çünkü bireye bilimsel, eleştirici, doğru, yapıcı ve yaratıcı düşünme yollarını kazandırır. Bu nedenle dil eğitimi ve öğretimini gerçekleştiren Türkçe öğretmenlerinin hizmet öncesinde ve hizmet esnasında yetiştirilmeleri büyük bir önem teşkil etmektedir" (EARGED, 2008a: 2). Bu bağlamda dil eğitiminin ve öğretiminin uygulayıcısı konumunda olan Türkçe Öğretmenlerinin hizmet esnasında yetiştirilmeleri amacıyla HİE'lerine büyük önem verilmelidir. HİE'lerin düzenlenmesinde Türkçe Öğretmenlerinin düşüncelerine başvurulması, ilgi ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması ise uygulamaların niteliği ve verimliliği açısından gereklilik arz etmektedir.

Bu çalışmada sorgulanacak olan MEB'in HİE faaliyetleri (2012-2016 yılları arası) ve Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetlere ilişkin görüşleridir.

1.2. Araştırmanın Konusu

Çağımızda eğitim kavramının çerçevesinin daha geniş düşünölmeye başlandığı ve eğitimin yaşam boyu olması gerektiği fikrinin gün geçtikçe daha çok benimsendiği

görülmektedir. Özellikle meslek sahipleri açısından sürekli eğitimin gerekliliği tüm eğitim bilimciler tarafından vurgulanmaktadır. “Topluma mal ve hizmet üreten örgütler için yaşam boyu eğitimi gerçekleştirmenin en kurumsallaşmış biçimi hizmet içi eğitimidir” (EARGED, 2006: 11). Hizmet üreten bir örgüt olan MEB’in, eğitimin ülkenin geleceğine olan katkısından hareketle eğitimin paydaşlarından olan öğretmenlerin meslek başında eğitimine büyük önem verdiği söylenebilir. Son yüzyılda bilimsel alanda yaşanan hızlı gelişmeler ile birlikte toplumların ve bireylerin yapısının da değiştiği; değişen toplum ve birey yapısı ile birlikte eğitim anlayışlarında yeniliklere gidildiği, teknolojiden eğitimde önemli ölçüde faydalandığı ve eğitimden farklı niteliklere sahip bireyler yetiştirmesinin beklendiği görülmektedir. Öğretmenlerin beklentilere cevap verebilmek adına bu değişimlere ayak uydurması mesleki yeterlilik açısından bir zarurettir. Kendini çağın gereklerine göre yenileyemeyen öğretmenin ülkenin eğitim politikasına uygun ve ülke menfaatlerine en üst düzeyde katkı sağlayacak bireyler yetiştirmesi olanaksızdır.

Bu araştırmanın konusu MEB’in HİE faaliyetlerinin (2012-2016 yılları arası) ve Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetlere ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesidir.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı MEB’in hizmet içi eğitim faaliyetlerini (2012-2016 yılları arası) ve Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetlere ilişkin görüşlerini değerlendirerek bu faaliyetlerin ülkemizdeki genel durumunu ve yeterliliğini belirlemektir.

Problem Cümlesi:

MEB’in HİE faaliyetlerinin genel durumu nasıldır, Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetlere ilişkin görüşleri nelerdir?

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaçlara yanıt aranacaktır.

- 1) 2012-2016 arasında ne kadar HİE faaliyeti düzenlenmiş ve bu faaliyetlere ne kadar öğretmen katılmıştır?
- 2) 2012-2016 yılları arasında düzenlenen HİE faaliyetleri ile öğretmenlerin ne kadarına ulaşılmıştır?

- 3) 2011-2015 yılları arasında yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketine katılım oranı nasıldır?
- 4) 2012-2016 yılları arasında Türkçe öğretmenlerine yönelik olarak ne gibi faaliyetler düzenlenmiştir?
- 5) 2012-2016 yılları arasında yapılan HİE faaliyetlerinin belirlenmesinde Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Sonuçları ne derece göz önünde bulundurulmuştur?
- 6) 2012-2016 yılları arasında en çok hangi konularda HİE faaliyeti yapılmıştır?
- 7) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - a) Türkçe Öğretmenleri HİE nasıl tanımlamaktadır?
 - b) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - c) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin yapılma amaçlarına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - d) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin faydalı ve yeterli olma durumuna ilişkin görüşleri nelerdir?
 - e) Türkçe Öğretmenlerinin öğretmenlere hangi konularda HİE verilmesi gerektiğine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - f) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı olup olmadığına ilişkin görüşleri nelerdir?
 - g) HİE faaliyetleri Türkçe Öğretmenlerine hangi kelimeleri çağrıştırmaktadır?
 - h) Araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenlerinin merkezi HİE faaliyetlerine katılma durumu nasıldır, bu faaliyetlere ilişkin görüşleri nelerdir?
 - i) Araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenlerinin mahalli HİE faaliyetlerine katılma durumu nasıldır, bu faaliyetlere ilişkin görüşleri nelerdir?
 - j) Türkçe Öğretmenleri HİE faaliyetlerine mecburi olarak mı zorunlu olarak mı katılmaktadır?
 - k) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine katılımın zorunlu mu gönüllülük esasına göre mi olmasına gerektiğine ilişkin görüşleri nelerdir?
 - l) Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin yüz yüze mi uzaktan eğitim şeklinde mi yapılması gerektiğine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Gerekeçesi

HİE faaliyetleri eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimleri açısından büyük önem arz etmektedir. HİE, Milli Eğitim Bakanlığınca, personelin hizmete başladığı tarihten emekli oluncaya kadar bilgi, beceri, algı ve tutumunu geliştirmek, mesleğe ve yeni gelişmelere uyum sağlamaları için gerçekleştirilen planlı eğitim faaliyetleri şeklinde tanımlanmıştır (MEB, 1994). Bu uygulamaların yapılması kadar önemli diğer bir önemli husus ise bu uygulamaların niteliğidir. Merkezi ve mahalli boyutta düzenlenen bu uygulamaların katılımcıların ihtiyaçlarına ne derece cevap verdiği ve amacına ne derece ulaştığı üzerinde hassasiyetle durulması gereken konulardır. Ayrıca bu uygulamalar düzenlenirken olayın muhatabı olan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerinin alınması da yine uygulamaların niteliği ve amacına ulaşması açısından önem arz etmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırma son beş yıl (2012-2016) HİE faaliyetleri ile sınırlıdır.

Araştırma Türkçe Öğretmenleri ile sınırlıdır.

Araştırma 36 Türkçe Öğretmeni ile sınırlıdır.

Araştırma amaçlar açısından araştırmada belirtilen amaçlar ve alt amaçlarla sınırlıdır.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmanın betimsel boyutu ile ilgili sayıtlar şunlardır:

- Araştırmada kullanılan Öğretmen Görüşme Formu öğretmenlerin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşlerini yansıtabilecek özelliklere sahiptir.
- Araştırmaya katılan öğretmenler görüşme formu içerisinde ve kişisel bilgiler bölümünde yer alan sorulara gerçek durumlarını yansıtacak şekilde cevap vermişlerdir.
- Örneklem evreni temsil edecek niceliktedir.

1.7. Tanımlar

Hizmet Öncesi Eğitim: Bireyin memurluk statüsüne girmeden önce almış olduğu eğitim türüdür (Tutum, 1979: 118).

Hizmet İçi Eğitim: Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1981: 4).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIKLAMALAR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Eğitim Kavramı

Ertürk tarafından (1972: 12) “bireyin davranışlarında kendi yaşantısı yoluyla, kasıtlı bir biçimde istendik değişiklikler meydana getirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, gelişmenin en temel şartıdır. Toplumlar eğitim yolu ile bir yandan sosyal, kültürel, tarihi, milli ve manevi değerlerini kişilere benimseterek, birlik ve beraberliğin korunmasını ve devamını sağlamayı, diğer yandan da kişileri topluma faydalı ve vasıflı birer üye olarak yetiştirmeyi amaçlar ve bu amaç için çalışır (Çiftçi, 2008: 3). Bir toplumun gelişmesinin ilk koşulu toplumu meydana getiren bireyleri topluma yararlı yani vasıflı hale getirmektir. Bireylerin vasıflı birer birey olmasının yolu ise hiç şüphesiz eğitimden geçmektedir. Bu bakımdan toplumların gelişmişlik düzeyleri ile eğitime verdikleri önem doğru orantılıdır. “Eğer bir ülke eğitim sorunlarını büyük ölçüde çözümlenmiş ise o ülke kalkınma ve gelişme sürecine girmiş demektir” (Türkhan, 2008: 12). Eğitime gereken önemi veren toplumlar medeniyet noktasında her zaman bir adım öndedir. Bunun yanı sıra bireysel gelişmenin anahtarı da eğitimdir. “Özellikle çağımızda eğitim sürecinden geçmemiş bir kişinin kendi kendine yetişme olanağını bulsa bile, tam olarak yeteneklerini geliştirmesi neredeyse imkânsızdır” (Ertaş, 2014: 7). Eğitimin bu denli önemli olması nedeniyle bilim insanları tarafından birçok kez ve değişik şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Tanımlardaki farklılığa rağmen eğitim kavramına çizilen çerçevenin ve tanımlarla varılmak istenen hedefin birbirine yakın olduğu söylenebilir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

“Çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye” (TDK, 2011: 761).

“Kişinin zihnî, bedenî, duygusal, toplumsal yeteneklerinin, davranışlarının en uygun şekilde ya da istenilen bir doğrultuda geliştirilmesi, ona bir takım amaçlara dönük yeni yetenekler, davranışlar, bilgiler kazandırılması yolundaki çalışmaların tümüdür” (Akyüz, 2013:2).

“İnsanın içinde var olan yetenekleri büyüme ve olgunlaşma sırasında uyarmak ve olumlu yönde desteklemektir” (Ergün, 2014: 2).

“Kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu esas alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreçtir” (Tezcan, 1985: 4).

“Ferdin yaşadığı toplumda, pratik değeri olan kabiliyet, yöneliş ve diğer davranış formlarını edindiği süreçler toplamıdır” (Taymaz, 1981: 3)

Eğitim kavramına yönelik yapılan bütün tanımların ortak noktası bireyin kişisel gelişiminin sağlamasıdır. Kişisel olarak gelişen bireyin topluma faydalı hale geldiği ve gerek bilgi gerekse yetenek bakımından yerinde saymadığı görülmektedir. Bu bağlamda bireyin gelişmesi toplumun gelişmesi anlamına gelmektedir. Bilim dünyasında yaşanan gelişmeler ile birlikte eğitim kavramının çerçevesinin de genişlediği ve eğitimin sadece okul ile sınırlı tutulmaktan sıyrılarak insan hayatının genelini kapsar hale geldiği görülmektedir. “Bireyin yetişebilmesi için çeşitli olanaklar sağlayan eğitimin rolünün okulun bitimiyle birlikte sona ermesi düşünülemez” (Taymaz, 1981: 2). Öğrenmenin anne karnından başlayıp ölene kadar devam ettiği bir dünya da eğitimin sadece okul ile sınırlı kalması insan gelişimini sınırlayabilecek bir yaklaşımdır. Eğitim kavramının bu denli geniş ele alınması ile birlikte eğitim bilim insanlarınca informal ve formal olarak sınıflandırılmıştır. Ailede ve çevrede doğal yollarla kendiliğinden olan, planlı ve programlı olmayan, olumlu sonuçların yanında olumsuz sonuçlar da doğurabilen eğitime “informal eğitim”; belirli bir programa göre ve belirli amaçlara ulaşmak amacıyla, öğretim yolu kullanılarak gerçekleştirilen eğitime ise “formal” eğitim adı verilmektedir. Formal eğitim kendi içerisinde “örgün eğitim” ve “yaygın eğitim” olmak üzere iki alt sisteme ayrılmaktadır. “Örgün eğitim, belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir” (Taymaz, 1981: 4). Günümüzde temel, orta ve yükseköğretim kurumlarında verilen eğitim örgün eğitim kapsamına girmektedir. Örgün eğitim

kurumlarında belirli bir düzen hâkimdir ve bir üst kademeye geçmek için alt kademedен başarı ile mezun olma şartı mevcuttur.

Örgün eğitim kapsamı dışında kalan veya örgün eğitimine devam eden bireylere ilgi ve isteklerine göre okul dışında eğitim verilmesi gerektiği eğitimin sürekliliği ilkesinden çıkarılabilmektedir.. “Örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere ilgi ve gereksinme duydukları alanlarda yapılan bu eğitime” ise yaygın eğitim adı verilmektedir (Taymaz, 1981: 4). Günümüzde örgün eğitim kurumları dışında gerçekleştirilen halk eğitim, çıraklık eğitim, HÖE ve HİE yaygın eğitim kapsamına girmektedir. Son yıllarda ortaya atılan ve çeşitli uygulamalarla hayata geçirilmeye çalışılan “yaşam boyu eğitim” de yaygın eğitim kapsamında değerlendirilebilir.

2.2. Eğitimin Önemi

Eğitimin önemi maddeler halinde şu şekilde sıralanabilir:

- “Eğitim hem bireyler olarak yüksek bir yaşama düzeyi elde etmemizin başlıca yolu hem de toplum olarak gelişme ve derlemenin; ileri ülkeler arasında yer almasının başlıca yoludur” (Kaya’dan Akt. Altınışık, 1996: 330).
- “Ülkede, demokratik bir siyasal ve toplumsal yaşamı gerçekleştirmenin temel bir yoludur” (Kaya’dan Akt. Altınışık, 1996: 330).
- İnsanın hayata katılması eğitim ile gerçekleşir ve insan eğitim ile sürekli değişen ve gelişen hayata tutunur.
- Geçmiş ile gelecek arasında bir köprü kurmak, kültürü kuşaktan kuşağa aktarmak eğitim ile yapılır.
- Bireyin erdemli, özgüveni yüksek, sorumlu, yardımsever, cömert, dürüst olması ve doğru davranışlar sergilemesi eğitim ile sağlanır.
- Sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurmanın, analitik düşüncüyü geliştirerek yaratıcı fikirler üretebilmenin, toplumun maddi ve manevi olarak kalkınmasının yolu eğitimden geçmektedir.

2.3. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Türk Dil Kurumuna (TDK) ait Türkçe Sözlükte (TDK, 2011: 1107) “çalışanlara mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri için çalıştıkları süre içinde verilen eğitim, işbaşında eğitim” şeklinde tanımlanan HİE'nin birçok araştırmacı tarafından tanımlandığı ve bu tanımların her ne kadar tanımlandıkları alana göre değişse de genel olarak birbirine benzer olduğu ve aynı noktalara vurgu yapıldığı görülmektedir. Bu tanımlardan bazıları şu şekildedir:

“Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir” (Taymaz, 1981: 4).

“Herhangi bir meslek sahibinin, mesleğe başladığı ilk günden mesleği bıraktığı güne kadar kendini mesleği için yetiştirmesi veya yetiştirilmesi sürecidir” (Pehlivan, 1997: 131).

“Bireylere mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlayacak gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim faaliyetleridir” (Yalın, 1997: 29).

“Kişiyi 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 vd. 1998: 185).

“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 başvuru alan eğitim etkinlikleridir” (Önen vd., 2009: 10).

“İlgili personele görevi yerine getirmesi için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçiminin öğretilmesi, çalışanın verimliliğe katkıda bulunabilecek bilgi, beceri ve davranış biçimlerine sahip kılınması süreci” (Yücel, 1989: 123).

“HİE öğretmenlerin profesyonel olarak gelişmeleri ve okullarda verdikleri öğretimin kalitesini arttırmaları için gördükleri eğitim ve öğretimdir” (EARGED, 1995: 6).

HİE'nin tanımı bütün sektörler açısından birbirine yakın olsa da çalışmamız bakımından önemli olan eğitim sektörüne göre nasıl tanımlandığıdır. Bu tanımlara göre eğitim sektörü açısından HİE, eğitim yöneticileri ve öğretmenlere yönelik olarak göreve başladıkları günden emekli olacakları güne kadar kendilerini çağın

gereklerine göre yenileyebilmeleri, mesleki bilgilerini güncelleyebilmeleri ve kişisel gelişimlerini gerçekleştirebilmeleri amacıyla iş başında veya iş dışında gerçekleştirilen eğitim faaliyetleri şeklinde tanımlanabilir.

2.4. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

HİE faaliyetleri sonucunda ulaşılmak istenen birçok amaç vardır. Amaçsız bir faaliyetten elde edilecek sonuçların meçhul olacağı ve sağlıklı bir değerlendirme yapılamayacağı kesindir. Bu amaçlar, varılmak istenen hedefin belirlenmesi, faaliyet sonunda değerlendirme yapılabilmesi ve daha sonra yapılacak faaliyetler hususunda belirleyici olması bakımından oldukça önemlidir. HİE faaliyetlerinin amaçları özel amaçlar ve genel amaçlar olarak sınıflandırılabilir. HİE faaliyetlerinin özel amaçları “ HİE'nin yapılacağı kurumun politikasına ve amaçlarına uygun olarak bir sistem bütünlüğünü koruyacak, kendi içinde tutarlı ve temel gereksinimleri karşılayacak şekilde saptanır”(Taymaz, 1981: 6). Selimoğlu ve Yılmaz'a göre (2009: 4-5) HİE faaliyetlerinin genel amaçları şu şekilde sıralanabilir:

1. İşe başlayan çalışanın kuruma uyumunu sağlamak ve kurumun amaç ve politikalarını öğretmek, □
2. Mevcut ve/veya değişen iş akışını çalışan personelin mümkün olan en kısa sürede öğrenmesini sağlamak, □
3. Çalışan personelin işyerine olan aidiyet duygusunu geliştirmek, □
4. Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere ve değişimlere uyum sağlayarak, yeni metot ve tekniklerin geliştirilmesine katkıda bulunmak, □
5. Ofiste gerçekleştirilen işlerin nitelik, nicelik ve verimliliğini artırmak,
6. Çalışan personelin görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgileri artırılarak ofiste gerçekleştirilen işlerin zamanında gerçekleştirilmesine katkıda bulunmak ve hataların en aza indirilmesini sağlamak, □
7. Malzeme ve enerji tasarrufunun gerekliliği verilerek, minimum maliyetlerle kaliteli mal ve hizmet üretimini sağlamak, □
8. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici bilgiler vermek, iş güvenliğini sağlamak, □
9. İşin gerektirdiği temel mesleki bilgi ve becerileri öğretilerek, çalışan personelin kendine güvenini sağlayarak moralini yükseltmek,

10. Ofis ortamında çalışan kişiler ve departmanlar arasında iletişimi sağlamak,
11. Çalışan personele kariyer yapma imkânı sağlayarak, üst kadrolar için eleman ihtiyacını örgüt içerisinde sağlamak, □
12. Çalışanın kariyer gelişimine katkıda bulunabilmek için değişik alanlarda yatay ve dikey geçişlerini sağlayacak tamamlama eğitimi almalarını sağlamak, □
13. Örgüte dinamizm ve saygınlık kazandırarak çalışan personelinde işinde başarı ve saygınlık kazanmasını sağlamak,

HİE faaliyetlerinin amacı bireylerin genel kültürlerini arttırmaktan ziyade kurum için gerekli nitelikleri edinmesini sağlamaktır (Ulus, 2009: 14). Personelin kurumun istediği doğrultuda gelişmesi ile birlikte hem kurumsal kalite artacak hem de personel görevini daha verimli yapması için gerekli bilgi ve beceriyi edinmiş olacaktır. Eğitim sektörü açısından ise “HİE faaliyetlerinin üç ana amacı vardır. Bunlar; (1) öğretmenlerin mesleki yetenek ve gelişimlerini teşvik etmek, (2) Okul pratiğini geliştirmek, (3) Okulda açıkça kararlaştırılmış olan pratik yenilikleri yürütmektir” (Özan, 2001: 226). HİE'nin amaçları ve hedefleri kurumun görevi ve amaçları doğrultusunda düzenlenir. Buna göre MEB'in HİE faaliyetleri ile ulaşmak istediği hedefler şu şekilde sıralanabilir (MEB ETÖGM, 1998: 4):

- a) Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma intibakını sağlamak,
- b) Personele Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini bir bütünlük içinde kavrama ve yorumlamada ortak görüş sağlamak ve uygulamada birlik kazandırmak,
- c) Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- d) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- e) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- f) İstekli ve yetenekli personelin, mesleklerinin üst kademelerine geçişlerini sağlamak,
- g) Farklı eğitim görenler için, yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- h) Türk Milli Eğitim politikasını yorumlamada bütünlük kazandırmak,
- ı) Eğitime ait temel prensip ve teknikleri uygulamada birlik sağlamak,
- i) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak.
- j) Bilimde, teknolojiye, ekonomide ve giderek iş hayatında meydana gelen değişme ve gelişmelere öğretmenlerin ve yöneticilerin uyumunu sağlamak.

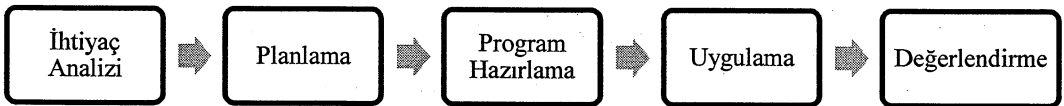
2.5. Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

TDK'ye (2011: 1177) göre ilke "temel bilgi" anlamına gelmektedir. HİE'nin diğer eğitim türlerinden farklı olarak kendine has ilkeleri bulunmaktadır. Bu ilkelerin belirlenmesi ve açıklanması sistemin işleyişi bakımından büyük önem arz etmektedir. "Bu nedenle ülkemizde HİE ilkelerini ve HİE etkinliklerinin niteliğine, eğitim alacak personele ve programların uygulanmasına ilişkin kuralları koymak için Devlet Memurları Eğitim Genel Planı hazırlanarak yayınlanmıştır"(Arslan, 2015: 12). MEB Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde (1994) HİE'nin ilkeleri şu şekilde sıralanmıştır:

- Eğitimin sürekli olması,
- Personelin eğitim ihtiyacına uygun programların düzenlenmesi,
- Her amirin, mahiyetinde çalışan personelin eğitime gönderilmesinden ve yetiştirilmesinden sorumlu olması,
- Personelin işbaşı eğitimine önem ve ağırlık verilmesi,
- HİE'den yararlanmada öncelikler esas alınarak bütün personele fırsat eşitliği sağlanması,
- Eğitim faaliyetlerinin yapılacağı yerlerin eğitim şartlarına uygun olması, eğitimin gereklerine göre düzenlenmesi ve donatılması,
- HİE programlarının sürekli değerlendirilmesi ve geliştirilmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- HİE'ye katılan personelin başarısının izlenmesi.

2.6. Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları

Kurumların HİE'den istediği düzeyde verim elde edebilmesi için belirli aşamaları göz önünde bulundurması ve HİE sistemini bu aşamalara göre düzenlemesi gerekir. HİE'nin aşamaları şu şekilde sıralanabilir(Taymaz, 1981: 21-175):



Şekil 1.1.Hizmet İçi Eğitimin Aşamaları

Kurumda çalışan personelin HİE ihtiyaçları çeşitli yöntemlerle belirlendikten sonra analiz sonuçlarına göre bir planlama yapılmalı, ardından amaç, kapsam, yöntem, kullanılacak araçlar ve değerlendirmeyi içeren bir program hazırlanmalı, daha sonra programa göre HİE uygulamaya konmalı ve son olarak da uygulamanın verimliliğini ölçmek ve ileride yapılması planlanan uygulamalarda yararlanmak adına değerlendirme yapılmalıdır.

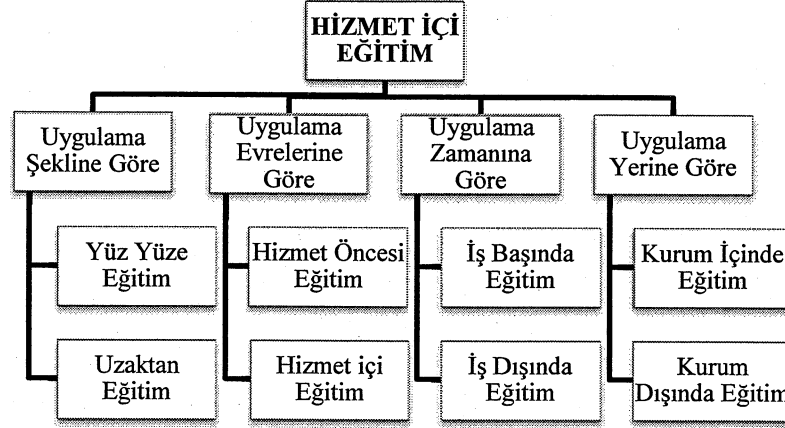
2.7. Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Alan yazın incelendiğinde HİE'nin sınıflandırılmasında bilim insanları tarafından farklı yaklaşımların sergilendiği görülmektedir. Her sınıflamada HİE'nin farklı bir yönüne göre hareket edilmiştir. Eğitimi veren kuruluş, eğitimin icra edildiği yer, eğitimin amacı, katılımcıların nitelikleri, katılımcıların görevleri, hizmette bulunan aşama sınıflamada dikkate alınan ölçütlerden en çok başvurulanlardır. "HİE türünün iyi tespit edilmesi eğitim programının başarısıyla birebir orantılıdır. Verilecek olan HİE'nin belirlenen hedefleri personele verilecek eğitim türünün belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. HİE türünün belirlenmesinde personelin yetenekleri, eksiklikleri, görev yeri, kurumun ihtiyaçları da etkilidir" (Kol, 2009: 21). Özyürek (1981: 17-22), HİE'yi eğitimi veren kuruluş, programın amaçları, programa katılan öğretmenler, programın zaman ve süresi bakımından sınıflandırmıştır. Taymaz (1981) ise, uygulama evrelerine ve yapıldığı yere göre bir sınıflandırmaya gitmiştir.

Özellikle son yıllarda yaşanan teknolojik gelişmeler ile birlikte iletişimin akıl almaz seviyelere gelmesi yeni bir HİE tarzının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu güne kadar HİE faaliyetlerinin büyük oranda yüz yüze gerçekleştirildiği bilinmektedir. Ancak iletişim sektöründeki gelişmeler ile birlikte uzaktan eğitim yöntemi hayata geçirilmiş ve birçok çalışana bu yolla ulaşılmaya başlanmıştır. Bu yöntem ile birlikte HİE maliyetinin azaltılacağı ve zaman kaybının asgari düzeye indirileceği düşünülmektedir. Verilere göre son beş yıllık süreçte MEB'de de uzaktan eğitim yöntemi ile HİE'lerin verilmeye başlandığı görülmektedir.

Tüm bu bilgilerden hareketle HİE yapılış şekline, uygulama evrelerine, eğitimin uygulanma zamanına ve uygulama yerine göre sınıflandırılabilir (Taymaz, 1981: 61-

63; Özyürek, 1981: 17-22; Aydın, 2011: 26-41; Peker, 2010: 6-9; EARGED, 2008a: 32-33):



Şekil 1.2.Hizmet içi Eğitim Türleri

2.7.1. Uygulama Şekline Göre Hizmet İçi Eğitimler

2.7.1.1. Yüz Yüze Eğitim

Katılımcıların ve eğitim uzmanlarının belirli bir zaman ve mekânda bir araya gelerek gerçekleştirdikleri eğitim türüdür. HİE faaliyetlerinde en çok tercih edilen eğitim türüdür.

2.7.1.2. Uzaktan Eğitim

Bilişim teknolojileri kullanılarak belirli bir mekândan bağımsız olarak yapılan eğitimidir. Son yıllarda iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile birlikte MEB tarafından tercih edilen bir eğitim türüdür. Bu eğitim türü zaman ve maliyet bakımından yüz yüze eğitime nazaran kurum çıkarlarına daha uygundur.

2.7.2. Uygulama Evrelerine Göre Hizmet İçi Eğitimler

2.7.2.1. Hizmet Öncesi Eğitim

Çalışana mesleğe başlamadan önce ve mesleğin ilk zamanlarında verilen eğitim türüdür. Oryantasyon eğitimi, stajyerlik eğitimi, uyarlama ve alıştırma eğitimleri bu eğitim türünün kapsamına girmektedir (EARGED, 2008a: 32-33). Bu eğitim sonucunda çalışanın iş ortamını tanınması, görev, yetki ve sorumluluklarını kavraması ve kurumun amaçlarını benimsemesi hedeflenmektedir.

2.7.2.2. Hizmet İçi Eğitim

Çalışana hizmet öncesi eğitimlerden sonra ilerleyen yıllarda verilen eğitimidir. Bilgi tazeleme, geliştirme, yükselme, özel alan eğitimi ve alan değiştirme eğitimleri bu eğitim türünün kapsamına girmektedir (Aydın, 2011: 26).

