

759022

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN
HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARINA
KATILMAYI İSTEME VE İSTEMEME NEDENLERİ
(Mamak İlçesi Örneği)**

Murat GÜNEŞ

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2006

KABUL VE ONAY

Murat GÜNEŞ tarafından hazırlanan "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Ve İstememe Nedenleri" başlıklı bu çalışma, 17.01.2006 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Yüksel KAVAK (Başkan)

Dr. Ergin EKİNCİ (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Berrin BURGAZ

Yrd. Doç. Dr. Yusuf BADAĞAN

Yrd. Doç. Dr. Ali EKBER ŞAHİN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.



BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

✓ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Tezim sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

12.02.2006

Murat GÜNEŞ



Bu tezi çalışmalarımnda yardımını ve desteklerini esirgemeyen eşime, kızım Ceren, annem, babam ve kardeşlerime adıyorum.



ÖZET

GÜNEŞ, Murat. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Ve İstememe Nedenleri, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2006.

Bu araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenleri ile hizmet içi eğitim programlarına katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Bu araştırmanın evreni, 2004-2005 öğretim yılında Ankara ili, Mamak ilçesinde bulunan 88 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 2107 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmaktadır. Bu evreni temsil eden 360 öğretmen örnekleme alınmıştır. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, yüzde, F testi ve t testinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın bulguları şöyle özetlenebilir:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılmayı istemelerinde, mesleki gelişim ile ilgili nedenler oldukça, kişisel nedenler ise orta düzeyde etkili olmuştur.
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler, kişisel nedenler ve kurumsal nedenler orta düzeyde etkili olmuştur.
3. Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenler, katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından orta düzeyde yarar sağladıklarını belirtmişlerdir. Yani hizmet içi eğitim programlarının beklentilerini tam olarak karşılamadığı görüşündedirler.
4. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri branş değişkenine göre farklılık göstermezken, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Bayan öğretmenler, katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından, erkek öğretmenlere göre daha az yarar sağladıklarını belirtmişlerdir. Kıdem değişkenine göre, 0-5 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenler, diğer kıdem düzeylerine (6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üstü) göre hizmet içi eğitim programlarının daha az yararlı olduğunu belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin daha verimli ve daha etkili hale getirilmesine yönelik olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur:

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı en çok mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı istemelerinden hareketle, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak hizmet içi eğitim programlarına daha fazla yer verilebilir.
2. Hizmet içi eğitim programları düzenlenirken öğretmenlerin görüşleri alınabilir.
3. Hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olarak sertifika alanların özlük haklarında iyileştirme (Kademe ilerlemesi, hizmet puanı artırımı, yönetici olarak atama vb.) yapılabilir.
4. Hizmet içi eğitim programlarına katılacaklara, programın içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgiler verilebilir.

Anahtar Sözcükler

Hizmet İçi Eğitim, İsteme, istek, etkililik,

ABSTRACT

GÜNEŞ, Murat. The reasons for the primary school teachers' being willing or unwilling to participate in inservice training programmes, M.A, Ankara, 2006

The purpose of this research is to determine the reasons for the primary school teachers' being willing or unwilling to participate in inservice training programmes and the views of the teachers participating in inservice training programmes on the effectiveness of these training programmes.

The population of this research comprises 2107 teachers teaching at 88 official primary schools in Mamak , the district of Ankara , in the school year of 2004-2005. 360 teachers representing this population are taken as sample. A questionnaire conducted by the researcher is used to gather data. In data analysis, frequency, arithmetic average, percentage, F test and T test were used.

The findings of the research can be summarised in this way :

1. Results showed that professional progress are the most effective and personal reasons are medium-level effective causes that affect willingness of the teachers to participate in inservice training programmes.
2. Results showed that the reasons concerning the preparation and application of these programmes, personal reasons and institutional reasons are effective on a medium-level that affect unwillingness of the teachers to participate in inservice training programmes,
3. The teachers participating in inservice training programmes point out that they have made use of these programmes on a medium-level. That means, the teachers have the opinion that these programmes do not exactly meet their expectations.

4. While the opinions of the teachers about the effectiveness of the inservice training programmes do not vary in the variable of branch, they vary in the variables of gender and seniority.

Female teachers have stated that they have made less use than the male teachers in the programmes that they have attended. According to the variant of rank, teachers, with 0-5 years of experience as compared to the teachers with 6-10 years, 11-15 years, 16 years and over, have said that in-service programmes are less useful.

The suggestions to make inservice training more effective and useful are as the following:

1. As the teachers want to take part in the in-service seminars to improve their profficiency most and to do this, in-service training should consist of professional programmes.
2. Teachers should be consulted to about organization of the inservice training.
3. The self rights of those who have successfully completed the inservice training and deserved the service ticket should be improved. (Degree progress, service point rise, assignment as a director)
4. The teachers who are to take part in inservice programme should be informed about the content of the programme. (Targets, subject, activities,.... etc.)

Key Words

inservice training, willing, wish, effectiveness

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
ADAMA	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii

BÖLÜM I

GİRİŞ	1
1.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	3
1.2. Hizmet İçi Eğitimi Gerektiren Nedenler	4
1.3. Hizmet İçi Eğitimin Yararları	6
1.4. Hizmet İçi Eğitimin Engelleri	7
1.5. Hizmet İçi Eğitim zellikleri	8
1.6. Hizmet İçi Eğitimin Türleri	10
1.6.1. Uyarlama Eğitimi	10
1.6.2. Temel Eğitim	10
1.6.3. Geliştirme Eğitimi	10
1.6.4. Tamamlama Eğitimi	10
1.6.5. Yükseltme Eğitimi	10
1.6.6. Özel Alan Eğitim	10
1.6.7. İş Başında Hizmet İçi Eğitim	11
1.6.8. İş Dışında Hizmet İçi Eğitim	11
1.7. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması .	11
1.8. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi	11

1.8.1. Ön Değerlendirme	12
1.8.2. Ara Değerlendirme	12
1.8.3. Son Değerlendirme	12
1.9. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılımın Sağlanması	13
1.10. Problem Durumu	14
1.11. Problem Cümlesi	16
1.12. Alt Problemler	16
1.13. Araştırmanın Önemi	16
1.14. Sınırlılıklar	17
1.15. Tanımlar	17
BÖLÜM II	
İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	18
BÖLÜM III	
YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Modeli	22
3.2. Evren ve Örneklem	22
3.3. Verilerin Toplanması	24
3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	26
BÖLÜM IV	
BULGULAR VE YORUM	28
4.1. Deneklerin Kişisel Özellikleri	28
4.2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvurma ve Katılma Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar	29
4.3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	32
4.3.1. Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenler	32

4.3.2. Kişisel Nedenler	35
4.3.3. Kurumsal Nedenler	37
4.3.4. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması ile İlgili Nedenler	38
4.4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar	41
4.4.1. Kişisel Nedenler	41
4.4.2. Kurumsal Nedenler	43
4.4.3. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması ile İlgili Nedenler	45
4.5. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi ...	48
4.6. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması	51
4.6.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	51
4.6.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	53
4.6.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	56
4.7. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması	62
4.7.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	62
4.7.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	64
4.7.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	65
4.8. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Karşılaştırılması	69
4.8.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	69
4.8.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	70
4.8.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri	71

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER	73
5.1. Sonuçlar	73
5.1.1. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar	73
5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Sonuçlar	73
5.1.3. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar	74
5.1.4. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Sonuçlar.....	75
5.1.5. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Sonuçlar.....	75
5.1.6. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Karşılaştırılması ile ilgili Sonuçlar	75
5.2. Öneriler	76
KAYNAKÇA	78
EKLER	83
Ek - 1: Mamak İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Okul ve Öğretmen Sayıları..	83
Ek - 2: Ön Araştırma Formu	88
Ek - 3: Anket	89
Ek - 4: Araştırma İzin Onayı	97
ÖZGEÇMİŞ	100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
1	Araştırmanın Evren Ve Örneklemi	23
2	Anketin Uygulandığı Okullar, Uygulanan Öğretmen Sayısı Ve değerlendirilen Anket Sayısı	24
3	Cronbach Alpha Güvenirlilik Katsayıları.....	25
4	Puan Aralıkları.....	27
5	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	28
6	Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine (Kıdem) Göre Dağılımı.....	29
7	Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı.....	29
8	Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvuru ve Katılma Durumlarına Göre Dağılımları.....	30
9	Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı.....	32
10	Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....	35
11	Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....	37
12	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması ile İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerin Dağılımı.....	38
13	Kişisel Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı.....	41
14	Kurumsal Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı.....	43
15	Hizmet İçi Eğitim Programların Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı.....	45
16	Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	48
17	Hizmet İçi eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	51
18	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Branşa Göre Karşılaştırılması.....	53
19	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	56
20	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması.....	56

21	Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	57
22	Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	57
23	Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	58
24	Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	58
25	Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	59
26	Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	59
27	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	60
28	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması..	60
29	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması Ve Uygulanması İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Arasında Olduğunu Belirlemek amacıyla Yapılan LCD Testi.....	61
30	Hizmet içi eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	62
31	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Branşa Göre Karşılaştırılması.....	64
32	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	65
33	Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	66
34	Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	66
35	Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	66

36	Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	67
37	Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	67
38	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	68
39	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması..	68
40	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	69
41	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Branşa Göre Karşılaştırılması.....	70
42	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı	71
43	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	71
44	Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğinin Değerlendirilmesi İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Arasında Olduğunu Belirlemek amacıyla Yapılan LCD Testi.....	72

BÖLÜM I

GİRİŞ

Pek çok alanda sürekli bir değişimin olması, bir yandan var olan bilgilerin bir kısmını geçersiz hale getirirken, diğer yandan bilinmeyen pek çok bilinmeyeni açığa kavuşturmaktadır. Otomasyon, iletişim araçları bilgisayarlar, internet, uluslararası ilişkiler, yeni buluşlar, fen ve teknik alandaki ilerlemeler gibi etkenler, kişileri ve toplumları bu değişime ayak uydurmaya zorlamaktadır (Özdemir 2002:1). Bu hızlı gelişmelere uyum sağlamanın en etkin yollarından birisi kuşkusuz “eğitim” dir (Özyürek 1981:11).

Genellikle bir çok eğitimci, eğitimi değişik ifadelerle farklı biçimlerde tanımlamaktadırlar. Bu farklılaşmada eğitimcilerin değişik amaçları ve farklı boyutları temel almaları rol oynamaktadır. Oğuzkan (1974:61), eğitimi, “Önceden saptanmış amaçlara göre bireylerin davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yarayan planlı etkinlikler” olarak tanımlamıştır.

Diğer bir tanıma göre eğitim, “Bireyin toplumsal yeteneğinin ve en elverişli düzeyde kişisel gelişmesinin elde edilmesi için seçilmiş ve denetimli bir çevreyi içine alan toplumsal bir süreçtir.” (Tezcan 1997:3).

Başar’a göre “Eğitim sözcüğünün farklı tanımlarının ortak yanı, onun davranış değiştirme, davranış oluşturma amaçlı etkinlikler bütünü olmasıdır.” (1999:11). İnsanı değiştirmenin ve kalkınma için gerekli nitelik ve nicelikte insan gücü yetiştirmenin en önemli aracı eğitimidir.

Değişen ve gelişen çevre şartları kurumların ve bireylerin de sürekli gelişimini gerekli kılmaktadır. Kaliteye verilen önemle birlikte çalışanların sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumların sürekli geliştirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Eğitim yoluyla bireyin sahip olduğu gizil güçlerinin ortaya çıkarılması ve kullanılması sağlanabilir. Bir kurumun ürün veya hizmetinin kalitesi, sahip olduğu insan gücü ile orantılıdır. Bu nedenle her kurum çalışanlarının eğitimini

çağın gereklerine göre gerçekleştirmesi gerekir. Böylece hem bireysel hem de kurumsal gelişme sağlanabilir (Hatay İ.M.E.M 2003).

Örgütlerin artan rekabet ortamında başarıyı hedeflemeleri açısından "insan" faktörünün gözden kaçırılmaması düşüncesi çalışma hayatında özellikle son yıllarda kabul görmüş ve bu düşünce örgütlerin misyon ve vizyon gibi temel örgüt kültürü öğelerinde yer almıştır. İnsanın, psiko-sosyal bir varlık olması (bireyin duygu ve düşünceleri ile bir bütün olması dikkate alınır) örgüt içinde doğal olarak farklı bir yere ve öneme sahip olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Bu düşünce doğrultusunda örgütlerdeki insan kaynağının geliştirilmesi de ayrı bir önem taşır (Keser 2005).

Açıkalın (1996:121) geliştirme kavramını, "personelin kuruma girişinden ayrılıncaya kadar geçen sürede, ediminin artırılması için yönetimce girilen çabaların tümü" olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla örgütte, çalışanların geliştirilmesi etkinliklerinde hizmet içi eğitim önemli bir yere sahiptir.

Hizmet içi eğitim, iş hayatı süresince devam ederek iş hayatının bir alt sürecini oluşturmaktadır. Bu nedenle işe giren kişi, işe başladığı tarihten işten ayrılacağı tarihe kadar geçen süre içerisinde mesleğin niteliğinde meydana gelen her türlü gelişme ve değişimlere ayak uydurabilmek için sürekli olarak eğitilmek zorundadır.

Hizmet içi eğitim, herhangi bir işyerinde belirli bir maaş karşılığı işe alınmış ve çalışmakta olan iş görenlerin verim ve etkinliklerinin artırılmasına yönelik, görevleri ile ilgili bilgi beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Türk, 1999:133). Başaran'a göre ise hizmet içi eğitim, "bir iş yerinde çalışan kişilerin, işin gereği olan yeterlilikleri kazanması için eğitilmesidir" (Başaran, 1983:31). Yapılan bu tanımlar doğrultusunda hizmet içi eğitimi, bireyin bir işe başlaması ile emekli olduğu zamana kadar geçen süre içerisinde, mesleğe uyum sağlama, meslekte ilerleme ve gelişme ihtiyaçlarının karşılanması, işin gereği olan bilgi, beceri ve tutumları kazanması doğrultusunda yapılan eğitim olarak tanımlanabilir.

1.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Yaşam boyu eğitimin bir gereği olarak hizmet içi eğitim, çalışanlara mesleklerinde daha başarılı, üretici ve mutlu olmasını sağlayacak bilgi, beceri ve tutumlar kazandırmayı amaçlamaktadır (Yalın 2001).

Hizmet içi eğitim amaçlarını birey , örgüt yönüyle ve genel olarak da incelenebilir. Personel açısından amaç, bireyi işini daha iyi yapabilecek konuma getirmektir. Örgüt açısından ise, örgütü meydana getiren bireylere görevlerini nasıl yapacaklarına, birlikte nasıl çalışacaklarına ilişkin bilgi sunmaktır (Gül 2000).

Kaya (1979:332) tarafından ise hizmet içi eğitimin amaçları şu şekilde belirtilmiştir. 1. Etkinlik ve verimi sağlama, 2. Öğrenme sürecini kısaltma, 3. Bürokratların olumsuz tutumlarını değiştirme, 4. Morali yükseltme 5. Meslekte yükseltme olanağı oluşturma, 6. Yönetimi geliştirme.

Milli Eğitim Bakanlığının, hizmet içi eğitim programlarını uygulama amaçları (MEB, 1989:52).

- Hizmet öncesi eğitimden gelen personelin kuruma uyumunu sağlamak,
- Personele Türk Milli Eğitiminin, okulu, derslerin amaçlarını bir bütünlük içinde kavrama, yorumlamada ortak görüş ve uygulamada birlik kazandırmak,
- Mesleki yeterlilik açısından hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak,
- Personelin mesleki yeterlilik ve anlayışlarını geliştirmek,
- İstekli ve yetenekli personelin mesleklerinin üst düzeylerine geçişlerini sağlamak,
- Değişik eğitim alanları için yan geçişleri sağlayacak tamamlama eğitimi yapmak,
- Türk Milli Eğitim politikasını algılamada bütünlük kazandırmak.
- Eğitim sisteminin geliştirilmesine katkıda bulunmak,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve giderek iş hayatında meydana gelen gelişme ve değişimlere öğretmen ve uzmanların uyumunu sağlamak.

olarak belirtilmiştir.

Görüldüğü gibi hizmet içi eğitim programlarının amaçları yazarlara göre farklı biçimlerde ifade edilmekle birlikte ifadelere bakıldığında, hizmet içi eğitim programlarının amacı örgütün ve bireyin geliştirilmesi temelinde şekillenmektedir.

1.2. Hizmet İçi Eğitimi Gerektiren Nedenler

Bilimsel ve toplumsal değişimler, teknolojik gelişmeler ve bunlara paralel olarak örgütlerin ve bireylerin amaçlarına ulaşabilmeleri için devamlı öğrenmeye, gelişmeye ve değişmeye gereksinimleri vardır. Bu gereksinimler hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan bu nedenler aşağıda belirtilmiştir. Bunlar;

a. Hizmet öncesi eğitimden doğan eksikliklerin giderilmesi

Her ne kadar örgütlerin ihtiyacı olan işgücü örgütler ve yöneticiler tarafından özenle seçilmeye çalışılsa da işin gerektirdiği bütün nitelikleri taşıyan iş gücünün bulunmasının zorluğu ortadadır. Çünkü işgücünün ihtiyacı olan pratik bilgi ve becerinin, genellikle üniversite, teknik okul veya benzeri eğitim kurumlarından tamamıyla sağlanması mümkün olamamaktadır.

Dolayısıyla örgütler aranan niteliklere en yakın olanların belirlenmesi ile yetinmek ve bu kişileri işe almak zorunda kalabilmektedirler. İşe alınan bu kişilerin işe ilişkin bilgileri tam olmayabileceği için hizmet içi eğitim programları ile yetiştirilmeleri gerekmektedir (Açıkalın, 1997:129).

b. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmelerin mesleğe yeni bilgi ve teknikler kazandırması nedeniyle hizmet öncesi edinilen bilgilerin pek çoğunun zamanla güncelliğini kaybetmesine neden olmaktadır. Bireyin mesleğine uyum sağlayabilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerden haberdar olarak en etkin şekilde kullanabilmesi, hizmet içi eğitimden geçirilmesini gerekli kılmaktadır.

c. Toplumdaki değişmeler

Toplumdaki kişileri, çalışma hayatındaki köklü değişiklikler beklemektedir. İnsanlar köylerden kentlere göç etmektedirler. Aile yapısı değişmektedir. Hem baba hem de annelerin çalışmaya başlamaları çocukların eğitimlerinde yeni boyutlar getirmiştir. Halkın yönetime katılmasının ve sivil toplum örgütlerinin önemi artmaktadır. Tüm bu değişiklikler ileriye yönelik sürekli çalışmayı ve yenilenmeyi gerektirmektedir. (Özdemir, 2002:10)

ç. Okullardaki değişmeler

Gerek okulların yapılarında gerekse öğrenci gruplarında çeşitli değişiklikler meydana gelmektedir. Örneğin; klasik okulların pek çoğu yerini çok amaçlı okullara bırakmışken özel okulların sayısı her geçen gün artmaktadır. İlkokullar ve ortaokullar kaldırılmış, ilköğretim okulları açılmıştır. Öğretmenler çok değişik yetenek grubundaki öğrencilerle yüz yüze gelmekte, bu öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenmektedirler. Bu durum, öğretmenlerin değişik okul sistemleri ve değişik öğrenci gruplarının gereksinim ve sorunları konusunda bilgi sahibi olmalarını gerektirmektedir.

d. Öğretmenlerin kendilerinin değişmeleri

Okul eğitimi, bireylerin tüm yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmeye yeterli değildir (Taymaz, 1997:7). Öğretmenlerin sürekli olarak görev ve işlevleri değişmektedir. Öğretmenlerin görev ve işlevlerine uyum sağlamaları hizmet içi eğitim programları ile sağlanabilir.

e. Öğretim süreçlerindeki değişmeler

Günümüzde eğitim programlarının değişmesi yönünde yapılan çalışmalar, eğitim teknolojilerindeki gelişmeler öğretim süreçlerinde de köklü değişikliklere neden olmuştur. Öğretim yöntem ve tekniklerinin nasıl uygulanacağı ve yeni geliştirilen eğitim materyallerinden ve eğitim teknolojilerinden nasıl yararlanılması gerektiğinin öğretilmesi gerekmektedir.

f. Çocuk gelişimi konusundaki ilerlemeler

Öğretmenler hangi tür ve seviyede görev yapıyor olursa olsun, çocuk gelişimi konusundaki araştırmaların sonuçlarını ve bu konudaki gelişmeleri izlemek zorundadırlar (Özdemir, 2002:11).