2.7.3. Uygulama Zamanına Göre Hizmet İçi Eğitimler

2.7.3.1. İş Başında Eğitim

Çalışana görevlerini yerine getirirken kurum içerisinde verilen eğitimidir. Çoğunlukla işe yeni başlayan çalışanlara uygulanmakla birlikte; çalışana işini yaparken öğrenme fırsatı sunulmaktadır (Kaya, 2011: 22-23).

2.7.3.2. İş Dışında Eğitim

Çalışana kurumun dışında verilen eğitim türüdür. Personelin her zamanki toplumsal ve psikolojik çevresinin dışında, iş yerinden ayrı bir ortamda eğitilmesi yöntemidir (Kaya, 2011: 23-24). İş başında eğitime nazaran daha maliyetli ve daha fazla zaman gerektiren bir eğitim türüdür.

2.7.4. Uygulama Yerine Göre Hizmet İçi Eğitimler

2.7.4.1. Kurum İçinde Eğitimde

Kurum içerisinde iş saatleri dışında verilen eğitim türüdür. Kurumsal sorunların aşılması ve kurum içi iletişimin artması bakımından faydalı bir eğitim türüdür.

2.7.4.2. Kurum Dışında Eğitim

Kurum dışında verilen eğitim türüdür. MEB tarafından HİE Enstitüsü, Öğretmenevi vb. kurumlarda gerçekleştirilen eğitimler bu türe örnek teşkil etmektedir.

2.8. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

HİE faaliyetlerinin kurum ve personel açısından birçok yararı mevcuttur. Genel anlamda “personel kendisine yeni fırsatlar ve kazanç sağlayacak, mesleki anlamda geliştirici beceriler kazanırken; örgütler yarışmayı arttıran, örgütsel performansı geliştiren yüksek düzeyde becerili personel kazanmaktadır” (Aydın, 2011: 21-22). Bu yararlar kurum ve birey açısından ayrı ayrı ele alınabilir. Bu yararların birbiriyle örtüşmesi ise HİE faaliyetlerinin tam olarak amacına ulaşması bakımından bir

gerekliliktir. HİE faaliyetleri “bir yandan kurumun üretim sürecindeki verimini arttırırken diğer yandan kurumda bir görevi yerine getirmek üzere bulunan personelin, iş ortamına ilişkin ilgi ve beklentilerinde değişiklik yaparak düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir” (Balyiyen, 2010: 17).

2.8.1. Hizmet İçi Eğitimin Kurumlara Yararları

Sims’e (Akt. Aydın, 2011: 24-25) göre HİE faaliyetlerinin kuruma olan yararları şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütlerin kazancını ve karını arttırır.
- Örgütün her düzeyde işe ilişkin bilgi ve becerileri gelişir.
- Örgüt ortamında gönül gücü (moral) artar.
- Personelin örgütsel amaçları tanınması ve benimsemesi kolaylaşır.
- Ast-üst ilişkileri gelişir.
- Örgüt içinde açıklık ve güven gelişir.
- Örgütsel gelişme sağlanır.
- Personelden örgüte ilişkin dönütler sağlanır.
- İş yönergelerinin hazırlanması sağlanır.
- Örgütsel politikaların anlaşılması ve izlenmesi sağlanır.
- Örgütsel kararların ve sorun çözme sürecinin etkinliği artar.
- Örgütsel saygınlık artar.
- Liderlik becerileri, güdülenme, sadakat, örgüte karşı olumlu tutumlar gelişir.
- Üretimin niteliği ve verimlilik artar.
- İşçi ve işveren ilişkileri gelişir.
- Üretim araçlarının kötü kullanımı ve örgütsel savurganlık azalır.
- Örgütte iletişim ve gelişmeye uygun bir hava yaratır
- Personelin değişmelere uyum sağlaması kolaylaşır.
- Stres ve gerilimin azaltılması ve çatışmaların çözümlenmesine yardım eder.

2.8.2. Hizmet İçi Eğitimin Bireylere Yararları

HİE faaliyetlerinden en çok etkilenenin bireyler olduğu söylenebilir. Bireysel yararlar aynı zamanda bu faaliyetlerden kurumun yarar sağlaması anlamına gelmektedir. Çünkü bireyde meydana gelen değişim ve gelişimler bireyi kendisi ile

birlikte ürettiği hizmetin kalitesini arttırmaktadır. Gelişen bireyin kurumuna faydası gelişimi ölçüsünde artış göstermektedir. HİE faaliyetlerinin bireylere olan yararları şu şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1981: 15; Kayıkçı, 2002: 24-25):

- Moral ve huzur duygusu artar.
- İletişim becerileri gelişir.
- Kurum içinde saygınlık kazanılır.
- Bireysel doyum sağlanmış olur.
- İş için gerekli bilgi ve beceri edinilmiş olur.
- Bireyin ufku genişler.
- Birey kişisel güvenliğini sağlayabilir.
- İş ortamına uyum kolaylaşır.
- Aidiyet duygusu artar.
- Görevde yükselme olanağı sağlanmış olur.
- Güven duygusu gelişir ve geleceğe güvenle bakılır.

2.8.3. Hizmet İçi Eğitimin Öğretmenlere ve Eğitim Kurumlarına Yararları

HİE faaliyetlerinin okullar ve öğretmenler açısından da birçok yararı vardır. Bu faaliyetler sayesinde:

- Kurumsal ve bireysel gelişme sağlanır.
- Eğitim kurumunun ve öğretmenin toplum içindeki saygınlığı artar.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler yakından takip edilir.
- Yeniliklere ayak uydurulur.
- Eğitim programlarındaki yenilikler takip edilir ve uygulanır.
- Öğretmenin mesleki bilgi ve becerisi artar.
- Kurumsal başarı artar.
- Öğretmenin problem çözme kabiliyeti gelişir.
- Kurumdaki huzur ortamı gelişir.
- Kurum motivasyonu artar.
- Öğretmen-öğrenci-veli-okul idaresi arasındaki iletişim artar.
- Öğretmenin sınıf yönetimi kabiliyeti gelişir.

2.9. Hizmet İçi Eğitimin Önemi ve Gerekliliği

İkinci Dünya Savaşı'nın devletlere verdiği zararlardan bir tanesi de işletme ve kurumlarda yetişmiş personel sayısında yaşanan azalmadır. Savaşın sona ermesi ile birlikte bu eksiklik ciddi düzeyde hissedilmeye başlanmış ve yeni arayışlar içerisine girilmiştir. Bir personeli yetiştirmenin uzun yıllara mal olması, eğitim kurumlarında verilen eğitimin çalışma hayatı açısından yetersiz kalması ve özellikle teknolojik gelişmelerin hız kazanması personele sürekli eğitim verilmesinin önemini ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler ile birlikte HİE ciddi bir yönelme başlamış ve günümüze değin bu faaliyetlere olan bakış açısı olumlu yönde sürekli gelişme göstermiştir.

Özellikle teknolojide yaşanan gelişmeler ve çeşitli kanuni değişiklikler ile birlikte personelin bu durumlara uyum zorluğu yaşadığı görülmektedir. Bu zorlukları aşmanın yolu ise personele eğitimler vermektir.

HİE'yi gerekli kılan sebeplerden bir diğeri ise "terfi" kavramıdır. Personelin mevcut çalışma şartlarına uyumu ve başarısı sonucunda bir üst göreve yükseltilmesi beraberinde eğitim ihtiyacını doğurmaktadır. Yeni şartlara göre personelin verimli çalışması ya yıllar içinde tecrübe kazanması ile ya da yeni çalışma şartlarına yönelik eğitimlere tabi tutulması ile gerçekleştirilebilir. İşletme ve kurumlarda zaman kavramının önemli olması nedeniyle personelin kısa vadede alacağı eğitimlerle çalışma şartlarına uyumu tercih edilmiştir.

"Bir kurumda HİE amaçlarının belirlenebilmesi için öncelikle eğitimi gerektiren nedenlerin saptanmasına gereklilik vardır" (Aydın, 2011: 17). "Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını evvelce görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır" (Taymaz, 1981: 7). Değişen ve gelişen şartlar kurum çalışanlarına sürekli HİE verilmesini gerekli kılmaktadır. Çalışanlara HİE vermenin gerekliliğinin nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Taymaz, 1981: 8; Aydın, 2011: 18-19; Şahin ve Güçlü, 2010: 223-224):

- Eğitim kurumlarında verilen eğitimin çalışma hayatı için eksik ve yetersiz kalması.
- İşe uyum sağlama sürecini kısaltma.
- Toplumsal, kültürel, sosyal ve ekonomik yapılarıdaki değişim ve gelişmeler.

- Bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler.
- Mesleğin gerektirdiği araç ve makine kullanımı gibi özel yeterliliklerin genel eğitim içerisinde verilememesi.
- Bireylerin yaptıkları işlerin değişebilmesi.
- Ürün ve hizmet kalitesinin iyileştirilmesi için pazar baskısı.
- Beceri geliştirme.
- Personelin ilgi ve istekleri.
- Günümüzün rekabet dünyasında sistemli bir şekilde program yapılarak emek ve zaman kaybının engellenmesi zorunluluğunun bulunması.
- Pek çok bilgi ve niteliğin yalnızca hizmet sürecinde kazanılabileceği gerçeği.

Eğitim-toplum ilişkisi göz önüne alındığında eğitim kurumlarının toplumsal ve teknolojik gelişmelerden etkilenmediği düşünülemez. “Toplumsal bir sistem olan eğitim, kişileri bir yandan toplumdaki özel rolleri için hazırlayarak toplumun sürmesini sağlamakta, bir yandan da yeni bilgiler ve hüneler yaratmak yoluyla toplumun değişen koşullara uymasını kolaylaştırmaktadır”(Tonbul, 1996: 2-3). Eğitim kurumlarının toplumsal ve teknolojik gelişmelere ayak uydurması eğitimin toplumun ihtiyaçlarına cevap vermesi ve toplumun maddî ve manevî gelişmişlik düzeyini arttırması bakımından bir zorunluluktur.

“HİE her meslek için gereklidir. Ancak öğretmenler için HİE'nin ayrı bir önemi ve yeri vardır. Bilimdeki, teknolojiadaki, kültürdeki ve sosyal yaşamdaki değişimler eğitim teorisini ve uygulamasını değiştirmektedir. Öğretmenlerin bu değişimlere etkin bir biçimde uyum yapmaları gerekmektedir. Bu ise ancak öğretmenleri sürekli HİE programlarından geçirmekle olanaklıdır. Sürekli bir biçimde öğrenemeyen bir öğretmenin günün koşullarına uygun bir şekilde öğretim yapması beklenmemelidir. Bu nedenle öğretmenler için sistemli, fonksiyonel, etkin HİE programları uygulanması bir zorunluluktur”(Özyürek, 1981: 13). Özyürek'e (1981: 14-16) göre öğretmenlerin HİE'den geçirilmesini gerektiren nedenler sistematik olarak şöyle belirlenebilir:

- Bilimdeki değişimler
- Toplumdaki değişimler
- Okullardaki değişimler

- Öğretmenlerin kendilerinin değişimleri
- Öğretim süreçlerindeki değişimler
- Çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler
- Öğretmenlerin hizmet-öncesi eğitimlerinden doğan eksiklikleri giderme
- İletişimdeki boşlukların doldurulması zorunluluğu

2.10. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Tutum'a göre bir kurumda karşılaşılan tüm sorunların HİE yolu ile çözümlenebileceğini, bireyde meydana getirilen davranış değişikliğinin her yerde devam edebileceğini düşünmek veya beklemek bir bakıma gerçek ile bağdaşmaz. Amacın ölçülebilirlik ve gerçekleştirilebilirlik ilkesine uygun olmasını sağlamak üzere aşağıdaki sınırlılıkların göz önünde bulundurulmasında yarar vardır (Tutum'dan Akt. Taymaz, 1981: 16):

- 1- HİE uygulamaları eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yapılırsa yarar sağlamaz.
- 2- Bireylerin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınmaz.
- 3- HİE programı, personelin temel bilgi ve beceri seviyesine uygun değilse başarı sağlanamaz.
- 4- Bir kurumdaki organizasyon bozukluğundan doğan sorunlar HİE ile çözümlenemez.
- 5- Hatalı personel politikası, HİE'nin yararlık derecesini azaltır.
- 6- Gerekli potansiyele sahip bireylere yapılan eğitim ile başarı sağlanamaz.
- 7- HİE kurumda yalnız bir kademeye yapılmış ise beklenen yarar sağlanamaz.
- 8- HİE'de görevin gerektirdiği nitelikte elemanlar görevlendirilmemiş ise başarılı öğretim yapılamaz.
- 9- Birey HİE'nin gerekliliğine inanmıyor benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamaz.
- 10- HİE programları değerlendirilmemiş ise yararlılık derecesinden bahsedilemez.

2.11. Bazı Gelişmiş Ülkelerde Hizmet İçi Eğitim

2.11.1. Amerika Birleşik Devletleri'nde Hizmet İçi Eğitim

Amerika Birleşik Devletlerinde (ABD) HİE uygulamalarının öğretmen kontratlarının yenilenmesinde önemli bir kriter olduğu görülmektedir. HİE faaliyetlerine katılan ve başarılı olanların maaşlarında artışlar yapılmaktadır. Mesleki gelişimlerinin tamamlamak adına yükseköğretim kurumlarından dersler alınabilmekte ve bu derslerin harç giderleri için öğretmene maddi destek verilmektedir. Bu nedenle eyaletler HİE faaliyetlerini teşvik etmekte ve her eyalet kendi sınırları içerisinde bu uygulamaları yapmaktadır. Ayrıca bu uygulamaları katılmanın yasal zorunlulukları vardır. Katılım kimi zaman gönüllü kimi zaman ise zorunludur. Teşvik kapsamında uygulama zamanlarında öğretmenlerin izinli sayıldıkları ve maddi giderlerinin karşılandığı görülmektedir. Eğitimler yerel okullarda veya eyaletlerde kurulan öğretmen eğitim merkezlerinde gerçekleştirilmektedir.

ABD’de HİE ayrıca diğer okulların ziyaret edilmesi, kişisel durumlar için danışmanlar sağlanması, öğrencilere izin verilerek okulda öğretmenler için uzman kişilerce konferanslar verilmesi gibi programlarla da desteklenmektedir (EARGED, 2008a: 38). ABD’de gerçekleştirilen HİE faaliyetlerinden beklenen yararlar şu şekilde sıralanabilir (Boydak, 1999: 34):

- Öğretmenin eğitimini entelektüel olarak daha güçlü kılmak
- Eğitimleri, sertifika işlemleri ve çalışmalarında öğretmenlerin bilgi, beceri ve uyumlarındaki farklılığı tanımak
- Mesleğe giriş için standartlar oluşturmak
- Okullar ile öğretmen yetiştiren kurumları bir araya getirmek
- Okulları öğretmenlerin çalışmaları ve öğrenmeleri için daha iyi kurumlar haline getirmek

2.11.2. İngiltere’de Hizmet İçi Eğitim

İngiltere’de öğretmenler buldukları her kariyer basamağında HİE alabilmektedir. Ayrıca her öğretmen kendini, bu eğitimi alma zorunluluğu olduğuna inandırmıştır. Bu öğretmenin profesyonel oluşunda zorunlu bir görev olarak kabul edilir (METARGEM’den Akt: EARGED, 2008b: 8). Öğretmen mesleğe başlarken HİE faaliyetlerine katılmayı taahhüt eder ve sözleşme imzalar. HİE faaliyetlerini okul ihtiyaca göre verilebileceği gibi yerel yönetimler tarafından da verilebilir.

Öğretmenin HİE faaliyetlerine katılması performans değerlendirilmesinde ve görevde yükselmesinde etkilidir (MEB'den Akt: Arslan, 2015: 21).

İngiltere'de bir yılda 195 gün eğitim yapılmakta ve bunun 5 günü öğretmenlerin HİE'sine ayrılmaktadır (METARGEM'den Akt: EARGED, 2008b: 8). Ayrıca her öğretmenin yedi yıl içinde bir dönem HİE'den geçmesi zorunludur. HİE uygulamaları bölge eğitim yöneticileri, okullar ve üniversiteler tarafından gerçekleştirilmektedir. Katılımın ise gönüllü olduğu görülmektedir. Bu faaliyetlerdeki sorumluluk ise yerel yönetimlere aittir. HİE uygulamaları ile elde edilmek istenen amaç ise personele yeni olanaklar sağlamaktır.

2.11.3. Almanya'da Hizmet İçi Eğitim

Son yüzyıl düşünüldüğü zaman Almanya'nın atlattığı badireler ve bu badirelerin yıkıcı etkisinden kısa sürede kurtuluş tabloları karşımıza çıkmaktadır. Birinci Dünya Savaşı'ndan mağlup bir devlet olarak çıkan Almanya kısa sürede toparlanma sürecine girmiş ve kalkınma hamleleri yapmıştır. 1950'lere gelindiğinde İkinci Dünya Savaşı ve bu savaştan yine ağır bedeller ödeyerek çıkan bir Almanya görülmektedir. Savaşın tüm olumsuz etkilerine rağmen Almanya'nın toparlanması ve ekonomik anlamda ayağa kalkması gecikmemiştir. Günümüzdeki durumuna bakıldığında ise Almanya'nın her yönden gizli bir süper güç olduğu söylenebilir.

Almanya'nın kısa sürede gerçekleştirdiği kalkınmaların temelinde hiç kuşkusuz eğitime verdiği büyük önem yatmaktadır. Endüstri ve kamu sektöründe çalışanların eğitimi Almanya'nın kalkınma politikasının ana damarlarını oluşturmaktadır. Buradan hareketle Alman ekonomisinin başarılı olmasının gerekçelerinden birinin HİE olduğu söylenebilir. Almanya'da HİE anlayışının özellikleri şu şekilde sıralanabilir (EARGED, 2008b: 5-7): Almanya'da öğretmenlerin HİE faaliyetlerine devam etmeleri serbesttir. HİE faaliyetleri öğretmenlere ek haklar ve yetkiler sağlamamaktadır. Bu faaliyetlerin amacı öğretmenleri konuları hakkındaki gelişmelerden haberdar etmek ve onların ilâve niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Eğitimlerin enstitüler ve eyaletlerde kurulan özel eğitim kurumları vasıtasıyla verildiği görülmektedir. HİE faaliyetleri okullarda ders çıkışlarında, öğlen arası veya akşamları, bazen de doğrudan sınıf içi uygulama şeklinde yapılmaktadır.

2.11.4. Japonya'da Hizmet İçi Eğitim

Japonya'da eğitimcilerin hizmet içi eğitimi konusunda sistematik bir yaklaşımın benimsendiği ve başarıyla uygulandığı görülmektedir. Hizmet içi eğitimin süresine göre eğitimi veren kurum değişmektedir. Kısa süreli eğitimler valiliklere bağlı il Eğitim Komiteleri, belediyeler tarafından verilirken uzun süreli eğitimler Eğitim Bilim ve Kültür Bakanlığı tarafından verilmektedir.

Japonya'da hizmet içi eğitim 5 değişik şekilde yapılmaktadır (EARGED, 2008b: 7):

1. Okul içi eğitim
2. Uzak bölgelerde, öğretmenlerin çalışma grupları oluşturarak kendi kendilerine gerçekleştirdikleri informal hizmet içi eğitim
3. Eğitim merkezlerinde (bölge ve yerel) verilen eğitim
4. Bakanlık tarafından devlet eğitim merkezlerinde okul müdürleri , müdür yardımcıları ve program danışmanlarına verilen eğitim
5. 1978'den itibaren kurulmaya başlanan ve devlet tarafından finanse edilen 3 eğitim kurumunda, yılda bir olmak üzere lisansüstü eğitim amacıyla, birkaç yüz kişilik çalışan öğretmen grubuna verilen 2 yıllık eğitim (bu öğretmenler ülkenin her tarafından seçilmektedir).

İl Eğitim Komitesi tarafından gerçekleştirilen hizmet içi eğitimler kuruluşa ait tesislerde gerçekleştirilirken öğretmenlerin bu faaliyetlere katılımının zorunlu olduğu ve reddedilemediği görülmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitimler yılın her döneminde; birinci, ikinci ve üçüncü sınıflarda, yaz, kış ve bahar tatillerinde açılmakta ve kurs süreleri iki gün ile iki yıl arasında değişmektedir (EARGED, 2008a: 42; EARGED, 2008b: 7-8).

Japonya'da işe yeni başlayan öğretmenler 20 günlük bir eğitimden geçmektedir. Bu eğitimler görevlendirildikleri okullarda yapılırken eğitimlerden uzman öğretmenlerin sorumlu olduğu görülmektedir.

2.12. Türkiye'de Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ve Yasal Dayanakları

Ülkemizde ilk HİE faaliyetlerinin kamu iktisadi teşebbüsleri eliyle yapıldığı, 1960'lı

yıllarda HİE'nin öneminin daha iyi kavranmaya başlanmasıyla birlikte yasal düzenlemelerin hayata geçirildiği ve bu yıllarda özel sektöründe bu alanda çeşitli atılımlar yapmaya başladığı görülmektedir (Öz, 2012: 80). Geline nokta da özel sektör HİE konusunda her ne kadar istenen düzeye gelemese de, yasal düzenlemeler sayesinde kamuda HİE faaliyetlerinin daha planlı ve verimli şekilde yürütüldüğü görülmektedir.

Günel ve Tanrıverdi (2014) tarafından dünyada ve ülkemizdeki HİE faaliyetlerinin dününe ve bugününe yönelik olarak yapılan çalışmada verilen bilgilere göre 1937 yılından 1960'lı yıllara kadar öğretmenlere, bakanlık tarafından görevlendirilen gezici başöğretmenler aracılığıyla görev yaptıkları kurumlarda iş esnasında örnek uygulamalar yapılarak çeşitli eğitimler verildiği görülmektedir. 1960 yılından sonra ise HİE'ye kurumsal olarak yaklaşılmaya başlanmış ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın 30.11.1960 tarih ve 17891 sayılı emriyle Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu kurulmuştur. Yine ilk merkezi HİE faaliyetlerinin bu döneme rast geldiği ve iki HİE faaliyetinin yapıldığı görülmektedir. 1966-1980 yılları arasında HİE faaliyetleri ve katılımcı sayısı hızla artmış ve yerinde eğitimden merkezîyetçi eğitime doğru ciddi bir yöneliş olmuştur.

1965 yılında çıkarılan Devlet Memurları Kanunu (DMK) ile birlikte ülkemizde HİE yasal bir zemine kavuşmuştur. İlgili kanunun 214. maddesinde "Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak HİE, Devlet Personel Başkanlığı (DPB) tarafından ilgili kurumlara birlikte hazırlanacak yönetmelikler dâhilinde yürütülür." ibaresi kamuda HİE faaliyetlerinin yasal dayanağını oluşturmaktadır. DMK'nin (Başbakanlık, 1965) 220. maddesine göre HİE konusunda DPB koordinatör olarak görevlendirilmiş, 215. maddeye göre her kamu kurumundan HİE faaliyetlerini yürütmesi için eğitim birimi oluşturması ve 219. maddeye göre yapılan faaliyetlerin sonuçlarına ilişkin raporlar hazırlanarak her altı aylık dönemin bitiminden en geç bir ay sonra Başbakanlık DPB'ye gönderilmesi zorunluluk haline getirilmiştir. Aynı kanunun 216. Maddesine göre kurumlara kendi eğitim ihtiyaçlarını karşılamak üzere eğitim merkezleri kurma inisiyatifi verilmiştir. 217. maddede ise "Devlet memurları eğitimi genel planı, Maliye ve Millî Eğitim Bakanlıklarıyla Türkiye ve Orta - Doğu Amme İdaresi

Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı ve ilgili kurumların görüşleri alındıktan sonra Başbakanlık DPB tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulu kararnamesiyle yürürlüğe konulur." ibaresine yer verilmiştir. Bu madde ile birlikte HİE faaliyetlerinin planlı hale getirildiği görülmektedir. DMK'de (Başbakanlık, 1965) devlet memurlarının sadece yurt içinde değil yurt dışında da hizmetle ilgili kurumlarda veya yetiştirme - eğitim merkezlerinde de HİE alabilecekleri ifade edilmiş ve 218. madde ile hükme bağlanmıştır.

DMK'nin (Başbakanlık, 1965) HİE konusunda getirmiş olduğu zorunluluk ile birlikte Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde hizmet veren Öğretmeni İş Başında Yetiştirme Bürosu 1966 yılında isim değiştirerek Eğitim Birimi Müdürlüğü adını almıştır. Eğitim Birimi Müdürlüğü'nün 1974 yılında Başbakanlığın da olumlu görüşü ile "Personel ve Organizasyon Geliştirme Genel Müdürlüğü" olarak teşkilatlanması kararlaştırılmış ancak bu değişiklik hayata geçirilememiştir. 1975 yılında ise bu birim HİE Daire Başkanlığı'na dönüştürülmüştür. Daha sonra 1981 yılında genel müdürlük olarak teşkilatlanması uygun görülmüş, 26.02.1982 tarihinde ise bağımsız bir daire başkanlığı hüviyetine geçmesi kararlaştırılmıştır.

13.12.1983 tarihli ve 179 sayılı kanun hükmünde kararname ile HİE Dairesi Başkanlığı'nın görevleri şu şekilde tanımlanmıştır (MEB, 1983):

- (a) Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında HİE yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleriyle ilgili bütün görev ve hizmetleri yapmak,
- (b) Diğer kurum ve kuruluşların HİE merkezlerinin faaliyet ve hizmetlerinin düzenlenmesini yönlendirmek ve yardımcı olmakla görevlendirilmiştir.

1992 yılında yayınlanan 3797 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun ile HİE Dairesi başkanlığı MEB Merkez Teşkilatı'nın yardımcı birimleri arasına alınmıştır (MEB, 1992). 1993 yılında yayınlanan bir genelge ile birlikte valiliklere de İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri vasıtasıyla mahalli HİE faaliyetleri planlama ve düzenleme yetkisi verilmiş, 1994 yılında ise bu faaliyetler "Millî Eğitim Bakanlığı HİE Yönetmeliği" ile birlikte belirli esaslara bağlanmıştır (MEB, 1994). 24.10.1994 tarihinde yayınlanan bu yönetmelikte yönetmeliğin yayınlanma amacı şu şekilde ifade edilmiştir: "Bu Yönetmeliğin amacı, Millî Eğitim

Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında görevli personelin her türlü HİE'lerini sağlamak amacıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri planlaması, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemektir" (MEB, 1994). Buradan anlaşılacağı üzere bu yönetmelik ile birlikte HİE faaliyetlerinin daha planlı hale getirilmesi ve HİE faaliyetlerinde uyulması gereken esaslarda birlik sağlanması amaçlanmaktadır.

2011 yılında MEB Merkez Teşkilatı'nda tekrar düzenlemeye gidilmiştir. 14.09.2011 tarih ve 28054 sayılı Resmi Gazetede (2011) yayınlanan 652 sayılı KHK ile 179 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun kaldırılmış ve Millî Eğitim Bakanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları yeniden belirlenmiştir. 652 sayılı KHK'ye göre HİE Dairesi Başkanlığı'nın Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü olarak isim değiştirdiği ve yeniden teşkilatlanmaya gittiği görülmektedir. 652 sayılı KHK ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünün görevleri şu şekilde belirlenmiştir:

- (1) a) Öğretmenlerin nitelikleri ve yeterliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesine yönelik politikaları oluşturmak, bu amaçla ilgili birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak.
- b) Bakanlık öğretmenleri ile talepleri hâlinde özel eğitim 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.
- c) Öğretmenlere yönelik olarak verilecek eğitime ilişkin konularda inceleme ve araştırmalar yapmak.
- ç) Görev alanına giren konularda kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği yapmak; bunlarla ortak çalışma, araştırma, eğitim programları düzenlemek, danışma kurulları ve komisyonlar oluşturmak.
- d) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.
- (2) Öğretmenlere verilecek meslek öncesi, meslek içi ve diğer eğitime ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

652 sayılı KHK ile ÖYGM'nin HİE Dairesi Başkanlığına göre görev kapsamının genişletildiği görülmektedir. Ayrıca bu KHK'den meslek öncesi ve meslek içi eğitimlere ilişkin usul ve esasların yine yönetmeliklerle belirleneceği anlaşılmaktadır. Buradan hareketle henüz yeni bir yönetmeliğin yayınlanmamış olması nedeniyle 1994 tarihli HİE Yönetmeliğinin halen geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca son yıllarda öğretmenlerin meslek öncesi eğitimlerine yönelik yeni düzenlemeler yapılmış ve hayata geçirilmiştir. Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin 2015/13 Sayılı Genelge ile aday öğretmen yetiştirme yani meslek öncesi eğitim usul ve esasları yeniden düzenlenmiştir (MEB, 2015a).

Günümüzde halen ÖYGM tarafından düzenlenen merkezi ve İl-İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen mahalli HİE faaliyetlerinde yüz yüze eğitime ek olarak uzaktan eğitimlerin hayata geçirildiği görülmektedir. Bu gelişmenin eğitim faaliyeti sayısını ve faaliyetlere katılan öğretmen sayısını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. HİE faaliyetlerinin planlanmasında özellikle son yıllarda öğretmen görüşlerine başvurulması ise diğer bir olumlu gelişmedir. MEB, her yıl düzenlediği Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme anketi ile öğretmen görüşlerine başvurmakta ve HİE faaliyetlerinin belirlenmesinde bu anketlerden çıkan sonuçları da göz önüne bulmaktadır. Ancak bu anketlere katılımın düşük olması ve MEB personelinin büyük bir kısmının bu anketlere katılmaması olumsuz bir durumdur. Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi anketleri ile MEB personelinin tamamına veya büyük bir kısmına ulaşılması durumunda bu anketlerin düzenlenecek HİE faaliyetlerinin daha verimli ve etkili şekilde yürütülmesine ışık tutacağı düşünülmektedir.

2.13. Türkiye'de MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Esasları

Ülkemizde öğretmenlere yönelik HİE faaliyetleri MEB ÖYGM tarafından yapılmaktadır. MEB'e bağlı çalışan diğer personele yönelik HİE faaliyetlerini ise İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmektedir. HİE faaliyetlerine ilişkin esaslardan bir kısmı şu şekilde sıralanabilir:

- Her öğretim yılında HİE Planı, Bakanlığın ilgili birimlerinin eğitim ihtiyaçları ve öncelikleri dikkate alınarak hazırlanır. Zorunlu hâller dışında planda değişiklik yapılmaz.

- Bakanlık merkez teşkilatı birimleri, öğretmenlerle ilgili düzenlenecek HİE faaliyetlerinde Öğretme Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü ile koordinasyon ve işbirliği yapar.
- Merkezi ve mahalli HİE planları, faaliyetlere başvurular ve başvuru sonuçları <http://mebbis.meb.gov.tr> adresi üzerinden takip edilir. Bu durum kurum amirlerince personele imza karşılığı duyurulur. İş ve işlemler ilgili birimlerce aşağıda belirtildiği şekilde yürütülür. Buna göre;
 - HİE etkinliklerine başvurular; İlgili faaliyetin başlama tarihinden 75 gün (2,5 ay) öncesine kadar yapılır,
 - Onaylama işlemleri okul/kurum, ilçe ve il millî eğitim müdürlüklerince 10'ar günlük süreler içerisinde, İlgili merkez teşkilatı birimlerince de takip eden 20 gün içerisinde gerçekleşir.
- Her öğretmen, yıl içinde en çok 5 faaliyet için başvuru yapabilir. Öğretmenler projeli faaliyetler, birbirinin devamı niteliğinde olan veya görev yeri değişikliği nedeniyle katılma zorunluluğu olan faaliyetler dışında yılda en fazla bir merkezi HİE faaliyetine katılabilir.
- Her onay makamınca faaliyete başvuru yapan öğretmenin başvuru kriterlerine uygun olup olmadığı incelenir. Kriterlere uymayan öğretmenlerin başvurusu onaylanmaz. Herhangi bir faaliyete yapılan başvurunun kriterlere uygunluğundan öğretmenin kendisi ve kurum amirleri doğrudan sorumludur.
- Öğretmenlerin HİE faaliyetlerinden eşit oranda faydalanması esas alınır. Bu amaçla:
 - 1- Toplamda en az sayıda merkezi HİE faaliyetine katılanlar,
 - 2- HİE ihtiyacı belirleme anketinde ilgili faaliyeti tercih edenler,
 - 3- Öğretmenlerin meslekteki hizmet yılları dikkate alınır. 2 yıl ve üzeri hizmeti bulunanlar öncelikli tutulur.
 - 4- Öğretmenlerin başvurduğu faaliyetler son 2 yıl içerisinde almış olduğu bir HİE faaliyeti ise okul/kurum müdürlüklerince reddedilir.
- Eğitim planında yer alan HİE faaliyetlerine ait planlama, düzenleme, başvuru, onay, duyuru, erteleme, değişiklik, açılış onayı, iptal, görevlendirme vb. gibi işlemler Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünce yapılarak <http://mebbis.meb.gov.tr> adresinde yayınlanır.

- Görev değişikliği veya mazereti sebebiyle faaliyete katılamayacak öğretmenin yerine Bakanlık birimleri veya valilikler görevlendirilmesini istedikleri öğretmeni faaliyetin başlama tarihinden en az bir hafta önce Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne bildirir. Uygun görülen tekliflere Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne onay alınır. Onay alınmadan ilgili kişi veya kişiler görev mahallinden ayrılamaz.
- MEBBİS (Milli Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Sistemi) bilgileri olmayan ancak faaliyete katılması gereken öğretmenin kimlik ve görev yeri bilgilerini ilgili birimce Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne bildirilmesi halinde faaliyete katılımı sağlanır.
- Faaliyetlerde görevlendirilecek eğitim görevlilerinin standart eğitim programında yer alan yeterliklere sahip olmasına, konunun uzmanı olmasına ve seçimine özen gösterilir.
- Mazeretleri sebebiyle çağrıldıkları HİE faaliyetine katılamayacak olanlar, mazeretlerine ilişkin dilekçe ve belgeleri en kısa zamanda resmi yazı ile silsileyi takip ederek resmi yazı ile Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne gönderir. Faaliyete mazeretsiz olarak katılmayanlar hakkında yasal işlem yapılır.
- Eğitim planında yer almayan ancak ilgili birimlerce açılması zaruri görülen ek faaliyetlere ilişkin teklifler, gerekli işlemlerin zamanında yapılabilmesi için faaliyetin başlama tarihinden en az 20 gün önce tüm bilgi ve belgelerle birlikte Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne gönderilir.
- HİE kurslarında değerlendirme sınavları eğitim programında yer alan konulara uygun olarak yapılır.

Ülkemizde HİE uygulamaları yedi HİE Enstitüsü, Öğretmen Evleri, Otelcilik ve Turizm Meslek Liseleri ve pansiyonlu okullarda gerçekleştirilmektedir. Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğüne bağlı Ankara, Aksaray, Erzurum, Mersin, Rize Çayeli, Van, Yalova Esenköy, İstanbul Ataşehir'de HİE Enstitüsü ve ASO (Akşam Sanat Okulu) bulunmaktadır.

2.14. İlgili Araştırmalar

Alan yazını incelendiğinde HİE faaliyetlerini ve değişik branşlarda öğretmen görüşlerini inceleyen birçok çalışmanın yapıldığı görülebilir.

Kazu ve Keremgil (2008: 27-28) tarafından yapılan çalışmada yeni atanan öğretmenlerin HİE'ye ilişkin görüşleri incelenmiştir. Elazığ ilinde 140 öğretmenin katılımıyla yapılan araştırmada öğretmenlerin hizmet içi eğitimin gerekliliğine inandığı ancak katılma istekliliğinde görüş farklılıkları olduğu, hizmet içi eğitim ile ilgili genel görüşler ve sorunlarda açısından ise uygulamalarda üniversitelerle işbirliğine gidilmediği, ihtiyaç analizi yapılmadığı ve uygulama süresince motivasyonlarının sağlanmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Pepeler, Keskin ve Ayhan'ın (2016: 216) Sınıf Öğretmenlerinin MEB hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerini inceledikleri çalışmada mesleki kıdem ve alınan HİE sayısı açısından HİE faaliyetlerine ilişkin görüşlerde anlamlı farklılık görülürken mezun olunan fakülte türü açısından HİE faaliyetlerine yönelik görüşler açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir

Karapolak, Tanrıseven ve Konokman (2013: 1005-1007) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin HİE faaliyetlerine ilişkin tutumları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin olumsuz tutuma sahip oldukları ve tutumların cinsiyete, bransa ve kıdeme göre anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin tutumlarının herhangi bir HİE etkinliğine katılma durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Erdem ve Şimşek (2013: 104-105) yaptıkları çalışmada Öğretmenlere ve Okul Yöneticilerine Verilen Hizmet İçi Eğitimleri irdelemişlerdir. Araştırma sonucunda Denizli İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 2011-2012 eğitim-öğretim yılında okulöncesi, ilköğretim, ortaöğretim okul yöneticileri ve bu okullarda görev yapan öğretmenlere yönelik planlanan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin % 63'ünü gerçekleştirdiği tespit edilmiştir.

Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız (2014: 370-374) tarafından yapılan çalışmada Fen Bilimleri Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşleri ve beklentileri incelenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler ağırlıklı olarak; bilim ve teknolojiye meydana gelen değişimlerin eğitimdeki yansımalarına uyum sağlayabilmek için HİE

faaliyetlerinin düzenli ve belirli aralıklarla yapılması gerektiğini belirttikleri tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin bir kısmı; HİE faaliyetlerinin gereksiz olduğunu ve zaman kaybına neden olduğunu ifade ettiği belirlenmiştir. Çalışmadan HİE zorunlu olması durumunda; zaman sıkıntısı yaşanabileceği ve öğretmenlerin bu etkinliklere karşı olumsuz tutum geliştirebilecekleri sonucu çıkarılmıştır.

Babacan ve Özey (2016: 18-21) yaptıkları çalışma ile Coğrafya Öğretmenlerinin HİE ihtiyacını belirlemeye çalışmıştır. Araştırma sonucunda coğrafya öğretmenlerinin hizmet içi eğitime bakışları olumlu olduğu ve yapılan hizmet içi eğitimleri gerekli gördükleri, aldıkları hizmet içi eğitimleri tam olarak yeterli görmedikleri ve iyileştirilmesini bekledikleri, çağa yakalayabilmek ve niteliklerini artırmak için hem genel öğretmenlik bilgisi hem de kendi alanlarında amaca hizmet eden daha fazla hizmet içi eğitim talep ettikleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Arslan ve Şahin (2013: 64-65) tarafından yapılan çalışmada BT Öğretmenlerinin HİE kurslarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda BT Öğretmenlerinin HİE kurslarını seçerken kurs içeriğine, mesleki gelişime etkisine ve kursun verildiği yere dikkat ettikleri belirlenmiştir. BT Öğretmenlerinin mesleki ve kişisel gelişime yönelik algılarının ise çoğunlukla yeni bilgi öğrenme, mesleki deneyim, sosyal etkileşim ve yeni arkadaşlar edinme şeklinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kızıllar (2012: 90-96) Almanca Öğretmenlerinin HİE hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda ankete katılan öğretmenlerin %50'sinin hizmet içi eğitim programları planlanırken ihtiyaçlarına ilişkin düşüncelerinin neredeyse hiç alınmadığını belirttiği; HİE etkinliklerinde ölçme ve değerlendirme tekniklerine yer verildiğine ilişkin öğretmen görüşlerinin çoğunlukla olumsuz olduğu; öğretmenlerin eğitim durumu ve aylık toplam aile geliri arttıkça tutumlarının olumlu yönde değiştiği; öğretmenlerin birçoğunun HİE etkinliklerinin bitiminde başarıyı ölçmek için ciddi bir sınav yapılması gerektiğini düşündüğü; öğretmenlerin HİE programlarının işlenişle ve faaliyetin gerçekleştirileceği ortamın fiziki şartları ile ilgili görüşlerinin neredeyse hiç alınmadığı gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Özkan (2010: 53-56) tarafından yapılan çalışmada HİE programlarının oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin; HİE programlarının planlanması, eğitim ortamının uygunluğu, organizasyon ve yönetimin uygunluğu, eğitim programı ile eğitim görevlileri ve faaliyetlerin değerlendirilmesi ile ilgili öğretmenlerin; yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki kıdemleri, öğrenim durumları, unvan ve görevleri ile katılmış olduğu kurs ve seminer sayılarının arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ulus'un (2009: 66-68) "Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmasında öğretmenlerin hizmet içi eğitimin genel amacını bildiği, HİE ilgili yasa ve yönetmelikleri bilen öğretmen sayısının az olduğu, eğitim alınmak istenen konu hakkında tercih edilen seçeneklerle kıdem yılı arasında ilişki olduğu, eğitimde verilen konuların doğru konular olduğunu düşünen öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyetine daha yüksek not verdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Can ve Köse (2015: 113-115) tarafından yapılan çalışmada ilkököl ve ortaoköl yöneticilerinin HİE ve geliştirme kavramlarına ilişkin görüşleri ve beklentileri incelenmiştir. Araştırma sonunda ilkököl ve ortaoköl yöneticilerinin tamamının yönetimin ve yöneticinin geliştirilmesinin gerekli olduğu ve bunun için de periyodik aralıklarla eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi gerekliliğini vurguladıkları, ilkököl ve ortaoköl yöneticilerinin HİE ve geliştirmeden beklentilerinin birbirleri ile örtüştüğü, ilkököl ve ortaoköl yöneticilerinin, insan ilişkilerine dayalı yeterlik alanlarındaki eğitsel faaliyetlere olan ihtiyaçlarının mesleki yeterliklere dönük eğitsel faaliyetlere olan ihtiyaçlarından daha fazla olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Günbayı ve Taşdöğen (2012: 112-116) çalışmalarında ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin HİE programları üzerine görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonunda öğretmenlerin katılmak istedikleri HİE programlarının branş, ilgi, istek, ihtiyaçlara göre çeşitlendiği, HİE programlarından etkilenmelerinin temel sebebinin bu programlara gönüllü katılmaları olduğu, hizmet içi eğitim programları ile ilgili en

önemli beklentilerinin fiziksel ortamların iyileştirilmesi olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Uçar (2005: 154-157) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin HİE uygulamalarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmada Van ili örnek alınmıştır. Araştırma sonunda ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim çalışmalarının gerekli olduğunu, bilimsel, teknolojik ve toplumsal alandaki gelişmelerin HİE'yi zorunlu kıldığını, HİE faaliyetlerinin uygun zaman ve ortamlarda yapılmadığı, faaliyetlere alınan kişilerin objektif kriterlere göre belirlenmediğini, program konularının katılımcıların ihtiyaç duyduğu kapsamda; uygun yöntem-teknik ve araç gereç kullanılarak işlenmediğini, dolayısıyla programda amaçlanan bilgi ve becerilerin katılımcılara kazandırılmadığını, programların daha etkili hale gelmesi için katılımcı görüşlerinin alınmadığını, faaliyetler sonucunda objektif kriterlere göre değerlendirme yapılmadığını ve katılımcıların faaliyet esnasında öğrendiklerini uygulayamadıklarını düşündükleri sonuçlarına ulaşılmıştır.

Süngü (2012: 75-79) tarafından yapılan çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin HİE hakkındaki görüşleri çeşitli değişkenler açısından incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonunda araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun HİE etkinliğini akademisyenlerin vermesini, etkinliklerin dönem başında olmasını, HİE kursunun MEB tarafından yürütülmesini ve MEB ile üniversitelerin işbirliği yapmasını istedikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Aydımalp (2008: 87-90) çalışmasında ortaöğretim öğretmenlerinin HİE hakkındaki görüşlerini incelemiştir. Araştırma sonunda evli, 35 yaş üzeri ve kıdemli öğretmenlerin hizmet içi eğitim konusunda daha olumlu görüşler bildirdiği, alınan HİE sayısı, eğitim düzeyi yükseldikçe ve çalışılan okul sayısı arttıkça öğretmenlerin HİE'ye karşı daha olumlu düşündükleri; hizmet içi etkinliklerine katılma biçimine göre; cinsiyet, medeni durum mesleki kıdem, branş, eğitim ve gelir düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel açıdan anlamsız sonuçlar, çalışılan okul sayısı ve alınan HİE sayısı arttıkça, tutumlarda da olumlu gelişmeler olduğu ; hizmet içi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri dair; evli olanlar, 35 yaş üzerinde

olanlar, kıdemli olanlar ve HİE alma sayısı arttıkça hizmet içi etkinliklerinde görev alan öğreticilerin yeterlilikleri hakkında daha olumlu düşündükleri; alınan hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi konusunda ise; evliler , 35 yas üzeri olanlar, Fen/matematik ve sözel derslerin öğretmenleri yardımcı ders öğretmenlerine göre, Yüksek Okul/Üniversite mezunları yüksek lisans mezunlarına göre ve çalıştıkları okul sayısı fazla olan öğretmenler HİE'leri daha olumlu değerlendirdikleri sonuçlarına ulaşmıştır.

Ülker (2009: 88-93) tarafından yapılan çalışmada sınıf öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşleri incelenmiş ve araştırma sonunda HİE'nin özellikle öğretmenlerin yeniliklerden haberdar olmaları için gerekli olduğu, HİE faaliyetlerine katılımın bazen gönülsüz olmakla birlikte genellikle gönüllü gerçekleştiği, katılımın gönüllü olmasının en önemli nedeninin öğretmenlerin katılmak istedikleri faaliyetlere kişisel başvuru yapabilmeleri olduğu, HİE'nin özellikle öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine, yeni müfredat programlarını uygulamalarına katkı sağladığı, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldıkları yer ve zaman bakımından yetersiz bulunduğu, faaliyetler için en uygun yerin öğretmenlerin kolay ulaşabileceği görev yapılan bölgeler, en uygun zamanın ise tatil dönemleri olarak görüldüğü gibi sonuçlara ulaşmıştır.

Kocabaş (1993: 96-97) yaptığı çalışmada teknik öğretmenlerin HİE etkinliklerine ve yönetimine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonunda teknik öğretmenlerin HİE'ye ilişkin MEB Hizmet içi Eğitim Dairesi tarafından amaçların yerine getirilemediği, programlarda görev alan eğitici, öğretici personelin nitelik ve nicelik yönünden istenilen düzeyde olmadığı, fiziki mekânların yetersiz olduğu, atama, terfi, yükselme gibi durumlarda hizmet içi eğitime katılanlara öncelik verilmediği, programların zaman açısından yetersiz olduğu, uygulanan hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik olmadığı gibi problemlerin var olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca teknik öğretmenlerin iş doyumlarının oldukça düşük olduğu, eğitim ve öğretimde verimliliği arttırmak için hizmet içi eğitimin önemli olduğu, HİE yönetimini üstlenen kişilerin yöneticilik eğitiminden geçmelerinin amaçlara ulaşma bakımından önem arz ettiği, yurt içinde veya yurt dışında katılma,

yaş, katılma sayısı gibi değişkenlerin HİE'ye ilişkin görüşler açısından önemli fark meydana getirmediği gibi sonuçlara ulaşılmıştır.

Çelikkilek (2012: 103-105) tarafından yapılan çalışmada ise Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan meslek dersleri öğretmenlerinin katıldıkları HİE programlarına ilişkin değerlendirmeleri incelenmiştir. Araştırma sonunda gerek MEB gerek ise diğer kurum ve kuruluşlarca düzenlenen HİE faaliyetlerini niceliğinden çok niteliklerinin verimli hale getirilmesi ihtiyacının olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Uçar ve İpek (2006: 49-50) çalışmalarında ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin HİE uygulamalarına ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma sonunda ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin HİE'yi gerekli gördükleri ancak eğitim sistemimizdeki HİE faaliyetlerinin yeterince etkili bulmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde araştırma modeli, katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanması süreci üzerinde durulmuştur; araştırma süreci ve işleyişi ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geniş kitlelerin görüşlerini, özelliklerini betimlemeyi hedefleyen bir modeldir. Bu araştırmaların amacı araştırma konusu ile ilgili var olan durumun fotoğrafını çekerek bir betimleme yapmaktır (Büyüköztürk vd., 2014: 177). MEB'in hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirildiği birinci aşamada doküman incelemesi yöntemi; Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirildiği ikinci aşamada ise içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan Türkçe Öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Türkiye'nin değişik illerinde görev yapan 36 Türkçe Öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini için Öztürk (2009: 112-114) tarafından planlama uzmanlığı tezi olarak hazırlanıp Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) tarafından yayınlanan eserde yer alan istatistiki bölge birimi sınıflandırması esas alınmış, 12 istatistiki bölge biriminden toplam 29 ilde görev yapan Türkçe Öğretmenlerinden veri toplanmıştır. Ayrıca MEB tarafından gerçekleştirilen HİE faaliyetlerinin değerlendirildiği birinci bölümde 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirilen HİE faaliyetleri temel alınmıştır.

Tablo 1: İstatistikî Bölge Birimi Sınıflamasına Göre İllerin Dağılımı ve Örnekleme Alınması Düşünülen İller

| İstatistikî Bölge Birimi | İller | Örnekleme Alınan İl | İstatistikî Bölge Birimi | İller | Örnekleme Alınan İl |
|--------------------------|---|-----------------------------|--------------------------|---|---------------------------------|
| TR1 İstanbul | İstanbul | İstanbul | TR7 Orta Anadolu | Kırıkkale Aksaray Niğde Nevşehir Kırşehir Kayseri Sivas Yozgat | Nevşehir Niğde Aksaray |
| TR2 Batı Marmara | Tekirdağ Edirne Kırklareli Balıkesir Çanakkale | Balıkesir Kırklareli | TR8 Batı Karadeniz | Zonguldak Karabük Bartın Kastamonu Çankırı Sinop Samsun Tokat Çorum Amasya | Tokat Zonguldak |
| TR3 Ege | İzmir Aydın Denizli Muğla Manisa Aydınkarahisar Kütahya Uşak | İzmir Manisa | TR9 Doğu Karadeniz | Trabzon Ordu Giresun Rize Artvin Gümüşhane | Gümüşhane Giresun Artvin |
| TR4 Doğu Marmara | Bursa Eskişehir Bilecik Kocaeli Sakarya Düzce Bolu Yalova | Bolu Sakarya Yalova | TRA Kuzeydoğu Anadolu | Erzurum Erzincan Bayburt Ağrı Kars İğdir Ardahan | Erzurum Erzincan İğdir |
| TR5 Batı Anadolu | Ankara Konya Karaman | Ankara Konya | TRB Ortadoğu Anadolu | Malatya Elazığ Bingöl Tunceli Van Muş Bitlis Hakkari | Elazığ Muş |
| TR6 Akdeniz | Antalya Isparta Burdur Adana Mersin Hatay Kahramanmaraş Osmaniye | Adana Osmaniye Mersin | TRC Güneydoğu Anadolu | Adıyaman Gaziantep Kilis Şanlıurfa Diyarbakır Mardin Batman Şırnak Siirt | Mardin Gaziantep Adıyaman |

Örnekleme grubunun cevaplama oranlarındaki kayıplar dikkate alınarak, her grupta ihtiyaçtan fazla görüşme formu uygulanmaya çalışılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

3.3.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Araştırmada uzman görüşü alınarak geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde yapılan araştırma ile ilgili gerekli açıklamalar yapılmıştır. İkinci bölümde araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenlerinin kişisel bilgileri sorgulanmıştır. Kişisel bilgiler başlığı altında cinsiyet, görev yapılan il, mesleki kıdem yılı ve mezun olunan bölüm bilgilerine yer verilmiştir. Üçüncü bölümde ise katılımcılara araştırma konusunda yönelik 12 adet soru yönelmiştir. Bu sorular açık uçlu ve seçmeli sorulardan meydana gelmektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

MEB 2012-2016 yılları arası düzenlenen HİE faaliyetlerinin değerlendirilmesi ve Türkçe Öğretmenlerine yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanması için Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (EK 2). Alınan izin sonrasında, yarı yapılandırılmış görüşme formu düzenlenmiş, ardından ulaşılabilen Türkçe Öğretmenlerine yüz yüze ulaşılamayanlara ise online olarak uygulanmıştır. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü web sayfasından 2012-2016 yılları arası yapılan HİE faaliyetlerine ilişkin yayınlanan dokümanlar indirilmiştir. Ulaşılamayan dokümanlar ise resmi yollarla ilgili birimden talep edilerek alınmıştır.

Tablo 2: Araştırmaya İlişkin İşlem-Zaman Tablosu

| Süreç Adımları | 2016-2017 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|-----------|---------|-------|------|-------|--------|------|-------|------|-------|-------|---------|--------|---------|-------|------|-------|--|
| | Temmuz | Ağustos | Eylül | Ekim | Kasım | Aralık | Ocak | Şubat | Mart | Nisan | Mayıs | Haziran | Temmuz | Ağustos | Eylül | Ekim | Kasım | |
| Alan Yazın Taraması | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Veri Toplama Araçlarının Belirlenmesi | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Araştırma İçin İzin Alınması | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Veri Toplama Araçlarının Uygulanması | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Çalışmanın Sonuçlandırılması | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Araştırma Raporunun Yazılması | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

3.5. Verilerin Analizi

İlk aşamada MEB ÖYGM'ye ait resmi internet sayfasından ve MEB ÖYGM'den resmi yazışmalar yoluyla temin edilen 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirilen

HİE faaliyetlerine ilişkin veriler bir araya getirilmiştir. İnceleme sonucunda elde edilen veriler tablolar halinde sunulmuştur. İkinci aşamada yarı yapılandırılmış görüşme formlarından elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Elde edilen verilere ilişkin frekans ve yüzde hesaplamaları tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır. Son aşamada ise ulaşılan sonuçlar tespit edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde MEB ÖYGM'den resmi yazışmalar yoluyla temin edilen 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirilen HİE faaliyetlerine ilişkin sayısal veriler (EK 4); 2011- 2015 yılları arasında yapılan ve MEB ÖYGM resmi internet sitesinde yayınlanan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi sonuçları; 2012-2016 yılları arasına ait olan ve MEB ÖYGM resmi internet sitesinde yayınlanmış olan Hizmet İçi Eğitim Planları ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşleri ile ilgili bulgulara yer verilmiştir. Elde edilen bulgular tablolar yardımıyla değerlendirilmiş ve bu bulgular doğrultusunda yorumlar yapılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın birinci aşamasında MEB'in 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirdiği HİE faaliyetlerine ilişkin sayısal veriler, 2011-2015 yılları arasında yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi sonuçları ve Hizmet İçi Eğitim Planları değerlendirilmiştir.

4.1. MEB'in 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirdiği Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi

4.1.1. 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Sayısal Veriler

Tablo 3'te MEB'in 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirdiği HİE faaliyetlerine ilişkin sayısal verilere yer verilmiştir.

Tablo 3: 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Sayısal Veriler

| Yıl | Faaliyet Türü | Merkezi Faaliyetler | | Mahalli Faaliyetler | | Ara Toplam | | Toplam Faaliyet Sayısı | Toplam Katılımcı Sayısı |
|------|---------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------------|-------------------------|
| | | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | | |
| 2012 | Yüz yüze | 291 | 12.999 | 18.851 | 539.337 | 19.142 | 552.336 | 20.280 | 670.087 |
| | Uzaktan | - | - | 1138 | 117.751 | 1.138 | 117.751 | | |
| 2013 | Yüz yüze | 293 | 13.545 | 15.779 | 422.898 | 16.072 | 436.443 | 16.155 | 445.084 |
| | Uzaktan | 2 | 2 | 81 | 8.639 | 83 | 8.641 | | |
| 2014 | Yüz yüze | 307 | 18.836 | 15.269 | 426.405 | 15.576 | 445.241 | 15.596 | 447.137 |
| | Uzaktan | 3 | 760 | 17 | 1.136 | 20 | 1896 | | |
| 2015 | Yüz yüze | 298 | 19.444 | 21.018 | 520.901 | 21.316 | 540.435 | 21.341 | 561.648 |
| | Uzaktan | 9 | 20.632 | 16 | 671 | 25 | 21.303 | | |
| 2016 | Yüz yüze | 375 | 30.893 | 37.290 | 1.410.881 | 37.665 | 1.441.774 | 37.798 | 1.729.016 |
| | Uzaktan | 48 | 283.150 | 85 | 4.092 | 133 | 287.242 | | |

Tablo 3'te yer alan verilere göre HİE faaliyeti ve katılımcı sayılarının yıllara göre değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Gelişen teknoloji ile birlikte yüz yüze eğitimlerin yanı sıra uzaktan eğitimlerinde verilmeye başlandığı ve bu yöntemle daha fazla öğretmene ulaşılabileceği söylenebilir. 2012 yılında özellikle mahalli HİE faaliyetlerinin uygulanmasında uzaktan eğitim yönteminin önceki ve sonraki yıllara göre yoğun bir şekilde kullanıldığı belirlenmiştir. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında uygulanmaya başlayan 4+4+4 kesintisiz eğitim sistemi ve müfredat değişiklikleri nedeniyle HİE faaliyeti sayısının arttığı görülmektedir. 2013 ve 2014 yıllarında HİE faaliyeti sayısı normal seyrine dönerken 2015 yılında müfredat değişiklikleri ve Fatih Projesi gibi etkenler nedeniyle faaliyet sayılarında artış olduğu tespit edilmiştir. 2016 yılında ise derslere ait müfredatlara son şekillerinin verilip yayınlanması ve özellikle Fatih Projesinin kapsama alanının genişlemesi ile birlikte HİE faaliyeti sayısının yaklaşık % 90 oranında artış gösterdiği belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle eğitim alanında çeşitli yeniliklerin hayata geçirilmesinin HİE faaliyeti sayısını olumlu yönde etkilediği, herhangi bir yeniliğin hayata geçirilmediği yıllarda ise faaliyet sayısında gerileme olduğu söylenebilir.