Örgüt personelinin çalışma hayatı boyunca yetişmesini gerektiren bir çok sebep vardır. Bu sebepler genel olarak personelin hizmet öncesi eğitimin yetersizliği, hizmette değişme ve gelişmelere uyma zorunluluğu, bireysel gelişme ve yükselme ihtiyacı, bazı bilgi ve becerilerin görev başında kazanılmasının gerekli olmasıdır (Şahin'den "Taymaz", 1996:17).

"Yeterlilik yönünden işin gereklerini karşılayamayan personel örgütün amaçlarına ve etkinliğine engeldir" (Taymaz, 1997:7). Dolayısıyla bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için personelin işin gereklerini yerine getirebilecek düzeyde gelişimlerini sağlayacak hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi gerekmektedir.

1.3. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitim programlarından sağlanabilecek yararları, Taymaz (1997:13) kurumsal ve bireysel yararlar olmak üzere iki bölümde açıklamıştır.

Hizmet içi eğitimin kurumsal yararları olarak; üretimde verimin yükselmesi, mal ve hizmetlerin kalitesinin artması, iş güvenliği malzeme ve enerjiden tasarruf sağlanması, üretimde kayıpların azalması, teknoloji üretimi ve uygulamanın, çalışma yöntemlerinin geliştirilmesinin kolaylaşması, disiplin sorunlarının çözülmesi, personelin tanınması, iletişim kolaylığı, sosyal ilişkilerin gelişmesi, kaliteli iş gücü sağlanması, kontrol ve işlem yükünün azalması, işten ayrılmaların azalması, kurumun toplumda saygınlık kazanması sayılabilir. Bireysel yararları arasında ise, personelde güven duygusunun gelişmesi, işten memnuniyetin artması, moralin yükselmesi, ortama uyumun kolaylaşması, işinde yeterlilik kazanması, yenilikleri yakından izleyebilmesi, sınama yanılma süresinin azalması, kültürünü arttırıp kendini geliştirmesi, başarısının artması,

işinde saygınlık kazanması, bireysel doyumunun sağlanması sayılabilir (Taymaz, 1997:13-14).

Hizmet içi eğitimin sağlayacağı bu faydalar değerlendirilirse, personel açısından daha çok manevi bir haz oluşturduğu, örgüt açısından ise, daha çok maddi yararlar kazandırdığı görülmektedir. (Gül 2000)

1.4. Hizmet İçi Eğitimin Engelleri

Kuruma ve bireye çeşitli yararlar sağlayan hizmet içi eğitim etkinliklerinin tüm sorunları ortadan kaldıracağını beklemek doğru değildir. Bu nedenle çalışanların eğitimi için planlanan hedeflere her zaman ulaşılamayabilir. Çünkü hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacına ulaşmasına bireysel, kurumsal ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ile ilgili nedenlerden kaynaklanan bazı engeller vardır.

Bireysel engeller; bireyin hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmaması, daha önce hizmet içi eğitim programlarında yaşanmış olumsuzluklar ve özel nedenler (aile durumu, evin uzaklığı, ekonomik nedenler, sağlık sorunları vb.), kurumsal engeller; kurum yöneticilerinin hizmet içi eğitim programlarına karşı olumsuz tutumları ve kurumların hatalı personel politikaları, programlara katılan personelin özlük haklarında herhangi bir iyileştirme yapılmaması, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili engeller; eğitim gereksinimi ve amacı belirlenmemesi, bireyin amaç ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmaması, etkin bir değerlendirme yapılmaması hizmet içi eğitim programlarının amacına ulaşmasını engelleyen nedenlerden bazılarıdır.

Erçetin'de (1991:68) yapmış olduğu araştırmada,

1. Kurumların düzenli bir eğitim politikalarının olmaması,
2. Eğitime yeterince parasal kaynak ayrılmaması,
3. Programlarda görev alan eğitici-öğretici personelin yetersiz olması,
4. Programlarda başarılı olanların özlük haklarında iyileştirmeler yapılmaması,

5. Yapılan hizmet içi eğitimlerin kişinin ve kurumun ihtiyaçlarını tam olarak karşılamaması,
6. Hizmet içi eğitim programlarının uygulandığı fiziki mekanların yetersiz olması,
7. Hizmet içi eğitim programlarına karşı yöneticilerin olumsuz tutumları, hizmet içi eğitim programlarının amacına ulaşmasının önündeki önemli engeller olarak belirtmiştir.

Tutum (1979:131) ise hizmet içi eğitim programlarının hazırlanırken bir takım sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir. Bunları;

- a. Eğitim ihtiyacı ve amacı saptanmadan yarar sağlamayacağı,
- b. Bireylerin amaç ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan yapılan eğitimden olumlu sonuç alınamayacağı,
- c. Birey hizmet içi eğitimin gerekliliğine inanmıyor ve benimsemiyorsa başarılı bir öğretim yapılamayacağını belirtmiştir.

1.5. Hizmet İçi Eğitim Özellikleri

Herhangi bir hizmet içi eğitim programının amacı, kurumsal bir sistemde istenilen yönde bir değişikliğin oluşturulmasıdır. Bu değişikliği ortaya çıkaracak eğitim programları her kurumda, belirli düzeylerde, farklı bireylere, uygun yöntemlerle düzenlenebilir (Kazu ve Gümüş 2000).

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin hazırlanması ve uygulanmasında dikkat edilmesi gereken özellikler;

1. Hizmet içi eğitim programı emredici bir çalışma programı olmaktan çok, büyük ölçüde programa katılacak bireyin gözlenen ve bildirilen gereksinimine dayalı olarak düzenlenmeli,

2. Programlar sertifika elde etme / verme ve planlı kurs etkinliğini tamamlamaktan çok, yeterliliklere ulaşmaya dayalı olmalıdır. (Bilgin Aksu 1996:184-185)
3. Amaçlar belirlenirken örgütün amaç ve politikasına uygun olmasına dikkat edilmelidir.
4. Personelin ve örgütün ihtiyaçları ile özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır.
5. Yetişkin eğitimi ve psikolojisi dikkate alınmalıdır.
6. İş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği sağlayacak veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanmalıdır.
7. Kısa sürede ve uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları, bireyi hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandırmalı.
8. Öğretim programları, birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenmeli.
9. Programlar uygun yerde ve gerekli ortam sağlanarak uygulanmalı.
10. Uygulanacak öğretim yöntemi belirlenirken, öğretim araçları, personelin durumu ve kurumdaki eğitim ortamı dikkate alınmalı.
11. Hizmet içi eğitim programlarına katılanların hazır bulunuşluk düzeylerini belirlemek amacıyla *ön*, programın uygulanmasındaki eksiklikleri belirlemek amacıyla *ara*, programın yararlı olma derecesini belirlemek için *son* değerlendirmeler yapılmalı ve programların değerlendirilmesinde katılımcıların görüşleri alınmalı. (Taymaz 1997:12)

Hizmet içi eğitimde verilecek bilgiler , kurumsal olmaktan çok işe dönük olmalıdır (Kaya 1993:277). Yani konular, katılanlara, programın amacı ve niteliğine uygun olarak farklı biçimlerde sunulurken, kuram ve ilkeler somut örneklerle desteklenmelidir. Öğretmenler, yetiştikleri okullar, çalıştıkları eğitim kurumları, branşları, kıdemleri ve yöresel dağılımları gibi değişkenler yönünden

farklı gruplar oluştururlar. Bu grupların yeterlilikleri, beklentileri, hizmet içinde yetiştirme güdeleri birbirinden farklıdır (Açıkalın 1987:252). Bu nedenle bu farklılıklar hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında dikkate alınmalıdır.

1.6. Hizmet İçi Eğitimin Türleri

Hizmet içi eğitiminin uygulama evrelerine ve amaçlarına, uygulama yeri ve zamanına göre çeşitli sınıflandırmalar yapılmaktadır.

Hizmet içi eğitimi; uygulama evrelerine ve amaçlarına göre aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir (Taymaz 1997:8-9).

1.6.1. Uyarılma Eğitimi: Örgüte yeni giren personel için düzenlenen uyarılma eğitiminde personele örgütün amacını, politikasını, yapısını, kendi görev yetki ve sorumluluklarını tanıtmak amacı ile düzenlenen eğitimidir.

1.6.2. Temel Eğitim: Örgütte yeni görev alacak olan personele yapacağı görevin gerektirdiği temel bilgi ve tutumları kazandırmak üzere gerçekleştirilen eğitimidir.

1.6.3. Geliştirme Eğitimi: Örgütte çalışmakta olan personelin çalışma alanı ile ilgili gelişmeleri ve yenilikleri öğrenebilmesi için düzenlenen eğitimidir.

1.6.4. Tamamlama Eğitimi: Örgütte görevini değiştiren personelin, yeni görevinin gerektirdiği yeterlilikleri kazanabilmesi için uygulanan eğitimidir.

1.6.5. Yükseltme Eğitimi: Örgütün üst düzey personel ihtiyacının karşılanması için gerçekleştirilen eğitimidir.

1.6.6. Özel Alan Eğitimi: Örgüt personelinin özel hizmetler için çeşitli alanlarda yetiştirilmek üzere uygulanan eğitimidir.

Hizmet içi eğitim, uygulama yerine göre, iş başında ve iş dışında eğitim olarak ikiye ayrılır.

1.6.7. İş Başında Hizmet İçi Eğitim: Birey çalışırken, işle ilgili görevlerini daha iyi yapabilmesini sağlamak için verilen hizmet içi eğitimidir.

1.6.8. İş Dışında Hizmet İçi Eğitim: Bireye, çalıştığı ortamın dışında verilen hizmet içi eğitimidir.

1.7. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması

Örgütteki üyelerin hizmet içi eğitim gereksinimleri örgütün veya bireylerin ihtiyaçları ve amaçları doğrultusunda saptandıktan sonra öğretim programı hazırlanır. Eğitim programı, hizmet içi eğitimin uygulanmasına yönelik tüm etkinlikleri içerir. Eğitim programının hazırlanması ve geliştirilmesi, amaçların, kapsamın, yöntemin, araçların ve değerlendirme tekniklerinin geliştirilmesine yönelik çalışmaların tümünü oluşturur. Hizmet içi eğitimdeki öğretim programı, önceden saptanan amaçlara ulaşmak üzere bireylere kazandırılması öngörülen bilgi beceri ve tutumları kapsamına alır (Taymaz 1981:75).

Öğretim programları hazırlanırken hizmet içi eğitim programlarının genellikle yetişkinlere yönelik olduğu dikkate alınması gerekir. Bu nedenle programların içeriğinin bireylerin öğrenme düzey ve yeteneklerine göre düzenlenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Ayrıca toplumsal , ekonomik ve teknolojik gelişme ve yenilikler de dikkate alınması gerekir. Hizmet içi eğitim programlarının uygulamada başarıya ulaşması, programın iyi hazırlanmış olmasına bağlıdır (Altınışik 1996:335).

Uygulanacak etkinlikler ve kullanılacak araçlar, kursiyerlerin öğretme- öğrenme sürecine etkin katılımını ve aynı zamanda anlamlı ve amaçlı öğrenmelerini sağlayacak şekilde tasarlanması gerekir. Bunun yanında programların uygulanacağı yerlerin seçimi basit maliyet hesaplarından çok, maliyet/etkililik ilişkisine göre yapılması yerinde olacaktır (Yalın 2001).

1.8. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi

Program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığını belirlemek; öğretimi, programa katılanların hazır bulunuşluk düzeyine göre ayarlayabilmek;

öğretim sırasında öğrenenlerin öğrenme güçlük ve eksikliklerini belirlemek, bu eksiklik ve yetersizliklerin giderilmesine yönelik tedbirler almak için ölçme ve değerlendirmeye gerek duyulmaktadır. (Yalın 2001)

Uygulanan hizmet içi eğitim programlarının verimliliğinin artırılmasında, etkililiğinin belirlenmesinde ve programların geliştirilmesinde kullanılmak üzere bir takım değerlendirmeler yapılır.

1.8.1. Ön Değerlendirme: Hizmet içi eğitim programlarına katılacakların hazır bulunuşluk düzeylerinin belirlenmesi için yapılan değerlendirmedir. Ayrıca bu ölçümlerden yararlanılarak bireyler gruplandırmak suretiyle eğitimde kullanılacak yöntem araç ve gereçler belirlenebilir.

1.8.2. Ara Değerlendirme: Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması sırasında yapılan işlemlere ilişkin değerlendirmedir. Bu aşamada bireylerin öğrenme dereceleri saptanır. Öğretim yöntem ve araçlarının uygunluğu araştırılır.

1.8.3. Son Değerlendirme: Hizmet içi eğitim programının sonunda bireylerin ulaştıkları düzey saptanır (Altınışik 1996:336). Bu değerlendirme dört aşamada gerçekleştirilebilir

a. Tepki Değerlendirme

Eğitime katılanların eğitim programından ne derece hoşnut oldukları sorusuna yanıt aranır. Tepki değerlendirme bir bakıma katılımcıların duygularının ölçümü anlamı taşır. Çünkü katılanların, eğitim programını beğenmeleri o programların yararlı olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

b. Öğrenmeyi Değerlendirme

Hizmet içi eğitimden beklenen yararın sağlanması, eğitime katılanların programda hedeflenen bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmaları ile, yani öğrenmenin gerçekleşmiş olması ile olanaklıdır.

Öğrenme derecesinin gerçeğe yakın olarak saptanabilmesi için çeşitli teknik ve araçlardan yararlanılabilir. Yapılacak değerlendirme ile öğrenme düzeyine ilişkin sayısal verilerden yararlanarak bir yargıya varmak amaçlanır.

c. Davranışı Değerlendirme

Bu basamakta ise eğitim sürecinin katılan bireyin işindeki tutum ve davranışlarında bir değişiklik olup olmadığı saptanmaya çalışılır. Personelin ne ölçüde öğrendiklerini uyguladıkları ortaya konmaya çalışılır, böylece eğitim programının uygulamadaki etkinlik derecesi ortaya çıkarılır.

ç. Sonuçların Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitim programlarının değeri, verimlilik ve kalite artışı, moral yükselmesi, şikayetleri azaltması gibi birtakım somut amaçların gerçekleştirilmesi için yapılır. Bu değerlerin eğitimden sonra oluşup oluşmadığını görmek için sonuçların değerlendirilmesi gerekmektedir (Gül 2000).

1.9. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılımın Sağlanması

Hizmet içi eğitim ihtiyaçları doğrultusunda "Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı" ve Milli Eğitim Müdürlükleri yıllık eğitim planı hazırlar. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak personel, yerel hizmet içi eğitim etkinliklerinde valiliklerin, bakanlık tarafından yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın onayı ile belirlenir. Eğitim yöneticileri yerel hizmet içi eğitim etkinliklerinde valiliklerin, Bakanlıkça yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın onayı olmadan etkinliklere hiçbir şekilde kursiyer kabul edemez (MEB 1994). Okullarda hizmet içi eğitim etkinliklerine, öğretmenlerin katılma isteklerine ilişkin başvuruları şu şekilde gerçekleşmektedir. Öncelikle okulda okul yöneticisi veya denetçi tarafından hizmet içi eğitim gereksinimi olan öğretmenler bu kurslara gönderilir. Diğer öğretmenler ise, kendi istekleri doğrultusunda hizmet içi eğitimi çalışma planı doğrultusunda ihtiyaç duydukları kurs ve seminer programına ilgili formları kullanarak başvuruda bulunurlar. "Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı" veya

yerel hizmet içi eğitim programından sorumlu yönetim, aldıkları başvuruları değerlendirerek uygun olanları kabul eder. Ardından başvuruları kabul edilenler etkinliklere davet edilir.

1.10. Problem Durumu

Günümüzde başta bilim ve teknoloji olmak üzere pek çok alanda hızlı bir değişme ve gelişme yaşanmaktadır. Toplumumuzun da bu değişimlere ve gelişmelere ayak uydurabilmesi nitelikli eğitime bağlıdır. Bu düşünceden hareketle başta öğretmenler olmak üzere eğitimin her kademesindeki personelinin yetiştirilmeleri, geliştirilmeleri, en verimli şekilde istihdam edilmeleri ve ileri görevlere hazırlanmaları amacıyla hizmet içi eğitim planları yapılarak uygulanmaktadır (MEB 2003).

Toplum öğretmenlerden gün geçtikçe daha fazla şeyler beklemeye başlamıştır. Bunun başında ise bilgi ve iletişim teknolojilerinin etkili olarak eğitimde kullanılması gelmektedir. Buna paralel olarak da öğretmenlerin hem yetiştirilmesi ve hem de sınıftaki etkinlikleri değişmiş ve çeşitlenmiştir. Öğretmenlerin rolleri de günümüzde hiçbir zaman olmadığı kadar farklılaşmıştır (Güven 2001). Dolayısıyla öğretmenlerin, öğrencilerin sonsuz isteklerine cevap verebilmeleri için sürekli geliştirilmeleri zorunludur. Bu amaç doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı öğretmenlerin sürekli gelişimlerine yardımcı olmak amacıyla merkezi ve yerel düzeyde çeşitli hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlemektedir.

Ülkemizde kamu kurumlarında hizmet içi eğitimi zorunlu kılan yasal ve yönetsel düzenlemeler şu şekilde yapılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 214-218. maddelerinde, Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi başlığı altında kurumların memurlarını hizmet içinde yetiştirme esasları belirlenmiştir. Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 45., 48. ve 49. maddeleri de öğretmenlerin hizmet içi eğitiminden söz etmektedir (Başaran 1983:31).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu doğrultusunda Milli Eğitim Bakanlığı, bünyesinde çalışan yönetici, öğretmen, memur ve yardımcı personelin verimliliklerinin artırılması bilgi ve görgülerinin

geliştirilmesi, yeni durumlara uyumlarını ve üst görevlere hazırlanmalarını sağlamak amacı ile 1960 yılında “Öğretmeni İşbaşında Yetiştirme Bürosu” kurulmuştur. Bu birim 1966 yılında Müstakil Eğitim Birimi Müdürlüğü”, 1975 yılında “Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı”, 1981 yılında “Hizmet İçi Eğitim Genel Müdürlüğü”, ve 1983 yılında yeniden “Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı” adını almıştır (Kaçan 2000:21). 1993 yılında Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı bir genelge ile yetkisini taşra örgütüne devretmiştir. 1994 yılında yürürlüğe giren Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği ile de yerel hizmet içi eğitim etkinlikleri zorunlu hale getirilmiştir.

Hizmet içi eğitim programları personel tarafından çoğu kez dinlenmek için fırsat olarak değerlendirilir. “Personel, eğitim için seçilmek yerine, süresine ve sırasına göre seçilen kişi tarafından bazen ödül, bazen ceza olarak nitelendirilir. Personelin, amirler tarafından hizmet içi eğitim programlarına katılması önerilmesi durumunda ise amirlerin amacı yeterince net ve açık olmamaktadır. Özellikle kamu kuruluşlarında meslek yaşamı boyunca hiçbir eğitim sürecine katılmamış personel belirlemek zor değildir” (Açıkalın 2000:74). Açıkalın’ın da belirttiği gibi hizmet içi eğitim programlarına katılım için belirli ölçütlerin olmaması, bunun yanında herhangi bir zorunluluğunda bulunmaması nedeniyle bir personel aynı amaçlı birden fazla programa katılabilmekte veya hiçbir programa katılmadan emekli olabilmektedir.

Günümüzde hizmet içi eğitim artık isteğe bağlı olmaktan çıkmış, planlı, programlı ve zorunlu olarak yapılan pahalı eğitim etkinliği durumuna gelmiştir. Bu nedenle hizmet içi eğitim etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar sürekli olarak değerlendirilmeli ve gözden geçirilmelidir (Gül 2000).

Mevcut hizmet içi eğitim programlarına katılımın zorunlu olmaması, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması gibi nedenlerden dolayı öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılım konusunda yeterince istekli olmamaktadır.

Hizmet içi eğitim programlarına katılım çoğunlukla öğretmenlerin istekliliğine bağlıdır. Böyle olunca hizmet içi eğitim programlarına katılımın ve etkililiğinin

arttırılması için öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenlerinin belirlenmesi uygun olabilir.

1.11. Problem Cümlesi

İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenleri ile programlara katılan öğretmenlerin yararlanma düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.12. Alt Problemler

Yukarıda belirtilen problem çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri nelerdir?
2. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri nelerdir?
3. Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin programlardan yararlanma düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?
4. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenlerine, hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin programlardan yararlanma düzeylerine, ilişkin görüşleri

a. Cinsiyet,

b. Branş,

c. Kıdem, değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

1.13. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinin neler olduğu belirlenecektir. Öğretmenlerin isteklerini etkileyen etmenler dikkate alınarak;

- a. Hizmet içi eğitim programlarının, içeriklerinin hazırlanması, yönetimi ve uygulanmasında,
- b. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına yönelik ilgilerinin artırılmasında,
- c. Araştırma sonuçları, hizmet içi eğitimin öğretmenler açısından ne kadar anlamlı olduğunun belirlenmesinde, kullanılabilir.

Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması ve kursiyerlerin belirlenmesi aşamalarında araştırma sonuçları ve geliştirilen öneriler dikkate alınabilir. Böylece hizmet içi eğitim programlarının amacına ulaşmasında önemli bir etmen olan katılımcıların istekliliği artırılabilir.

1.14. Sınırlılıklar

1. Araştırma, Ankara ili 2004-2005 öğretim yılında Mamak ilçesindeki ilköğretim okulları ile sınırlıdır. Özel okullar araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır.
2. Araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin açtığı hizmet içi eğitim programları ile sınırlıdır.

1.15. Tanımlar

Bu araştırmada geçen bazı kavramların tanımları aşağıda verilmiştir.

Hizmet içi eğitim programları: Öğretmenleri hizmet içi eğitim ile yetiştirmek amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı veya İl Milli Eğitim Müdürlüklerince düzenlenen, temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim dışındaki kurs ve seminer gibi etkinliklerdir.

BÖLÜM II

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu alt bölümde Türkiye’de hizmet içi eğitim programları ile ilgili olarak yapılan bazı araştırmalara yer verilmiştir.

Canman’ın (1979) “Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim, Ölçme ve Değerlendirme” konulu çalışmasında kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitim faaliyetlerinin görünümü, gerçekleştirilme derecesi ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın sonucunda kamu kuruluşlarında gerçekleştirilen hizmet içi eğitim programlarının yeterince etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Özyürek (1981) tarafından yapılan “Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği” adlı araştırmada öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının etkililiğini belirlemesi ve bu konuda geliştirici önerilerde bulunması amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularından öğretmenlerin mevcut uygulamayı yeterince etkin bulmadıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinden bu yetersizliğin nedenlerinden biri olarak programlara katılma biçimi olduğu bulunmuştur. Ayrıca Özyürek bu araştırmasında, hizmet içi yetiştirme gereksinimi duymayan öğretmenler olabileceğini, bunun yanında pek çok öğretmenin bu tür yetiştirme gereğine inandıkları, ancak bugünkü uygulamaların istenen düzeyde olmamasının hizmet içi eğitim programlarına katılma isteğini azalttığını belirtmektedir.

Ataklı (1987) tarafından “İlkokullardaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi” konulu araştırmasında öğretmenlerin seminerlere hangi sıklıkta katıldıkları sorusuna % 58’i hiç katılmadığını belirtirken %32’si az katıldığını belirtmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin seminer uygulamalarına istekli olarak katılmadıklarını belirtilerek, az istekle yapılan çalışmaların başarılı ve yararlı olamayacağı vurgulanmıştır.

Erçetin (1991) “Hizmet İçi Eğitim Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları” isimli araştırmasının sonucunda, Türkiye’de kamu ve özel sektör kuruluşlarının hizmet içi eğitime ilişkin önemli ve ortak

problemleri olduğunu, hizmet içi eğitimin önündeki engellerin iki temel kaynağının üst yönetici ve eğitim yönetimi olduğunu belirtmiştir.

Altınışik (1996) "Hizmet İçi Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama" isimli araştırmada Hizmet içi eğitimin Türkiye'deki uygulaması çeşitli açılardan ele alınarak tarihsel gelişimi, Türkiye'de hizmet içi eğitime duyulan ihtiyaç ve planlı dönemlerde hizmet içi eğitim gibi konular ele alınmıştır. Bu araştırma sonucunda araştırmacı, planlı dönemlerde belirlenen ilke ve belirlenen hedeflere arzulanan düzeye ulaşamadığını ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin beklenen düzeye ulaşabilmesi için öncelikle kurum yöneticilerinin bu konuda yeterince hizmet içi eğitimden geçirilerek sağlanabileceğini belirtmiştir.

Aksu (1996) tarafından yapılan "Hizmet İçi Öğretmen Eğitimi ve Değerlendirilme Sorunu" konulu çalışmada hizmet içi eğitim programlarına yönelik öneriler, bu programların özellikleri, hizmet içi öğretmen eğitim değerlendirilmesine ilişkin stratejiler ve hizmet içi eğitim ölçütleri üzerinde durulmuştur. Bu araştırma sonuçlarında özellikle kamu örgütlerinde verilen hizmet içi eğitimin, yeterli düzeyde olmadığı, etkinliği konusunda da kuşklar bulunduğu belirtilmiştir. Araştırmacı Türkiye Milli Eğitim Sistemi'nde hizmet içi eğitimin kapsamlı bir biçimde değerlendirilerek geliştirilmesi ve hizmet içi eğitim programlarının meslekte yükselmenin vazgeçilmez bir koşulu haline getirilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Tanyel'in 1999 yılında yaptığı "İlköğretim Okullarında Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı" adlı araştırmasının amacı; ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin meslek bilgisi boyutunun hangi konularında, ne derece hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarının belirlenmesidir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitim programları öğretmenlik meslek bilgisi boyutunun içerdiği alanlar çerçevesinde en yüksek ihtiyaç ölçme ve değerlendirme alanında bulunmuş, bunu sırasıyla özel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojisi, insan ilişkileri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, bireysel ve toplu etkinlikler ile eğitim programı alanları izlemiştir. Bu araştırma sonucuna göre ilköğretim okullarında görev

yapan sınıf öğretmenlerinin, öğretmenlik meslek bilgisi alanlarına ilişkin orta düzeyde bir hizmet içi eğitim ihtiyacına sahip oldukları sonucuna varmıştır.

Ayan tarafından 1999 yılında yapılan “Öğretmenlerin Geliştirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü” konulu araştırmada ülkemizdeki hizmet içi eğitim ve hizmet içi eğitimi ortaya çıkaran etkenlerle, öğretmenlerin hizmet içi eğitimi, varolan yasal düzenlemeler, örgütlenme süreci, uygulama ve sorunlarıyla ilgili alan yazın taraması yapılmış, 1997 ve 1998 yılları hizmet içi eğitimi genel planı irdelenmiştir.

Aslanoğlu (1999) tarafından yapılan “Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim ve Örgütsel Değişme” konulu araştırmada, hizmet içi eğitim programlarına katılımın yeteri kadar yüksek olmadığı, katılımın artırılması için; amirlerin ve yöneticilerin bu konuda daha duyarlı olmaları gerektiği, eğitimlerin sonunda sertifika verilmesi, özlük haklarının iyileştirilerek maaşlara katkıda bulunulması gibi yaptırımların uygun olacağı belirtilmiştir.

Kaçan (2000) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri” adlı araştırmasında, ilköğretimde çalışan sınıf öğretmenlerinin genellikle mesleki gelişimin bilincinde oldukları ve mesleki gelişimleri için çaba harcadıklarını belirtmiştir.

Baskan (2001) tarafından yapılan “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliğine İlişkin Algı ve Beklentileri” isimli araştırmada araştırmacı öğretmenlerin %17’sinin hizmet içi eğitim programlarına isteksiz olarak katıldığını, %13,8’inin istekli olarak katıldığını belirtirken %69,2 ‘sinin de bazen istekli olarak katıldığını belirtmiştir. Ayrıca bu araştırmada sistemdeki hizmet içi eğitimin, genel amaçlarına hizmet etmediği vurgulanmıştır.

Paşa (2002) tarafından yapılan “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” konulu araştırma bulgularına göre öğretmenler kendilerini tamamen yeterli görmektedirler. Ayrıca araştırmacı, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaları için özendirici ve teşvik

edici yasal önlemler alınması gerektiğini belirterek; öğretmenlere ivedilikle öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojisi, ölçme ve değerlendirme, bilimsel araştırma teknikleri ile öğrenci öğretmen etkileşimi ve rehberlik konularında hizmet içi eğitim verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Özdemir'in (2002), "Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesi" konulu araştırmasının amacı; öğretmenlerin iş başında yetiştirilmeleriyle ilgili davranışların (rollerin), yöneticiler tarafından "hangi sıklıkla gösterilmesi gerektiğine" ve "uygulamada hangi sıklıkla gösterildiğine" ilişkin, yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Bu araştırma sonucunda yöneticiler öğretmenlerin iş başında yetiştirilmeleriyle ilgili davranışları çok önemli algılamışlar ve bu davranışları "her zaman" göstermeleri gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmenler de iş başında yetiştirilmeleriyle ilgili davranışları, çok önemli algılamışlar ve bu davranışların yöneticiler tarafından "her zaman" gösterilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca bu araştırmada yöneticiler, öğretmenlerin iş başında yetiştirilmeleriyle ilgili davranışları, uygulamada "çoğu zaman" gösterdiklerini belirtmelerine rağmen öğretmenler iş başında yetiştirilmeleriyle ilgili davranışları, uygulamada yöneticilerin "çok nadir" gösterdiklerini belirtmişlerdir.

Madden'nin (2003) "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Katıldıkları Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında okul yöneticileri ve öğretmenler, hizmet içi hizmet içi eğitim programları öncesinde, programların amaçlarının kendilerine genellikle bildirilmediği ve hangi konularda eğitime ihtiyaçları olduğu konusunda fikirlerinin alınmadığını belirtmişlerdir. Buna karşın verilen eğitim etkinliklerinin, konuların amaçları ile tutarlı olduğu ve programların amaçlarının genellikle okul yöneticileri ve öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarına yönelik olduğu sonucuna varılmıştır.

Hizmet içi eğitimin farklı boyutlarının ele alındığı araştırmalarda, hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin artırılması amacı ile, elde edilen bulgular doğrultusunda hizmet içi eğitim programlarının aksayan yanları belirtilmiş olup araştırmacılar bu doğrultuda önerilerde bulunmuşlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesi ve yorumlanması ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde betimsel bir çalışma olarak tasarlanmış ve yürütülmüştür. Halen mevcut olan durum var olduğu şekliyle betimlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2004-2005 öğretim yılında Ankara ili, Mamak ilçesinde bulunan 88 resmi ilköğretim okulunda görev yapan 765 'i erkek 1342'si bayan olmak üzere 2107 ilköğretim okulu öğretmeninden oluşmaktadır (Ek - 1). Araştırma evreninde yer alan öğretmenlerin sayıca çokluğu, zaman ve maddi kaynakların sınırlı olması nedeniyle evreni temsil edecek örneklem belirlenmesi uygun görülmüştür.

Örneklem belirlenmesinde şu işlemler yapılmıştır.

Alınması gereken öğretmen örnekleme "Table for determining sample size from a given population" adlı tablodan (Krijieje & Morgan 1970:30) yararlanılarak 2200 kişilik evrene göre asgari 327 kişilik örneklem olması gerektiği saptanmıştır. Anketlerin bir kısmının geri dönüşümünün sağlanamaması olasılığı ve eksik bilgilerden dolayı kullanılmayacak veriler nedeniyle oluşabilecek kayıplar göz önüne alınarak örneklem büyüklüğü %10 oranında artırılarak örnekleme yer alacak öğretmen sayısı 360 olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örnekleminin evreni temsil edecek şekilde belirlenmesi amacıyla öncelikle Mamak ilçesindeki eğitim bölgeleri ve bu eğitim bölgelerindeki ilköğretim okulları ile bu okullarda görev yapan öğretmen sayıları belirlenmiştir. Her bölgedeki öğretmen sayıları dikkate alınarak bu bölgelerdeki öğretmen

sayılarının evren içerisindeki oranları hesaplanmıştır. Bulunan bu oranlar ve örneklem olarak alınacak toplam öğretmen sayısı dikkate alınarak her bir bölgeden örnekleme alınacak olan öğretmen sayıları hesaplanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bölgeler	Evren (Öğretmen Sayıları)	Toplam İçindeki Oranlar (%)	Örnekleme Giren Öğretmen Sayısı
21. Bölge	461	22	80
22. Bölge	480	23	83
23. Bölge	269	13	46
24. Bölge	416	19	68
25. Bölge	481	23	83
TOPLAM	2107	100	360

Araştırmanın örnekleme küme örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Evrendeki okulların ilköğretim okulu olması, aynı eğitim bölgelerinde bulunmaları ve dolayısıyla sosyo-ekonomik düzeylerinin de benzer özellikler göstermesi nedeniyle, her bir okul bir küme olarak kabul edilmiştir. Okullardaki bütün öğretmenlere ulaşamayabileceği ve ankete her öğretmenin katılmak istemeyebileceği göz önüne alınarak her bölge için belirlenen öğretmen sayısına ulaşıncaya kadar bilgisayar ortamında hazırlanan bir kura programı ile bölgeler bazında öğretmen sayıları dikkate alınarak random yolla 18 okul belirlenmiştir. Belirlenen okullar ve her bölgeden anketin uygulandığı öğretmen sayısı Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Anketin Uygulandığı Okullar, Uygulanan Öğretmen Sayısı ve Değerlendirilen Anket Sayısı

EĞİTİM BÖLGESİ	OKUL ADI	Öğretmen Sayısı	Bölgeler Öğretmen Sayısı	Anketin Uygulandığı Öğret. sayısı	Değerlendirilen Anket Sayısı
21. EĞİTİM BÖLGESİ	ABDİNPAŞA İ.Ö.O	62	134	80	74
	MEHMET ÇEKİÇ İ.Ö.O	48			
	TUZLUÇAYIR İ.Ö.O	24			
22. EĞİTİM BÖLGESİ	DEMİRLİBAHÇE İ.Ö.O	51	119	83	77
	ŞAİR NEDİM İ.Ö.O	22			
	ŞEHİT ÖĞRETMEN NESRİN ÜNÜĞÜR İ.Ö.O	46			
23. EĞİTİM BÖLGESİ	MAMAK İ.Ö.O	31	70	46	40
	REFET BELE İ.Ö.O	20			
	19 MAYIS İ.Ö.O	19			
24. EĞİTİM BÖLGESİ	NEDİM İNAL İ.Ö.O	28	128	72	63
	ATLIOĞLU İ.Ö.O	35			
	DOSTLAR İ.Ö.O	32			
	KÖSTENCE İ.Ö.O	33			
25. EĞİTİM BÖLGESİ	OĞUZ KAAN İ.Ö.O	52	128	79	76
	ÇAĞDAŞ İ.Ö.O	17			
	DEMOKRASİ İ.Ö.O	20			
	KINIK İ.Ö.O	21			
	METEHAN İ.Ö.O	18			
Toplam			579	360	330

3.3 Verilerin Toplanması

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada gerekli olan veriler araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket kullanılarak toplanmıştır. Anketin geliştirilmesinde konuyla ilgili kavramsal alan yazın taramasının yanı sıra yapılmış olan araştırmalar incelenerek araştırmacıların çalışmalarından ve düşüncelerinden yararlanılmıştır. Ayrıca araştırmacı tarafından madde havuzunun oluşturulabilmesi amacı ile ön araştırma formu (Ek - 2) oluşturulmuş ve bu form ile 70 ilköğretim okulu öğretmenin konu ile ilgili görüşleri alınmıştır. Yapılan bu çalışmaların ardından anketin ilk taslak soruları oluşturulmuştur. Anket beşli dereceleme ölçeği şeklinde hazırlanmıştır.

Örnek:

	Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Oldukça (4)	Çok (5)
Okulumun ve/veya evimin hizmet içi eğitim programının yapıldığı yere uzak olması					

Anketin oluşturulma süreci;

a. Alan yazın taraması sırasında incelenen anketlerden, konu ile ilgili yapılan araştırmalardan ve öğretmen görüşlerinden yararlanılarak madde havuzu oluşturuldu.

b. Madde havuzundan alınan sorular ile oluşturulan anket taslağı ön denemeye hazır hale getirildi.

c. Ön denemeye hazır hale getirilen anket, uzmanların görüşlerine sunulurken önerileri alındı. Öneriler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapıldı.

d. Anket taslağının ön uygulaması 2004-2005 eğitim yılı ikinci döneminde Mamak ilçesi 29 Ekim İlköğretim okulunda 47 öğretmene uygulandı.

ç. Alınan dönütler doğrultusunda anlaşılamayan ifadeler kontrol edilerek düzeltildi.

Ön uygulama sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenilirliğini saptamak için Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmış ve sonuçlar tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

Boyutlar	Güvenirlik Katsayısı (Alpha)
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenleri	0,93
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenleri	0,89
Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesi	0,96

Anketin her bir boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayıları yüksek olduğu görülmüştür. Bu aşamalardan sonra güvenilir olduğu anlaşılan anket için yapılan bu çalışmalar yeterli görülerek ankete son şekli verilmiştir.

Anket dört bölüm halinde düzenlenmiştir.