4.1.2. 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile Ulaşılan Öğretmen Oranlarına İlişkin Veriler

Tablo 4'te MEB'in 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirdiği HİE faaliyetleri ile ulaşılan öğretmen oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 4: 2012-2016 Yılları Arasında Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile Ulaşılan Öğretmen Oranlarına İlişkin Veriler

| Yıl | Öğretmen Sayısı | HİE Faaliyetlerine Katılan Öğretmen Sayısı | Eğitim Alanların Toplam Öğretmen Sayısına Oranı (%) | HİE'lerle Ulaşılan Öğretmen Sayısı (%) |
|------|-----------------|--|---|--|
| 2012 | 751.666 | 670.087 | 89 | 56 |
| 2013 | 806.697 | 445.084 | 55 | 37 |
| 2014 | 847.889 | 447.137 | 52 | 37 |
| 2015 | 889.695 | 561.648 | 63 | 40 |
| 2016 | 961.331 | 1.729.016 | 179 | 71 |

Tablo 4'te yer alan verilere göre HİE faaliyetlerine katılan öğretmen sayısının yıllara göre değişkenlik göstermekle birlikte 2012 ve 2016 yıllarında yüksek olduğu söylenebilir. Bu yıllarda artış yaşanmasının sebebinin ise eğitimde hayata geçirilen yenilikler ve özellikle müfredat programlarında yapılan düzenlemeler olduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin bu yenilik ve değişimlere uyumu HİE faaliyetleri vasıtasıyla sağlanmaya çalışılmıştır. MEB bünyesinde görev yapan öğretmen sayısı düşünüldüğünde 2012-2016 yılları arasında bu faaliyetler ile öğretmenlere ulaşma oranının yetersiz olduğu görülmektedir. Konu HİE faaliyetlerini öğretmenlik mesleğine devam edebilmek adına koşul haline getiren gelişmiş dünya ülkeleri açısından ele alındığında ise ülkemizdeki durumun pek iç açıcı olmadığı söylenebilir. Bu verilerden hareketle eğitim-öğretim yılını herhangi bir HİE faaliyetine katılmadan kapatan öğretmenlerin bulunduğu düşünülebilir. HİE faaliyetleri ile sağlanamayan öğretmen gelişiminin bireyin kendi çabasına ve inisiyatifine bırakıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumun ise öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimi açısından olumsuzluk arz ettiği söylenebilir. MEB eliyle planlı ve ihtiyaca yönelik olarak gerçekleştirilen nitelikli eğitimlerin öğretmenlerin gelişimini ve çağa ayak uydurmasını hızlandıracakı düşünülmektedir. Özellikle son yıllarda yaşanan sistem ve müfredat değişiklikleri ve teknolojiyen eğitim alanında yenilikler ölçüsünde yararlanılmaya başlanması HİE faaliyetlerini daha da önemli hale getirmektedir.

4.1.3. 2012-2016 Yılları Arasında Türkçe Öğretmenliği Branşına Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Veriler

Tablo 5'te MEB'in 2012-2016 yılları arasında Türkçe Öğretmenliği branşına yönelik düzenlediği HİE faaliyetlerine ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 5: 2012-2016 Yılları Arasında Türkçe Öğretmenliği Branşına Yönelik Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Veriler

| Yıl | Katılımcılar | Faaliyet Sayısı | Faaliyetin Konusu | Katılımcı Sayısı | Açıklamalar |
|------|---|-----------------|--|------------------|--|
| 2012 | - | - | - | - | - |
| 2013 | - | - | - | - | - |
| 2014 | Öncelikle Türkçe alanında lisansüstü öğrenim gören öğretmenler | 1 | Özel Öğretim Yöntemleri (Türkçe) | 110 | - |
| 2015 | Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe ve sınıf öğretmenleri | 3 | Okuma Kültürü ve Z Kütüphane | 240 | Çalıştay Sonrası Alınma Talebi İle İptal Edilmiştir. |
| | Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe ve sınıf öğretmenleri arasından Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğünce re'sen seçilenler | 3 | Okuma Kültürü ve Z Kütüphane | 240 | - |
| 2016 | Türkçe Öğretmenleri | 1 | FATİH Projesi Ders Akışı Tasarımı Kursu | 140 | - |
| | Türkçe Öğretmenleri | 1 | Yenilenen Öğretim Programlarının Tanıtımı Semineri | 120 | - |
| | Türk Dili ve Edebiyatı ve Türkçe Öğretmenleri | 1 | Türk Edebiyatı - Türkçe Dersi Atölye Çalışması (UBDP) Semineri | 34 | - |
| | Türk Dili ve Edebiyat ile Türkçe Öğretmenleri | 2 | FATİH Projesi Teknoloji Destekli Edebiyat - Türkçe Eğitici Eğitimi Kursu | 80 | - |
| | Türk Dili ve Edebiyatı, Türkçe ve Sınıf Öğretmenleri | 4 | Okuma Kültürü ve Z-Kütüphane Semineri | 400 | - |
| | Türk Dili ve Edebiyatı ve Türkçe Öğretmenleri | 1 | Edebiyat Öğretiminde Yenilenme Kursu | 58 | - |

Tablo 5'te yer alan verilere göre 2012-2016 yılları arasında doğrudan Türkçe Öğretmenliği branşına yönelik yapılan HİE faaliyeti sayısının oldukça yetersiz olduğu görülmektedir. 2012 ve 2013 yıllarında herhangi bir faaliyet düzenlenmezken 2013-2014 ve 2015 yıllarında düzenlenen faaliyet sayılarının ise düşük olduğu belirlenmiştir. Faaliyet sayısının az olması katılımcı sayısının da az olması anlamına gelmektedir. Tablo 5'te verilen katılımcı sayıları mevcut Türkçe Öğretmeni sayıları ile karşılaştırıldığında bu oranın oldukça düşük olduğu görülebilir. Gerçekleştirilen faaliyetlerin ise daha çok eğitimde hayata geçirilen yeniliklere yönelik olduğu belirlenmiştir. Bu veriler alan eğitimine gerekli önemin verilmediği tezini ortaya

çıkarmaktadır. Bunun yanı sıra Türkçe Öğretmenlerine kişisel gelişim ve genel mesleki eğitime dayalı HİE faaliyetlerine katılım hakkı verilmiştir. Bu veriler Türkçe Öğretmenlerinin branş bazında HİE'si konusunda gerekli faaliyetlerin yapılmadığı ve bunun Türkçe Öğretmenleri açısından büyük bir eksiklik olduğu düşüncesini ortaya çıkarmaktadır.

4.1.4. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Belirleme Anketlerine İlişkin Veriler

4.1.4.1. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine Katılım Oranlarına İlişkin Veriler

MEB tarafından çalışanların HİE ihtiyacını belirlemek amacıyla her yıl Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketleri düzenlenmektedir. Anketler ilgili eğitim-öğretim yılından bir önceki eğitim-öğretim yılı içerisinde yapılmaktadır. Çalışmada 2012-2016 yılları arasının değerlendirilmesi nedeniyle 2011-2015 yılları arasında yapılan Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketleri değerlendirilmiştir. Tablo 6'da 2011-2015 (MEB, 2011; MEB, 2012b; MEB, 2013b; MEB, 2014b; EK 4) yılları arasında yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine katılım oranlarına ilişkin verilere yer verilmiştir.

Tablo 6: 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine Katılım Oranlarına İlişkin Veriler

| Yıl | Ankete Katılan Personel Sayısı | Ankete Katılan Öğretmen Sayısı | % | Ankete Katılan Türkçe Öğretmeni Sayısı | % |
|------|--------------------------------|--------------------------------|-------|--|-------|
| 2011 | 7.191 | - | - | - | - |
| 2012 | 57.358 | 47.267 | 82,46 | 2522 | 5,34 |
| 2013 | 37.451 | 30.831 | 82,32 | 1267 | 4,11 |
| 2014 | 5.562 | 4.473 | 81,95 | 271 | 6,06 |
| 2015 | - | 53.836 | - | - | 10,31 |

2011-2015 yılları arasında yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi (MEB, 2011) genel sonuçları incelendiğinde ankete katılımın oldukça düşük olduğu görülmektedir. 2011 yılı anketine ilişkin sonuçlarda meslek sınıfına ve branşlara göre bir ayırım yapılmadığından ankete katılan öğretmen ve Türkçe Öğretmeni sayısına ulaşılammıştır. 2015 yılına ait anket sonuçlarında yine ankete katılan MEB personeli ve Türkçe Öğretmeni sayısı net olarak verilmemiştir. 2012-2014 yılları arasında yapılan anketlerin sonuçları değerlendirildiğinde ankete katılan öğretmen

sayısının ve Türkçe Öğretmeni sayısının mevcut öğretmen sayısı ile karşılaştırıldığında bir hayli düşük olduğu görülmektedir.

4.1.4.2. 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketleri Sonuçları ile 2012-2016 Yılları Arası Hizmet İçi Eğitim Planlarının Karşılaştırılmasına İlişkin Veriler

Tablo 7’de 2011-2015 yılları arasında yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketleri (MEB, 2011; MEB, 2012b; MEB, 2013b; MEB, 2014b; EK 4) sonuçlarına göre öğretmenler tarafından HİE talep edilen konulara 2012-2016 yılları arasında ait Hizmet içi Eğitim Planlarında (MEB, 2012a; MEB, 2013a; MEB, 2014a; MEB, 2015b; MEB 2016) yer verilme oranları incelenmiştir.

Tablo 7: 2011-2015 Yılları Arasında Yapılan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Verilerinin 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planları ile Karşılaştırılmasına İlişkin Veriler

| Yıl | İhtiyaç Analizi Verileri | Gerçekleştirilen Faaliyet Sayısı | İptal Edilen Faaliyet Sayısı | Toplam |
|------|---|----------------------------------|------------------------------|--------|
| 2012 | İngilizce | 16 | 0 | 16 |
| | Türkçe | 0 | 0 | 0 |
| | İletişim Becerileri | 1 | 0 | 1 |
| | Diksiyon ve Güzel Konuşma | 0 | 0 | 0 |
| | Eğitim Kurumlarında Öğretim Liderliği | 0 | 0 | 0 |
| 2013 | Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme | 21 | 1 | 22 |
| | Sınıf Yönetimi | 0 | 0 | 0 |
| | Rehberlik ve Psikolojik Danışma | 1 | 0 | 1 |
| | Özel Öğretim Yöntemleri | 3 | 0 | 3 |
| | Gelişim Psikolojisi | 1 | 0 | 1 |
| 2014 | Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme | 3 | 0 | 3 |
| | Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri | 1 | 0 | 1 |
| | Rehberlik ve Psikolojik Danışma | 0 | 0 | 0 |
| | Özel Öğretim Yöntemleri | 14 | 1 | 15 |
| | Sınıf Yönetimi | 3 | 0 | 3 |
| 2015 | Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme | 2 | 0 | 2 |
| | Rehberlik | 13 | 0 | 13 |
| | Sınıf Yönetimi | 0 | 0 | 0 |
| | Özel Öğretim Yöntemleri | 0 | 1 | 1 |
| | Anlayarak Hızlı Okuma Teknikleri | 0 | 0 | 0 |
| 2016 | Kişisel Gelişim - Yaşam Becerileri | 14 | 4 | 18 |
| | Öğretmen Eğitimleri - Özel Alan Eğitimleri | 169 | 21 | 190 |
| | Öğretmen Eğitimleri - Genel Alan Eğitimleri | 60 | 16 | 76 |
| | Kişisel Gelişim - Teknoloji Kullanım Becerileri | 5 | 2 | 7 |
| | Yönetim ve Kurumsal – Genel Alan Eğitimleri | 0 | 1 | 1 |

Bu tabloda ilk 5 (beş) konu ele alınmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde 2012-2016 yılları arasında düzenlenen HİE faaliyetlerinin belirlenmesinde İhtiyaç Belirleme Anketi verilerinin yeterince göz önünde bulundurulmadığı söylenebilir. 2011-2014 yılları arasında yapılan İhtiyaç Belirleme Anketlerine ilişkin sonuçlarda öğretmenler tarafından HİE talep edilen konu başlıkları doğrudan verilirken 2015 yılı İhtiyaç Belirleme Anketine ilişkin sonuçlarda yöntem değişmiş ve HİE talep edilen konular beş ana eğitim alanı altında toplanmıştır. Ana eğitimlerin ise çeşitli alt alan eğitimlerine ayrıldığı görülmüştür. Bu nedenle doğrudan konu başlıklarına ulaşılamamıştır. 2016 yılında yapılan HİE faaliyeti konuları 2015 HİE İhtiyacı Belirleme Anketinin diğer yıllara nazaran daha fazla göz önünde bulundurulduğunu gösterir niteliktedir.

4.1.5. 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında Yer Verilen Konulara ve Hizmet İçi Eğitim Faaliyeti Sayılarına İlişkin Veriler

Tablo 6'da 2012-2016 yılları arasına ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında yer verilen konular ve HİE faaliyet sayıları incelenmiştir.

Tablo 8: 2012-2016 Yılları Arasına Ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında Yer Verilen Konular ve Faaliyet Sayılarına İlişkin Veriler

| Yıl | Konular | Gerçekleştirilen Faaliyet Sayısı | İptal Edilen Faaliyet Sayısı | Toplam |
|------|-------------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------|
| 2012 | Eğitimde Fatih Projesi | 40 | 3 | 43 |
| | Büro Yönetimi ve Sekreterlik | 2 | 12 | 14 |
| | Modüler Öğretim | 2 | 12 | 14 |
| | Bilgisayar Destekli Çizim | 11 | 2 | 13 |
| | Pardus İşletim Sistemi | 10 | 3 | 12 |
| 2013 | Eğitimde Fatih Projesi | 58 | 6 | 64 |
| | Zihin Engellilerin Eğitimi | 20 | 1 | 21 |
| | İngilizce | 19 | 0 | 19 |
| | Proje Hazırlama Teknikleri | 8 | 11 | 19 |
| | Aile Eğitimi | 14 | 3 | 17 |
| 2014 | Öğretmenlik ve Girişimcilik Eğitimi | 26 | 10 | 36 |
| | Eğitimde Fatih Projesi | 28 | 3 | 31 |
| | Zihinsel Engellilerin Eğitimi | 6 | 10 | 16 |
| | Aile Eğitimi | 5 | 9 | 14 |
| | İngilizce Öğretimi (A1,A2, B1, B2) | 14 | 0 | 14 |
| 2015 | Eğitimde Fatih Projesi | 49 | 19 | 68 |
| | Özel Eğitim | 27 | 4 | 31 |
| | Öğretim Yöntem ve Teknikleri | 20 | 1 | 21 |
| | Rehberlik | 12 | 1 | 13 |
| | İngilizce Öğretimi (A1,A2, B1, B2) | 11 | 0 | 11 |
| 2016 | Eğitimde Fatih Projesi | 99 | 1 | 100 |
| | Öğretmenlik ve Girişimcilik Eğitimi | 31 | 0 | 31 |
| | Öğretim Yöntem ve Teknikleri | 26 | 0 | 26 |
| | Öğretmenlik Uygulamaları | 19 | 0 | 19 |
| | Özel Eğitim | 18 | 0 | 18 |

Bu tabloda ilk 5 (beş) konu ele alınmıştır.

Tablo 8 incelendiğinde 2012-2016 yılları arasına ait Hizmet İçi Eğitim Planlarında (MEB, 2012a; MEB, 2013a; MEB, 2014a; MEB, 2015b; MEB 2016) en çok HİE faaliyeti düzenlenen ilk beş konu görülmektedir. 2012, 2013, 2015, 2016 yıllarında ilk sırayı Eğitimde Fatih Projesi alırken 2014 yılında Öğretmenlik ve Girişimcilik Eğitiminin ilk sırayı aldığı belirlenmiştir. 2014 yılında Eğitimde Fatih Projesi ise ikinci sırada yer almaktadır. Bu verilerden hareketle eğitimde hayata geçirilen yeniliklere yönelik HİE faaliyetlerine daha çok ağırlık verildiği söylenebilir. Bu ise öğretmenlerin alan eğitimlerinin ve kişisel gelişime yönelik HİE faaliyetlerinin ikinci planda kaldığını göstermektedir. 2012, 2013 ve 2014 yıllarında hayata geçirilen yeniliklerin ardından öğretmenlerin kişisel gelişimine yönelik HİE faaliyetlerinin öne çıktığı görülürken 2015 ve 2016 yıllarında ise hayata geçirilen yeniliklerin ardından alan eğitimlerine yönelik HİE faaliyetleri ön plana çıkmıştır. Son yıllarda güncellenen müfredat programları nedeniyle alan eğitimlerine yönelik HİE faaliyeti sayısının arttığı söylenebilir.

4.6. Türkçe Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde HİE uygulamalarının değerlendirilmesine ilişkin görüşlerine başvuru olan 36 Türkçe Öğretmeninden yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulardan yola çıkarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

4.6.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

4.6.1.1. Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo 9'da örneklem grubunun cinsiyetlerine göre dağılım durumuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 9: Örneklem Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımına İlişkin Bilgiler

| Cinsiyet | f | % |
|---------------|-----------|------------|
| Bayan | 18 | 50 |
| Erkek | 18 | 50 |
| Toplam | 36 | 100 |

Örnekleme grubunun cinsiyete göre dağılımı Tablo 9’da incelenmiştir. Bu verilere göre cinsiyet değişkeni açısından dağılımın homojen olduğu görülmektedir.

4.6.1.2. Örnekleme Grubunun Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımı

Tablo 10’da örnekleme grubunun mesleki kıdem yıllarına göre dağılım durumuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 10: Örnek Grubunun Mesleki Kıdem Yılına Göre Dağılımına İlişkin Bilgiler

| Mesleki Kıdem Yılı | f | % |
|--------------------|-----------|------------|
| 0-5 yıl arası | 15 | 41,67 |
| 6-10 yıl arası | 5 | 13,89 |
| 11-15 yıl arası | 15 | 41,67 |
| 16-20 yıl arası | 0 | 0 |
| 21 yıl ve üzeri | 1 | 2,78 |
| Toplam | 36 | 100 |

Örnekleme grubunun mesleki kıdem yılına göre dağılımı Tablo 10’da incelenmiştir. Bu verilere göre mesleki kıdem yılı değişkeni açısından dağılımın homojen olmadığı görülmektedir.

4.6.2. Örnekleme Grubunun Kodlanmasına İlişkin Bilgiler

Tablo 11’de araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenleri için oluşturulan kodlama sistemine yönelik bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 11: Örnekleme Grubunun Kodlanmasına İlişkin Bilgiler

| Sıra No | Cinsiyet | Kıdem Yılı | Kod | Sıra No | Cinsiyet | Kıdem Yılı | Kod |
|---------|----------|------------|------|---------|----------|------------|------|
| 1 | E | 3 | 1E3 | 19 | E | 1 | 19E1 |
| 2 | E | 1 | 2E1 | 20 | B | 1 | 20B1 |
| 3 | B | 3 | 3B3 | 21 | B | 3 | 21B3 |
| 4 | B | 1 | 4B1 | 22 | E | 3 | 22E3 |
| 5 | E | 3 | 5E3 | 23 | B | 2 | 23B2 |
| 6 | B | 3 | 6B3 | 24 | B | 3 | 24B3 |
| 7 | B | 3 | 7B3 | 25 | B | 1 | 25B1 |
| 8 | E | 2 | 8E2 | 26 | E | 3 | 26E3 |
| 9 | B | 5 | 9B5 | 27 | E | 2 | 27E2 |
| 10 | E | 1 | 10E1 | 28 | E | 1 | 28E1 |
| 11 | E | 3 | 11E3 | 29 | E | 1 | 29E1 |
| 12 | B | 1 | 12B1 | 30 | B | 3 | 30B3 |
| 13 | B | 1 | 13B1 | 31 | E | 3 | 31E3 |
| 14 | E | 3 | 14E3 | 32 | E | 2 | 32E2 |
| 15 | B | 1 | 15B1 | 33 | B | 1 | 33B1 |
| 16 | B | 3 | 16B3 | 34 | E | 3 | 34E3 |
| 17 | E | 1 | 17E1 | 35 | B | 1 | 35B1 |
| 18 | E | 2 | 18E2 | 36 | B | 1 | 36B1 |

Örneklem grubunun kodlanmasına ilişkin bilgilere Tablo 11’de yer verilmiştir. Araştırmada her öğretmene bir kod atanmıştır. Kodlamada öğretmen sırası, cinsiyet ve mesleki kıdem yılı dikkate alınmıştır. Öncelikli olarak araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenleri 1’den 36’ya kadar numaralandırılmıştır. Cinsiyet kodlamasında erkek öğretmenler “E”, bayan öğretmenler “B” şeklinde kodlanmıştır. Mesleki kıdem yılı sorgulanırken hizmet sürelerinin 5 grupta ele alınması nedeniyle kodlama esnasında 1’den 5’e kadar numaralandırma esas alınmıştır. 0-5 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar “1”; 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar “2”; 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar “3”; 16-20 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar “4”; 21 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanlar “5” olarak kodlama yapılmıştır. Örneğin erkek olan ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan 1 numaralı öğretmen “1E3” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlamadaki “1” kodu sırayı, “E” kodu cinsiyeti, “3” kodu ise mesleki kıdem yılını karşılamaktadır.

4.6.3. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşleri

Tablo 12’de araştırmaya katılan örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim nedir?” sorusuna verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 12: “Sizce hizmet içi eğitim nedir?” Sorusuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|-----------|------------|
| Bir bireyin hem mesleki hem kişisel olarak kendini geliştirmesini sağlayan hizmetler (5E3/ 4B1/ 10E1/ 13B1/ 15B1/ 18E2/ 29E1/ 33B1) | 8 | 22,22 |
| Öğretmenlerin eğitimdeki yenilik ve gelişimleri takip etmesi amacıyla yapılan faaliyetler (7B3/ 9B5/ 11E3/ 12B1/ 14B3/ 31E3) | 6 | 16,67 |
| Meslek içerisinde gelişim faaliyetlerinin adı (2E1/ 20B1/ 26E3/ 35B1/ 36B1) | 5 | 13,89 |
| Öğretmenlerin kendini yenilemesini amaçlayan eğitim (21B3/ 25B1/ 28E1) | 3 | 8,33 |
| Gerçekten ciddiye alındığında tecrübe ve deneyim kazandıracak eğitsel çalışmalar (19E1/ 22E3) | 2 | 5,56 |
| Devletin, öğretmenini günün şartlarına uyarlaması (8E2/ 27E2) | 2 | 5,56 |
| Bir meslek grubuna dâhil olan bireylerin çeşitli yönlerden niteliklerini olumlu yönde artırma amacıyla yapılan eğitim (23B2/ 34E3) | 2 | 5,56 |
| Hizmet dönemi faaliyetlerini değerlendirme ve gelişmeler hakkında bilgi verme çalışması (1E3) | 1 | 2,78 |
| Ülkemin en ıslah olmamış faaliyeti (16B3) | 1 | 2,78 |
| İş hayatına atılacak bireylerin belirli bir eğitimden geçmesi (17E1) | 1 | 2,78 |
| Kendi alanında farklı bakışı kazandırma eğitimi (3B3) | 1 | 2,78 |
| İhtiyaca yönelik olursa faydalı olacağını düşündüğüm eğitim (6B3) | 1 | 2,78 |
| Şimdiye kadar hiçbir faydasını görmediğim zaman dilimleri (24B3) | 1 | 2,78 |
| İlgi duyulan ya da ihtiyaç olan alanda alınan eğitim (Ö30) | 1 | 2,78 |
| Öğretmen gelişimine katkı sunması gereken faaliyetler (Ö32) | 1 | 2,78 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 12 incelendiğinde örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim nedir?” sorusuna ilişkin 36 görüş ifade ettiği görülmektedir. Örneklem grubunun görüşleri arasında ilk sırayı “Bir bireyin hem mesleki hem kişisel olarak kendini geliştirmesini sağlayan hizmetler” (% 22,22), ikinci sırayı “Öğretmenlerin eğitimdeki yenilik ve gelişimleri takip etmesi amacıyla yapılan faaliyetler” (% 16,67), üçüncü sırayı ise “Meslek içerisinde gelişim faaliyetlerinin adı” (% 13,89) görüşü almıştır. Bu ifadeler Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla HİE kavramının ne anlama geldiği konusunda belirli bir bilinç düzeyine sahip olduklarını gösterir niteliktedir. Bazı öğretmenlerin ise bakış açılarından, faydalılığa ilişkin tecrübelerinden veya beklentilerinden hareketle tanımlama yaptıkları görülmektedir. 1E3 kodlu öğretmenin ise HİE faaliyetleri ile eğitim-öğretim yılı sonunda yapılan seminer çalışmalarını karıştırdığı ve ona göre bir tanımlama yaptığı görülmektedir.

Örneklem grubuna ait görüşlerden bazıları şu şekildedir:

“Kendini geliştirmek.” (4B1)

“Öğretmenin kendini geliştirmesine destek olan tüm faaliyetler.” (18E2)

“Öğretmenlerin mesleği ve alanıyla ilgili kendini geliştirmesini sağlayan eğitimler.” (33B1)

“Yenilik.” (11E3)

“Öğretmenlerin eğitim öğretim sistemimizdeki yenilikleri takip etmesi amacıyla düzenlenmiş yeterlik düzeylerinin gelişmesinde fayda sağlayan bilgilendirme ve yetiştirme faaliyetleridir.” (31E3)

“Öğretmenlerin mesleki dönemde meslekleri ile ilgili eğitimlerdir.” (20B1)

“Çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek için çalışma süresince verilen eğitim.” (36B1)

“Mesleki gelişim sağlayan her türlü eğitim.” (25B1)

“Tecrübe kazanma, profesyonelleşme.” (22E3)

“Var olan mesleki bilgiyi çağın gereklerine uygun olarak geliştirmek.” (27E2)

“İstihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyumu ve meslekle ilgili yeni gelişmelerin tanıtılması.” (34E3)

4.6.4. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Görüşleri

4.6.4.1. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gereklilik Durumuna İlişkin Görüşleri

Tablo 13'te örneklem grubunun "Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir? Açıklayınız." sorusuna verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 13: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gereklilik Durumuna İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Evete, gereklidir. (1E3/ 2E1/ 3B3/ 5E3/ 8E2/ 10E1/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 17E1/ 18E2/ 20B1/ 22E3/ 23B2/ 25B1/ 26E3/ 28E1/ 29E1/ 30B3/ 31E3/ 33B1/ 34E3/ 35B1/ 36B1) | 26 | 72,22 |
| Kâğıt üzerinde olmazsa, amacına uygun, ihtiyaca yönelik olursa ve alanında uzman kişiler tarafından verilirse gereklidir. (4B1/ 6B3/ 7B3/ 9B5/ 21B3/ 24B3/ 27E2/ 32E2) | 8 | 22,22 |
| Hayır, gereksizdir. (16B3/ 19E1) | 2 | 5,56 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 13 incelendiğinde örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin gerekliği hususunda 36 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 72,22'si HİE faaliyetlerini gerekli görürken % 22,22'si kâğıt üzerinde olmaması, amacına uygun, ihtiyaca yönelik olması ve alanında uzman kişiler tarafından verilmesi koşuluyla gerekli olduğu görüşünü dile getirmiştir. Örneklem grubunun % 5,56'sının ise HİE faaliyetlerinin gereksiz olduğu görüşünü dile getirdiği görülmektedir. HİE faaliyetlerini gerekli gören Türkçe Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre eşit oranda oldukları, mesleki kıdem yılı değişkenine göre 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin ağırlıkta olduğu belirlenmiştir. HİE faaliyetlerini gereksiz gören Türkçe Öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre yine eşit oranda oldukları görülmektedir. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre ise 0-5 yıl ve 11-15 yıl aralığında oldukları belirlenmiştir. HİE faaliyetlerinin kâğıt üzerinde olmaması, amacına uygun, ihtiyaca yönelik olması ve alanında uzman kişiler tarafından verilmesi koşuluyla gerekli olduğu görüşünü ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin ise cinsiyet değişkenine göre ağırlıklı olarak bayan, mesleki kıdem yılı değişkenine göre çoğunlukla 11-15 yıl aralığında oldukları görülmektedir.

4.6.4.2. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Açıklama Niteliğindeki Görüşleri

Tablo 14'te örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin gerekliliği ile ilgili açıklama niteliğindeki görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 14: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Gerekliliğine İlişkin Açıklama Niteliğindeki Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Kodlar | Öğretmen Görüşleri | f | % |
|------------------|--|----|-------|
| Olumlu Görüşler | Yaşadığımız çağda her şey değişip ilerlerken bizler de günceli takip etmek, eğitimci olarak kendimizi de geliştirmek zorundayız. (13B1/ 35B1/ 36B1/ 1E3/ 31E3/ 20B1/ 10E1/ 14E3/ 18E2) | 9 | 90,48 |
| | Alanında en iyi şekilde çalışmak ve yeterliliği sağlamak adına önemlidir.(12B1/ 23B2) | 2 | |
| | Katıldığım faaliyetler yararlı oldu. (15B1) | 1 | |
| | Öğretmen meslek hayatı boyunca hep öğrenci kalabilmelidir. (2E1) | 1 | |
| | Yenilikler için şart. (3B3) | 1 | |
| | Hem iş hayatına giriş yapacak olan birey için tecrübe ve deneyime hem de işten etkilenecek veya faydalanacak olan topluma fayda sağlayacaktır. (17E1) | 1 | |
| | Sadece alanında değil sanat, spor, yabancı dil kısacası her alanda öğretmen donanımlı olmak zorundadır. (18E2) | 1 | |
| | Eksikler telafi edilir. (22E3) | 1 | |
| | Eğitimin yerinde saymaması için önemli bir yer tutar. (29E1) | 1 | |
| | Üniversite de alınan eğitim zamanla yetersiz kalabiliyor ya da yeni ihtiyaçlar doğabiliyor. (33B1) | 1 | |
| | Bu eğitimi veren kişilerin mesleki yeterliliğinin olması ve alınan bu eğitimin meslek için neden önemli olduğunun iyi anlatılması gerekir. (34E3) | 1 | |
| Olumsuz Görüşler | Kendini verdiği eğitim konusunda yeterli gören bir öğretmen için gerekli değildir. (19E1) | 1 | 9,52 |
| | Dayatma noktasına vardığında amaca ulaşılamıyor.(30B3) | 1 | |
| Toplam | | 21 | 100 |

Bazı öğretmenler görüş ifadesi kullanmazken bazıları birden fazla görüş ifadesi kullanmıştır.

Tablo 14 incelendiğinde örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin gerekliliği hususunda açıklama niteliğinde 21 görüş ifade ettiği görülmektedir. Bazı öğretmenler birden fazla görüş ifade ederken bazıları ise görüş ifade etmemiştir. İfade edilen görüşlerin % 90,48'i olumlu; % 9,52'si ise olumsuz niteliktedir. Olumlu görüşler içerisinde "Yaşadığımız çağda her şey değişip ilerlerken bizler de günceli takip etmek, eğitimci olarak kendimizi de geliştirmek zorundayız." görüşünün öne çıktığı görülmektedir.

Örneklem grubuna ait olumlu görüşlerden bazıları şu şekildedir:

"Evet. Çünkü gelişmeler hakkında bilgi ediniliyor." (1E3)

“Değişen yöntem ve teknikleri takip etmek için gerekli.” (14E3)

“Gereklidir. Hayat boyu öğrenme için ve öğretmenin kendini daha fazla geliştirebilmesi için gereklidir.” (20B1)

“Evet, gereklidir. Çünkü gelişen teknoloji ve ilerleyen birikime rağmen mezun olduğumuz niteliklerle yetinmek verimimizi ve kalitemizi düşürecektir.” (23B2)

“Evet gereklidir. Her yıl yapılan yeni düzenlemeler ve çalışmalarda bilgi sahibi olmak için gereklidir.” (31E3),

4.6.5. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılma Amaçlarına İlişkin Görüşleri

Tablo 15’te örneklem grubunun “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız.” sorusuna verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 15: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yapılma Amaçlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|-----------|------------|
| Gelişen eğitim faaliyetlerine öğretmenlerin uyumlu olmasını sağlamak (1E3/ 2E1/ 5E3/ 7B3/ 10E1/ 12B1/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 20B1/ 30B3/ 27E2/ 34E3) | 13 | 28,89 |
| Öğretmenin gelişmesine yardımcı olmak (8E2/ 21B3/ 23B2/ 25B1/ 28E1/ 26E3/ 32E2) | 7 | 15,56 |
| Öğretmenleri alanında uzmanlaştırmak (18E2/ 31E3/ 33B1/ 34E3) | 4 | 8,89 |
| Bilgilerin tazeliğini sağlamak (12B1/ 27E2/ 22E3) | 3 | 6,67 |
| Daha kaliteli bir hizmet sunabilmek (17E1/ 31E3/ 36B1) | 3 | 6,67 |
| Çalışan bireylerin mesleki yeterliliklerini artırmak (23B3/ 25B1/ 28E1) | 3 | 6,67 |
| Daha verimli çalışma yollarını öğrenme (9B5/ 30B3) | 2 | 4,44 |
| Şu an belli bir amacı olduğumu düşünmüyorum. (4B1) | 1 | 2,22 |
| Okullar da işlenen derslerdeki verimliliği artırma (7B3) | 1 | 2,22 |
| Kimi için tatil kimi için kendini geliştirmek (11E3) | 1 | 2,22 |
| Hiçbir fikrim yok. (16B3) | 1 | 2,22 |
| Deneme-yanılma yoluyla hatalarının farkına varabilmek (17E1) | 1 | 2,22 |
| Yeni atanan ve kendi alanında tecrübesiz olan öğretmenlere deneyim kazandırmak (19E1) | 1 | 2,22 |
| Çalışan bireylerin yeni fikir/proje vb. geliştirebilmesine katkıda bulunmak (23B3) | 1 | 2,22 |
| Dostlar alışverişte görsün. (24B3) | 1 | 2,22 |
| Her öğretmenin sahip olması gereken yeterlilikler ve çalışmalar (29E1) | 1 | 2,22 |
| Toplam | 45 | 100 |

Bazı öğretmenler görüş ifadesi kullanmazken bazıları birden fazla görüş ifadesi kullanmıştır.

Tablo 15 incelendiğinde örneklem grubunun “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız.” sorusuna ilişkin 45 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun dile getirdiği ilk üç görüşün “Gelişen eğitim faaliyetlerine öğretmenlerin uyumlu olmasını sağlamak (% 28,89), öğretmenin gelişmesine yardımcı olmak (% 15,56), öğretmenleri alanında uzmanlaştırmak (% 8,89) şeklinde olduğu belirlenmiştir. Bu veriler Türkçe

Öğretmenlerinin çoğunluğunun HİE faaliyetleri ile ulaşılmak istenene amaçların genel olarak farkında olduklarını gösterir niteliktedir. Bunun yanı sıra olumsuz nitelikte amaçlar dile getiren ve bu konuda fikir sahibi olmayan öğretmenlerin de bulunduğu görülmektedir. Dile getirilen amaçlar içerisinde “ gelişen eğitim faaliyetleri, alan eğitimi, mesleki yeterlilik” gibi kavramların sıklıkla kullanılması Türkçe öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine katılma amaçlarını veya bu faaliyetlerden beklentilerini de gösterdiği söylenebilir.

Örnekleme grubuna ait görüşlerden bazıları şu şekildedir:

“Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili gelişmelerini takip etmesini sağlamak.” (2E1)

“Güncelliği yakalamak, değişen şartlara ayak uydurmak (eğitim politikası gibi), bilgilerin tazeliğini sağlamak, eğitmeni diri ve dinamik tutmak.” (12B1)

“Öğretmeni daha da geliştirmek ve eğitimi güncelleştirmek.” (20B1)

“Öğretmenlerin kendini geliştirmesi.” (21B3)

“Öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkıda bulunmak.” (28E1)

“Eğitim ve öğretimin kalitesini arttırmaktır. Eğitim öğretim faaliyetlerinin uygulanmasında yeterlilik düzeyine sahip eğitmenler yetiştirmektir.” (31E3)

“Bilgilendirmek, modern eğitim sistemlerine eğitimcileri uygun hâle getirmek.” (27E2)

“Öğretmenin mesleki gelişimini sağlamak, onu çağın gereklerine uygun hale getirmek ve yenilemek.” (25B1)

“Bu eğitimlerde amaç bireyin daha verimli, faydalı çalışmasını sağlamak, eksik alanlarını tamamlamak, değişen durumlara uyumu sağlamak.” (30B3)

4.6.6. Örnekleme Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığı ve Yeterliliğine İlişkin Görüşleri

4.6.6.1. Örnekleme Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığına İlişkin Görüşleri

Tablo 16’da örnekleme grubunun HİE faaliyetlerini faydalı bulup bulmadığına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 16: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Faydalılığına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|----|-------|
| Evet, faydalı buluyorum. (1E3/ 2E1/ 9B5/ 10E1/ 14E3/ 15B1/ 19E1/ 20B1/ 21B3/ 22E3/ 23B3/ 25B1/ 29E1/ 30B3/ 32E2/ 35B1/ 36B1) | 17 | 47,22 |
| Hayır, faydalı bulmuyorum. (3B3/ 4B1/ 5E3/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 16B3/ 17E1/ 18E2/ 24B3/ 26E3/ 27E2/ 28E1/ 31E3/ 33B1/ 34E3) | 19 | 52,78 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 16 incelendiğinde örneklem grubunun 36 görüş ifade ettiği görülmektedir. Bu hususta görüşünü ifade etmeyen Türkçe Öğretmeni bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan Türkçe Öğretmenlerinin % 47,22'si HİE faaliyetlerini faydalı bulurken % 52,78'i faydalı bulmadığını ifade etmiştir. HİE faaliyetlerini faydalı bulan Türkçe Öğretmenleri ağırlıklı olarak bayandır. Mesleki kıdem yılı olarak 0-5 yıl arasının ağırlıkta olduğu görülmektedir. HİE faaliyetlerini faydalı bulmayan Türkçe Öğretmenleri ise çoğunlukla erkektir. Bu görüşü ifade eden öğretmenlerin ağırlıklı olarak 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Her ne kadar HİE faaliyetlerini faydalı bulan ve bulmayan Türkçe Öğretmenleri oransal olarak birbirine yakın gibi görünse de elde edilen bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun HİE faaliyetlerini faydalı bulmadığı söylenebilir.

4.6.6.2. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğine İlişkin Görüşleri

Tablo 17'de örneklem grubunun HİE faaliyetlerini yeterli bulup bulmadığına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 17: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Yeterliliğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Evet, yeterli buluyorum. (5E3/ 9B5/ 14E3/ 20B1/ 22E3/ 23B3/ 25B1/ 29E1) | 8 | 22,22 |
| Hayır, yeterli bulmuyorum. (1E3/ 2E1/ 3B3/ 4B1/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 10E1/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 15B1/ 16B3/ 17E1/ 18E2/ 19E1/ 21B3/ 24B3/ 26E3/ 27E2/ 28E1/ 30B3/ 31E3/ 32E2/ 33B1/ 34E3/ 35B1/ 36B1) | 28 | 77,78 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 17 incelendiğinde örneklem grubunun 36 görüş ifade ettiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 22,22'si HİE faaliyetlerini yeterli bulurken % 77,78'i yeterli bulmadığını ifade etmiştir. HİE faaliyetlerini yeterli bulan Türkçe Öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından eşit orana sahip oldukları görülmektedir. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre ise 1-5 yıl arası ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler eşit orandadır. HİE faaliyetlerini yeterli bulmayan Türkçe Öğretmenlerinin de cinsiyet değişkeni açısından eşit orana sahip oldukları görülmektedir. Mesleki kıdem yılı değişkenine göre 0-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler ağırlıktadır. Bununla birlikte 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin “yeterli bulmuyorum” görüş ifadesinde yoğunlaştıkları görülmektedir. Tablo 16’da HİE faaliyetlerinin faydalılığına ilişkin oranlar birbirine yakın olsa da yeterlilik hususunda HİE faaliyetlerinin yeterli olmadığı görüşü ön plana çıkmıştır. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun HİE faaliyetlerini uygulanma şekli ve içerik itibarıyla yeterli bulmadığı söylenebilir.

4.6.7. Örneklem Grubunun Öğretmenlere Hangi Konularda Hizmet İçi Eğitim Verilmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri

Tablo 18’de örneklem grubunun “Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız.” sorusuna verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 18: Öğretmenlere Hangi Konularda Hizmet İçi Eğitim Verilmesi Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Her Öğretmenin Kendi Branşıyla İlgili Konular (6B3, 7B3, 10E1, 13B1, 17E1, 19E1, 20B1, 22E3, 23B2, 33B1) | 10 | 11,90 |
| Bilişim Teknolojiler (5E3, 10E1, 15B1, 23B2, 25B1, 29E1, 30B3, 31E3, 34E3) | 9 | 10,71 |
| Sınıf Yönetimi (4B1, 8E2, 9B5, 11E3, 17E1, 24B3, 32E2, 35B1) | 8 | 9,52 |
| İletişim (14E3, 16B3, 17E1, 26E3, 27E2, 29E1, 30B3) | 7 | 8,33 |
| Kişisel Gelişim/Karakter Gelişimi (1E3, 4B1, 13B1, 32E2, 35B1) | 5 | 5,95 |
| Branşa Yönelik Yöntem Ve Teknikler (2E1, 12B1, 21B3, 25B1, 26E3) | 5 | 5,95 |
| Çocuk/Ergen/Öğrenci Psikolojisi (7B3, 9B5, 23B2, 24B3, 25B1) | 5 | 5,95 |
| Etkileşimli Tahta Kullanımı (3B3, 25B1, 32E2) | 3 | 3,57 |
| Talep Edilen veya Gereken Her Konu (18E2, 20B1, 36B1) | 3 | 3,57 |
| Yeni Pedagojik Çalışmalar (2E1, 31E3) | 2 | 2,38 |
| Meslek Hayatının İlk Basamağında Bilinmesi Gereken Hususlar (17E1, 34E3) | 2 | 2,38 |
| Yeni Eğitim Öğretim Programları (31E3, 32E2) | 2 | 2,38 |
| Değişen Konularda Bilgilendirme (12B1, 19E1) | 2 | 2,38 |
| Kariyer Gelişim (1E3) | 1 | 1,19 |
| Yeni Etkinlikler Üretilmesi (3B3) | 1 | 1,19 |
| Eğitsel Gelişim (4B1) | 1 | 1,19 |
| Yabancı Dil (10E1) | 1 | 1,19 |

| | | |
|--|-----------|------------|
| Rehberlik Faaliyetleri (13B1) | 1 | 1,19 |
| Öfke Kontrolü (14E3) | 1 | 1,19 |
| Mesleki Tecrübeler (14E3) | 1 | 1,19 |
| Özel Eğitim (15B1) | 1 | 1,19 |
| Derslerde Yapılması Gereken, Dikkat Edilecek Davranış Veya Unsurlar (17E1) | 1 | 1,19 |
| Tekdüze Eğitim Bilincinden Kurtaracak Faaliyetler (17E1) | 1 | 1,19 |
| Ahlaki Değerler (19E1) | 1 | 1,19 |
| Görev Yapılan Yörenin Kültür Ve Geleneklerine Uygun Davranma (19E1) | 1 | 1,19 |
| Adap-I Muâşeret (23B2) | 1 | 1,19 |
| Yazışma Usulü Ve Kuralları (23B2) | 1 | 1,19 |
| Materyal Tasarımı (25B1) | 1 | 1,19 |
| Kurum Kültürü (25B1) | 1 | 1,19 |
| Teffiş(25B1) | 1 | 1,19 |
| Dünyadaki Uygulamalar (26E3) | 1 | 1,19 |
| Mesleki Gelişim (27E2) | 1 | 1,19 |
| Drama (27E2) | 1 | 1,19 |
| İlkyardım (30B3) | 1 | 1,19 |
| Toplam | 84 | 100 |

Tablo 18 incelendiğine örneklem grubunun “Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız.” sorusuna ilişkin 81 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun dile getirdiği görüşler içerisinde “her öğretmenin kendi branşıyla ilgili konular (% 11,90), bilişim teknolojiler (% 10,71), sınıf yönetimi (% 9,52)” konularının öne çıktığı belirlenmiştir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenleri alan eğitiminin yanı sıra günümüzdeki gelişmeleri göz ardı etmediği ve teknolojik gelişmelere de önem verdiği söylenebilir. Teknolojik gelişmeler konusunun öne çıkmasında ülkemizde son dönemlerde eğitim basamaklarında teknolojinin yoğun bir şekilde kullanılması, Fatih Projesi ile Etkileşimli Tahta kullanımına geçilmesi gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

4.6.8. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Katkılarına İlişkin Görüşleri

Tablo 19’da örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 19: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmenlerin Kişisel ve Mesleki Gelişimine Katkılarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|----|-------|
| Evet, katkısı vardır. | | |
| (1E3/ 2E1/ 3B3/ 4B1/ 5E3/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 9B5/ 10E1/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 17E1/ 18E2/ 19E1/ 20B1/ 21B3/ 22E3/ 24B3/ 25B1/ 26E3/ 27E2/ 28E1/ 29E1/ 30B3/ 31E3/ | 34 | 94,44 |

| | | |
|---|----|------|
| 32E2/ 33B1/ 34E3/ 35B1/ 36B1) | | |
| Hayır, katkısı yoktur. (16B3/ 23B2) | 2 | 5,66 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 19 incelendiğinde örneklem grubunun “Sizce HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.” sorusuna ilişkin 36 görüş ifade ettiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 94,44’ü HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı olduğunu düşünürken % 5,66’sı katkısı olmadığını düşünmektedir. HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı olduğunu düşünen Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem yılı bakımından 0-5 yıl arası çok olmakla birlikte 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler de bu görüş ifadesinde yoğunlaşmıştır. Katkısı olmadığını düşünen Türkçe Öğretmenlerinin ise tamamının bayan ve mesleki kıdem yılı olarak 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun HİE faaliyetlerinin kendilerine katkıları olduğunu düşündüğü söylenebilir.

4.6.9. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Çağrıştırdığı Kelimelere İlişkin Görüşleri

Tablo 20’de örneklem grubunun “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız?” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 20: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Çağrıştırdığı Kelimelere İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|----------|----------|
| Gelişim (2E1/ 3B3/ 4B1/ 5E3/ 7B3/ 14E3/ 21B3/ 28E1/ 30B3/ 35B1) | 10 | 9,01 |
| Eğitim (1E3/ 4B1/ 7B3/ 15B1/ 20B1/ 21B3/ 28E1/ 29E1) | 8 | 7,21 |
| Yenilik (7B3/ 10E1/ 11E3/ 14E3/ 31E3/ 35B1/ 36B1) | 7 | 6,31 |
| Tecrübe (2E1/ 17E1/ 22E3) | 3 | 2,70 |
| Sunu (8E2/ 23B2/ 27E2) | 3 | 2,70 |
| Bilgi (11E3/ 22E3/ 31E3) | 3 | 2,70 |
| Güncel (1E3/ 15B1) | 2 | 1,80 |
| Etkileşim (2E1/ 33B1) | 2 | 1,80 |
| Değişim (5E3/ 30B3) | 2 | 1,80 |
| Teknoloji (5E3/ 10E1) | 2 | 1,80 |
| Zaman kaybı (6B3/ 16B3) | 2 | 1,80 |
| Öğrenme (9B5/ 20B1) | 2 | 1,80 |
| Kendini Geliştirme (10E1/ 13B1) | 2 | 1,80 |
| Kariyer (13B1/ 14E3) | 2 | 1,80 |

| | | |
|--------------------------------|------------|------------|
| Tatil (29E1/ 33B1) | 2 | 1,80 |
| Gelişme (1E3) | 1 | 0,90 |
| Vizyon (3B3) | 1 | 0,90 |
| Beyinsel Faaliyet (3B3) | 1 | 0,90 |
| İlerleme (4B1) | 1 | 0,90 |
| Blok ders (8E2) | 1 | 0,90 |
| İmza (8E2) | 1 | 0,90 |
| Çaba (9B5) | 1 | 0,90 |
| İstek (9B5) | 1 | 0,90 |
| Paylaşım (11E3) | 1 | 0,90 |
| Düz anlatım (12B1) | 1 | 0,90 |
| Aynı bilgilerin tekrarı (12B1) | 1 | 0,90 |
| Uzun süren konuşma (12B1) | 1 | 0,90 |
| Farkındalık (13B1) | 1 | 0,90 |
| Angarya (16B3) | 1 | 0,90 |
| Amaçsızlık (16B3) | 1 | 0,90 |
| Donanım (17E1) | 1 | 0,90 |
| Kişisel gelişim (18E2) | 1 | 0,90 |
| Uzmanlaşma (18E2) | 1 | 0,90 |
| Beceri (18E2) | 1 | 0,90 |
| Kendine güven (19E1) | 1 | 0,90 |
| Dürüstlük (19E1) | 1 | 0,90 |
| Faaliyet (20B1) | 1 | 0,90 |
| Fırsat (21B3) | 1 | 0,90 |
| Başarı (22E3) | 1 | 0,90 |
| Verimsizlik (23B2) | 1 | 0,90 |
| Sıkıcılık (23B2) | 1 | 0,90 |
| Seminer (24B3) | 1 | 0,90 |
| Rehberlik (25B1) | 1 | 0,90 |
| İşbaşında yetiştirme (25B1) | 1 | 0,90 |
| Yardım (25B1) | 1 | 0,90 |
| Çay (26E3) | 1 | 0,90 |
| Sıkıntı (26E3) | 1 | 0,90 |
| Yatış (26E3) | 1 | 0,90 |
| Düzensizlik (27E2) | 1 | 0,90 |
| Öğretmen (27E2) | 1 | 0,90 |
| Tecrübe aktarımı (28E1) | 1 | 0,90 |
| Gezmek (29E1) | 1 | 0,90 |
| Uyum (30B3) | 1 | 0,90 |
| Yeterlilik (31E3) | 1 | 0,90 |
| Salon (32E2) | 1 | 0,90 |
| Sıkıntı (32E2) | 1 | 0,90 |
| İsteksizlik (32E2) | 1 | 0,90 |
| Moral (33B1) | 1 | 0,90 |
| Kalite (34E3) | 1 | 0,90 |
| Başarı (34E3) | 1 | 0,90 |
| İsteksiz iş (34E3) | 1 | 0,90 |
| Sürekli (35B1) | 1 | 0,90 |
| Güncellik (36B1) | 1 | 0,90 |
| Özveri (36B1) | 1 | 0,90 |
| Toplam | 111 | 100 |

Tablo 20 incelendiğinde örneklem grubunun “Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız?” sorusuna ilişkin 111 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun dile getirdiği ilk üç görüş “Gelişim (% 9,01), Eğitim (% 7,21), Yenilik (% 6,31) şeklinde sıralanmıştır. HİE faaliyetlerinin çağrıştırdığı kelime ve kelime grupları arasında olumlu nitelikte olanlar çoğunlukta

olduğu gibi olumsuz nitelikte olanların da bulunduğu belirlenmiştir. İfade edilen kelime ve kelime grupları arasında çoğunluğun olumlu nitelikte olması HİE faaliyetlerinin Türkçe Öğretmenlerinin zihinlerindeki karşılığının olumlu olduğunu; “Zaman kaybı, isteksiz iş, düzensizlik, sıkıcılık, verimsizlik, düz anlatım, blok ders, salon” gibi kavramların kullanılması ise HİE faaliyetlerinin gözden geçirilmesi, düzenlemelere gidilmesi ve HİE faaliyetlerinin yapıldığı ortamların fiziki olarak geliştirilmesi gerektiğini; “tatil, yatış, gezme, isteksizlik” gibi kelimeler kullandıkları belirlenmiştir. Bu kavramların HİE faaliyetlerine kişisel bakış açısının veya beklentilerin bu yönde olduğunu gösterdiği söylenebilir.

4.6.10. Örneklem Grubunun Merkezi Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri

4.6.10.1. Örneklem Grubunun “Merkezi” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Görüşleri

Tablo 21’de örneklem grubunun “Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir “merkezi” hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı?” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 21: “Merkezi” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Evet, katıldım. (2E1/ 3B3/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 9B5/ 10E1/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 18E2/ 21B3/ 22E3/ 23B2/ 24B3/ 26E3/ 28E1/ 29E1/ 30B3/ 31E3/ 32E2/ 34E3/ 35B1) | 23 | 63,89 |
| Hayır, katılmadım. (1E3/ 4B1/ 5E3/ 14E3/ 15B1/ 16B3/ 17E1/ 19E1/ 20B1/ 25B1/ 27E2/ 33B1/ 36B1) | 13 | 36,11 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 21 incelendiğinde örneklem grubunun “Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir “merkezi” hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı?” sorusuna “Evet, katıldım (% 63,89) ve “Hayır, katılmadım. (% 36,11)” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Merkezi HİE faaliyetine katıldığını ifade eden Türkçe öğretmenleri çoğunlukla erkektir. Bu öğretmenlerin mesleki kıdem yılı olarak çoğunlukla 11-15 yıl aralığında bulunduğu görülmektedir. Mesleki kıdem yılı arttıkça merkezi HİE faaliyetlerine katılma oranının da arttığı söylenebilir. Herhangi

bir merkezi HİE faaliyetine katılmadığını ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin ise ağırlıklı olarak bayan olduğu ve mesleki kıdem olarak 0-5 yıl aralığında oldukları görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun merkezi HİE faaliyetlerine katıldığı ancak katılmayan öğretmen oranının da azımsanamayacak düzeyde olduğu söylenebilir.

4.6.10.2. Örneklem Grubundan Merkezi Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşleri

Tablo 22’de örneklem grubundan herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin merkezi HİE faaliyetleri hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 22: Merkezi Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Kodlar | Öğretmen Görüşleri | f | % |
|------------------|--|----|-------|
| Olumlu Görüşler | Faydalı oldu. (10E1/11E3/13B1/31E3) Oldukça verimli bir çalıştıydı. (7B3/23B2) Bilgi paylaşımı açısından çok faydalı buldum. (2E1) Uygulama çok güzeldi. (3B3) Öğrendiklerimi sahada uyguladım, daha etkili ve kalıcı oldu. (22E3) Hayatımın en güzel deneyimiydi. (29E1) Gayet iyiydi. (30B3) Rahat ve anlaşılırdı. (32E2) | 12 | 63,16 |
| Olumsuz Görüşler | Kesinlikle bir faydası olmadı. (6B3) Genelde bu faaliyetler yüzeysel oluyor. (8E2) Daha iyi olabilirdi. (9B5) Oldukça sıkıcıydı. (12B1) Planlaması kötüydü. (18E2) İlgi çekici değildi. (21B3) Hiçbir şey öğrenemedik. (26E3) | 7 | 36,84 |
| Toplam | | 19 | 100 |

Bazı öğretmenler görüş ifadesi kullanmamıştır.

Tablo 22 incelendiğinde örneklem grubundan herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin merkezi HİE faaliyetleri hakkında 19 görüş ifade ettiği görülmektedir. Bu görüşlerin % 63,16’sı olumlu iken % 36,84’ü olumsuz niteliktedir. Bu verilerden hareketle herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katılan Türkçe Öğretmenlerinin bu faaliyetler hakkında daha çok olumlu görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Olumsuz görüş ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin daha çok “fayda” kavramı etrafında yoğunlaştıkları belirlenmiştir. Bu veri ise HİE faaliyetlerinin

yapılma amacına uygun olarak ilgi ve dikkat çekici bir şekilde düzenlenmesi gerektiği görüşünü destekler niteliktedir.

Örnekleme grubuna ait olumlu görüşlerden bazıları şu şekildedir:

“Evet, bir kez katılma şansım oldu. Çok faydalı oldu.” (11E3)

“Evet katıldım. Ciddi ve faydalı olduğunu düşünüyorum.” (13B1)

“Evet. Sene boyunca birden fazla eğitim faaliyetine katıldım. Faydalı ve geliştirici faaliyetlerdi.” (31E3)

“Evet, katıldım. Uzaktan eğitimdi. Verimliydi.” (23B2)

4.6.11. Örnekleme Grubunun Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri

4.6.11.1 Örnekleme Grubunun “Mahalli” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Görüşleri

Tablo 23’te örnekleme grubunun “İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı?” sorusuna verdikleri cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 23: “Mahalli” Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Durumlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretmen Görüşleri | f | % |
|---|----|-------|
| Evet, katıldım. (1E3/ 2E1/ 3B3/ 4B1/ 5E3/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 9B5/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 16B3/ 18E2/ 19E1/ 20B1/ 21B3/ 22E3/ 23B2/ 25B1/ 26E3/ 27E2/ 28E1/ 29E1/ 30B3/ 31E3/ 32E2/ 33B1/ 34E3/ 36B1) | 32 | 88,89 |
| Hayır, katılmadım. (10E1/ 17E1/ 24B3/ 35B1) | 4 | 11,11 |
| Toplam | 36 | 100 |

Bazı öğretmenler görüş ifadesi kullanmazken bazıları birden fazla görüş ifadesi kullanmıştır.