1. Araştırmanın uygulandığı kişilere ilişkin kişisel bilgilere,
2. Hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine,
 - a. Mesleki gelişim ile ilgili nedenlere,
 - b. Kişisel nedenlere,
 - c. Kurumsal nedenlere,
 - d. Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlere,
3. Hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine,
 - a. Kişisel nedenlere,
 - b. Kurumsal nedenlere,
 - c. Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlere,
4. Hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine, ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Hazırlanan anket (Ek - 3), gerekli izin alınarak (Ek - 4), 2004-2005 eğitim yılı Mayıs ve Haziran ayları içerisinde öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulama, önceden belirlenen okullara gidilerek araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

3.4. Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Anket uygulaması tamamlandıktan sonra, anketler incelenmiş, kişisel bilgileri eksik ve katılması uygun olmayan 30 tane anket değerlendirmeye alınmamıştır. Değerlendirilen anket sayısı 330'dur.

Veriler önce bilgisayar ortamına aktarılmıştır. İstatistiksel analizler araştırmacı tarafından SPSS (Statistical Package of Social Science) 10.0 kullanılarak yapılmıştır. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenleri, hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin, “hiç”, “az”, “orta”, “oldukça” ve “çok” şeklindeki değerlendirmeleri frekans, yüzde ve aritmetik ortalama ile betimlenmiştir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme ve istememe nedenlerine ilişkin değerlendirmelerin cinsiyet ve branş (sınıf öğretmenliği ve diğer branşlar) değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gözlenip gözlenmediği t testi ile, kıdeme göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (F-testi) ile çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre, eğer grupların görüşleri arasında fark çıkarsa (F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda), hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için LSD (Least Significant Differences) yönteminden yararlanılmıştır. Anlamlılık testlerinde sınaama .05 düzeyinde yapılmıştır.

Puan aralıkları ($5-1=4$, $4/5=0,80$) belirlenerek tablo 4'te sunulmuştur. Puan aralık değeri her bir seçeneğe eklenerek sözel anlatıma dönüştürülmüştür.

Tablo 4. Puan aralıkları

çok	5	4.21 – 5.00
oldukça	4	3.41 – 4.20
orta	3	2.61 – 3.40
az	2	1.81 – 2.60
hiç	1	1.00 – 1.80

Ulaşılan bulgular ilgili alanyazın temele alınarak yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde önce verilerin çözümlenmesi sonucunda, örnekleme oluşturan deneklerin kişisel özelliklerine ilişkin dağılımlar, tablolar halinde verilerek değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Daha sonra araştırmanın alt problemlerine yanıt oluşturmak üzere toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara ve bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Deneklerin Kişisel Özellikleri

Araştırmaya katılarak görüşleri değerlendirmeye alınan öğretmenlerin; cinsiyet, hizmet süresi ve branşlarına göre dağılımları aşağıdaki tablolarda sayı ve yüzde olarak verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	N	%
Erkek	130	39.4
Kadın	200	60.6
Toplam	330	100

Araştırmaya katılan deneklerin çoğunluğunu (% 60.6) kadın öğretmenler oluştururken % 39,4' ünü erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Bu veriler araştırmanın evrenindeki kadın ve erkek oranlarına, araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerin arasındaki oranın yakın ($\pm\%3$) olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu veriler araştırmanın güvenilirliğinin bir göstergesi olabilir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Hizmet Sürelerine (Kıdem) Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde (%)
0-5 yıl	81	27.5
6-10 yıl	109	33.0
11-15 yıl	58	17.6
16 Yıl ve Üstü	82	24.8
Toplam	330	100

Araştırmaya katılanların % 27,5'ini 0-5 yıl, % 33.0'ını 6-10 yıl, %17.6'sını 11-15 yıl ve %24,8'ini 16 yıl ve üstü hizmeti bulunan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaklaşık dörtte biri 0-5 yıl kıdemi bulunması mesleğinin başında ve diğer kıdem düzeylerine göre daha yeni bilgilere sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin dörtte biri 16 yıl ve daha fazla kıdemi bulunan öğretmenlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla değişme ve yenilenmeye en fazla gereksinim duyan öğretmenler bu gruptaki öğretmenler olabilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	N	%
Sınıf Öğretmenliği	189	57.2
Diğer Branşlar	141	42,8
Toplam	330	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunu (% 57.2) sınıf öğretmenleri oluştururken, % 42.8'ini diğer branş öğretmenleri oluşturmaktadır.

4.2. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvurma Ve Katılma Durumlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına başvurma ve katılma durumlarına ilişkin bulgular tablo 8'da yer almaktadır.

Tablo 8. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Başvuru ve Katılma Durumlarına Göre Dağılımları

Başvuru ve Katılma Durumu	N	%
Hiç başvuruda bulunmadım	63	19.1
Hiç başvuruda bulunmadım zorunlu olarak katıldım	97	29.4
Başvuruda bulundum fakat katılamadım	47	14.2
Başvuruda bulundum ve katıldım	123	37.3
Toplam	330	100

Araştırmaya katılanları % 19.1'ini hizmet içi eğitim programlarına hiç başvuruda bulunmayan öğretmenler, %29.4'ünü hizmet içi eğitim programlarına kendi isteğiyle başvuruda bulunmayan ancak zorunlu olarak katılan öğretmenler, % 14.2'sini kendi isteğiyle hizmet içi eğitim programlarına katılmak için başvuran ancak çeşitli nedenlerden dolayı katılamayan öğretmenler ve % 37.3'ünü hizmet içi eğitim programlarına kendi isteğiyle başvuran ve katılan öğretmenler oluşturmaktadır.

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 48.5 gibi neredeyse yarısını oluşturan büyük bir bölümü hizmet içi eğitim programlarına hiç başvuruda bulunmadığı görülmektedir. Ataklı'nın (1987:69) yaptığı araştırma sonucuna göre de ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinin % 46.4'ü seminerlere katılmak için hiç istekli olmadıklarını belirtmişlerdir. Açıkalın (1987:263) ise öğretmenlerin uygun ortamlar oluşturulduğunda öğrenme ve yetişmeye istekli olduklarını belirtmiştir. Görüldüğü gibi dinamik ve hızla değişen bir toplumda aile ve iş hayatının yapıları ve değerlerin değişmesi, bilgi patlaması, teknolojik değişme, küreselleşme ve çok kültürlülüğün artması gibi nedenlerden dolayı yeni görev ve sorumlulukları ortaya çıkan (Buchberger 1995:35) öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına başvurmamaları istenmedik bir durum olarak değerlendirilebilir.

Yeterince öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarından yararlanamaması, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde olumsuzlukların yaşanması gibi durumlar, öğretmenlerin mesleki bakımdan gelişimde isteksiz olmalarına yol açmış olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 33.3'ünün hiç bir hizmet içi eğitim programına katılmadığı görülmektedir. Tanyel (1999:33), Baytekin (1999:138), Özdemir ve Yalın (1998:508) tarafından yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılımının az olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla söz konusu araştırmalarla, bulunan bulgu arasında paralellik bulunmaktadır. Özyürek'in de (1981:112) belirttiği gibi hizmet içi eğitim ile yetişme gereksinimi duymayan öğretmenler olabileceği gibi pek çok öğretmenin bu tür yetişmenin gereğine inandıkları, ancak bugünkü uygulamaların istenen düzeyde olmamasının hizmet içi eğitim programlarına katılma isteğini azalttığı anlaşılmaktadır.



4.3. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine ilişkin görüşlerin dağılımı, mesleki gelişim ile ilgili nedenler, kişisel nedenler, kurumsal nedenler ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler başlıkları altında aşağıda sunulmuştur.

4.3.1. Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenler

Mesleki gelişim ile ilgili nedenlere ilişkin öğretmen görüşlerinin dağılımı aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 9. Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	SS
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
3	Öğrenme-öğretme etkinliklerini hazırlama, sunma ve değerlendirme etkinliklerini daha nitelikli yapabilme isteğim.										4,20	0,92
	2	1,2	11	6,5	14	8,2	67	39,4	76	44,7		
2	Öğrencilerin fiziksel, zihinsel, duygusal vb. yönlerini daha iyi tanıma isteğim.										4,11	0,98
	7	4,1	8	4,7	19	11,2	61	35,9	75	44,1		
1	Öğrencilerimle daha iyi ve etkili iletişim kurmak istemem.										4,02	1,11
	10	5,9	9	5,3	16	9,4	67	39,4	68	40,0		
4	Ölçme ve değerlendirme araçlarını etkin kullanabilme isteği.										3,95	1,09
	8	4,7	8	4,7	34	20,0	55	32,4	65	38,2		
11	Öğrencilere daha iyi rehberlik hizmeti verebilme										3,94	1,02
	9	5,3	8	4,7	26	15,3	68	40,0	59	34,7		
9	Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı konusunda kendimi geliştirmek istemem										3,92	1,07
	9	5,3	8	4,7	25	14,7	73	42,9	55	32,4		
5	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin ve kullanışlı bir şekilde hazırlayabilme										3,91	1,09
	10	5,9	6	3,5	30	17,6	67	39,4	57	33,5		
16	Hizmet içi eğitim programının ilgimi çekici veya branşım ile ilgili olması										3,84	1,14
	10	5,9	9	5,3	38	22,4	54	31,8	59	34,7		
13	Sınıf ortamının düzenlenmesi ve geliştirilmesi konusunda kendimi geliştirmek istemem										3,67	1,22
	18	10,6	6	3,5	36	21,2	64	37,6	46	27,1		

Tablo 9'un devamı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
15	Zamanı etkili bir şekilde kullanmak										3,59	1,17
	12	7,1	18	10,6	39	22,9	59	34,7	42	24,7		
12	Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konusunda kendimi geliştirme isteği										3,58	1,28
	22	12,9	9	5,3	34	20,0	58	34,1	47	27,6		
14	Ders dışı etkinlikler düzenleyebilme										3,54	1,32
	22	12,9	11	6,5	40	23,5	47	27,6	50	29,4		
7	Eğitim materyali geliştirme ve kullanma										3,51	1,15
	15	8,8	19	11,2	33	19,4	70	41,2	33	19,4		
6	Eğitim planlanması (yıllık plan, etkinlik planları vb.), uygulanmasında karşılaştığım sorunlar										2,84	1,17
	28	16,5	38	22,4	56	32,9	30	17,6	18	10,6		
8	Eğitim araç ve gereçlerin kullanımında zorluklar yaşamam										2,76	1,25
	39	22,9	32	18,8	47	27,6	35	20,6	17	10,0		
10	Kendimi, yeni öğretim yöntem ve teknikleri konusunda yetersiz görmem										2,68	1,18
	32	18,8	48	28,2	50	29,4	22	12,9	18	10,6		
GENEL ORTALAMALAR												
	16	9,3	15	9,1	34	19,7	56	33,0	49	28,9	3,63	1,15

Tablo 9'un ortalama sütununa bakıldığında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde mesleki gelişim ile ilgili nedenlere ilişkin görüşlerinin "oldukça" (\bar{X} : 3,63) seçeneğine karşılık geldiği görülmektedir. Bunun en önemli nedeni çağın gelişen bilgi ve teknolojilerinin getirdiği yeniliklere paralel olarak gelişen yöntem ve tekniklerden dolayı öğretmenlerin mesleki yardım ve rehberliğe ihtiyaç duymalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tanyel de (1999:54) araştırmasında ilköğretim okullarında görevli sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik meslek bilgisi alanlarında "orta" düzeyde bir hizmet içi eğitim ihtiyacına sahip oldukları sonucuna varması zamanla öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini geliştirme yönünde istek ve ihtiyaçlarının arttığının göstergesi olabilir.

Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde "Öğrenme-öğretme etkinliklerini hazırlama, sunma ve değerlendirme etkinliklerini daha

nitelikli yapabilmeyi istemelerinin (\bar{X} : 4,20), *“Öğrencilerin fiziksel, zihinsel, duygusal vb. yönlerini daha iyi tanıma isteklerinin”* (\bar{X} : 4,11), *“Öğrencilerimle daha iyi ve etkili iletişim kurmak istemelerinin”* (\bar{X} : 4,02), *“Ölçme ve değerlendirme araçlarını etkin kullanabilme isteklerinin”* (\bar{X} : 3,95) *“oldukça”* etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Maddeler incelendiğinde öğretmenlerin genel olarak etkin bir şekilde öğretimi planlama ve uygulama, öğrenciyi tanıma ve ölçme değerlendirme konularında hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istedikleri görülmektedir. Bunun nedeni öğretmenlerin performans değerlendirme yöntemiyle değerlendirilmeleri yönündeki çalışmalar olabileceği gibi mesleklerini daha etkili ve verimli biçimde gerçekleştirmek istemeleri olabilir.

Bu bulgular Tanyel (1999:54) ve Kaçan'ın (2000:147) araştırması ile paralellik göstermektedir. Tanyel araştırmasının sonucunda öğretmenlerin meslek bilgisi alanlarına ilişkin hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmektedir. Kaçan'ın araştırmada ise öğretmenlerin % 47,4'ü birinci derecede, % 16,9'u ikinci derecede öğrenciyi tanıma konusunda, hizmet içi eğitim programlarına katılmak istediklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenler eğitim programlarını ve eğitim çevresini öğrenciye göre düzenleyebilmek, öğrencilerin yönlendirilebilmesi ve öğrencilerle iyi bir iletişim kurmak istedikleri için öğrencilerini daha iyi tanımalarına yardımcı olacak bir hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde etkili olmuş olabilir.

Öğretmenler, mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, *“Yeni öğretim yöntem ve teknikleri konusunda kendilerini yetersiz görmelerinin”* (\bar{X} : 2,68), *“Eğitim araç ve gereçlerinin kullanımında zorluklar yaşamalarının”* (\bar{X} : 2,76), *“Eğitim planlanması ve uygulanmasında karşılaşılan sorunların”* (\bar{X} : 2,84) *“orta”* derecede etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine ilişkin görüşlerinde mesleki nedenlere ilişkin verilen maddelerin ortalaması orta derecenin altına düşmediği görülmektedir. Bu da

maddelerde verilen nedenlerin öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde etkili olduğunun göstergesi olabilir.

4.3.2. Kişisel Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kişisel nedenlerin ne derece etkili olduğuna ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 10. Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	SS
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
9	Mesleğimdeki gelişmeleri öğrenme										3,97	0,97
	5	2,9	9	5,3	25	14,7	78	45,9	53	31,2		
3	Hizmet içi eğitim programlarına katılmamın çalışmalarında edimimi (performansımı) arttıracacağını düşünmem										3,95	0,94
	6	3,5	5	2,9	28	16,5	83	48,8	48	28,2		
2	H.İ.E programlarının kişisel gelişim yönünden yararlı olduğunu düşünmem										3,74	1,00
	7	4,1	12	7,1	35	20,6	80	47,1	36	21,2		
4	Moral ve motivasyonumu arttıracığına ilişkin beklentim.										3,74	1,06
	8	4,7	13	7,6	35	20,6	73	42,9	41	24,1		
6	Meslektaşlarımla tanışabileceğim ve mesleğimde karşılaştığım sorunları paylaşabileceğim bir ortam olarak görmem										3,35	1,11
	15	8,8	17	10,0	55	32,4	60	35,3	23	13,5		
5	Zamanımı değerlendirebileceğim uygun bir fırsat olarak düşünmem										3,33	1,19
	15	8,8	27	15,9	44	25,9	55	32,4	29	17,1		
1	Okulumun ve/veya evimin hizmet içi eğitim programının yapıldığı yere yakın olması										2,51	1,44
	63	37,1	28	16,5	31	18,2	26	15,3	22	12,9		
7	Okul yönetimi üzerinde olumlu bir izlenim oluşturma										2,07	1,23
	79	46,5	39	22,9	20	11,8	26	15,3	6	3,5		
8	Eğitim denetçisinin H.İ.E. programına katılmamı önermesi										1,74	1,21
	113	66,5	22	12,9	9	5,3	19	11,2	7	4,1		
10	H.İ.E. programlarına başvurumun kabul edilmesine yardımcı olan bir tanıdığım olması										1,48	1,02
	131	77,1	15	8,8	9	5,3	11	6,5	4	2,4		
GENEL ORTALAMALAR											2,99	1,11
	44	26,0	19	11,0	29	17,1	51	30,1	27	15,8		

Tablo 10'in ortalama sütununa bakıldığında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kişisel nedenlere ilişkin görüşlerinin "orta" (\bar{X} : 2,99) seçeneğine karşılık geldiği görülmektedir.

Öğretmenler, kişisel gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, *“Mesleklerindeki gelişmeleri öğrenmek istemelerinin”* (\bar{X} : 3,97), *“Hizmet içi eğitim programlarına katılmamın çalışmalarım da edimimi (performansımı) arttıracacağını düşünmelerinin”* (\bar{X} : 3,95), *“H.I.E programlarının kişisel gelişim yönünden yararlı olduğunu düşünmelerinin”* (\bar{X} : 3,74) ve *“Moral ve motivasyonumu arttıracığına ilişkin beklentilerinin”* (\bar{X} : 3,74) “oldukça” etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Dikkat edilirse mesleki nedenlere ilişkin araştırma bulguları ile paralellik gösteren bu bulgularda da öğretmenlerin öncelikle mesleklerindeki gelişmeleri öğrenerek kişisel gelişimlerini arttırmak istemektedirler. Ayrıca öğretmenler hizmet içi eğitim programları sonucunda edimlerinin, moral ve motivasyonlarının artırılması yönünde kazanımlar elde etmek için hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istedikleri görüşündedirler.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde *“Hizmet içi eğitim programlarına başvurularının kabul edilmesinde yardımcı olan bir tanıdıkları olmasının”* (\bar{X} : 1,48), *“Eğitim denetçilerinin hizmet içi eğitim programlarına katılmalarını önermelerinin”* “hiç” etkisi olmadığını belirtmişlerdir.

Dolayısıyla öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmalarında herhangi bir kayırmacılığın olmadığını, hizmet içi eğitim programlarına katılmaları yönünde eğitim denetçilerinin önerilerde bulunmadığının veya öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmaları yönünde önerilerde bulunmayı tercih etmediklerinin göstergesi olabilir.

4.3.3. Kurumsal Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kurumsal nedenlerin etkisine ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 11. Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde			
1	Hizmet içi eğitim sertifikalarının bazı durumlarda – yönetici atama, ek ders alınması, egzersiz çalışması yapılabilmesi – üstünlük (avantaj) sağlaması										2,48	1,43	
	68	40,0	17	10,0	40	23,5	25	14,7	20	11,8			
3	Okul yönetiminin H.I.E. programlarına katılmayı özendirmediği										1,51	1,02	
	126	74,1	19	11,2	12	7,1	8	4,7	5	2,9			
2	Norm Kadro fazlası olduğum için derse giremiyorum dolayısıyla H.I.E programlarına katılabileceğim zamanımın olması										1,16	0,54	
	154	90,6	7	4,1	8	4,7	-	-	1	0,6			
GENEL ORTALAMALAR													
	116	68,2	14	8,4	20	11,8	11	6,5	9	5,1	1,72	1,00	

Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerine kurumsal nedenlerin “hiç” (\bar{X} : 1,72) etkisinin olmadığı görüşündedirler. Bunun nedeni öğretmenlerin, okul yönetiminin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı özendirmediğini veya kursa katılımın kurum bünyesinde herhangi bir faydasının olmadığını düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında kurumsal nedenlerin önemli bir yere sahip olmadığı görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde hizmet içi eğitim sertifikalarının bazı durumlarda – yönetici atama, ek ders alınması, egzersiz çalışması yapılabilmesi – avantaj sağlamasının “az” etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmasının maddi olarak bir gelir elde etme için olmadığını, yeni bilgiler öğrenme arzusundan dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmak istediklerini söyleyebiliriz. Özyürek 'in (1981:104) araştırmasında da

öğretmenlerin üçte ikisi (% 67) hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinin en önemli nedeninin yeni bilgiler öğrenmek istemeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra aynı araştırmada Özyürek, programın bitiminde yeni bilgiler öğrenme dışında herhangi bir hak (yan kademe, üst göreve atama v.s.) elde edilmemesinin olumsuz bir etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerini norm kadro fazlası oldukları için derse girememeleri ve dolayısıyla hizmet içi eğitim programlarına katılabilecekleri zamanlarının olmasının "hiç" (\bar{X} : 1,16) etkilemediğini belirtmişlerdir. Bunun nedeni araştırmanın uygulandığı okullarda norm fazlası öğretmenlerin az olabileceği gibi norm fazlası öğretmenlerin okulda sürekli durması gerektiği yönünde bir uygulama olmadığı için bu öğretmenlere ulaşılamamış olmasından kaynaklanıyor olabilir.