Tablo 23 incelendiğinde örnekleme grubunun “İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı?” sorusuna “Evet, katıldım.” (% 88,89) ve “Hayır, katılmadım.” (% 11,11)” şeklinde cevap verdiği görülmektedir. Mahalli HİE faaliyetine katıldığını ifade eden Türkçe öğretmenleri cinsiyet değişkeni açısından eşit orandadır. Bu öğretmenlerin mesleki kıdem yılı olarak çoğunlukla 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir.

Bunun yanı sıra 6-10 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip Türkçe Öğretmenlerinin tamamının ve 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip Türkçe Öğretmenlerinin ise büyük çoğunluğunun da mahalli HİE faaliyetlerine katıldığını ifade ettiği görülmektedir. Herhangi bir mahalli HİE faaliyetlerine katılmadığını ifade eden Türkçe Öğretmenlerinde cinsiyet değişkenine göre eşitlik olduğu ve mesleki kıdem olarak 0-5 yıl aralığında oldukları görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun merkezi HİE faaliyetlerine katıldığı söylenebilir. Herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katılmadığını ifade eden Türkçe Öğretmenleri arasında 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip bir öğretmenin bulunması bu işaretlemenin sehven yapıldığı görüşünü doğurmaktadır. Mevcut sistem içerisinde 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip bir öğretmenin henüz mahalli HİE faaliyetine katılmamış olmasının neredeyse imkansız olduğu söylenebilir.

4.6.11.2. Örneklem Grubundan Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşleri

Tablo 24'te örneklem grubundan herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin katıldıkları mahalli HİE faaliyetleri hakkındaki görüşlerine yer verilmiştir.

Tablo 24: Mahalli Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılanların Katıldıkları Faaliyetlere İlişkin Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Kodlar | Öğretmen Görüşleri | f | % |
|-----------------|--|----|-------|
| Olumlu Görüşler | Faydalı ve verimli olduğuna kanaat getirdim. (5E3/6B3) Eksikleri olsa da faydalıydı. (3B3) Olumlu katkıları olduğunu düşünüyorum. (7B3) Bildiklerimi hatırlatıyor bilmediklerimi öğretiyor. (14E3) Kısa ama uyarıcı oldu. (15B1) Çok güzel eğlenceliydi, birçok şey öğrendim. (20B1) Yerinde ve zamanında yapılan faaliyetleri faydalı buldum. (31E3) Özel bir kurum yaptığı için ve alanında uzman kişi bu eğitimi verdiği için daha başarılı ve faydalı olmuştur. (34E3) Yapılan HİE katkı sağladı. (36B1) | 10 | 35,71 |

| | | | |
|------------------|---|----|-------|
| Olumsuz Görüşler | Pek dikkate alınmıyor. (1E3/13B1) Zoraki ve formalite olarak yapıldığını düşünüyorum. (25B1/ 30B3) Merkezi faaliyetlere göre daha basit düzenleniyor. (2E1) Genelde uygulamaya yansımıyor. (8E2) Sıradandı. (9B5) Çok faydalı olduğunu düşünmüyorum. (11E3) Birçok öğretmen bunları gereksiz olarak görüyor ne yazık ki. (13B1) Tek kelimeyle rezaletti. (16B3) Çoğu bastan savma olarak yapılıyor. (18E2) Nadiren çok yararını gördüğüm oldu. (21B3) Bana çok fazla katkısı olmadı. (23B2) İl ve ilçelerinkiler daha da berbat. (26E3) Oldukça verimsiz ve sıkıcıydı. (27E2) Çok sıkıcı bir ortamda yapıldı. (29E1) Alanına uzman olmayan kişilerin bilgi aktarmaya çalıştığı havasız salonlardan ibaret bir faaliyet. (32E2) Amacına ulaşmadığını fark ettim. (33B1) | 18 | 64,29 |
| | Toplam | 28 | 100 |

Tablo 24 örneklem grubundan herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin katıldıkları mahalli HİE faaliyetleri hakkında 28 görüş dile getirdiği görülmektedir. Bu görüşlerin % 35,71'i olumlu iken % 64,29'u olumsuz niteliktedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun mahalli HİE faaliyetleri hakkında olumlu düşünmedikleri söylenebilir. Merkezi HİE faaliyetlerinde olumlu düşünceler ağırlıkta iken mahalli HİE faaliyetlerinde ise olumsuz düşünceler öne çıkmıştır. Bu durum mahalli faaliyetlerin merkezi faaliyetlere oranla amaca daha uzak olduğunu, daha düzensiz ve yetersiz bulunduğunu gösterir niteliktedir.

Örneklem grubuna ait olumlu görüşlerden bazıları şu şekildedir:

“Tercih ederek katılmışım isteğe bağlı olduğu için kursu istekle tamamladım ve faydalı olduğunu düşünüyorum.” (6B3)

“Çok defa katıldım. Bildiklerimi hatırlatıyor bilmediklerimi öğretiyor.” (14E3)

“Katıldım. Özel bir kurum yaptığı için ve alanında uzman kişi bu eğitimi verdiği için daha başarılı ve faydalı olmuştur.” (34E3)

Örneklem grubuna ait olumsuz görüşlerden bazıları ise şu şekildedir:

“Evet, katıldım, ancak mahalli eğitimler çok ciddiye alınmıyor ve öğretmenleri memnun edemiyor. Çünkü birçok öğretmen bunları gereksiz olarak görüyor ne yazık ki.” (13B1)

“Katıldım, çoğu zaman yapmak için yapılmış olduğunu gördüm.” (30B3)

“Evet, Yaklaşık 10 kez. Tamamı bir sununun açılıp kurs eğitmeni tarafından okunması şeklinde yapıldığı için oldukça verimsiz ve sıkıcıydı.” (27E2)

4.6.12. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şekillerine İlişkin Görüşleri

Tablo 25’te örneklem grubunun “Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek mi yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 25: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şekillerine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretme Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| İsteyerek katılıyorum. (1E3/ 2E1/ 3B3/ 5E3/ 7B3/ 11E3/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 17E1/ 20B1/ 22E3/ 26E3/ 27E2/ 29E1/ 35B1) | 16 | 44,44 |
| Mecburi olarak katılıyorum. (4B1/ 8E3/ 10E1/ 12B1/ 16B3/ 19E1/ 21B3/ 24B3/ 25B1/ 28E1/ 30B3/ 31E3/ 34E3) | 13 | 36,11 |
| Bazen isteyerek, bazen mecburi katılıyorum. (6B3/ 9B5/ 18E2/ 23B2/ 32E2/ 33B1/ 36B1) | 7 | 19,45 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 25 incelendiğinde örneklem grubunun “HİE faaliyetlerine isteyerek mi yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna ilişkin 36 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 44,44’ü isteyerek katıldığını, % 36,11’i mecburi olarak katıldığını, % 19,45’i ise bazen isteyerek bazen mecburi katıldığını dile getirmiştir. HİE faaliyetlerine kendi isteğiyle katıldığını ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla erkek olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem yılı olarak ise 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler ağırlıktadır. HİE faaliyetlerine mecburi olarak katıldığını söyleyen Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla bayan oldukları ve 0-5 yıl arası ve 11-15 yıl arası meşki kıdeme sahip öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. HİE faaliyetlerine bazen kendi istekleriyle bazen mecburi katıldıklarını ifade eden Türkçe Öğretmenleri ise çoğunlukla bayandır. Mesleki kıdem yılı olarak ise araştırmaya katılan her kıdem aralığından öğretmen olduğu ancak 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı olarak ağırlıkta olduğu görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun HİE faaliyetlerine isteyerek

katıldığı; ancak mecburi olarak katılanların sayısının da azımsanamayacak düzeyde olduğu söylenebilir.

4.6.13. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılım Şeklinin Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Görüşleri

Tablo 26’da örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 26: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımın Nasıl Olması Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretme Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Gönüllülük esasına göre olmalıdır. (2E1/ 3B3/ 5E3/ 6B3/ 7B3/ 8E2/ 9B5/ 10E1/ 11E3/ 12B1/ 13B1/ 14E3/ 18E2/ 19E1/ 20B1/ 22E3/ 24B3/ 25B1/ 27E2/ 28E1/ 29E1/ 30B3/ 32E2/ 34E3/ 35B1/ 36B1) | 26 | 72,22 |
| Zorunlu olmalıdır. (1E3/ 4B1/ 15B1/ 16B3/ 17E1/ 21B3/ 26E3/ 31E3) | 8 | 22,22 |
| Eğitimin niteliğine göre değişmelidir. (23B2/ 33B1) | 2 | 5,56 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 26 incelendiğinde örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna ilişkin 36 görüş ifade ettiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 72,22’si HİE faaliyetlerine katılımın gönüllülük esasına göre olması gerektiğini, % 22,22’si zorunlu olması gerektiğini, % 5,56’sı ise eğitimin niteliğine göre değişmesi gerektiğini ifade etmiştir. Katılımın gönüllülük esasına göre olması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla erkek ve 0-5 yıl mesleki kıdem yılı aralığında olduğu görülmektedir. Bununla birlikte 11-15 yıl arası mesleki kıdem yılı aralığındaki Türkçe Öğretmenleri de bu seçenekte yoğunlaşmıştır. Katılımın zorunlu olması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin cinsiyet değişkeni açısından eşit oranda ve mesleki kıdem yılı olarak 11-15 yıl aralığının çoğunlukta olduğu görülmektedir. Katılımın her iki şekilde de olması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin ise tamamı bayandır. Bu öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre 0-5 yıl ve 6-11 yıl aralığında oldukları görülmektedir. Bu verilerden hareketle Türkçe Öğretmenlerinin

büyük çoğunluğunun HİE faaliyetlerine katılımın gönüllük esasına göre olması gerektiğini düşündüğü söylenebilir.

4.6.14. Örneklem Grubunun Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Yapılması Gerektiğine İlişkin Görüşleri

Tablo 27’de örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna verdiği cevaplara yer verilmiştir.

Tablo 27: Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Nasıl Yapılması Gerektiğine İlişkin Öğretmen Görüşlerine Ait Bulguların Frekans ve Yüzde Hesaplamaları

| Öğretme Görüşleri | f | % |
|--|----|-------|
| Yüz yüze eğitim şeklinde olmalıdır. (1E3/ 3B3/ 4B1/ 5E3/ 7B3/ 9B5/ 10E1/ 11E3/ 13B1/ 14E3/ 15B1/ 17E1/ 18E2/ 19E1/ 20B1/ 22E3/ 26E3/ 27E2/ 29E1/ 30B3/ 34E3/ 35B1/ 36B1) | 23 | 63,89 |
| Uzaktan eğitim şeklinde olmalıdır. (6B3/ 8E2/ 16B3/ 21B3/ 24B3/ 25B1) | 6 | 16,67 |
| Faaliyetin niteliğine göre iki şekilde de yapılabilir. (2E1/ 12B1/ 23B2/ 28E1/ 31E3/ 32E2/ 33B1) | 7 | 19,44 |
| Toplam | 36 | 100 |

Tablo 27 incelendiğinde örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.” sorusuna ilişkin 36 görüş dile getirdiği görülmektedir. Örneklem grubunun % 63,89’u HİE faaliyetlerinin yüz yüze eğitim şeklinde olması gerektiğini, % 16,67’sinin uzaktan eğitim şeklinde olması gerektiğini, % 19,44’ü ise faaliyetin niteliğine göre her iki şekilde de yapılabileceğini ifade etmiştir. HİE faaliyetlerinin yüz yüze eğitim şeklinde yapılması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla erkek olduğu; mesleki kıdem yılı değişkenine göre 0-5 yıl ve 11-15 yıl aralığındaki öğretmenlerin eşit oranda oldukları görülmektedir. HİE faaliyetlerinin uzaktan eğitim şeklinde yapılması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenleri cinsiyet değişkeni açısından çoğunlukla bayandır. Mesleki kıdem yılı olarak ise bu öğretmenlerin çoğunlukla 11-15 yıl aralığında olduğu görülmektedir. HİE faaliyetlerinin her iki şekilde de yapılması gerektiğini ifade eden Türkçe Öğretmenleri çoğunlukla erkektir. Bu öğretmenlerin mesleki kıdem yılı değişkenine göre çoğunlukla 0-5 yıl aralığında oldukları görülmektedir. Bu verilerden hareketle

Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun HİE faaliyetlerinin yüz yüze eğitim şeklinde yapılması gerektiğini düşündüğü, uzaktan eğitim yöntemini çok tercih etmedikleri, bu yönetime çok sıcak bakmadıkları söylenebilir.

SONUÇ

Bu bölümde araştırma sonuçlarına, konu ile ilgili diğer araştırmalarla karşılaştırmalara ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk aşamasında MEB Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü tarafından 2012-2016 yılları arasında öğretmenlere yönelik olarak düzenlenen HİE faaliyetlerine ilişkin sayısal veriler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan HİE faaliyetlerinin uygulama biçiminde son yıllarda gelişen teknoloji ile birlikte özellikle mahalli hizmet içi eğitimlerde uzaktan hizmet içi eğitim yönteminin de kullanılmaya başlandığı görülmüştür. 2012-2016 yılları arasında düzenlenen hizmet içi eğitim sayısının ve katılımcı sayısının yıllara göre değişkenlik gösterdiği belirlenmiştir. Özellikle 2012 ve 2016 yıllarında eğitim sisteminde ve müfredat programlarında yaşanan değişimler ve teknolojik gelişmeler nedeniyle HİE faaliyeti sayısında önemli bir artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

HİE faaliyetlerinin öğretmenlik mesleği açısından önemi düşünüldüğünde 2012-2016 yılları arasında bu faaliyetler ile öğretmenlere ulaşma oranının yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ülkemizde eğitim-öğretim yılını HİE almadan tamamlayan öğretmenlerin bulunması bu faaliyetlerin nicelik olarak yeterli düzeyde olmadığı tezini destekler niteliktedir. Özellikle 2015 yılından itibaren eğitim alanında hayata geçirilen teknolojik gelişmeler nedeniyle 2016 yılında hizmet içi eğitim alan öğretmen oranının arttığı görülmektedir. Herhangi bir yenilik veya değişimin yaşanmadığı yıllarda ise faaliyet sayıları ve katılım oranları gerilemiştir. Bu durum mesleki gelişimin ikinci planda kaldığı düşüncesini doğurmaktadır.

HİE faaliyetleri Türkçe Öğretmenliği branşı açısından ele alındığında ise branşa yönelik HİE faaliyetlerinin yeterli olmadığı görülmüştür. 2012 ve 2013 yıllarında Türkçe Öğretmenliği branşına yönelik hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenmezken 2014 yılında 1 faaliyet, 2015 yılında 6 faaliyet, 2016 yılında ise 10 faaliyet düzenlenmiştir. Bu faaliyetlerin alan eğitiminden ziyade eğitim alanında hayata geçirilen yeniliklere yönelik olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kişisel ve genel mesleki gelişimi hedefleyen HİE faaliyetlerine diğer branş öğretmenleriyle birlikte Türkçe Öğretmenlerine de katılım hakkının verildiği belirlenmiştir. Hali hazırda MEB bünyesinde görev yapan Türkçe Öğretmenlerinin sayısı düşünüldüğünde faaliyet sayısının ve katılımcı sayısının oldukça yetersiz olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

HİE faaliyetlerinin belirlenmesinde kullanılan yöntemlerden biri olan Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketlerine katılımın yeterli düzeyde olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin bu anketlere yeteri kadar ilgi göstermediği belirlenmiştir. Araştırmada Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme anketlerine katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim almak istedikleri konular incelenmiş ve ilk beş konu ele alınmıştır. Bu konulara yönelik hizmet içi eğitim faaliyeti düzenlenip düzenlenmediği incelendiğinde ise en çok hizmet içi eğitim talep edilen ilk beş konudan hareketle İhtiyaç Belirleme Anketi verilerinin yeterince göz önünde bulundurulmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın ikinci aşamasında Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerine ilişkin görüşleri değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırma sonucunda örneklem grubunun “Sizce hizmet içi eğitim nedir?” sorusuna ilişkin 36 görüş ifade ettiği belirlenmiştir. Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin tanımlanması hususunda “kişisel gelişim, mesleki gelişim, yenilik ve gelişmeleri takip etme” kavramlarını sıklıkla kullandıkları görülmüştür. Bu durum Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin işlevi hususunda bilinçli olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Ayvacı, Bakırcı ve Yıldız (2014: 370-374) tarafından yapılan çalışmada Fen Bilgisi Öğretmenlerine “Hizmet içi Eğitim nedir?” sorusu yöneltilmiş, araştırmaya katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin çoğunluğunun hizmet içi eğitimi “öğretmenlerin mesleklerini icra ederken kendilerini geliştirmesi, gelişen

teknolojiye ayak uydurması, alanlarındaki eksiklikleri gidermesi” olarak tanımladığı görülmüştür. Bu hususta Fen Bilgisi Öğretmenlerinin ve Türkçe Öğretmenlerinin görüşlerinin büyük oranda aynı doğrultuda olduğu, aynı kavramlar üzerinde durulduğu belirlenmiştir. Lazarova ve Prokopova (2004) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlere “Hizmet içi öğretmen eğitimi ifadesini nasıl yorumluyorsunuz?” sorusu yöneltilmiş ve sık dile getirilen görüşlerden birinin de “yeni şeyler öğrenmek olduğu” belirlenmiştir. Bu veri HİE konusunda öğretmen algılarının birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 72,22’sinin (f= 26) HİE faaliyetlerini gerekli gördüğü, % 5,56’sının (f= 2) gereksiz gördüğü belirlenmiştir. % 22,22’sinin (f= 8) ise “kâğıt üzerinde olmazsa, amacına uygun, ihtiyaca yönelik olursa ve alanında uzman kişiler tarafından verilirse gereklidir” görüşünü ifade ettiği görülmüştür. İfade edilen bu görüşlerde Türkçe Öğretmenlerinin gereklilik ölçütünü çeşitli şartlara bağladığı görülmektedir. Şartların yerine getirilmesi durumunda bu görüşü dile getiren Türkçe Öğretmenlerinin de HİE faaliyetlerini gerekli gördükleri anlaşılmaktadır. Bulgulardan hareketle Türkçe Öğretmenlerinin büyük bir kısmının, özellikle erkek Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerini gerekli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Ayvaci, Bakırcı ve Yıldız (2014: 372) tarafından yapılan çalışmada Fen Bilgisi Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerini gerekli görüp görmediği sorgulanmış, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmı farklı gerekçelerden yola çıkarak gerekli olduğu yönünde görüş bildirmiştir. Gönen ve Kocakaya (2006: 43) tarafından yapılan çalışmada Fizik Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri sorgulanmış, araştırmaya katılan Fizik Öğretmenlerinin % 75’i gerekli gördüğünü ifade ederken % 7’si gerekli görmediğini ifade etmiştir. Bu oranların Türkçe Öğretmenlerinin görüş oranlarına oldukça yakın olduğu görülmüştür. Öz (2012: 267) tarafından yapılan çalışmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin gereklilik algısı sorgulanmış, katılımcıların HİE faaliyetleriyle ilgili genelde yüksek bir gereklilik algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Ülker (2009: 88-89) tarafından yapılan çalışmada ise Sınıf Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin gerekliliğine ilişkin görüşleri sorgulanmış, araştırmaya katılan öğretmenlerin % 93’ü HİE’nin gerekli olduğunu belirtirken, % 3’ü kısmen gerekli, % 3’ü gereksiz olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmalarda elde

edilen HİE faaliyetlerinin gerekliliğine ilişkin bulgular Türkçe Öğretmenlerinin görüşlerini destekler niteliktedir. Bu bulgulardan hareketle tüm öğretmenlerin gereklilik algılarının birbirine yakın ve olumlu yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin gerekliliğine ilişkin 21 görüş ifade ettiği belirlenmiştir. Bu görüşlerden % 90,48'i (f= 19) olumlu iken % 9,52'si (f= 2) olumsuz niteliktedir. Bulgulardan hareketle Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin gerekliliği hususunda ağırlıklı olarak olumlu düşüncelere sahip olduğu, erkek Türkçe Öğretmenlerinin olumlu düşünceler hususunda öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra olumlu düşüncelerin 0-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip Türkçe Öğretmenleri arasında daha yaygın olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin yapılma amaçlarına ilişkin 45 görüş dile getirdiği belirlenmiştir. Türkçe Öğretmenleri tarafından dile getirilen görüşlerin ağırlıklı olarak olumlu nitelikte olması ve HİE faaliyetlerinin amaçlarını yansıtması nedeniyle Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin yapılma amaçlarının farkında olduğu ve bu hususta bilinç sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 47,22'sinin (f= 17) HİE faaliyetlerini faydalı bulduğu, % 52,78'inin (f= 19) faydalı bulmadığı belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunluğunun HİE faaliyetlerini faydalı bulmadığı sonucuna ulaşılmıştır. EARGED (2006: 85) tarafından hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirildiği araştırmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin çeşitli yönlerden yararlılığı hususunda görüşlerinin "orta" düzeyde kaldığı belirlenmiştir. Bu veri öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerini yeterince yararlı bulmadığını göstermektedir. Araştırmamızda Türkçe Öğretmenlerinin hizmet içi eğitimin faydasına ilişkin görüşlerinin oranı orta düzey olarak nitelendirilebilir. Bu açıdan iki araştırmanın bulguları birbirini destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 22,22'sinin (f= 8) HİE faaliyetlerini yeterli, % 77,78'inin (f= 28) yetersiz bulduğu belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle

Türkçe Öğretmenlerinin büyük bir kısmının HİE faaliyetlerini yetersiz bulduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun öğretmenlere hangi konularda HİE verilmesi gerektiğine ilişkin 84 görüş ifade ettiği belirlenmiştir. Bazı öğretmenler birden fazla görüş dile getirmiştir. Türkçe Öğretmenlerine ait görüşler içerisinde “her öğretmenin kendi branşıyla ilgili konular” (f= 10) görüşünün ilk sırada yer almasından hareketle Türkçe Öğretmenlerinin alan eğitimine önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. İkinci sırada ise “bilişim teknolojileri” görüşünün gelmesi Türkçe Öğretmenlerinin eğitimdeki teknolojik gelişmelere önem verdiğini ve teknolojik gelişmeleri yakından takip ettiğini veya etmek istediğini, bu konuda HİE’ye gereksinim duyulduğunu gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Türkçe Öğretmenleri tarafından yapılması gerekli görülen HİE faaliyetlerinin ağırlıklı olarak mesleki gelişime yönelik olduğu sonucu elde edilmiştir. Günbayı ve Taşdöğen (2012: 113) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim sınıf ve branş öğretmenlerine katılmak istedikleri HİE faaliyetleri sorulmuş, araştırmaya katılan öğretmenler tarafından yeni programların tanıtımı ve yeni yöntem ve teknikler, hızlı okuma, bilgisayar programcılığı, özel eğitim, İngilizce öğretimi, duygusal zekâ ve NLP, kişisel gelişim, Comenius - Sokrates, iletişim, drama, SBS, çocuk hakları, sınıf yönetimi, matematik dersini zevkli hale getirme ve psikoloji ve branş ve Milli Eğitim konuları ifade edilmiştir. Öz (2012: 220) tarafından yapılan çalışmada ise Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin % 36’sı “özel öğretim yöntemleri”, % 31,7’si rehberlik, % 30,7’si “teknoloji kullanımı” konularında HİE almak istediklerini ifade etmiştir. Bu çalışmalarda elde edilen bulguların birçoğunun Türkçe Öğretmenleri tarafından da dile getirildiği görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin HİE faaliyeti istekleri farklılık arz etse de, ihtiyaçlarının benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 94,44’ünün (f= 34) HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı olduğunu, % 5,66’sının (f= 2) katkısı olmadığını ifade ettiği belirlenmiştir. Bulgulardan hareketle Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun HİE faaliyetlerinin öğretmenlerin mesleki ve kişisel gelişimine katkısı olduğunu düşündüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum

Türkçe Öğretmenlerinin HİE faaliyetlerinin öneminin farkında olduğunu göstermektedir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun HİE faaliyetlerinin çağrıştırdığı kelimelere ilişkin 111 görüş ifade ettiği belirlenmiştir. Türkçe Öğretmenlerin ait görüşler içerisinde ilk sırayı “gelişim” (f= 10) kavramı almaktadır. İkinci sırada ise “eğitim” (f= 8) kavramının olduğu görülmüştür. Bulgulardan hareketle HİE faaliyetlerinin Türkçe Öğretmenlerinin zihinlerindeki karşılığının olumlu olduğu ve Türkçe Öğretmenlerinde olumlu izler bıraktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 63,89’unun (f= 23) herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katıldığını, % 36,11’inin (f= 13) katılmadığını ifade ettiği belirlenmiştir. Türkçe Öğretmenlerinin mesleki kıdem yılı arttıkça HİE faaliyetlerine katılma oranının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katılmadığını ifade eden Türkçe Öğretmenleri arasında 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bulunması HİE faaliyetlerinin ve katılımcı sayılarının artırılması gerektiğini göstermektedir. 6-10 yıl ve 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip Türkçe Öğretmenlerinin henüz bir merkezi HİE faaliyetine katılmamış olması hem kişisel hem de mesleki gelişim açısından olumsuz bir durumdur.

Araştırma sonucunda örneklem grubundan herhangi bir merkezi HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin katıldıkları merkezi HİE faaliyetlerine ilişkin 19 görüş ifade ettikleri belirlenmiştir. Bu görüşlerin % 63,16’sı (f= 12) olumlu, % 36,84’ü (f= 7) olumsuz niteliktedir. Bulgulardan hareketle merkezi HİE faaliyetlerine katılan Türkçe Öğretmenlerinin merkezi HİE faaliyetleri hakkında daha çok olumlu düşüncelere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 88,89’unun (f= 32) herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katıldığını, % 11,11’inin (f= 4) katılmadığını ifade ettiği görülmüştür. 0-5 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip veya mesleğe henüz yeni başlamış bir öğretmenin mahalli HİE faaliyetine katılmamış olması olası bir durumdur. Ancak herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katılmadığını ifade eden

Türkçe Öğretmenleri arasında 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip bir bayan öğretmenin bulunduğu belirlenmiştir. Bu ifadenin sehven ortaya çıktığı düşünülmüştür. Mesleki kıdem yılı açısından bu öğretmenin henüz mahalli bir HİE faaliyetine katılmamış olması olası bir durum değildir. Bu bulgulardan yola çıkarak Türkçe Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun mahalli HİE faaliyetlerine katıldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda örneklem grubundan herhangi bir mahalli HİE faaliyetine katıldığını ifade edenlerin katıldıkları mahalli HİE faaliyetlerine ilişkin 28 görüş dile getirdiği belirlenmiştir. Bu görüşlerin % 35,71'i (f= 10) olumlu, % 64,29'u (f= 18) olumsuz niteliktedir. Bu bulgulardan hareketle mahalli HİE faaliyetine katılan Türkçe Öğretmenlerinin mahalli HİE faaliyetleri hakkında daha çok olumsuz düşüncelere sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular merkezi HİE faaliyetleri ile ilgili bulgularla kıyaslandığı zaman oranların tersine döndüğü görülmektedir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 44,44'ünün (f= 16) HİE faaliyetlerine isteyerek, % 36,11'inin (f= 13) mecburen, % 19,45'inin ise bazen isteyerek bazen mecburen katıldığını ifade ettiği görülmüştür. Bu bulgulardan yola çıkarak Türkçe Öğretmenleri arasında HİE faaliyetlerine isteyerek katılanların ağırlıkta olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak oranların birbirine yakın olmasından hareketle hizmet içi eğitime isteyerek katılımın sağlanmasında mevcut yaklaşımların yetersiz kaldığı söylenebilir. EARGED (2006: 46-47) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımında gönüllüğü sorgulanmış, öğretmenlerin bu maddeye yönelik cevaplarından “orta” düzey sonucu çıkmıştır. Bu veri hizmet içi eğitime isteyerek katılımın sağlanmasında mevcut yaklaşımların yetersiz kaldığı fikrini destekler niteliktedir.

Araştırma sonucunda örneklem grubunun % 72,22'sinin (f= 26) HİE faaliyetlerine katılımın gönüllülük esasına göre olması gerektiğini, % 22,22'sinin (f= 8) zorunlu olması gerektiğini, % 5,56'sının (f= 2) ise eğitimin niteliğine göre değişmesi gerektiğini ifade ettiği görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle Türkçe

Öğretmenlerinin büyük oranda HİE faaliyetlerine katılımın gönüllülük esasına dayanması gerektiği görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunca örneklem grubunun % 63,89'unun (f= 23) HİE faaliyetlerinin yüz yüze eğitim şeklinde, % 16,67'sinin (f= 6) uzaktan eğitim şeklinde yapılması gerektiğini ifade ettiği belirlenmiştir. % 19,44'ünün (f= 7) ise faaliyetin niteliğine göre iki şekilde de yapılabileceği görüşünü ifade ettiği görülmüştür. Bulgulardan hareketle Türkçe Öğretmenlerinin çoğunlukla HİE faaliyetlerinin yüz yüze eğitim şeklinde yapılması gerektiği görüşüne sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Gelişmiş dünya ülkelerinde öğretmenlerin eğitim-öğretim yılı içerisinde belirli saatte hizmet içi eğitim alması gerekmektedir. Ülkemizde ise bu yönde bir uygulama bulunmamaktadır. Mevcut uygulama şekli ile öğretmenlere ulaşma oranının yetersiz olduğu görülmüştür. Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile öğretmenlerin tamamına ulaşılabilmesi için eğitim-öğretim yılı içerisinde her öğretmenin belirli saatte hizmet içi eğitim almasını mecburi kılama yönünde bir düzenleme ve uygulama hayata geçirilebilir.
- Her eğitim-öğretim yılında bir sonraki yılın hizmet içi eğitim faaliyetlerini planlamak adına düzenlenen Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketinin kapsam geçerliliği tartışmaya açık bir husustur. Bu anketlere öğretmen katılımının düşük olduğu görülmüştür. Tüm öğretmenlerin bu anketlere katılımı mecburi hale getirilebilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında öğretmen ilgi, istek ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulması önemli bir husustur. Mevcut haliyle Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi sonuçlarının planlamaya yeterli düzeyde yansıtılmadığı görülmüştür. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında iki aşamalı bir uygulamaya gidilebilir. Birinci aşamada mevzuat, protokol ve yenilikler gereği gerçekleştirilmesi gereken hizmet içi eğitim faaliyetleri planlanırken ikinci aşamada öğretmen ilgi ve isteklerine göre bir planlama yapılabilir.

- Hizmet içi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi sonuçları merkezi faaliyetlerde yeterli düzeyde göz önünde bulundurulamıyorsa bu anketlere ait veriler derinlemesine analiz edilip bölgelere veya illere göre öğretmen istekleri doğrultusunda mahalli hizmet içi eğitim faaliyetleri gerçekleştirilebilir.
- Öğretmenlere yönelik özel alan eğitimleri öğretmenin kendini güncellemesi ve yeniliklere göre donatılması açısından büyük önem arz etmektedir. Mevcut haliyle alan eğitimleri gerçekleştirilse bile öğretmen sayıları göz önünde bulundurulduğunda katılımcı sayılarının yetersiz olduğu görülmüştür. Özellikle Fatih Projesinin hayata geçirilmesi sonucunda eğitimde teknoloji kullanımının kapsam alanı oldukça genişlemiş durumdadır. Bu durum bir avantaja çevrilebilir. Son yıllarda sıklıkla kullanılan uzaktan eğitim metodu ile düzenli bir planlama sayesinde öğretmenlerin özel alan eğitimleri gerçekleştirilebilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına tam anlamıyla hizmet edebilmesi için faaliyet sonunda ölçme değerlendirme yapılması gerekmektedir. Böylece bu faaliyetler muhakkak öğretmenler tarafından daha çok ciddiye alınacaktır. Bu doğrultuda faaliyetlerin amacına ulaşma oranını arttırmak maksadıyla bir ölçme değerlendirme sistemi oluşturularak hayata geçirilebilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetleri açısından diğer bir önemli husus ise eğitimcilerin alanında uzman olmalarıdır. Bu nedenle verilmesi planlanan hizmet içi eğitimlerden önce eğitimciler ciddi bir eğitime tabi tutulabilir.
- Hizmet içi eğitimlerin zamanlamasında yeniden planlamaya gidilerek bu eğitimler öğretmenlerin tatil dönemlerine denk getirilebilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin niteliğini geliştirmek adına faaliyetlerin gerçekleştirileceği tam donanımlı Hizmet içi Eğitim Merkezlerinin sayısı artırılabilir. Her ilde bir Hizmet içi Eğitim Merkezi kurularak öğretmenlerin mekân konusundaki şikâyetlerinin önüne geçilebilir.
- Öğretmenlerin mevcut haliyle hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydasız ve yetersiz bulması nedeniyle bu faaliyetlerin tüm yönleriyle tekrar ele alınması gerekmektedir. Hizmet içi eğitim konusunda üst düzey olan ülkelere temsilciler gönderilerek uygulanan sistemlerin yerinde incelenmesi ve ülkemizde de yeniden bir yapılanmaya gidilmesi sağlanabilir.

- Mevcut sistemde öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılımını teşvik etmek adına çeşitli uygulamalar hayata geçirilebilir. Bilindiği gibi öğretmenler için yer değiştirme işlemlerinde hizmet puanları büyük bir önem arz etmektedir. Öğretmenlere katıldıkları hizmet içi eğitim faaliyeti için puan takviyesi yapılabilir.
- Bilindiği gibi öğretmenlerin hizmet içi eğitimi kadar hizmet öncesi eğitimi de önemlidir. Geçmiş yıllarda bu yönde bir uygulama başlatılmış olsa da günümüzde bu uygulamanın geri plana itildiği görülmektedir. Hizmet öncesi eğitim uygulaması tekrar hayata geçirilerek öğretmenlerin mesleğe başlamadan önce uzmanlar gözetiminde uygun bir süre eğitime tabi tutulmaları sağlanabilir.
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin planlanmasında ve uygulamasında YÖK ile işbirliğine gidilebilir. Böylece öğretmenlerin hizmet içi eğitimi konusunda üniversiteler de sürece dâhil edilerek faaliyetlerin niteliği artırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz Y (2013) *Türk Eğitim Tarihi* (Pegem Akademi, Ankara).
- Arslan H, Şahin İ (2013) Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına yönelik görüşleri. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research* 5: 56- 66.
- Arslan M (2015) Türkiye milli eğitim sistemindeki değişmeler ışığında “hizmet içi eğitim”. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Aydın İ (2011) *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet içi Eğitim El Kitabı* (Pegem Akademi, Ankara).
- Aydınalp B (2008) Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Aytaç T (2000). *Hizmet içi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*. http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/147/aytac.htm (24 Ocak 2017).
- Ayvacı Ş H, Bakırcı H, Yıldız M (2014) Fen Bilimleri Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3(2): 357-383.
- Babacan Ş, Özey R (2016) Coğrafya Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyacı. *Marmara Coğrafya Dergisi* 33: 1-24.
- Balyiyan İ (2010) Kamu kurumlarında hizmet içi eğitim. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Muğla.
- Başbakanlık (1965) *Devlet Memurları Kanunu*. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (01.02.2017).
- Boydak M (1999) HİE programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Boydak Ö M, Dikici A (2001) Hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesi (Fırat, Marmara Üniversitesi Ve TÜBİTAK örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 226.

- Büyüköztürk Ş, Çakmak K E, Akgün E Ö, Karadeniz Ş, Demirel F (2014) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Pegem Akademi, Ankara).
- Can Halil, Akgün A, Kavuncubaşı Ş (1998), *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, (Siyasal Kitapevi, Ankara).
- Can N, Köse A (2015) İlkokul ve ortaokul yöneticilerinin hizmet içi eğitim ve geliştirme kavramlarına ilişkin görüşleri ve beklentileri. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi* 12 (2): 85-118.
- Cerit Y (2004) Küreselleşmenin eğitimsel etkileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(9): 59.
- Çelikkalek E (2012) Ticaret Meslek Liselerinde görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin katıldığı hizmet içi eğitim programlarına ilişkin değerlendirmeleri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Çiftçi S C (2008) İlköğretim I. kademe sınıf öğretmenlerinin yapılandırıcı programa göre hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Konya.
- EARGED (1995) *Terfi Nedeni Olarak Hizmet içi Eğitim*. <http://yegitek.meb.gov.tr> (24.01.2017).
- EARGED (2006) *Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet içi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi* (MEB Kaynak Kitaplar Dizisi, Ankara).
- EARGED (2008a) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Türkçe Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi* (MEB Kaynak Kitaplar Dizisi, Ankara).
- Erdem A R, Şimşek S (2013) Öğretmenlere ve okul yöneticilerine verilen hizmet içi eğitimlerin irdelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6/4: 94-108.
- Ergün M (2014) *Eğitim Felsefesi* (Pegem Akademi, Ankara).
- Ertaş Ş (2014) Hizmet içi eğitimin verimliliğe etkisi konusunda idari personelin görüşleri (Gazi Üniversitesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Ertürk S (1972). *Eğitimde Program Geliştirme* (Hacettepe Üniversitesi Basımevi, Ankara).

- Gökbulut B (2006) Web tabanlı hizmet içi eğitim planlaması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Bilgisayar Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Gönen S, Kocakaya S (2006) Fizik öğretmenlerinin hizmet içi eğitimler üzerine görüşlerinin değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 19(1): 37-44.
- Günbayı İ, Taşdöğen B (2012) İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programları üzerlerine görüşleri: bir durum çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(3): 87-117.
- Günel M, Tanrıverdi K (2014) Dünya’da ve Türkiye’de hizmet içi eğitimler: kuramsal ve akademik hafıza kayıplarımız. *Eğitim ve Bilim*, 39 (175): 74.
- Karadolak K, Tanrıseven I, Konokman Y G (2013) Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 21(3): 997-1010.
- Kaya Y K (1977) *İnsan Yetiştirme Düzenimiz, Politik/Eğitim/Kalkınma* (Mine Matbaası, Ankara). **İçinde:** Altınışik S (1996) Hizmet içi eğitim ve Türkiye’deki uygulama. *Eğitim Yönetimi* 3: 329-348.
- Kayıkcı S (2002) Kamu kesiminde hizmet içi eğitim ve görevde yükselme eğitimi programı değerlendirmesi. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Kazu İ Y, Keremgil S (2008) Yeni atanan öğretmenlerin hizmet içi eğitimine ilişkin görüşleri (Elazığ ili örneği). *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 23: 14-30.
- Kızıllarlan S (2012) Almanca Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Kocabaş İ (1993) Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri ve yönetimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ.
- Kol Y (2009) Türk kamu yönetiminde hizmet içi eğitim. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Trabzon.

- Lazarova B, Prokopova A (2004) *Psychological aspects training: educational needs and expectations. of in-service teacher* <http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/00003630.htm> (10.08.2017).
- MEB (1983) *Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun.* <http://mevzuat.meb.gov.tr> (01.02.2017).
- MEB (1988) *Hizmet içi Eğitim: Kuruluş, Gelişme, Faaliyetler* (Millî Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı Hizmet İçi Daire Başkanlığı Yayınları, Ankara).
- MEB (1992) *3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun* <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/73.html> (01.02.2017).
- MEB (1994) *Hizmet içi Eğitim Yönetmeliği.* <http://mevzuat.meb.gov.tr> (01.02.2017).
- MEB (2006) *Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri* (Devlet Kitapları, Ankara).
İçinde: Arslan M (2015) Türkiye milli eğitim sistemindeki değişmeler ışığında "hizmet içi eğitim". Yüksek Lisans Tezi, Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- MEB (2011) *2011 Hizmet içi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Anketi Sonuçları.* http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/27111509_2011ylnadzenlenenhtiyabelirlemeanketigenelsonular.pdf (06.07.2017).
- MEB (2012a) *2012 Hizmet içi Eğitim Planı.* http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/planlar/2012_plan.pdf (23.05.2017)
- MEB (2012b) *2012 Hizmet içi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Anketi Sonuçları.* http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/27111509_2012ylnadzenlenenhtiyabelirlemeanketigenelsonular.pdf (06.07.2017).
- MEB (2013a) *2013 Hizmet içi Eğitim Planı.* http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/planlar/2013_plan.pdf (23.05.2017).
- MEB (2013b) *2013 Hizmet içi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Anketi Sonuçları.* http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/27111509_2013ylnadzenlenenhtiyabelirlemeanketigenelsonular.pdf (06.07.2017).
- MEB (2014a) *2014 Hizmet içi Eğitim Planı.* http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/planlar/2014_plan.pdf (23.05.2017).
- MEB (2014b) *2014 Hizmet içi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Anketi Sonuçları.* http://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2014_10/27111509_2014ylnadzenlenenhtiyabelirlemeanketigenelsonular.pdf (06.07.2017).

- MEB (2015a) *Aday Öğretmenlerin Adaylık Sürecine İlişkin 2015/13 Sayılı Genelge*.
<http://oygm.meb.gov.tr/meb> (01.02.2017).
- MEB (2015b) *2015 Hizmet İçi Eğitim Planı*. http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/planlar/2015_plan.pdf (23.05.2017).
- MEB (2016) *2016 Hizmet İçi Eğitim Planı*. http://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/planlar/2016_plan.pdf (23.05.2017).
- MEB ETÖGM (1998) *Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri Rehberi* (Buca Anadolu Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi Matbaa Bölümü, İzmir).
- METARGEM (2002), *Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Kurumlarında Yapılan Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi* (Ankara). **İçinde:** EARGED (2008b) *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Matematik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları* (MEB Kaynak Kitaplar Dizisi, Ankara).
- Önen F, Mertoğlu H, Saka M, Gürdal A (2009) Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisi: ÖPYEP örneği. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 3(10): 9-23.
- Öz A (2012) Milli eğitim bakanlığı bünyesinde düzenlenen hizmet içi eğitimlerin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin mesleki gelişimine katkısı (İstanbul ili örneği). Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özkan M (2010) Hizmet içi eğitim programlarının oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Programları ve Öğretimi Anabilim Dalı, Konya.
- Öztürk A (2009) *Homojen ve Fonksiyonel Bölgelerin Tespiti ve Türkiye İçin İstatistikî Bölge Birimleri Önerisi*. file:///C:/Users/ilhami/Downloads/Homojen_ve_Fonksiyonel_B%C3%B6lgelerin_Tespiti_ve_T%C3%BCrkiye_%C4%%C3%A7in_%C4%B0statistikî_B%C3%B6lge_Birimleri_%C3%96nerisi.pdf (02.11.2017).
- Özyürek L (1981) *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği* (Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:102, Ankara).
- Pehlivan İ (1997) Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim sorunları araştırması. *Verimlilik Dergisi* 1997/3: 131.
- Peker K (2010) *Kamu Kurum Ve Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitim Ve Yöntemleri*. <http://www.mevzuatdergisi.com/2010/12a/02.htm> (02.02.2017).

- Pepeler E, Keskin A, Ayhan F (2016) Sınıf öğretmenlerinin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Adıyaman İli Örneği). *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(5): 208-217
- Resmi Gazete (2011) *Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname*. <http://www.resmigazete.gov.tr> (01.02.2017).
- Sarıgöz O (2011) *İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi*. <http://www.iconte.org/FileUpload/ks59689/File/181.pdf> (07.10.2017).
- Selimoğlu E, Yılmaz H B (2009) Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi*, 5 (1): 4-5.
- Sims R R (1990) *An Experiantel Learning Approach To Employee Training Systems*. (Quorum Books, Nev York). **Akt.:** Aydın İ (2011) *Kamu Ve Özel Sektörde Hizmet içi Eğitim El Kitabı*. (Pegem Akademi, Ankara).
- Süngü D (2012) Okul Öncesi Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Adıyaman ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Konya.
- Şahin L, Güçlü C F (2010) Genel olarak hizmet içi eğitim: Ülker şirketler topluluğu hizmet içi eğitim süreci ve uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59: 217-270.
- Taymaz H (1981) *Hizmet içi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler* (Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No:94 Ankara).
- TDK (2011) *Türkçe Sözlük* (Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara).
- Tezcan M (1985) *Eğitim Sosyolojisi* (Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları No:150, Ankara).
- Tonbul Y (1996) Eğitim yöneticilerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin algıları. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İzmir.
- Tutum C (1967) *Eğitim Çalışmalarının Değerlendirilmesi (Başbakanlık Devlet Matbaası, Ankara)*. **Akt.:** Taymaz H (1981) *Hizmet içi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler* (Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara).
- Tutum C (1979) *Personel Yönetimi* (T.O.D.A.İ.E Yayınları No: 179, Ankara).

- Türkhan H (2008) Milli Eğitim Bakanlığının bilgisayar eğitimi uygulamalarında verilen uzaktan hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Uçar R (2005) İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Van ili örneği). Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Van.
- Uçar R İpek C (2006) İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* I (III): 34-53.
- Ulus O (2009) Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi (Konya ili uygulaması). Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- Ülker A (2009) Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitime ilişkin görüşleri (Konya/Karapınar ilçesi örneği). Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Konya.
- Yalın H İ (1997) Hizmet içi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problemi çözmek için yapılır. *Milli Eğitim Dergisi* 133: 29.
- Yücel T (1989) *TODAİE'de Hizmet içi Eğitim*. <http://www.todaie.edu.tr> (02.02.2017).

EKLER

EK 1: Veri Toplama Aracı: Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

I- AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım,

Merhaba, benim adım İlhami KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katkıları, gerekliliği, amacına ulaşıp ulaşmadığı gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini arttıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Soruların cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

II- KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet : Bayan Erkek

Çalışılan İl:

Mesleki Kıdem Yılı :

0-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 arası 20 yıl arası 20 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm:

Türkçe Öğretmenliği Bölümü Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü Diğer

III- GÖRÜŞME SORULARI

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir?

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

I- AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım,

Merhaba, benim adım İlhami KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katkıları, gerekliliği, amacına ulaşıp ulaşmadı gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini arttıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Soruları cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

II- KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet : Bayan Erkek

Çalışılan İl:

Mesleki Kıdem Yılı :

0-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 arası 20 yıl arası 20 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm:

Türkçe Öğretmenliği Bölümü Türk Dili ve Edebiyatı
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü Diğer

III- GÖRÜŞME SORULARI

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir?

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir?
Açıklayınız.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir?
Açıklayınız.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz?
Açıklayınız.

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir?
Açıklayınız.

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız?

8-Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.

- Evet katıldım.
 Hayır katılmadım.

**2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir?
Açıklayınız.**

**3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir?
Açıklayınız.**

**4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz?
Açıklayınız.**

**5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir?
Açıklayınız.**

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız?

8-Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.

Evet katıldım.

Hayır katılmadım.

EK 2: Araştırma İzni



T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

Sayı : 38772063-604.01.01-E.9700260
Konu : Araştırma İzni (İlhami KAYA)

22.06.2017

NEVŞEHİR HACI BEKTAŞ VELİ ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)
2000 Evler Mah. Zübeyde Hanım Cad.
50300-NEVŞEHİR

İlgi : 20/10/2016 tarihli ve 67345396-100-E.201736 sayılı yazımız.

Enstitünüz Türk Dili ve Edebiyatı Tezli Yüksek Lisans Programı 15021110008 numaralı öğrencisi İlhami KAYA'nın Bakanlığımız emrinde görev yapmakta olan Türkçe Öğretmenlerine "Türkçe Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin ve MEB 2012-2016 Yılları Arası Düzenlenen Hizmetiçi Eğitim Uygulamalarının Değerlendirilmesi" konulu tez çalışması için "Öğretmen Görüşme Formu" uygulanması hususunda, Bakanlığımızdan yasal izin talebine ilişkin ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bakanlığımıza sunulan araştırma önerisinde belirtilen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde **gönüllülük** esasına dayalı olarak uygulanması ve araştırma sonucu ve araştırma raporu ile bu araştırma sonuçları kullanılarak yapılmış her tür yazılı eserin 3 nüsha olarak basılı ve dijital ortamda Genel Müdürlüğümüze teslim edilmesi, araştırma sonuç raporunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygulanmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Semih AKTEKİN
Bakan a.
Genel Müdür

Güvenli Elektronik İmza
Aşlı İle Aydın
23.06.2017

Adres: Milli Müdafaa Caddesi No 6-4 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ad: <http://evraksorgu.meb.gov.tr>

Bilgi için: Mebnet Afi SAHİN Şef
Tel: (0312) 413 41 43
Faks: (0312) 423 30 94

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden dd21-d3af-3766-90e9-f987 kodu ile teyit edilebilir.

EK 3: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü Verileri



T.C.
MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI
Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü

Sayı : 43501582-605.99-E.10725058
Konu : İstatistiki Veri

13.07.2017

Sayın İlhami KAYA
Yenice Mah. Atatürk Cad. 171. Sokak
Akyürek Apt. B Blok No: 3/6
Kırşehir / MERKEZ

İlgi : 28/06/2017 tarihli ve 9913112 dilekçe.

Genel Müdürlüğümüze ulaşan ilgi yazı ve ekleri incelenmiş olup istemiş olduğunuz bilgilerin bir kısmı yazımız ekinde sunulmuştur. Diğer istatistiki bilgiler ve hizmetçi eğitim faaliyet planları Strateji Raporlarında ve Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü web sitesinde yayınlanmaktadır.

Adı geçen araştırmaya ilişkin olarak;

- 1-Yapılan çalışma sonuçlarının Genel Müdürlüğümüz ile paylaşılması,
 - 2-Toplanan veri ve sonuçlarının Genel Müdürlüğümüz onayı olmadan kamuoyuna açıklanmaması,
 - 3-Söz konusu çalışma sonucu çıkacak her türlü basılı materyelin 5'er nüsha olarak Genel Müdürlüğümüze gönderilmesi,
 - 4-Çalışma süresince, talep edilmesi durumunda Genel Müdürlüğümüze çalışmayla ilgili her türlü bilginin verilmesi,
 - 5-Bu çalışma sonucu yapılacak her tür konferans, makale, kitap vb. çalışmalarda Genel Müdürlüğümüz desteğine atıfta bulunulması şartlarıyla ekte yer alan istatistiki bilgilerin kullanılmasında sakınca bulunmamaktadır.
- Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Semih AKTEKİN
Genel Müdür

EK:
İstatistiki Bilgiler (3 Adet)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.
13.07.2017

Adres: Milli Müdafı cad. 4/6 Kızılay/ANKARA
Elektronik Ağ: oygm@meb.gov.tr
E-posta: oy.g.meslekijelism@meh.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için:Suzan SOLMAZ
Tel:0312 4131771
Faks:0312 4132030

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4e0f-7fd9-3e9c-ac9b-aba6 kodu ile teyit edilebilir.

2000-2016 Yılları Merkez/Mahalli Hizmetçi Eğitim Faaliyetleri İstatistik Bilgileri

| Yıl | Merkez Faaliyetleri | | Mahalli Faaliyetleri | | Ara Toplam | | Toplam Hizmetçi Sayısı | Toplam Eğitimci Sayısı | |
|-------|---------------------|------------------|----------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------------|------------------------|-----------|
| | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | Faaliyet Sayısı | Katılımcı Sayısı | | | |
| 2000 | 445 | 23.583 | 6.126 | 288.426 | | | 6.571 | 312.009 | |
| 2001 | 419 | 20.080 | 7.526 | 321.411 | | | 7.945 | 341.491 | |
| 2002 | 313 | 22.072 | 11.772 | 495.643 | | | 12.085 | 517.715 | |
| 2003 | 453 | 19.727 | 7.120 | 253.135 | | | 7.573 | 272.862 | |
| 2004 | 526 | 34.154 | 11.422 | 587.402 | | | 11.948 | 621.556 | |
| 2005 | 543 | 33.156 | 9.050 | 478.168 | | | 9.593 | 511.324 | |
| 2006 | 634 | 44.006 | 14.829 | 472.533 | | | 15.463 | 516.539 | |
| 2007 | 614 | 44.808 | 19.855 | 437.136 | | | 20.469 | 481.944 | |
| 2008 | 751 | 41.783 | 24.490 | 540.565 | | | 25.241 | 582.348 | |
| 2009 | 930 | 45.448 | 10.906 | 452.506 | | | 11.836 | 497.954 | |
| 2010 | 957 | 48.743 | 19.246 | 437.653 | | | 20.203 | 486.396 | |
| 2011 | 1.156 | 51.860 | 19.848 | 459.813 | | | 21.004 | 511.673 | |
| 2012* | Yüz yüze | 291 | 12.999 | 18.851 | 539.337 | 19.142 | 552.336 | 20.280 | 670.087 |
| | Uzaktan | | | 1.138 | 117.751 | 1.138 | 117.751 | | |
| 2013* | Yüz yüze | 293 | 13.545 | 15.779 | 422.898 | 16.072 | 436.443 | 16.155 | 445.084 |
| | Uzaktan | 2 | 2 | 81 | 8.639 | 83 | 8.641 | | |
| 2014* | Yüz yüze | 307 | 18.836 | 15.269 | 426.405 | 15.576 | 445.241 | 15.596 | 447.137 |
| | Uzaktan | 3 | 760 | 17 | 1.136 | 20 | 1.896 | | |
| 2015* | Yüz yüze | 298 | 19.444 | 21.018 | 520.901 | 21.316 | 540.345 | 21.341 | 561.648 |
| | Uzaktan | 9 | 20.632 | 16 | 671 | 25 | 21.303 | | |
| 2016* | Yüz yüze | 375 | 30.893 | 37.290 | 1.410.881 | 37.665 | 1.441.774 | 37.798 | 1.729.016 |
| | Uzaktan | 48 | 283.150 | 85 | 4.092 | 133 | 287.242 | | |

*Bu yıllarda düzenlenen eğitimlerin hedef kitlesi öğretmen olarak belirlenmiştir.
Öğretmen başına düşen hizmetçi eğitim saati= 1.729.016/900000*30=57,6 saattir.