4.3.4. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması ile İlgili Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ile uygulanması ile ilgili nedenlerin ne derece etkili olduğuna ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 12. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması ile İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
4	Hizmet içi eğitim programının uygulanma zamanının uygun olması										3,21	1,31
	28	16,5	19	11,2	39	22,9	57	33,5	27	15,9		
1	Daha önceki katıldığım programlardan edindiğim olumlu izlenimler										2,84	1,21
	35	20,6	25	14,7	52	30,6	48	28,2	10	5,9		
2	Hizmet içi eğitim programının süresinin kısa olması										2,57	1,25
	48	28,2	30	17,6	49	28,8	33	19,4	10	5,9		
3	Meslektaşlarının H.İ.E programlarına katılmamı tavsiye etmeleri										2,31	1,17
	55	32,4	44	25,9	41	24,1	24	14,1	6	3,5		
5	H.İ.E programlarının tatil bölgelerinde gerçekleştirilmesi böylece tatilimi iyi ve ucuza geçirmeme olanak sağlaması										1,49	1,01
	132	77,6	8	4,7	17	10,0	10	5,9	3	1,8		
GENEL ORTALAMALAR											2,48	1,19
60	35,1	25	14,8	40	23,3	34	20,2	11	6,6			

Tablo 12'ün ortalama sütununa bakıldığında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlere ilişkin görüşlerinin “az” (\bar{X} : 2,48) seçeneğine karşılık geldiği görülmektedir.

Hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteyen öğretmenlerin % 35'i hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler programlara katılmak istemelerini “hiç” etkilemediğini belirtmişlerdir. Bu durum öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının çok iyi hazırlanmadığını ve uygulanmadığını düşünmelerinden veya hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kişisel ve mesleki nedenleri daha öncelikli olarak görmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, “*Hizmet içi eğitim programının uygulanma zamanının uygun olmasının*” (\bar{X} : 3,21) “orta” derecede etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinin en önemli nedenini uygulanma zamanının uygun olması olarak belirtmeleri Baskan'ın (2001:79) araştırmasında elde ettiği bulgu ile de paralellik göstermektedir. Baskan'ın araştırmasında öğretmenlerin % 43,8'i, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına isteksiz olarak katılmalarının nedenini yer ve zamanlarının uygun olmaması olarak belirtmişlerdir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının zamanının uygun olmadığını düşünmelerinin nedeni eğitim yılı içerisinde yapılan programlar için; tatil zamanlarında değil eğitim dönemi içerisinde ve ders dışı hazırlık ve planlama etkinliklerinin devam ettiği sürelerde, tüm gün veya ders çıkışlarından (çalışma saatlerinden) sonra düzenlenmesi olabilir. Yaz tatili dönemlerinde düzenlenen programlar için ise yaz tatili döneminde yapılacak eğitimin verimli olmayacağı veya tatillerinin kısılacağı düşüncesi olabilir. Baskan (2001:79) tarafından yapılan araştırmada öğretmenler, programların yaz tatillerinde ve sabahtan öğlene kadar olan zaman diliminde düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, *“H.I.E programlarının tatil bölgelerinde gerçekleştirilmesi böylece tatillerini iyi ve ucuza geçirmelerine olanak sağlamasının”* (\bar{X} : 1,49) “hiç” etkisi olmadığını belirtmişlerdir.

Öğretmenler böyle bir neden ile hizmet içi programlarına katılmanın etik açıdan uygun olmayacağını düşünmüş olabilirler.

Özetlemek gerekirse, öğretmenler, hizmet içi eğitime katılmayı isteme nedenlerini sırasıyla, mesleki gelişim ile ilgili nedenler (oldukça; \bar{X} : 3,63), kişisel nedenler (orta; \bar{X} : 2,99), hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler (az; \bar{X} : 2,48) ve kurumsal nedenler (hiç; \bar{X} : 1,72) olarak belirtmişlerdir.

4.4. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Bulgu ve Yorumlar

4.4.1. Kişisel Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kişisel nedenlerin ne derece etkili olduğuna ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 13. Kişisel Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	SS
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
9	M.E.B. tarafından H.İ.E programlarının ciddiye alınmadığını, programların düzenlenmesinde yeterli özenin gösterilmediğini düşünmem.										3,69	1,32
	22	13,8	18	11,3	35	21,9	49	30,6	36	22,5		
12	H.İ.E programları eğitim yılı içinde ve çalışma saatlerinden sonra yapıldığı için programa katılmanın yorucu olacağını düşünmem.										3,68	1,19
	12	7,5	16	10,0	28	17,5	60	37,5	44	27,5		
10	Yaz aylarında düzenlenen H.İ.E. programlarının tatil süremi kısaltması.										3,29	1,37
	23	14,4	24	15,0	36	22,5	37	23,1	40	25,0		
1	Okulumun ve/veya evimin hizmet içi eğitim programının yapıldığı yere uzak olması										3,21	1,45
	30	18,8	24	15,0	29	18,1	37	23,1	40	25,0		
8	Hizmet içi eğitim programlarından sağlanacak yararın sınırlı olduğunu düşünmem										3,18	1,27
	23	14,4	21	13,1	47	29,4	42	26,3	27	16,9		
2	Çocuklarıma bakacak kimsenin olmaması										3,06	1,78
	59	36,9	12	7,5	8	5,0	22	13,8	59	36,9		
7	İlgimi çekici ve/veya branşım ile ilgili bir program olmaması										2,97	1,39
	34	21,3	29	18,1	32	20,0	38	23,8	27	16,9		
6	H.İ.E programlarına katılarak geçireceğim zamanı ailem ile geçirmek istemem										2,69	1,29
	39	24,4	32	20,0	43	26,9	31	19,4	15	9,4		
11	Meslektaşlarının H.İ.E programlarına karşı ilgisiz davranışları										2,50	1,26
	50	31,3	29	18,1	40	25,0	33	20,6	8	5,0		
5	Mesleğimde kendimi yeterli hissettiğim için herhangi bir H.İ.E. programına ihtiyacımın olmadığını düşünmem.										2,11	1,23
	74	46,3	26	16,3	36	22,5	17	10,6	7	4,4		
3	Bazı sağlık sorunlarımla ilgili olması										1,41	0,90
	124	77,5	18	11,3	9	5,6	6	3,8	3	1,9		
4	Kurs dönemlerinde, gelir getirici başka işler yapmak zorunda olmam										1,38	0,94
	134	83,8	4	2,5	13	8,1	5	3,1	4	2,5		
GENEL ORTALAMALAR											2,76	1,28
	52	32,5	21	13,2	30	18,5	31	19,6	26	16,2		

Öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına

katılmayı istememelerine kişisel nedenlerin "orta" (\bar{X} : 2,76) derecede etkisinin olduğu görülmektedir.

Öğretmenler, kişisel nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde "*Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitim programlarının ciddiye alınmadığını, programların düzenlenmesinde yeterli özenin gösterilmediğın düşünmeleri*" (\bar{X} :3,69) ve "*Hizmet içi eğitim programları eğitim yılı içinde, çalışma saatlerinden sonra yapıldığı için programlara katılmanın yorucu olacağını düşünmeleri*" (\bar{X} :3,68), diğer nedenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Dolayısıyla hizmet içi eğitim programlarının düzenlenme ve uygulamaların uygun biçimde yapılmadığı bu bulgulardan anlaşılmaktadır. Baskan'nın (2001:90) yaptığı araştırmanın sonucuna göre de öğretmenlerin % 80,3'ü hizmet içi eğitim programlarında başarının objektif ve ciddi olarak değerlendirilmediğini, % 17,6'sı hiç değerlendirme yapılmadığını belirtmektedir. Bununla birlikte öğretmenlerin % 61,1'i iş olsun mantığıyla, sadece yapılmış olması için değerlendirme yapıldığı görüşündedirler Tanyel (1999:36) tarafından yapılan araştırmada deneklerin bir kısmının; kursların amaçlarının kağıt üzerinde kaldığı ve amacın gerçekleştirilemediği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim programlarının önemini öğretmenlere yeterince hissettirememesi, öğretmenlerin katılım için güdülenmemeleri, üniversite öğretim elemanlarından yeterince yararlanılmaması, programların sonunda ciddi bir değerlendirme yapılmaması, hizmet içi eğitim programlarının ihtiyacı karşılamaması, amaçların gerçekleşmemesi öğretmenlerde hizmet içi eğitim programlarına yeterince önem verilmiyor ve ciddiye alınmıyor kanısını uyandırmış olabilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmamalarındaki diğer önemli bir neden de eğitim yılı içinde ve çalışma saatlerinden sonra yapılan programlara katılmanın yorucu olacağını düşünmeleridir. Öğretmenler, öğrenci sayılarının fazla olması, hazırlamak zorunda oldukları plan, program ve yorucu olan çeşitli etkinliklerin (klüp etkinlikleri, belirli gün ve haftaların kutlanması v.s.)

yanı sıra hizmet içi eğitim programlarına katılmanın, iyice yorucu olacağını düşünmüş olabilirler. Birer'in (2000:73) araştırmasında da öğretmenler, aktif bir biçimde öğretmenlik mesleğiyle uğraşırken hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmanın çok zor olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada formatör öğretmenlere, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayış nedenleri sorulmuş ve % 35'i öğretmenlerin ders yüklerinin ağır olması cevabını vermişlerdir.

Öğretmenler, "Kurs dönemlerinde, gelir getirici başka işler yapmak zorunda olmalarının" (\bar{X} :1,38) ve "Sağlık sorunlarının" (\bar{X} :1,41) programlara katılmayı istememelerinde "hiç" etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Dolayısıyla öğretmenlerimizin çoğunluğunun mesleğinin dışında gelir getirici bir işle uğraşmadıklarını ve sağlık sorunlarının iş hayatlarını etkileyecek düzeyde olmadığını söyleyebilir.

4.4.2. Kurumsal Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kurumsal nedenlerin ne derece etkili olduğuna ilişkin bulgular ve yoruma aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 14. Kurumsal Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	SS
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
4	Hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olarak sertifika alanların özlük haklarında her hangi bir iyileştirme yapılmaması (Kademe ilerleme, hizmet puanı artırımı vb.)										3,70	1,25
	14	8,8	12	7,5	36	22,5	44	27,5	54	33,8		
3	Sınıftaki öğrenci sayısının fazla olmasından dolayı, sınav kağıtlarının okunması, ders materyallerinin hazırlanması vb. çalışmaların ders dönemi içinde düzenlenen H.I.E programlarına zaman ayırmayı engellemesi										2,90	1,19
	27	16,9	27	16,9	55	34,4	37	23,1	14	8,8		
5	H.I.E programlarına katılmanın belli bir maliyetinin (yol, ders kitabı vs. ücretleri) olması ve kurumun bütün maliyetleri karşılamaması.										2,85	1,31
	34	21,3	29	18,1	44	27,5	33	20,6	20	12,5		
2	H.I.E ve okuldaki eğitim etkinliklerinin aynı zamanda olmasından dolayı okul yönetiminin H.I.E. programlarına katılmayı istememesi.										2,21	1,23
	64	40,0	34	21,3	36	22,5	17	10,6	9	5,6		
1	Okul yönetiminin, H.I.E. programlarına başvurulmasına ilişkin resmi yazılardan öğretmenleri haberdar etmemesi.										1,85	1,05
	81	50,6	39	24,4	26	16,3	11	6,9	3	1,9		
GENEL ORTALAMALAR											2,70	1,21
	44	27,5	28	17,6	39	24,6	29	17,8	20	12,5		

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kurumsal nedenlerin etkisinin “orta” (\bar{X} : 2,70) düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler, kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerindeki önemli nedenlerden birini “*Hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olarak sertifika alanların özlük haklarında her hangi bir iyileştirme yapılmamasının (Kademe ilerleme, hizmet puanı artırımı vb.)*” (oldukça; \bar{X} : 3,70) olduğunu belirtmişlerdir.

Hizmet içi eğitim sonunda öğretmenleri özendirecek, güdüleyecek ve edimini arttıracak etkili bir ödüllendirme sisteminin olmaması, özlük haklarında herhangi bir iyileştirme yapılmaması öğretmenleri, “bana herhangi bir yararı olmayacak olan bir programa neden katılayım” gibi bir yanlış düşünceye sevk etmiş olabilir.

Özyürek’in (1981:104) araştırmasına göre öğretmenlerin programlara isteksiz katılmalarının temel nedeni programın sonunda (yan kademe, üst göreve atama v.s.) gibi bir hakkın kazanılmamasıdır. Erçetin (1991:68) ise bu durumu şu şekilde ifade etmektedir. “Hizmet içi eğitim programlarına katılanların eğitim sürecinde ve sonuçta gösterdikleri başarılar atama, terfi, yükselme, vb. personel işlemlerinde her zaman dikkate alınmamaktadır.” Arslan’ın (2000:99) araştırmasında da sınıf öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarında başarılı olanların ödüllendirilmemesi (terfi, tayin vb.) sorununun sürekli ve sıkça görüldüğünü belirtmişlerdir.

Öğretmenler, kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde “*Okul yönetiminin, H.I.E. programlarına başvurulmasına ilişkin resmi yazılardan öğretmenleri haberdar etmemesinin*” (\bar{X} : 1,85) “az” etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Okul yönetimleri, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmaları durumunda okuldaki eğitimin aksayacağı endişesi ile “az” da olsa kanunsuz olan bu yola başvuruyor veya çeşitli engeller (başvuru belgesinin onaylanmaması, ders veya nöbet saatlerinin ayarlanmaması v.s.) çıkarıyor

olabilirler. Erçetin (1991:69) araştırmasında bu konuyu, "amirler, eğitime katılacaklara güçlük çıkarmaktadır" şeklinde ifade etmiştir.

4.4.3. Programlarının Hazırlanması Ve Uygulanması İle İlgili Nedenler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerine hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin ne derece etkisi olduğuna ilişkin bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 15. Hizmet İçi Eğitim Programların Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
6	Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine yer verilmemesi.										3,51	1,13
	10	6,3	20	12,5	39	24,4	60	37,5	31	19,4		
4	H.İ.E. programlarının içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgi verilmemesi.										3,50	1,25
	12	7,5	26	16,3	35	21,9	44	27,5	43	26,9		
9	Yaz aylarında düzenlenen H.İ.E. programlarının tatil süresi kısaltılması.										3,43	1,39
	22	13,8	20	12,5	33	20,6	37	23,1	48	30,0		
5	Öğretmen ilgi ve gereksinimlerine yönelik program çeşitliliğinin olmaması										2,99	1,34
	31	19,4	25	16,6	43	26,9	36	22,5	25	15,6		
8	H.İ.E. programlarının yapıldığı yerin sosyal imkanlar (yatak, yemek, iklim koşulları) yönünden uygun olmaması										2,71	1,35
	38	23,8	43	26,9	26	16,3	34	21,3	19	11,9		
3	H.İ.E. programlarının amaçlarıyla, yapılan etkinliklerin örtüşmediğine ilişkin duyularım.										2,46	1,14
	43	26,9	36	22,5	50	31,3	26	16,3	5	3,1		
7	H.İ.E. programlarının süresinin çok uzun olması										2,34	1,23
	56	35,0	32	20,0	41	25,6	23	14,4	8	5,0		
1	Kursiyer seçimlerinde kayırmacı davranıldığına ilişkin duyularım										2,33	1,18
	50	31,3	46	28,8	31	19,4	28	17,5	5	3,1		
2	Eğitici personelin yetersiz olduğuna dair duyularım.										2,33	1,22
	56	35,0	33	20,6	39	24,4	26	16,3	6	3,8		
GENEL ORTALAMALAR											2,84	1,25
35	22,1	31	19,6	38	23,4	35	21,8	21	13,1			

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerini “orta” (\bar{X} : 2,84) düzeyde etkilediği görüşündedirler. Dolayısıyla hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerini orta düzeyde etkilemiş olabilir. Arslan (2000:99) tarafından yapılan araştırmada ankete katılan sınıf öğretmenleri hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında sorunlarla karşılaştığını belirtmişlerdir.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde “*Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine yer verilmemesinin*” (\bar{X} : 3,51) ve “*Programlarının içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgilerin verilmemesinin*” (\bar{X} : 3,50) “oldukça” etkili olduğu görüşündedirler. Bu sonuçlar Aydoğan (2002:107) tarafından yapılan araştırmada elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada öğretmen ve yöneticiler, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında hiçbir zaman kendi görüş ve düşüncelerinden yararlanılmadığını belirtmektedirler. Arslan (2000:99) tarafından yapılan bir araştırmada ise; program öncesi, programın amaçları, içerik ve örgütlenme ile ilgili bilgilerin iletilmemesi sorusuna, öğretmenlerin büyük çoğunluğu sürekli karşılaşılan bir sorun olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasında kendi görüşlerinin alınmadığı ve programlar öncesinde kendilerine amaçlar, konular ve içerik ile ilgili herhangi bir bilgi verilmediği için gereksinimlerini karşılamayacağını veya verimli olup olmayacağı konusunda kaygıların oluşması, programlara katılmayı istememelerine neden olmuş olabilir.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde “Eğitici personelin yetersiz olduğuna dair duyularının” (\bar{X} : 2,33) “az” etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Baskan (2001:90), Özyürek’in (1981:113) ve Madden’in

(2003:69) araştırmaları da bu bulguyu destekler niteliktedir. Başkan tarafında yapılan araştırmaya göre öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarında görevli öğretici kadronun mesleki açıdan yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Özyürek'in araştırmasında öğretmenlerin yarından fazlası öğretici kadronun iyi seçildiğini belirtmiştir. Madden'in araştırmasında ise okul yöneticileri ve öğretmenler katıldıkları eğitim programlarında görev alan ğretim elemanlarının konularında ve konuları katılımcılara aktarma konusunda genellikle başarılı oldukları yönünde görüş bildirmişleridir. Yani ğretmenlerin eğitici personelin yetersiz olduğuna dair duyuları ya bulunmamakta yada yukarıda belirtilen araştırmalarda olduğu gibi eğitici personelin iyi seçildiği ve başarılı oldukları yönündeki bazı bilgilere sahip oldukları için hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde çok etkisi olmamiş olabilir.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerinde "az" derecede etkisinin olduğunu belirttikleri diğer bir konu "*Kursiyer seçimlerinde kayırmacı davranıldığına ilişkin duyuları*"dır (\bar{X} : 2,33). Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına kursiyer seçilirken kayırmacı davranıldığını dşnmediklerinden, yapılan seçimlerin tarafsız yapılmasına ilişkin beklentilerinden veya böyle bir duyuları olmadığından programlara katılmayı istememelerine az etkisi olmuş olabilir. Ancak "az" da olsa kursiyer seçimlerinde kayırmacı davranıldığına ilişkin duyular öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmamalarını etkilemesi bu yönde bazı uygulamaların gerçekleştiğinin belirtisi olabilir. Başkan (2001:90) tarafında yapılan araştırmada bunun göstermektedir. Bu araştırmada öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına kursiyerlerin en çok torpille seçildiğini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin böyle dşnmelerindeki en önemli neden, programlara başvuranların seçiminde herhangi bir ölçütün olmaması olabilir.