**2001-2016 Yıllarında Merkezi ve Mahalli Hizmetçi Eğitim Faaliyetlerine Katılan
Öğretmenlerin / Mevcut Öğretmen Sayısına Oranı (%)**

| Yıl | Öğretmen Sayısı (TÜİK) | Hizmetçi Eğitim Faaliyet Sayısı | Hizmetçi Eğitim Katılımı Sayısı | Eğitim alanları Tutarları Öğretmen Sayısına Oran % | Hizmetçi Eğitimlerle Ulaşılan Öğretmen Sayısı % |
|------|---------------------------|--|--|---|---|
| 2001 | 485.984 | 7.945 | 341.491 | % 70 | |
| 2002 | 517.571 | 12.085 | 517.715 | % 100 | |
| 2003 | 511.259 | 7.573 | 272.862 | % 53 | |
| 2004 | 531.946 | 11.948 | 621.556 | % 116 | |
| 2005 | 568.902 | 9.593 | 511.324 | % 89 | |
| 2006 | 575.176 | 15.463 | 516.539 | % 89 | |
| 2007 | 590.494 | 20.469 | 481.944 | % 81 | |
| 2008 | 636.493 | 25.241 | 582.348 | % 91 | |
| 2009 | 650.031 | 11.836 | 497.954 | % 76 | |
| 2010 | 692.539 | 20.203 | 486.396 | % 70 | |
| 2011 | 726.033 | 21.004 | 511.673 | % 70 | |
| 2012 | 751.666 | 20.280 | 670.087 | % 89 | % 56 |
| 2013 | 806.697 | 16.155 | 445.084 | % 55 | % 37 |
| 2014 | 847.889 | 15.596 | 447.137 | % 52 | % 37 |
| 2015 | 889.695 | 21.341 | 561.648 | % 63 | % 40 |
| 2016 | 961.331 | 37.798 | 1.729.016 | % 179 | % 71 |

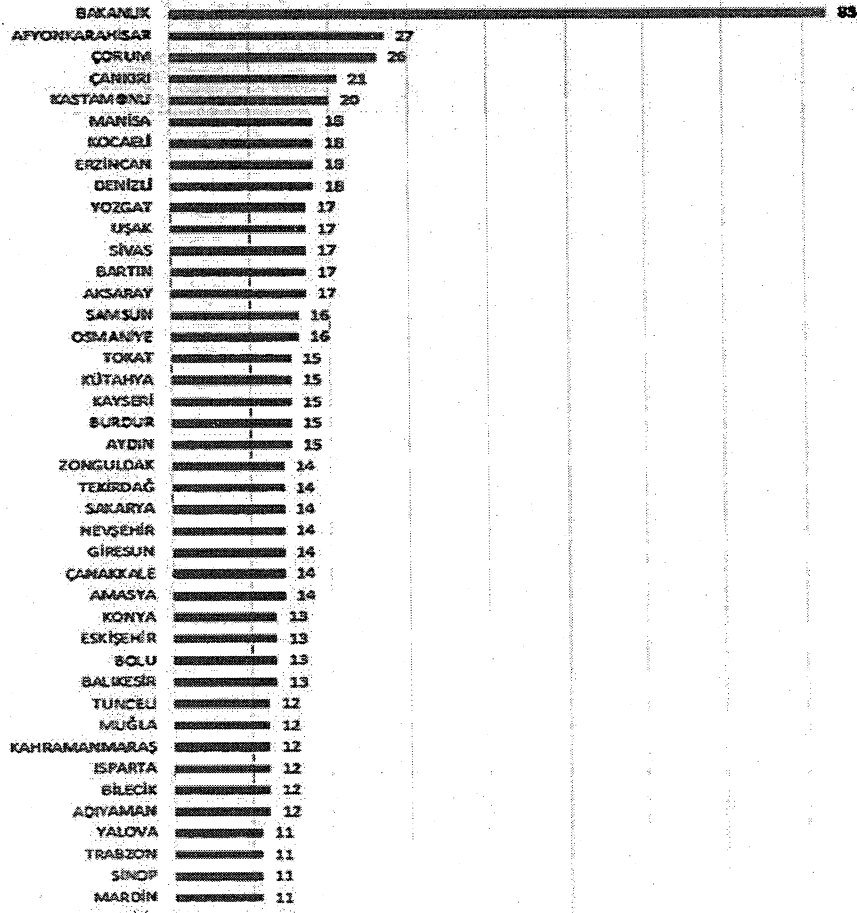
EK 4: 2015 Yılı Hizmet İçi Eğitim İhtiyacını Belirleme Anketi Genel Değerlendirme Sonuçları

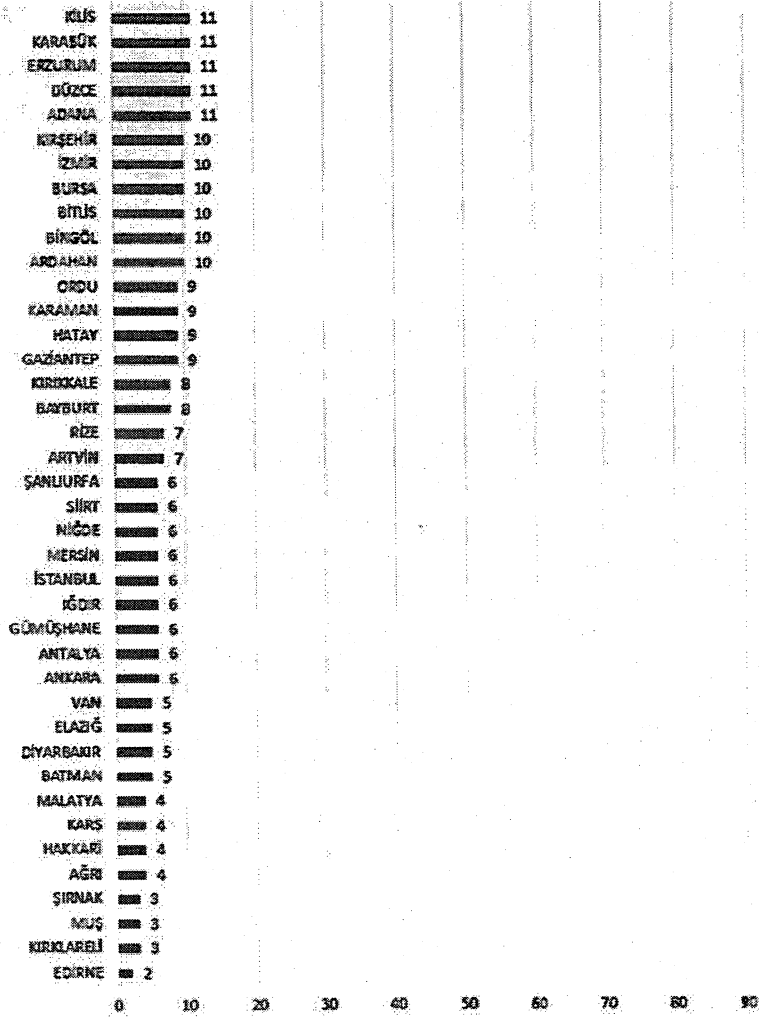
2015 YILI HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACINI BELİRLEME ANKETİNİN GENEL DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

MEBBİS Hizmetiçi Eğitim Modülü üzerinden Bakanlığınızda görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim taleplerini belirlemeye yönelik yapılan ankete 81 il'den 53.836 öğretmen katılmıştır. Standart eğitim programları kapsamında 88.748 tercih yapılmıştır. Ankette yer alan açık uçlu soru kısmında ise 5.615 farklı talepte bulunulmuştur.

İllerinde görev yapan öğretmen sayılarına oranlandığında ankete katılımın en fazla olduğu birim Bakanlık ile Afyon, Çorum, Çankırı, Kastamonu illeridir. En az katılım ise Edirne, Kırklareli, Muş ve Şırnak illerinde olmuştur.

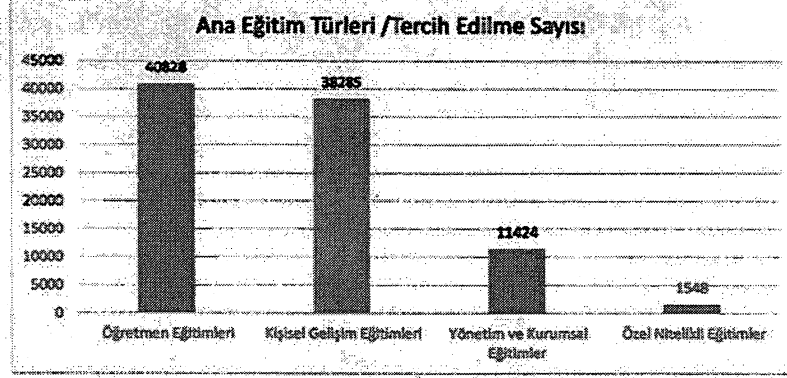
Öğretmenlerin Buldukları İllerdeki Sayısına Göre Ankete Katılım Oranları



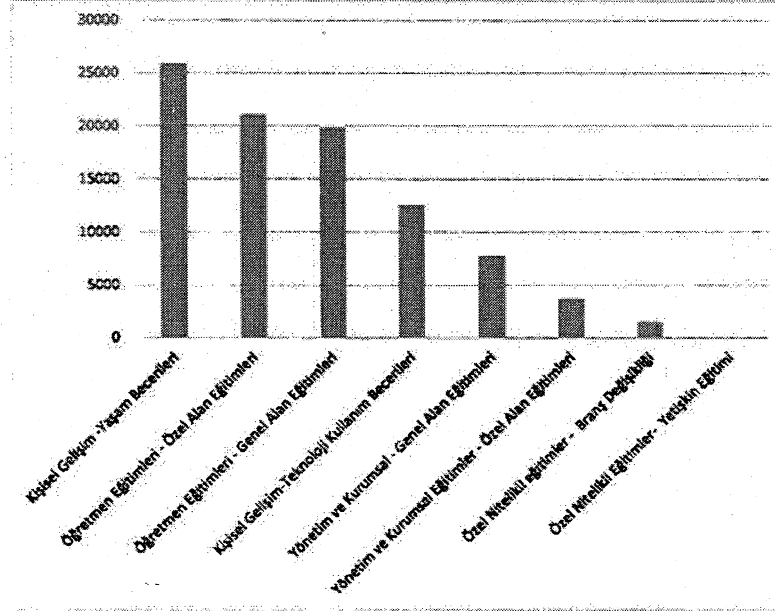


2015 yılında yapılan hizmetçi eğitim ihtiyacını belirlemeye yönelik ankete toplam 53.836 öğretmen katılmış olup, Bakanlığımız personelinin yaklaşık % 6.3'ü bu ankete iştirak etmiştir.

Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim Kapsamında Tercih Ettiği Ana Eğitim Türleri Sayısı



Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim Kapsamında Tercih Ettiği Alt Alan Eğitim Türleri Sayısı



Branşlara Göre Anket Katılım Oranları (%)

| | |
|-------------------------------------|-------------|
| Endüstriyel Otomasyon Teknolojileri | 21,68674699 |
| Bilgisim Teknolojileri | 16,50502251 |
| Elektrik-Elektronik Tek./Elektrik | 15,70661896 |
| Motorlu Araçlar Teknolojisi | 14,79128857 |
| Rahberlik | 14,16845475 |
| Sağlık/Acil Sağlık Hizmetleri | 12,55901794 |
| Sınıf Öğretmenliği | 12,27489279 |
| Sağlık/Hemşirelik | 12,24572823 |
| Makine Tek./Makine ve Kalıp | 12,13114754 |
| Okul Öncesi Öğrt | 12,09847782 |
| Sosyal Bilgiler | 11,72547189 |
| Mobilya ve İç Mekan Tasarımı | 11,72413793 |
| Muhasebe ve Finansman | 11,60848147 |
| Özel Eğitim | 11,48731275 |
| Din Kült. ve Ahl.Bil. | 11,41675284 |
| Büro Yönetimi | 11,10204082 |
| I.H.L. Meslek Dersleri | 10,97004807 |
| Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji | 10,51682354 |
| Türkçe | 10,31459297 |
| Coğrafya | 10,20203578 |
| Metal Teknolojisi | 10,0554785 |
| Teknoloji ve Tasarım | 9,786354238 |
| İlköğretim Matematik Öğr. | 9,482606837 |
| Tekstil Tek./Tekstil | 9,233791749 |
| Felsefe | 8,953709575 |

| | |
|--------------------------------------|-------------|
| Grafik ve Fotoğraf/Grafik | 8,948545861 |
| Çocuk Gelişimi ve Eğitimi | 8,941556693 |
| Yiyecek İçecek Hizmetleri | 8,584568217 |
| Fizik | 8,578454554 |
| Türk Dili ve Edebiyatı | 8,531440265 |
| İnşaat Tek./Yapı Tasarımı | 8,309990663 |
| Tarih | 8,221380181 |
| Konaklama ve Seyahat Hizmetleri | 7,656395892 |
| Giyim Üretim Teknolojisi | 7,441130298 |
| El San.Tek./Nakış | 7,4204947 |
| İngilizce | 7,258495489 |
| El San.Tek./El Sanatları | 7,119476268 |
| Görsel Sanatlar | 6,890581717 |
| Biyoloji | 6,860939877 |
| Elektrik-Elektronik Tek./Elektronik | 6,547406082 |
| Arapça | 6,501766784 |
| Kimya/Kimya Teknolojisi | 6,234556168 |
| Matematik | 6,184342171 |
| Tesisat Teknolojisi ve İklimlendirme | 5,876865672 |
| Beden Eğitimi | 5,798663505 |
| Almanca | 5,636160714 |
| Müzik | 4,878646727 |
| Makine Tek./Makine Ressamlığı | 1,202185792 |

Ankete Katılan Öğretmenlerin Branşlara Göre Hizmetçi Eğitim Talep Sayıları

| Branş Adı | Talep edilen faaliyet sayısı |
|-------------------------------------|------------------------------|
| Sınıf Öğretmenliği | 27878 |
| Okul Öncesi Öğrt | 6128 |
| Türkçe | 4882 |
| İngilizce | 4618 |
| Rehberlik | 4160 |
| İlköğretim Matematik Öğr. | 3770 |
| Fen Bilimleri/Fen ve Teknoloji | 3732 |
| Sosyal Bilgiler | 3516 |
| Türk Dili ve Edebiyatı | 3377 |
| Din Kült. ve Ahl.Bil. | 3312 |
| Bilgisim Teknolojileri | 2859 |
| Matematik | 1978 |
| Beden Eğitimi | 1883 |
| Özel Eğitim | 1503 |
| Tarih | 1432 |
| Teknoloji ve Tasarım | 1420 |
| Coğrafya | 1323 |
| Görsel Sanatlar | 995 |
| Fizik | 907 |
| L.H.L. Meslek Dersleri | 890 |
| Elektrik-Elektronik Tek./Elektrik | 878 |
| Biyoloji | 857 |
| Felsefe | 706 |
| Kimya/Kimya Teknolojisi | 656 |
| Müzik | 597 |
| Muhasebe ve Finansman | 542 |
| Makine Tek./Makine ve Kalıp | 444 |
| Elektrik-Elektronik Tek./Elektronik | 366 |
| Çocuk Gelişimi ve Eğitimi | 332 |
| Motorlu Araçlar Teknolojisi | 326 |
| Sağlık/Hemşirelik | 301 |
| Metal Teknolojisi | 290 |
| Mobilya ve İç Mekan Tasarımı | 238 |
| Giyim Üretim Teknolojisi | 237 |
| Almanca | 202 |
| Yiyecek İçecek Hizmetleri | 168 |
| Büro Yönetimi | 136 |
| Sağlık/Acil Sağlık Hizmetleri | 133 |
| El San.Tek./Nakış | 105 |
| Genel Toplam | 89393 |

EK 5: Yarı Yapılandırılmış Öğretmen Görüşme Formu Örnekleri

Örnek 1

35

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

I- AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım,

Merhaba, benim adım İlhami KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitim alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katkıları, gerekliliği, amacına ulaşma durumu gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini arttıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Soruları cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

II- KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet: Bayan Erkek

Çalışılan İl: Marşin

Mesleki Kıdem Yılı:

0-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 20 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm:

Türkçe Öğretmenliği Bölümü Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü Diğer

III- GÖRÜŞME SORULARI

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir?

Bireyin bir meslek alanı içindeyken mesleki gelişimine ve eğitimine yönelik verilen hizmettir.

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir? Açıklayınız.

Hizmet içi eğitim bireyi eğitimin sürekliliği ilkesi doğrultusunda eğitime ve kendini geliştirmeye aktif hale getirir. Bu yüzden gereklidir.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız.

Hizmet içi eğitimin amacı mevcut bilgiyi öğrenme ilkesini gerçekleştirilmiştir.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz? Açıklayınız.

Faydalı ancak yetersiz buluyorum.

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız.

Kişisel gelişim ve sınıf yönetimi alanlarında verilebilir.

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.

Vardır.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı 05 kelime yazar mısınız?

Gelişim, süreklilik, yenilik.

8-Millî Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitime katıldınız mı? Katıldysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.



Evet katıldım.



Hayır katılmadım.

.....
.....

9-İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.

- Evet katıldım.
 Hayır katılmadım.

10-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek mi yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

- İsteyerek katılıyorum.
 Mecbur olduğum için katılıyorum.

11-Sizce hizmet içi eğitim zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

- Gönüllülük esasına göre olmalıdır.
 Zorunlu olmalıdır.

12-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

- Uzaktan eğitim
 Yüz yüze eğitim

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

I- AÇIKLAMA

Değerli meslektaşım,

Merhaba, benim adım İhrami KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitim alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katkıları, gerekliliği, amacına ulaşip ulaşmadığı gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini arttıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Soruların cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

II- KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet:

 Bayan ErkekÇalışılan İl: İstanbul

Mesleki Kıdem Yılı:

0-5 yıl arası 6-10 yıl arası 11-15 yıl arası 16-20 yıl arası 20 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm:

Türkçe Öğretmenliği Bölümü Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü Diğer

III- GÖRÜŞME SORULARI

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir?

İstihdam edilmiş iş gücünün mesleğe uyumu ve meslekte ilgili yeni gelişmelerin tanıtılmasıdır.

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir? Açıklayınız.

Hizmet içi eğitim gereklidir, ama bu eğitimi veremeyen kişilerin mesleki yeterliliğinin olması ve alınan bu eğitimin meslek için ne kadar yararlı olduğunu ifa ettiklerini görürüz.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız.

Amaç: Çalışanların olabildiğince daha verimli hale getirmek ve yeni gelişmelerden ve uygulamalardan, çalışanı haberdar etmek verimliliği en üst düzeyde tutmaktır.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz? Açıklayınız.

Yeterli bulmuyorum çünkü hizmet içi faaliyetlerin çoğu amacına yönelik yapılmıyor -miş gibi yapıyor.

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız.

- Mesleki olarak teknolojik gelişmeleri anlatmak için
- Mesleğe yeni başlayan bireylere mesleki donanımı sağlamak için

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız.

Kişisel ve mesleki gelişimlere katkısı vardır. Teknolojik gelişmelerden haberdar etme açısından daha iyi bir ortam için destek sağlamak ve teknolojinin uygulanması açısından önemlidir.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size sağladığı 03 kelime yazarmısınız?

* Kalite
* Başarı
- Çalışanlık işi

8-MİLLİ Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.

Evet katıldım.

Hayır katılmadım.

(TKİ) Toplam Kalite Yönetimi
Mesleğe başladığım ilk yıllarda o kadar çok önem de duydum bir konu idi ama birkaç yıl sonra bu eğitimin ardından hiç bahsetmedim. Bu çalışmalar şahıslarla başlayıp şahıs makamdan ayrılınca ortadan kalıyor.

9-İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz.

Evet katıldım.

Hayır katılmadım.

Hafızayı geliştirici ve öğretici faaliyetler
Özellikle bu tür faaliyetler için ve alanında uzman kişiler bu eğitimler verdiğinde daha başarılı ve faydalı olmaktadır.
10-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine isteyerek mi yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

İsteyerek katılıyorum.

Mecbur olduğum için katılıyorum.

Çünkü bu eğitimler bana ve mesleğime faydalı olacaktır olarak değerlendirilmelidir.

11-Sizce hizmet içi eğitim zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

Gönüllülük esasına göre olmalıdır.

Zorunlu olmalıdır.

Eğitimci katılan öğretmenlere o konularda ilgili bilgi sağlanarak gönüllülük esasında olacaktır.

12-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa ifade ediniz.

Uzaktan eğitim

Yüz yüze eğitim

Konularında uzman kişiler bu eğitimleri vermesi ve konuları ustalık düzeyinde iletmesinden sonra yönlendirilerek yapılabilir.

Örnek 3

31.05.2017

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Yanıtlar düzenlenemez

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli meslektaşım,

Benim adım İLHAMİ KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katkıları, gerekliliği, amacına ulaşmıya ulaşmadı gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini arttıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Sorulara cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Aşağıda sizden istenen bilgileri doldurunuz.

Cinsiyet *

Bayan

Erkek

Çalıştığınız İl *

KONYA

Mesleki Kıdem Yılı *

- 0-5 yıl arası
- 6-10 yıl arası
- 11-15 yıl arası
- 16-20 yıl arası
- 21 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm *

- Türkçe Öğretmenliği Bölümü
- Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
- Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü
- Diğer:

Görüşme Soruları

Aşağıdaki soruları cevaplayınız.

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir? *

Var olan mesleki bilgiyi çağın gereklerine uygun olarak geliştirmek.

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir?

Açıklayınız. *

Amacına uygun yapılması koşuluyla, evet.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız. *

Bilgilendirmek, modern eğitim sistemlerine eğitimcileri uygun hâle getirmek.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz? Açıklayınız. *

Maalesef hayır. Çünkü hemen hemen hepsi yapmış olmak mantığıyla düzenleniyor. Amaçlar gerçekleştirilmiyor.

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız. *

Mesleki gelişim, drama, iletişim.

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız. *

Çok az. Hem katılımcılar hem de kurs düzenleyicileri bu faaliyeti önemsemiyorlar.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız? *

Sunu, Düzensizlik, Öğretmen.

8-Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

9 yıldır başvurumama rağmen maalesef katılamadım.

9-II ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

Evet, Yaklaşık 10 kez. Tamamı bir sununun açılıp kurs eğitmeni tarafından okunması şeklinde yapıldığı için oldukça verimsiz ve sıkıcıydı.

10-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine istekli olarak mı yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

Kendi isteğimle katılıyorum.

Mecburi olarak katılıyorum.

Diğer:

11-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

Katılım gönüllülük esasına göre olmalıdır.

Katılım zorunlu olmalıdır.

Diğer:

12-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

Uzaktan eğitim şeklinde yapılmalıdır.

Yüz yüze eğitim şeklinde yapılmalıdır.

Diğer:

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Örnek 4

31.08.2017

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

32

Yanıtlar düzenlenemez

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli meslektaşım,
Benim adım İHAMİ KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitimi alanında yüksek lisans yapmaktayım.
Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir
çalışma yapıyorum. Bu çalışmadaki amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri
ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katılan, gerekliliği, amacına ulaşp ulaşmadı gibi
hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamları dikkatini çekmesi
durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini artıracak adımları alıcağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği
ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli
kalecektir. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Soruların cevapladıktan sonra gönder
butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Vereceğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Kişisel Bilgiler

Aşağıda sizden istenen bilgileri doldurunuz.

Cinsiyet *

Bayan

Erkek

Çalıştığınız İl *

NEVŞEHİR

<https://docs.google.com/forms/d/1Lp4pKDDQ425724K0juc3GL8u7WHbMxnuwb5YOE/edit#responses>

246/416

Mesleki Kıdem Yılı *

- 0-5 yıl arası
 6-10 yıl arası
 11-15 yıl arası
 16-20 yıl arası
 21 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm *

- Türkçe Öğretmenliği Bölümü
 Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
 Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü
 Diğer:

Görüşme Soruları

- Aşağıdaki sorulara cevaplayınız.

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir? *

Öğretmen gelişimine katkı sunması gereken faaliyetlerdir.

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir? Açıklayınız. *

Kağıt üzerinde olmayan, işin uzmanları tarafından yapılacak olan hizmet içi faaliyetler gereklidir.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız. *

Temel amacı öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sunmak olmalıdır.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz? Açıklayınız. *

Faydalı ve yeterli değil. Özellikle mahalli hizmet içi eğitim faaliyetleri oldukça gereksiz ve faydasızdır.

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız. *

Değişen öğretim programları, etkili sınıf yönetimi, akıllı tahta kullanımı, kişisel gelişim vb. konularda olabilir.

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız. *

Kismen.

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız? *

Salon, sıkıntı, isteksizlik.

8-Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

Uzaktan hizmet içi faaliyetlere katıldım. Rahat ve anlaşılır. Zaman yönünden esnek, videolara tekrar dinlenebilmesi ise büyük bir avantaj.

9-İl ve İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katılmıyorsanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

Alanında uzman olmayan kişilerin bilgi aktarmaya çalıştığı havasız salonlardan ibaret bir faaliyet.

10-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine istekli olarak mı yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Kendi isteğimle katılıyorum.
- Mecburi olarak katılıyorum.
- Diğer: Kendi isteğimle katıldığım faaliyetler de oldu, zorunlu tutulanlar da.

11-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Katılım gönüllülük esasına göre olmalıdır.
- Katılım zorunlu olmalıdır.
- Diğer.

12-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Uzaktan eğitim şeklinde yapılmalıdır.
- Yüz yüze eğitim şeklinde yapılmalıdır.
- Diğer: Konuya, zamana ve imkanlara bağlı olarak iki şekilde de yapılabilir.

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

Örnek 5

31.05.2017

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Yanılar düzenlenemez

ÖĞRETMEN GÖRÜŞME FORMU

Değerli meslektaşım,
Benim adım İhami KAYA. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Türkçe Eğitimi alanında yüksek lisans yapmaktayım. Yüksek lisans tezim nedeniyle Türkçe Öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerini inceleyeceğim bir çalışma yapıyorum. Bu çalışmada amacım Türkçe Öğretmenlerinin MEB tarafından yapılan hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüşlerinden yola çıkarak bu faaliyetlerin niteliği, öğretmenlere katılan, gerekliliği, amacına ulaşp ulaşmadığı gibi hususlara yönelik bir değerlendirme yapabilmektir. Bu ve buna benzer çalışmaların ilgili makamların dikkatini çekmesi durumunda hizmet içi eğitim uygulamalarının niteliğini artıracak adımların atılacağı, dile getirilen aksaklıkların giderileceği ve daha verimli uygulamaların ortaya çıkacağı ümit edilmektedir. Bu formda dile getireceğiniz düşüncelerinizin tümü gizli kalacaktır. Bu nedenle çekinmeden düşüncelerinizi benimle paylaşabilirsiniz. Sorulara cevapladıktan sonra gönder butonuna bir defa basmanız yeterli olacaktır.

Verdiğiniz cevaplar için şimdiden teşekkür ederim.

Kişisel Bilgiler

Aşağıda sizden istenen bilgileri doldurunuz.

Cinsiyet *

Bayan

Erkek

Çalıştığınız İl *

elazığ

<https://docs.google.com/forms/d/1L4pxPKDQxj25T124K1juc3GL8u7WH1BMXruuwb5YOE/edit?response=ACYDBNg4Z6KDL0Y4V78k3ALco7w13...> 137416

Mesleki Kıdem Yılı *

- 0-5 yıl arası
 6-10 yıl arası
 11-15 yıl arası
 16-20 yıl arası
 21 yıl ve üzeri

Mezun Olunan Bölüm *

- Türkçe Öğretmenliği Bölümü
 Türk Dili ve Edebiyatı Bölümü
 Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmenliği Bölümü
 Diğer:

Görüşme Soruları

- Aşağıdaki soruları cevaplayınız.

1-Sizce hizmet içi eğitim nedir? *

Alanında daha verimli olabilme adına yeniliklerden bilgilerden yararlanma

2-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılması gerekli midir? Açıklayınız. *

Yararlı ama doğru düzgün yapılırsa

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapılma amaçları ne veya nelerdir? Açıklayınız. *

Daha verimli çalışma yollarını öğrenme

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerini faydalı ve yeterli buluyor musunuz? Açıklayınız. *

evet ama yerinde ve düzgün olmalı

5-Sizce öğretmenlere hangi konularda hizmet içi eğitim verilmelidir? Açıklayınız. *

Sınıf hakimiyeti çocuk psikolojisi gibi

6-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimine katkısı var mıdır? Açıklayınız. *

Kesinlikle

7-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin size çağrıştırdığı üç kelime yazar mısınız? *

öğrenme çaba istek

8-Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen herhangi bir "merkezi" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

Katıldım daha iyi olabilirdi

9-İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından düzenlenen herhangi bir "mahalli" hizmet içi eğitim faaliyetine katıldınız mı? Katıldıysanız bu faaliyete ilişkin düşüncelerinizi kısaca ifade ediniz. *

katıldım sıradandı

10-Hizmet içi eğitim faaliyetlerine istekli olarak mı yoksa mecburi olarak mı katılıyorsunuz? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Kendi isteğimle katılıyorum.
- Mecburi olarak katılıyorum.
- Diğer: bazen mecburi bazen isteyerek

11-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım zorunlu mu yoksa gönüllülük esasına göre mi olmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Katılım gönüllülük esasına göre olmalıdır.
- Katılım zorunlu olmalıdır.
- Diğer: _____

12-Sizce hizmet içi eğitim faaliyetleri uzaktan eğitim şeklinde mi yoksa yüz yüze mi yapılmalıdır? Farklı bir düşünceniz varsa "diğer" bölümüne yazınız. *

- Uzaktan eğitim şeklinde yapılmalıdır.
- Yüz yüze eğitim şeklinde yapılmalıdır.
- Diğer: _____

Bu içerik Google tarafından oluşturulmuş veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

ÖZ GEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı, SOYADI: İlhami KAYA

Doğum Tarihi ve Yeri: 1982/ Kırşehir

Eğitim Durumu

| Derece | Kurum | Mezuniyet Yılı |
|-----------------|---------------------------------------|----------------|
| [Yüksek Lisans] | NHBVÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü | - |
| [Lisans] | CBÜ Eğit. Fak. Türkçe Öğret. | 2005 |
| [Lise] | Kırşehir Mehmet Akif Ersoy YDA Lisesi | 2000 |

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

Bilimsel Faaliyetleri: TÜBİTAK 4006 Bilim Fuarı Sorumlusu

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar: (Kurum Adı, Görev, Yıl)

| | |
|--|-------------|
| Erzurum/ Narman Ergazi İlköğretim Okulu | 2005-2010 |
| Bolu/Yeniçağa Şair Dertli İlköğretim Okulu | 2010-2012 |
| Bolu/Yeniçağa Mehmet Çelik Ortaokulu | 2012-2014 |
| Nevşehir/Avanos Çalış Ortaokulu | 2014- 2016 |
| Nevşehir/Gülşehir 100. Yıl Ortaokulu | 2016- halen |

İletişim

Yazışma Adresi: 100. Yıl Ortaokulu Gülşehir/Nevşehir

E-Posta Adresi: ilhamika@hotmail.com