4.5. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkilliliğinin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarından ne derece yarar sağladıklarına ilişkin görüşleri doğrultusunda, elde edilen bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkilliliğine İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
20	Mesleğimdeki gelişmeleri öğrenme										3,44	1,08
	14	6,4	30	13,6	51	23,2	95	43,2	30	13,6		
18	Meslektaşlarımla tanışmamı ve mesleğimde karşılaştığım sorunları paylaşmamı										3,40	1,13
	17	7,7	27	12,3	64	29,1	76	34,5	36	16,4		
16	Çalışmalarımda edimimi (performansımı) arttırma										3,38	1,13
	13	5,9	34	15,5	71	32,3	61	27,7	41	18,6		
3	Öğrenme-öğretme etkinliklerini daha nitelikli hazırlama ve uygulama										3,31	1,17
	20	9,1	32	14,5	63	28,6	70	31,8	35	15,9		
10	Kendimi, yeni öğretim yöntem ve teknikleri konusunda geliştirme										3,31	1,12
	18	8,2	29	13,2	70	31,8	72	32,7	31	14,1		
11	Öğrencilere daha iyi rehberlik hizmeti verebilme										3,30	1,15
	19	8,6	30	13,6	74	33,6	61	27,7	36	16,4		
1	Öğrencilerimle daha iyi ve etkili iletişim kurma										3,30	1,16
	19	8,6	34	15,5	61	27,7	74	33,6	32	14,5		
9	Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı konusunda kendini geliştirme										3,28	1,16
	21	9,5	31	14,1	66	30,0	70	31,8	32	14,5		
2	Öğrencilerin fiziksel, zihinsel, duygusal vb. yönlerini daha iyi tanıma										3,24	1,14
	18	8,2	40	18,2	62	28,2	72	32,7	28	12,7		
17	Moral ve motivasyonumu arttırma										3,24	1,13
	16	7,3	43	19,5	64	29,1	67	30,5	30	13,6		

Tablo 16'nin devamı

Anket Madde No	Hiç (1)		Az (2)		Orta (3)		Oldukça (4)		Çok (5)		\bar{X}	ss
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
8	Eğitim araç ve gereçlerini daha etkin kullanma										3,21	1,14
	18	8,2	42	19,1	64	29,1	68	30,9	28	12,7		
13	Sınıf ortamının daha iyi düzenlenmesi ve geliştirilmesi										3,11	1,24
	28	12,7	43	19,5	58	26,4	59	26,8	32	14,5		
5	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin ve kullanışlı bir şekilde hazırlama										3,10	1,24
	28	12,7	46	20,9	53	24,1	63	28,6	30	13,6		
14	Ders dışı etkinlikler düzenleyebilme										3,08	1,29
	32	14,5	43	19,5	56	25,5	53	24,1	36	16,4		
4	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin kullanma										3,05	1,18
	27	12,3	43	19,5	68	30,9	57	25,9	25	11,4		
15	Zamanı daha etkili bir şekilde kullanma										3,00	1,25
	34	15,5	44	20,0	55	25,0	61	27,7	26	11,8		
7	Çeşitli eğitim araç ve gereçlerini geliştirme										2,96	1,21
	34	15,5	43	19,5	59	26,8	65	29,5	19	8,6		
12	Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konusunda kendini geliştirme										2,94	1,33
	39	17,7	50	22,7	50	22,7	47	21,4	34	15,5		
6	Eğitim planlanması (yıllık plan, etkinlik planları vb.) ve uygulanmasında karşılan sorunları çözme										2,76	1,21
	44	20,0	45	20,5	66	30,0	49	22,3	16	7,3		
19	Okul yönetimi üzerinde olumlu bir izlenim oluşturma										2,34	1,17
	68	30,9	60	27,3	49	22,3	35	15,9	8	3,6		
21	Yönetici olarak atanma, ek ders ücreti alma, egzersiz çalışması yapılabilme vb. avantajlar										1,91	1,18
	117	53,2	41	18,6	37	16,8	14	6,4	11	5,0		
22	Tatilimi iyi ve ucuza geçirme										1,35	0,80
	176	80,0	22	10,0	12	5,5	9	4,1	1	0,5		
GENEL ORTALAMALAR											3,00	1,16
37	17,0	39	17,6	58	26,3	59	26,8	27	12,3			

Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenler, katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından "orta" (\bar{X} : 3,00) düzeyde yarar sağladıklarını belirtmişlerdir. Yani hizmet içi eğitim programlarının beklentilerini tam olarak karşılamadığı görüşündedirler. Dolayısıyla Hizmet içi eğitim programlarının amaçlarına tam olarak ulaşamadığı söylenilebilir. Madden (2003:68) tarafından yapılan bir

araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenler hizmet içi eğitim etkinliklerinin yararlarına ilişkin olarak, eğitim programlarında amaçlanan bilgileri kısmen kazanabildiklerini, kazandıkları bilgileri ise iş yaşamlarında istenen düzeyde kullanamadıkları saptanmıştır.

Tablo 16 incelendiğinde, hizmet içi eğitim programlarından beklenen yararların hemen hemen hepsinin orta ve alt düzeyde olduğu, üs düzeyde gerçekleşen yararın olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerinin hepsinin istekli olarak katılmaması, programların hazırlanması ve uygulanmasında karşılaşılan olumsuzluklar olabilir. Dolayısıyla bu olumsuzluklar, programların amaçlarının tam olarak gerçekleştirilmesini engelliyor olabilir.

Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarından sağladıkları en önemli yararın mesleklerindeki gelişmeleri öğrenmeleri ("oldukça"; \bar{X} : 3,44) ve meslektaşları ile tanışmalarını ve mesleklerinde karşılaştıkları sorunları paylaşmaları ("orta"; \bar{X} : 3,40) olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgular öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin en önemlileri olarak ortaya çıkan mesleki gelişim ile ilgili nedenler ve kişisel nedenler ile paralellik göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin istekleri doğrultusunda bir hizmet içi eğitim programına katılmaları nedeniyle programın etkililiğinin artmasına neden olmuş olabilir.

Öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının, tatili iyi ve ucuza geçirme gibi bir yararının "hiç" (\bar{X} : 1,35) olmadığını, yönetici olarak atanma, ek ders ücreti alma, egzersiz çalışması yapılabilme vb. yararlarının "az" (\bar{X} : 1,91) olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına tatil yapma gibi bir düşünceyle katılmadıklarının ve katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından maddi anlamda bir beklentilerinin olmadığını göstergesi olabilir.

4.6. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması

4.6.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 17. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

BOYUTLAR	GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme	Erkek	90	3,09	,51	-,374	,709
	Kadın	80	3,12	,46		
Mesleki Gelişim	Erkek	90	3,58	0,69	-,964	,336
	Kadın	80	3,68	0,67		
Kişisel	Erkek	90	3,03	,65	-,166	,868
	Kadın	80	3,05	,62		
Kurumsal	Erkek	90	1,71	,77	-,198	,843
	Kadın	80	1,73	,68		
H.i.E. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması	Erkek	90	2,58	,73	1,786	,076
	Kadın	80	2,38	,78		

P > .05

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında cinsiyet değişkenine göre, α : .05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = - ,374$ ve $P = ,709$).

Öğretmenlerin görüşlerinin farklılık göstermemesinin nedeni, öğretmenlerin yetiştikleri çevrenin birbirine yakın sosyo-ekonomik düzeylerde (yapıda)

olmaları, aynı eğitim sistemi içerisinde yetişmeleri ve aynı sistem içerisinde görev yapıyor olmaları olabileceği gibi hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, mesleki gelişim, kişisel, kurumsal ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlere ilişkin boyutlarda öğretmen görüşleri üzerinde cinsiyetin belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir.

Kadın ve erkek öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, mesleki gelişim ile ilgili nedenlerin “oldukça” etkili olduğu görüşündedirler. Görüşler arasında bir fark olmamasının nedeni, öğretmenlerin eğitim düzeyleri arasında çok büyük bir farklılığın olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Kadın ve erkek öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kişisel nedenlerin “orta” düzeyde etkili olduğu görüşündedirler. Kişisel nedenlerden dolayı öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme görüşleri arasında fark olmamasının nedeni, günümüzde ihtiyaçların cinsiyete göre pek farklılık göstermemesinden kaynaklanıyor olabilir.

Kadın ve erkek öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, kurumsal nedenlerin “hiç” etkisinin olmadığını belirtmişlerdir. Okul yönetimlerinin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı yeterince özendirmemesi ile birlikte hizmet içi eğitim programlarına katılan ve başarılı olan personele verilen sertifikaların öğretmenlere bir üstünlük (yönetici atamada, hizmet puanında vs.) sağlamaması veya böyle bir beklentilerinin olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 17’de görüldüğü gibi bayan ve erkek öğretmenler hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin, “az” derecede etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bunun nedeni erkek ve kadın öğretmenler tarafından, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında bazı sorunların algılanması ve algılama düzeylerinde pek farklılık olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerinin arasında farklılık

olmamasının nedeni ise, hizmet içi eğitim programlarına katılmak istemelerindeki birincil etkenin mesleki ve kişisel gelişim olması, dolayısıyla hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin göz ardı edilmesinden kaynaklanıyor olabilir.

4.6.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 18. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Branşa Göre Karşılaştırılması

BOYUTLAR	GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme	Sınıf Öğretmeni	105	3,11	,48	,049	,961
	Diğer Branşlar	65	3,10	,50		
Mesleki Gelişim	Sınıf Öğretmeni	105	3,64	0,66	,207	,836
	Diğer Branşlar	65	3,62	0,71		
Kişisel	Sınıf Öğretmeni	105	3,06	,63	,494	,622
	Diğer Branşlar	65	3,01	,65		
Kurumsal	Sınıf Öğretmeni	105	1,73	,72	,284	,777
	Diğer Branşlar	65	1,70	,74		
H.İ.E. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması	Sınıf Öğretmeni	105	2,44	,84	-1,000	,319
	Diğer Branşlar	65	2,55	,62		

P > .05

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında branş değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = ,049$ ve $P = ,961$).

Branşların farklı olmasına rağmen gerek öğretim yöntem ve tekniklerinin gerekse öğretmen özelliklerinin veya yeterliliklerinin birbirine yakın olması nedeniyle branş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında fark çıkmamış olabilir.

Öğretmenlerin mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı Hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında branş değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = ,207$ ve $P = ,836$). Sınıf ve branş öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde, mesleki gelişim ile ilgili nedenlerin “oldukça” etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Branş değişkenine göre öğretmen görüşleri arasında fark olmamasının nedeni öğretmenlerin mesleki gereksinimlerin branşlara göre çok fazla farklılık göstermemesi ve aynı eğitim kurumu içerisinde görev yapıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin kişisel nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin kişisel nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında branş değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = ,494$ ve $P = ,622$). Sınıf ve branş öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde kişisel nedenlerin “orta” düzeyde etkili olduğu görüşündedirler.

Sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmamasının nedeni öğretmenlerin mesleki açıdan kişisel ihtiyaçlarının birbirine yakın olması olabilir.

Öğretmenlerin kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında branş değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde

anlamli bir fark yoktur ($t = ,284$ ve $P = ,777$). Sınıf ve branş öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinde kurumsal nedenlerin “hiç” etkili olmadığını belirtmişlerdir.

Sınıf öğretmeni ve diğer branş öğretmenlerinin görüşleri arasında fark olmamasının nedeni, her iki branşta görev yapan öğretmenlerinde aynı eğitim kurumları ve aynı sistem içerisinde görev yapıyor olmaları olabilir.

Sınıf ve branş öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında branş değişikliğine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = -1,000$ ve $P = ,319$). Sınıf ve branş öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin, hizmet içi eğitim programlarına katılmak istemelerini “az” etkilediği görüşündedirler.

Sınıf ve diğer branş öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmamasının nedeni, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında karşılaşılan sorunlarına ilişkin algıların her iki branş öğretmenlerinde birbirine yakın olması olabilir.

Sınıf ve branş öğretmenleri, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerini mesleki gelişim ile ilgili nedenlerin “oldukça” (sınıf Öğretmeni, $\bar{X} : 3,64$; Diğer Branşlar, $\bar{X} : 3,62$), kurumsal nedenlerin “hiç” (sınıf Öğretmeni, $\bar{X} : 1,73$; Diğer Branşlar, $\bar{X} : 1,70$) etkilemediğini belirtmişlerdir. Öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin ise “az” (sınıf öğretmeni, $\bar{X} : 2,44$; Diğer Branşlar, $\bar{X} : 2,55$) etkili olduğunu vurgulamaktadırlar. Genel olarak görüşler arasında anlamlı bir farklılığın olmamasının nedeni mesleki gelişim, kişisel, kurumsal ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlere ilişkin boyutlarda

öğretmen görüşleri üzerinde branşın belirleyici bir değişken olmamasından kaynaklanıyor olabilir.

4.6.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda belirtilmiştir.

Tablo 19. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	26	2,96	,48
6-10 Yıl	57	3,11	,46
11-15 Yıl	31	3,13	,47
16 Yıl ve Üstü	56	3,14	,53
Toplam	170	3,10	,49

Tablo 20. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerinin Kıdeme Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,67	3	,22		
Gruplar İçi	39,78	166	,24	,93	,429
Toplam	40,44	169			

P > .05

Tablodan anlaşılacağı gibi, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,93$ ve $P = ,429$). Ancak öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri kıdem artması ile artış göstermektedir. Bunun nedeni kıdemi düşük olan öğretmenlerin yeni eğitim

yöntem ve teknikleri, yeni eğitim teknolojileri vb. konularla ilgili gerekli bilgileri, bitirdikleri okullarda edinmeleri ve kendilerini bu konularda yeterli görmeleri, kıdemi yüksek olan öğretmenlerin ise okullarında edindikleri bilgilerin zamanla değiştiğinin veya uygulanabilirliğinin olmadığını farkına varmaları, değişen eğitim teknolojileri ve sistemlerine yabancı kalmak istemedikleri için hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istiyor olabilirler.

Tablo 21. Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	26	3,54	,52
6-10 Yıl	57	3,70	,75
11-15 Yıl	31	3,57	,71
16 Yıl ve Üstü	56	3,63	,65
Toplam	170	3,63	,68

Tablo 22. Mesleki Gelişim İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,64	3	,21		
Gruplar İçi	76,83	166	,46	,46	,712
Toplam	77,47	169			

P > .05

Mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, α : .05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,46$ ve $P = ,712$). Bunun nedeni kıdemi düşük olan öğretmenlerin yeterli deneyimlerinin olmaması, kıdemi yüksek öğretmenlerin ise deneyimlerinin olmasına rağmen değişen öğretim yöntem, teknikler ile eğitim teknolojilerine ayak uydurmaları gerektiğini düşünmelerinden dolayı hizmet içi eğitime ihtiyaç duymalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 23. Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	26	2,87	,60
6-10 Yıl	57	3,02	,64
11-15 Yıl	31	3,09	,51
16 Yıl ve Üstü	56	3,11	,70
Toplam	170	3,04	,63

Tablo 24. Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	1,14	3	,38		
Gruplar İçi	66,38	166	,40	,95	,416
Toplam	67,52	169			

P > .05

Kişisel nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,95$ ve $P = ,416$). Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmamasının nedeni, kıdemi düşük olan öğretmenlerin bilgilerinin yeni olduğunu, kıdemi fazla öğretmenlerin ise deneyimlerinin fazla olduğunu düşünmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 25. Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	26	1,73	,67
6-10 Yıl	57	1,71	,73
11-15 Yıl	31	1,63	,70
16 Yıl ve Üstü	56	1,76	,78
Toplam	170	1,72	,73

Tablo 26. Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,33	3	,11		
Gruplar İçi	88,75	166	,54	,21	,891
Toplam	89,08	169			

P > .05

Kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,21$ ve $P = ,891$). Bütün kıdem düzeyindeki öğretmenler, kurumsal nedenlerin, hizmet içi eğitim programına katılmalarına "hiç" etkisinin olmadığını belirtmişlerdir.

Görüşler arasında fark olmamasının nedeni, her kıdem düzeyindeki öğretmenin aynı sistem içerisindeki, kurumlarda görev yapıyor olmaları olabilir.

Tablo 27. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	26	2,19	,95
6-10 Yıl	57	2,41	,67
11-15 Yıl	31	2,70	,79
16 Yıl ve Üstü	56	2,58	,69
Toplam	170	2,48	76

Tablo 28. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	4,49	3	1,50		
Gruplar İçi	93,09	166	,56	2,67	,049
Toplam	97,58	169			

P < .05

Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, α : .05 düzeyinde anlamlı bir fark vardır (F= 2,67 ve P = ,049).

Tablo 29. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması Ve Uygulanması İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Arasında Olduğunu Belirlemek amacıyla Yapılan LCD Testi

Hizmet Süresi (Kıdem)	Hizmet Süresi (Kıdem)	Ortalama Fark	Standart Hata	Anlamlılık Düzeyi
0-5 Yıl	6-10 Yıl	-,22	,18	,227
	11-15 Yıl	-,51	,20	,012*
	16 Yıl ve Üstü	-,39	,18	,030*
6-10 Yıl	0-5 Yıl	-,22	,18	,227
	11-15 Yıl	-,29	,17	,085
	16 Yıl ve Üstü	-,18	,14	,216
11-15 Yıl	0-5 Yıl	,50	,20	,012*
	6-10 Yıl	,29	,17	,085
	16 Yıl ve Üstü	,12	,17	,495
16 Yıl ve Üstü	0-5 Yıl	,39	,18	,030*
	6-10 Yıl	,18	,14	,216
	11-15 Yıl	,12	,17	,495

*P< ,05

Farklılığın hangi kıdem grupları arasında olduğunu (bir başka deyişle farklılığın hangi grup/gruplardan kaynaklandığını) belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenler ile 6-10 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında fark olmamakla birlikte, 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenler ile 11-15 yıl ve 16 yıl ve üstü kıdemi bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında farklılık vardır. Farklılığın nedeni kıdemi az olan öğretmenlerin bilgilerinin yeni olması nedeniyle kendilerini, kıdemi fazla olan öğretmenlere göre daha yeterli görmeleri olabilir. Ayrıca 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenler ile 11-15 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında ki fark (,012), 16 yıl ve üstü kıdemi bulunan öğretmenlerin görüşleri arasında farktan (,030) daha yüksektir.

11-15 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenler, Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin, hizmet içi eğitim programına katılmayı istemelerinde "orta" (\bar{X} : 2,70) derecede etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Diğer kıdem düzeyindeki öğretmenler ise Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin, hizmet içi eğitim programına katılmayı istemelerinde "az" (0-5 Yıl, \bar{X} : 2,19 ; 6-10 Yıl, \bar{X} : 2,41 ; 16 Yıl ve Üstü \bar{X} : 2,58) etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler kıdemlerine göre hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenlerinin en önemlisini, mesleki gelişim ile ilgili nedenler (\bar{X} :3,63 ; “oldukça”) olarak belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla Kişisel nedenler (\bar{X} :3,04 ; “orta”), hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler (\bar{X} :2,48 ; “az”) ve son olarak da kurumsal nedenler (\bar{X} :1,72 ; “hiç”) olarak belirtmişlerdir.

4.7. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması

4.7.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 30. Hizmet içi eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

BOYUTLAR	GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe	Erkek	40	2,64	,54	-1,420	,158
	Kadın	120	2,78	,50		
Kişisel	Erkek	40	2,63	,65	-1,262	,212
	Kadın	120	2,77	,55		
Kurumsal	Erkek	40	2,66	,76	-,478	,634
	Kadın	120	2,72	,69		
H.İ.E. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması	Erkek	40	2,65	,77	-1,181	,239
	Kadın	120	2,81	,71		

P > .05

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri arasında cinsiyet değişkinine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = - 1,420$ ve $P = ,158$).

Kadın ve erkek öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin "orta" derecede etkili olduklarını belirtmişlerdir.

Bayan öğretmenler ($\bar{X} : 2,78$) en çok hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemediklerini belirtmişlerdir. Erkek öğretmenler ($\bar{X} : 2,66$) ise en çok kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemediklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerinin cinsiyet değişkinine göre karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, Kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Örneklem içerisindeki bayan öğretmenlerin sayılarının fazla olmalarına rağmen görüşler arasında fark olmamasının nedeni, bayan ve erkek öğretmenlerin aynı eğitim sistemi içerisinde yetişmeleri, aynı sistem içerisinde görev yapıyor olmalarının yanı sıra, algıların cinsiyete göre farklılık göstermemesinden kaynaklanıyor olabilir.

4.7.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinin branş değişikliğine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 31. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Branşa Göre Karşılaştırılması

BOYUTLAR	GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe	Sınıf Öğretmeni	84	2,68	,51	-1,532	,127
	Diğer Branşlar	76	2,81	,50		
Kişisel	Sınıf Öğretmeni	84	2,67	,58	-1,518	,131
	Diğer Branşlar	76	2,81	,57		
Kurumsal	Sınıf Öğretmeni	84	2,71	,66	,111	,912
	Diğer Branşlar	76	2,81	,76		
H.İ.E. Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması	Sınıf Öğretmeni	84	2,69	,75	-1,549	,123
	Diğer Branşlar	76	2,86	,70		

P > .05

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testli sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri arasında branş değişikliğine göre, α : .05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = -1,532$ ve $P = ,127$).

Öğretmenlerin kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerinin karşılaştırılması için yapılan t testleri

sonrasında, öğretmenlerin kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri arasında branş değişikliğine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur (sırasıyla $t = - 1,518$ ve $P = ,131$; $t = ,111$ ve $P = ,912$; $t = - 1,549$ ve $P = ,123$).

Sınıf ve branş öğretmenleri hizmet içi eğitim programlarına katılmamalarına kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerin “orta” düzeyde etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Branş öğretmenleri ($\bar{X} : 2,86$) en çok hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı, sınıf öğretmenleri ($\bar{X} : 2,71$) ise en çok kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemediklerini belirtmişlerdir.

4.7.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşleri

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 32. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	55	2,81	,45
6-10 Yıl	52	2,71	,53
11-15 Yıl	27	2,73	,52
16 Yıl ve Üstü	26	2,68	,59
Toplam	160	2,74	,51

Tablo 33. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,39	3	,13		
Gruplar İçi	40,76	156	,26	,49	,688
Toplam	41,14	159			

P > .05

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, α : .05 düzeyinde anlamlı bir fark yoktur (F= ,49 ve P = ,688).

Tablo 34. Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	55	2,78	,51
6-10 Yıl	52	2,67	,63
11-15 Yıl	27	2,79	,53
16 Yıl ve Üstü	26	2,72	,66
Toplam	160	2,74	,58

Tablo 35. Kişisel Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,40	3	,14		
Gruplar İçi	52,42	166	,34	,40	,752
Toplam	52,83	169			

P > .05

Tablodan anlaşılacağı gibi, kişisel nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,40$ ve $P = ,752$). Fark olmamasının nedeni her kıdem düzeyindeki öğretmenlerin aynı konularda sıkıntılarının ve ihtiyaçlarının olması olabilir. Bütün kıdem düzeyindeki öğretmenler, kişisel nedenlerinin, hizmet içi eğitim programına katılmamalarına etkisinin, "orta" derecede olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 36. Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	55	2,72	,67
6-10 Yıl	52	2,75	,76
11-15 Yıl	27	2,64	,66
16 Yıl ve Üstü	26	2,63	,75
Toplam	160	2,70	,71

Tablo 37. Kurumsal Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	,34	3	,11		
Gruplar İçi	78,78	156	,51	,23	,879
Toplam	79,12	159			

$P > .05$

Tablodan anlaşılacağı gibi, kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,23$ ve $P = ,879$).

Görüşler arasında anlamlı bir farkın olmamasının nedeni bütün kıdem düzeyindeki öğretmenlerin aynı kurum içerisinde, aynı yasal ve yönetsel metinler çerçevesinde görev yapıyor olmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 38. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	55	2,89	,61
6-10 Yıl	52	2,74	,78
11-15 Yıl	27	2,69	,74
16 Yıl ve Üstü	26	2,65	,84
Toplam	160	2,77	,73

Tablo 39. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Hazırlanması ve Uygulanması İle İlgili Nedenlere İlişkin Görüşlerin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	Sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	1,34	3	,45		
Gruplar İçi	83,22	156	,53	,84	,474
Toplam	84,56	159			

$P > .05$

Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmamayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($F = ,84$ ve $P = ,474$).

Görüşler arasında anlamlı bir farkın olmamasının nedeni, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasında kıdem düzeylerine göre farklılıkların değerlendirmeye alınmaması olabilir.

4.8. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Karşılaştırılması

4.8.1. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmen Görüşler

Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 40. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Erkek	90	3,24	,80	3,468	,001
Kadın	130	2,84	,87		

$P < .05$

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarını etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark vardır ($t = 3,468$ ve $P = ,001$). Dolayısıyla bayan öğretmenler ($\bar{X} : 2,84$) katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından, erkek öğretmenlere göre ($\bar{X} : 3,24$) daha az yarar sağladıkları yani hizmet içi eğitim programlarının yeterince etkin olmadığı görüşündedirler. Bunun nedeni, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre hizmet içi eğitim programlarının daha fazla yarar sağlayacağı yönünde beklentilerinin olması ve bu beklentilerinin karşılanamaması olabilir.

4.8.2. Branş Değişkenine Göre Öğretmen Görüşler

Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 41. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Branşa Göre Karşılaştırılması

GRUP	N	\bar{X}	SS	t	P
Sınıf Öğretmenliği	144	3,04	,84	,997	,330
Diğer Branşlar	76	2,92	,90		

$P > .05$

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonrasında, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir fark yoktur ($t = ,997$ ve $P = ,330$). Fark olmamasının nedeni branşlara göre hizmet içi eğitim programlarının fazla farklılık göstermemesi olabileceği gibi, hizmet içi eğitim programlarında kullanılan eğitim yöntem ve tekniklerinin pek fazla farklılık göstermemesinden de kaynaklanıyor olabilir.

4.8.3. Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Görüşler

Hizmet içi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine ilişkin görüşlerinin kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ile ilgili bulgu ve yorumlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 42. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

	N	\bar{X}	SS
0-5 Yıl	37	2,64	,80
6-10 Yıl	72	3,05	,91
11-15 Yıl	44	3,11	,71
16 Yıl ve Üstü	67	3,07	,90
Toplam	220	3,00	,86

Tablo 43. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Kaynak	Kareler toplamı	sd	Ortalama Kare	F	P
Gruplar Arası	5,79	3	1,93		
Gruplar İçi	156,39	216	,72	2,67	,049
Toplam	162,17	219			

$P < .05$

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni arasında, $\alpha : .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F= 2,67$ ve $P = ,049$).

Tablo 44. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesi İle İlgili Öğretmen Görüşlerinin Hangi Kıdem Grupları Arasında Olduğunu Belirlemek amacıyla Yapılan LCD Testi

Hizmet Süresi (Kıdem)	Hizmet Süresi (Kıdem)	Ortalama Fark	Standart Hata	Anıamlılık Düzeyi
0-5 Yıl	6-10 Yıl	-,41	,17	,018*
	11-15 Yıl	-,47	,19	,014*
	16 Yıl ve Üstü	-,43	,17	,015*
6-10 Yıl	0-5 Yıl	,41	,17	,018*
	11-15 Yıl	-6,18	,16	,705
	16 Yıl ve Üstü	-1,68	,14	,907
11-15 Yıl	0-5 Yıl	,47	,19	,014*
	6-10 Yıl	6,18	,16	,705
	16 Yıl ve Üstü	4,49	,17	,786
16 Yıl ve Üstü	0-5 Yıl	,43	,17	,015*
	6-10 Yıl	1,68	,14	,907
	11-15 Yıl	-4,49	,17	,786

*P < .05

Farklılığın hangi kıdem grupları arasında olduğunu (bir başka deyişle farklılığın hangi grup/gruplardan kaynaklandığını) belirlemek amacıyla yapılan LSD testi sonucunda 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri ile diğer kıdemdeki öğretmenlerin görüşleri arasında fark bulunmuştur. Buna göre 0-5 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenler ile 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler, hizmet içi eğitim programlarının "orta" düzeyde yararlı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak 0-5 yıl arası kıdemi bulunan öğretmenlerin görüş puanı (\bar{X} : 2,64), diğer kıdemdeki öğretmenlerin görüş puanından (6-10 yıl, \bar{X} : 3,05; 11-15 yıl, \bar{X} : 3,11; 16 yıl ve üstü, \bar{X} : 3,07) daha düşüktür.

0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenler ile diğer kıdem düzeyindeki öğretmenlerin görüşleri arasında fark olmasının nedeni, bilgileri yeni olan bu öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarında beklentilerinin karşılanmamasından kaynaklanıyor olabilir.

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Elde edilen bulgu ve değerlendirmelerden hareketle ulaşılan sonuçlar aşağıda verilmiştir.

5.1.1. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde en çok mesleki gelişim ile ilgili nedenler etkili olmaktadır.
2. Mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden sonra öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde etkili olan neden, kişisel nedenlerdir.
3. Kurumsal nedenler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerinde etkili olmamaktadır.

5.1.2. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kişisel nedenler çok etkili olmuştur. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerini etkileyen kişisel nedenlerin arasında en çok dikkati çekenler;
 - a. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitim programlarının ciddiye alınmadığını, programların düzenlenmesinde yeterli özenin gösterilmediğini düşünmeleri,

b. Hizmet içi eğitim programları eğitim yılı içinde, çalışma saatlerinden sonra yapıldığı için programlara katılmanın yorucu olacağını düşünmeleri,

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememelerinde kurumsal nedenlerin etkisi orta düzeydedir. Öğretmenlerin kurumsal nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmamalarında en çok etkisi olduğunu belirttikleri neden ise hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olarak sertifika alanların özlük haklarında her hangi bir iyileştirme yapılmamasıdır (Kademe ilerleme, hizmet puanı artırımı vb.).

4. Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenler, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerini orta düzeyde etkilemiştir. Hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmamalarını etkileyen nedenlerin başında;

a. Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine yer verilmemesi,

b. Programlarının içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgilerin verilmemesi,

5.1.3. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Sonuçlar

1. Hizmet içi eğitim programları, programlara katılan öğretmenlerin beklentilerini istenilen düzeyde karşılamamaktadır.

2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarından sağladıkları en önemli yararlar mesleklerindeki gelişmeleri öğrenmeleri, meslektaşları ile tanışmaları ve mesleklerinde karşılaştıkları sorunları paylaşmalarıdır.

5.1.4. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Sonuçlar

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri arasında cinsiyet ve branş değişkenine göre, anlamlı bir fark yoktur.
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı isteme nedenleri ile kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur.
3. Her kıdem düzeyindeki öğretmenlerin mesleki, kişisel ve kurumsal nedenlerle hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istemelerine ilişkin görüşleri arasında fark yoktur.

5.1.5. Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İstememe Nedenlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Karşılaştırılması ile İlgili Sonuçlar

1. Öğretmenlerin kişisel, kurumsal, hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması ile ilgili nedenlerden dolayı hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinde cinsiyet belirleyici bir değişken değildir.
2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı istememe nedenlerine ilişkin görüşlerinde branş belirleyici bir değişken değildir.

5.1.6. Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerin Karşılaştırılması ile İlgili Sonuçlar

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark vardır. Bayan öğretmenler katıldıkları hizmet içi eğitim programlarından, erkek öğretmenlere göre daha az yarar sağlamaktadırlar. Yani bayan öğretmenler hizmet içi eğitim programlarının yeterince etkin olmadığı görüşündedirler.
2. Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri arasında branş değişkenine göre anlamlı bir fark yoktur.

3. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin değerlendirilmesine ilişkin görüşleri ile kıdem değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık bulunmuştur. 0-5 yıl kıdemi bulunan öğretmenler diğer kıdemdeki öğretmenlere göre hizmet içi eğitim programlarından daha az yarar sağladıkları görüşündedirler.

5.2. Öneriler

Araştırmanın bulgularına dayalı olarak şu önerilerde bulunulmuştur.

1. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılmayı en çok mesleki gelişim ile ilgili nedenlerden dolayı istemelerinden hareketle, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlayacak hizmet içi eğitim programlarına daha fazla yer verilebilir.
2. Öğretmenlerin, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitim programlarının ciddiye alınmadığı, programların hazırlanmasında gerekli özenin gösterilmediğine ilişkin düşüncelerini değiştirme yönünde çalışmalar yapılabilir.
3. Her türlü hizmet içi eğitim programları düzenlenirken öğretmenlerin görüşleri alınarak, programların düzenlenme yerinin, zamanın ve süresinin en iyi şekilde belirlenmesi sağlanabilir.
4. Hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olanlara verilen sertifikaların etkin bir şekilde kullanılması sağlanabilir.
5. Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşleri alınabilir.
6. Hizmet içi eğitim programlarına katılacaklara, programın içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgiler verilebilir.
7. Kursiyer seçimlerinde ölçütler belirlenmeli ve bu ölçütler doğrultusunda kursiyer seçimi yapılabilir.
8. Eğitici personellerin yeterlilikleri araştırılabilir.

9. Öğretmenlerin mesleki gelişim konusunda hangi hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç duydukları araştırılabilir.
10. Okul yönetimlerinin, öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılma istekliliğinin artırılması konusunda gösterdikleri davranışlar araştırılabilir.



KAYNAKÇA

- AÇIKALIN, Aytaç. *Üniversitelerde Öğretmenlerin Hizmet İçinde Yetiştirilmesi*, H.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel Sayı 2, 1987
- AÇIKALIN, Aytaç. *İnsan Kaynağının Geliştirilmesi*, Ankara, Pegem-A Yayıncılık, 2000.
- ALTINIŞIK, Songül. "Hizmet İçerisinde Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama.", *Eğitim Yönetimi*, Yıl 2, Sayı 3, Yaz 1996.
- ARSLAN, Derya. "Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçerisinde Eğitimi Ve Sorunların Çözümüne Yönelik Bir Model." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, 2000.
- ARSLAN, Funda. "Performans Değerlendirme Sonuçlarının Hizmet İçerisinde Eğitim Faaliyetlerinde Kullanılması", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2002.
- ASLANOĞLU, Şule. "Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçerisinde Eğitim Ve Örgütsel Değişme." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1999.
- ATAKLI, Aylanur. "İlkokullardaki Hizmet İçerisinde Eğitim Seminerlerinin Değerlendirilmesi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1987.
- AYAN, İzzettin. "Öğretmenlerin Geliştirilmesinde Hizmet İçerisinde Eğitimin Rolü." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi, 1999.
- AYDOĞAN, İsmail. "MEB İlköğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği)"

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 2002.

BALCI, Ali. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik Ve İlkeler*, 3. Baskı, Ankara, Pegem-A Yayıncılık, 2000.

BASKAN, Hafize. "İlköğretim okullarında görevli Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitim Programlarının Etkinliğine İlişkin Algı ve Beklentileri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2001.

BAŞAR, Hüseyin. *Sınıf Yönetimi*, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1999.

BAŞARAN, İbrahim Ethem. *Eğitim Yönetimi*, birinci basım. Ankara, 1983.

BİLGİN AKSU, Mualla. "Hizmet İçi Öğretmen Eğitimi ve Değerlendirilme Sorunu.", *Eğitim Yönetimi*, Yıl 2, Sayı 2, Bahar 1996.

BİRER (IŞIK), Özlem. "Yabancı Dil Öğretmenlerinin Hizmet İçinde Eğitilmesi" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 2000.

BUCHBERGER, Friedrich. "Avusturya'da Öğretmen Eğitimi", Avrupa Konseyi Ülkelerinde Öğretmen Yetiştirme Politika ve modelleri, Meb , Ankara, 1995.

CANMAN, Doğan. "Türk Kamu Kesiminde Hizmet içi Eğitim Ölçme ve Değerlendirme", TODAİE Yayınları No: 181, Ankara, 1979.

ERÇETİN, Ş.Şule. *Hizmet İçi Eğitim Engelleri Ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları.*" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1991.

GÜL, Hüseyin. "Türkiye'de Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim." *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, II, Sayı 3, 2000.

GÜVEN, İsmail, "Öğretmen Yetiştirme Uluslararası Boyutu (UNESCO 45. Uluslararası Eğitim Kongresi)." *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 150, Mart-Nisan-Mayıs, 2001.

Hatay İl Millî Eğitim Müdürlüğü. *Hizmet İçi Eğitim Nedir?* 1 Aralık 2003
<<http://hatay.meb.gov.tr/servisler/hizmetici/nedir.html>>

KAÇAN, Gülbeyaz. "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişime İlişkin İsteklilik Düzeyleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2000.

KAPTAN, Saim. *Bilimsel Araştırma Ve Gözlem Teknikleri*, Tekişik A.Ş. Veb ofset Tesisleri, Ankara, 1989.

KARASAR, Niyazi. *Araştırmalarda Rapor Hazırlama*, Ankara, 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., 1994.

KARASAR, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramalar, İlkeler, Teknikler*, Ankara, 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd., 1995.

KAYA, Yahya Kemal. *Eğitim Yönetimi Kuramı ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara, 1993.

KRİJEJE, R. V., & MORGAN, D. W. Determining sample size for research netivities. *Educational and Psychological Measurement*, 1970.

MADDEN, Tuğba. "Okul Yöneticileri ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi (Eskişehir İli)" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, 2003.

MEB *Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği*, Tebliğler Dergisi sayı 2417, Ekim 1994

MEB Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı *Neden Hizmet İçi Eğitim?* 1 Aralık 2003.

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

ÖĞÜZKAN, Ferhan. *Eğitim terimleri Sözlüğü*, 3. Baskı, Ankara, 1993.

ÖZDEMİR, İzzet. "Öğretmenlerin İş Başında Yetiştirilmesi."

(Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2002.

ÖZDEMİR, S., H. İ. YALIN. "Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma." *VII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, I, Selçuk Üniversitesi eğitim Fakültesi, Konya, Eylül 1998

ÖZYÜREK, Leyla. "Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkinliği." *A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları*, No:102, Ankara, 1981.

PAŞA, Mehmet Bumin. "İlkokul sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Yeterliliklerinin Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, 2002.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat. *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa, Ezgi Kitapevi, 2000.

ŞAHİN, Mehmet. "Öğretmen Eğitiminde Hizmet İçi Eğitimin Yeri ve Önemi" *Çağdaş Eğitim*, Yıl 21, Sayı 226, Kasım 1996.

ŞEREN, Mehmet. "Günümüzde Hizmet İçi Eğitim Anlayışı", *Çağdaş Eğitim*, Yıl 21, Sayı 222, Haziran 1996.

ŞENTUNA, Tarık. "Öğretmenlerin Bilgisayar ve İnternet Teknolojilerini Yönetme Ve Öğretim Ortamına Entegre Etme Konusunda Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2003.

TANYEL, Asiye. "İlköğretim Okullarında Görevli Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, 1999.

TAYMAZ, Haydar. *Hizmet İçi Eğitim Kavramlar İlkeler Yöntemler*, Ankara TAKAV Vakfı Matbaası, 1997.

TEZCAN, Mahmut. *Eğitim Sosyolojisi*, On birinci basım, Ankara, 1997.

TORTOP, Nuri. *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayını, Ankara, 1994.

TÜRK, Ercan. *Türk Eğitim Sistemi*, Nobel Yayınları, Ankara, 1999.

YAĞCI, Esed. "Kamu Kurum Ve Kuruluşlarındaki Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 1992.

YALIN, Halil İbrahim. "Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi" *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı 150, Mart, Nisan, Mayıs 2001.

MAMAK İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
21. EĞİTİM BÖLGESİ OKUL VE ÖĞRETMEN SAYISI LİSTESİ

KOORDİNATÖR OKUL ADI : ABİDİNPAŞA LİSESİ

SIRA NO	OKUL KODU	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI		
			ERKEK	BAYAN	
1	331329	29 EKİM İ.Ö.O	27	28	55
2	331317	ABİDİNPAŞA İ.Ö.O	17	45	62
3	314734	AHMET HIZAL İ.Ö.O	7	12	19
4	807513	ULU ÖNDER İ.Ö.O	15	19	34
5	385978	MALAZGİRT İ.Ö.O	11	20	31
6	314746	ORTATEPE İ.Ö.O	13	14	27
7	702820	KARTALTEPE MEHMET GONÇ İ.Ö.O	5	9	14
8	703048	PIYALEPAŞA İ.Ö.O	9	13	22
9	353311	SÜLEYMAN NAFİZ İ.Ö.O	11	15	26
10	243260	MEHMET ÇEKİÇ İ.Ö.O	18	30	48
11	701995	TUZLUÇAYIR İ.Ö.O	8	16	24
12	382315	YEŞİLTEPE İ.Ö.O	15	15	30
13	797828	75. YIL İ.Ö.O	5	19	24
14	804797	TİCARET ODASI İ.Ö.O	3	6	9
15	701934	TÜRKÖĞLU İ.Ö.O	6	6	12
16	305856	MİSKET İ.Ö.O	8	16	24
TOPLAM			178	283	461

MAMAK İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
22. EĞİTİM BÖLGESİ OKUL VE ÖĞRETMEN SAYISI LİSTESİ
KOORDİNATÖR OKUL ADI : GÜLVEREN LİSESİ

SIRA NO	OKUL KODU	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI		
			ERKEK	BAYAN	TOPLAM
1	288252	DEMİRLİBAHÇE İ.Ö.O	11	40	51
2	393635	ŞAFAKTEPE İ.Ö.O	5	23	28
3	812454	ŞAIR NEDİM İ.Ö.O	9	13	22
4	121863	60.YIL İ.Ö.O	12	26	38
5	243379	ÇİĞİLTEPE İ.Ö.O	3	37	40
6	339014	ÇOCUK SEVENLER İ.Ö.O	13	22	35
7	331354	MEHMETÇİK İ.Ö.O	7	19	26
8	380424	ŞEHİT ÖĞRETMEN NESRİN ÜNÜGÜR İ.Ö.O	13	33	46
9	341225	30 AĞUSTOS İ.Ö.O	12	14	26
10	385775	ŞEHİTLER İ.Ö.O	4	14	18
11	331330	GÜLVEREN İ.Ö.O	20	15	35
12	382580	ÇOŞKUN ERTEPİNAR İ.Ö.O	4	8	12
13	252914	ESENTEPE İ.Ö.O	9	13	22
14	121875	ŞEHİTLİK İ.Ö.O	13	28	41
15	702988	SAİME KADIN İ.Ö.O	5	9	14
16	331378	DEMİRLİBAHÇE ATA İ.Ö.O	10	16	26
TOPLAM			150	330	480

MAMAK İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
23. EĞİTİM BÖLGESİ OKUL VE ÖĞRETMEN SAYISI LİSTESİ

KOORDİNATÖR OKUL ADI : MAMAK AND.M.L. VE G.T.P. MESLEK LİSESİ

SIRA NO	OKUL KODU	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI		
			ERKEK	BAYAN	TOPLAM
1	702271	FATİH SULTAN MEHMET İ.Ö.O	6	10	16
2	314722	YAVUZ SULTAN SELİM İ.Ö.O	3	17	20
3	360657	DUTLUK İ.Ö.O	11	22	33
4	385822	ŞEHİT TEĞMEN ERTUĞRUL PİLATIN İ.Ö.O	3	8	11
5	354652	DERBENT İ.Ö.O	8	21	29
6	821439	MAMAK İ.Ö.O	12	19	31
7	386038	ŞEHİT CİHAN YILDIZ İ.Ö.O	13	14	27
8	702378	HARMANYOLU İ.Ö.O	2	8	10
9	385368	REFET BELE İ.Ö.O	6	14	20
10	770616	Ş. ÖĞRT. YASEMİN BAYRAM TEKİN İ.Ö.O	7	8	15
11	385954	YAHYA KEMAL İ.Ö.O	8	8	16
12	701887	ZAFER İ.Ö.O	2	7	9
13	382173	19 MAYIS İ.Ö.O	10	9	19
14	702163	PIRİ REİS İ.Ö.O	5	8	13
		TOPLAM	96	173	269

MAMAK İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
24. EĞİTİM BÖLGESİ OKUL VE ÖĞRETMEN SAYISI LİSTESİ
KOORDİNATÖR OKUL ADI : NAHİT MENTEŞE LİSESİ

SIRA NO	OKUL KODU	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI		TOPLAM
			ERKEK	BAYAN	
1	250902	GAZETECİ HASAN TAHSİN İ.Ö.O	13	22	35
2	702939	MEHMET YETKİN İ.Ö.O	1	14	15
3	387630	ALPER TUNGA İ.Ö.O	16	21	37
4	248645	NEDİM İNAL İ.Ö.O	7	21	28
5	329334	VEHİBİ DİNÇERLER İ.Ö.O	8	9	17
6	702881	KÖŞKÜ DERE İ.Ö.O	12	14	26
7	331366	ATLIOĞLU İ.Ö.O	16	19	35
8	381753	BARBOROS HAYRETTİN PAŞA İ.Ö.O	8	8	16
9	225778	DOSTLAR İ.Ö.O	17	15	32
10	386146	KAYAŞ SAKARYA İ.Ö.O	8	10	18
11	702712	KAYAŞ İ.Ö.O	6	8	14
12	763115	GÖKÇEYURT YİBİTAŞ İ.Ö.O	5	6	11
13	703335	ZEKİ TARTAÇ İ.Ö.O	4	1	5
14	252892	ORUÇ REİS İ.Ö.O	6	14	20
15	703443	KIBRIS KÖYÜ İ.Ö.O	5	3	8
16	224486	KÖSTENCE İ.Ö.O	17	16	33
17	386051	SIDIKA HATUN İ.Ö.O	5	17	22
18	702210	KAZIM KARABEKİR İ.Ö.O	6	6	12
19	393564	ORTA KÖY İ.Ö.O	5	4	9
20	703384	KIZILCA KÖY İ.Ö.O	2	3	5
21	703156	KUTLU DÜĞÜN İ.Ö.O	3	4	7
22	703215	KUSUNLAR İ.Ö.O	6	2	8
23	701718	YUNUS MUFTU İ.Ö.O	2	1	3
TOPLAM			178	238	416

MAMAK İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
25. EĞİTİM BÖLGESİ OKUL VE ÖĞRETMEN SAYISI LİSTESİ

KOORDİNATÖR OKUL ADI : NAHİT MENTEŞE LİSESİ

SIRA NO	OKUL KODU	OKUL ADI	ÖĞRETMEN SAYISI		
			ERKEK	BAYAN	TOPLAM
1	702773	BATUHAN İ.Ö.O	8	16	24
2	761775	NAŞİDE HALİL GELENDOST İ.Ö.O	3	12	15
3	314805	OĞUZ KAAN İ.Ö.O	20	32	52
4	386205	ÇAĞDAŞ İ.Ö.O	5	12	17
5	353360	HAMDİ BULGURLU İ.Ö.O	11	25	36
6	701826	DEMOKRASİ İ.Ö.O	9	11	20
7	702329	EGE İ.Ö.O	4	10	14
8	385991	KINIK İ.Ö.O	3	18	21
9	810119	ŞEHİT PİYADE ER MURAT EROĞLU İ.Ö.O	5	12	17
10	224031	METEHAN İ.Ö.O	12	6	18
11	354603	HURİN YAVUZALP İ.Ö.O	5	13	18
12	386099	KAZIM ORBAY İ.Ö.O	6	15	21
13	121887	ERGENEKON İ.Ö.O	12	23	35
14	268723	AÇIKALIN İ.Ö.O	17	19	36
15	354723	CENGİZHAN İ.Ö.O	5	10	15
16	331342	SELÇUKLU İ.Ö.O	13	22	35
17	252926	KUVA-YI MİLLİYE İ.Ö.O	15	27	42
18	386109	YENİ MUTLU İ.Ö.O	2	16	18
19	386254	BOĞAZIÇI İ.Ö.O	8	19	27
TOPLAM			163	318	481
GENEL TOPLAM			765	1342	2107

Ek 2

ÖN ARAŞTIRMA FORMU

Değerli öğretmenler,

Bu form Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bölümünde “Hizmet İçi Eğitim” konusunda yapılması düşünülen bir tez çalışmasının ön hazırlığı için hazırlanmıştır. Forma isminizi yazmayınız. Her soruyu dikkatli bir şekilde okuyarak formun tümünü samimi olarak cevaplandırınız. Katkılarınız için teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Murat GÜNEŞ

- 1- Cinsiyetiniz: E K
- 2- Medeni haliniz: Evli Bekar
- 3- Eşiniz çalışıyor mu? Evet Hayır
- 4- Kaç çocuğunuz var?
- 5- Hizmet Süreniz: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl üstü
- 6- Branşınız:
- 7- Mezun olduğunuz bölüm:
- 8- Herhangi bir Hizmet içi eğitim programına katılmayı isteme ve istememe durumunuza uygun seçeneği işaretleyiniz? (İki şık işaretleyebilirsiniz.)
- a. Hiç katılmak istemedim b. Katılmak istedim ama başvurum kabul edilmedi
- c. Başvurum kabul edildiği halde gitmedim ç. Başvuruda bulundum, başvurum kabul edildi ve katıldım
- d. İleride başvurmayı düşünüyorum
- 9- Şimdiye kadar her hangi bir hizmet içi eğitim programına katıldınız mı?
- a. Hiç katılmadım. b. Bir kere katıldım c. İki kere katıldım
- ç. Üç kere katıldım d. Üçten fazla katıldım
- 10- Şimdiye kadar katıldığınız Hizmet içi eğitim programlarının adlarını yazınız.
- a-.....
- b-.....
- c-.....
- 11- Hizmet içi eğitim programlarına **katılmayı isteme** nedeninizi yazınız .
- 12- Hiçbir Hizmet İçi Eğitim Programlarına **katılmayı istememe** nedeninizi yazınız.
- 13- Hizmet içi eğitimi konusunda herhangi bir öneriniz, düşünceniz varsa lütfen yazınız. (Arka sayfayı kullanabilirsiniz.)

Ek 3

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA KATILMAYI İSTEME VE İSTEMEME NEDENLERİNİ
BELİRLEME ANKETİ**

Sayın Meslektaşım,

Bu anketin amacı, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülen “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme Ve İstememe Nedenleri” konulu tez çalışması için veri toplamaktır.

Toplanacak veriler yalnızca bilimsel amaçlarla, topluca değerlendirileceğinden isim belirtmenize gerek yoktur.

Cevaplarınızla, araştırmaya yapacağınız katkı için teşekkür ederim

Murat GÜNEŞ
Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Ek 3

I. BÖLÜM

AÇIKLAMA: Durumunuzu tanımlayan maddeyi (X) biçiminde belirtiniz.

- 1- Cinsiyetiniz: E K
- 2- Hizmet Süreniz: 0-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üstü
- 3- Branşınız: Sınıf Öğretmenliği Diğer
- 4- Herhangi bir hizmet içi eğitim etkinliğine katılma durumunuza uygun olan seçeneği belirtiniz. (Stajyer öğretmenlik döneminde alınan temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimin dışında...)
- a) Herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılmak için kendi isteğimle hiç başvuruda bulunmadım.
- b) Herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılmak için kendi isteğimle hiç başvuruda bulunmadım ancak zorunlu olarak katılmak zorunda kaldım.
- c) Herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılmak için kendi isteğimle başvuruda bulundum fakat katılamadım.
- d) Herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılmak için başvuruda bulundum ve katıldım.

Açıklama: (a) seçeneğini işaretlediyseniz **2. Bölüm** (2. ve 3. sayfa sorularına) geçiniz ve yalnızca bu bölümün sorularını cevaplayınız

(b) seçeneğini işaretlediyseniz sadece **2. Bölüm** (2. ve 3. sayfa sorularına) ve **4. Bölüm** (7. sayfa) sorularını cevaplayınız.

(c) seçeneğini işaretlediyseniz sadece **3. Bölüm** (4, 5 ve 6. sayfa) sorularını cevaplayınız.

(d) seçeneğini işaretlediyseniz sadece **3. Bölüm** (4, 5 ve 6. sayfa soruları) ve **4. Bölüm** (7 sayfa) sorularını cevaplayınız.

Ek 3

II. BÖLÜM

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARINA KATILMAYI İSTEMEME NEDENLERİ

Aşağıdaki ifadelerde verilen gerekçeler Hizmet İçi Eğitim programlarına katılmak istememenizi ne derece etkilemiştir?

KİŞİSEL NEDENLER	Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1 Okulumun ve/veya evimin hizmet içi eğitim programının yapıldığı yere uzak olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 Çocuklarıma bakacak kimsenin olmaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 Bazı sağlık sorunlarımla olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 Kurs dönemlerinde, gelir getirici başka işler yapmak zorunda olmam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 Mesleğimde kendimi yeterli hissettiğim için herhangi bir H.İ.E. programına ihtiyacımın olmadığını düşünmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 H.İ.E programlarına katılarak geçireceğim zamanı ailem ile geçirmek istemem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7 İlgimi çekici ve/veya branşım ile ilgili bir program olmaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Hizmet içi eğitim programlarından sağlanacak yararın sınırlı olduğunu düşünmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 M.E.B. tarafından H.İ.E programlarının ciddiye alınmadığını, programların düzenlenmesinde yeterli özenin gösterilmediğini düşünmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 Yaz aylarında düzenlenen H.İ.E. programlarının tatil süresi kısıltılması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Meslektaşlarımla H.İ.E programlarına karşı ilgisiz davranışları	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 H.İ.E programları eğitim yılı içinde ve çalışma saatlerinden sonra yapıldığı için programa katılmamın yorucu olacağını düşünmem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
DİĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
13					
14					

Ek 3

KURUMSAL NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Okul yönetiminin, H.İ.E. programlarına başvurulmasına ilişkin resmi yazılardan öğretmenleri haberdar etmemesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	H.İ.E ve okuldaki eğitim etkinliklerinin aynı zamanda olmasından dolayı okul yönetiminin H.İ.E. programlarına katılmamı istememesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Sınıftaki öğrenci sayımın fazla olmasından dolayı, sınav kağıtlarının okunması, ders materyallerinin hazırlanması vb. çalışmaların ders dönemi içinde düzenlenen H.İ.E programlarına zaman ayırmamı engellemesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Hizmet içi eğitimi sonunda başarılı olarak sertifika alanların özlük haklarında her hangi bir iyileştirme yapılmaması (Kademe ilerleme, hizmet puanı artırımı vb.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	H.İ.E programlarına katılmanın belli bir maliyetinin (yol, ders kitabı vs. ücretleri) olması ve kurumun bütün maliyetleri karşılamaması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DiĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
6						
7						

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ HAZIRLANMASI VE UYGULANMASI İLE İLGİLİ NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Kursiyer seçimlerinde kayırmacı davranıldığına ilişkin duyularım	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Eğitici personelin yetersiz olduğuna dair duyularım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	H.İ.E. programlarının amaçlarıyla, yapılan etkinliklerin örtüşmediğine ilişkin duyularım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	H.İ.E. programlarının içeriğine (amaçlar, konular, etkinlikler vb.) ilişkin bilgi verilmemesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Öğretmen ilgi ve gereksinimlerine yönelik program çeşitliliğinin olmaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde öğretmenlerin ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla öğretmen görüşlerine yer verilmemesi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	H.İ.E. programlarının süresinin çok uzun olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	H.İ.E. programlarının yapıldığı yerin sosyal imkanlar (yatak, yemek, iklim koşulları) yönünden uygun olmaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Yaz aylarında düzenlenen H.İ.E. programlarının tatil süresi kısıltılması.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DiĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
10						
11						

III. BÖLÜM

**İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
PROGRAMLARINA KATILMAYI İSTEME NEDENLERİ**

Aşağıdaki maddelerde verilen gerekçeler Hizmet İçi Eğitim programlarına katılmak istemenizi ne derece etkilemiştir?

MESLEKİ GELİŞİM İLE İLGİLİ NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Öğrencilerimle daha iyi ve etkili iletişim kurmak istemem.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Öğrencilerin fiziksel, zihinsel, duygusal vb. yönlerini daha iyi tanıma isteğim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Öğrenme-öğretme etkinliklerini hazırlama, sunma ve değerlendirme etkinliklerini daha nitelikli yapabilme isteğim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ölçme ve değerlendirme araçlarını etkin kullanabilme isteği.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin ve kullanışlı bir şekilde hazırlayabilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Eğitim planlanması (yıllık plan, etkinlik planları vb.), uygulanmasında karşılaştığım sorunlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Eğitim materyali geliştirme ve kullanma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Eğitim araç ve gereçlerin kullanımında zorluklar yaşamam	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı konusunda kendimi geliştirmek istemem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kendimi, yeni öğretim yöntem ve teknikleri konusunda yetersiz görmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Öğrencilere daha iyi rehberlik hizmeti verebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konusunda kendimi geliştirme isteği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Sınıf ortamının düzenlenmesi ve geliştirilmesi konusunda kendimi geliştirmek istemem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ders dışı etkinlikler düzenleyebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Zamanı etkili bir şekilde kullanmak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Hizmet içi eğitim programının ilgimi çekici veya branşım ile ilgili olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DİĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
17						
18						

Ek 3

KİŞİSEL NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Okulumun ve/veya evimin hizmet içi eğitim programının yapıldığı yere yakın olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	H.İ.E programlarının kişisel gelişim yönünden yararlı olduğunu düşünmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Hizmet içi eğitim programlarına katılmamın çalışmalarım da edimimi (performansımı) arttıracığını düşünmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Moral ve motivasyonumu arttıracığına ilişkin beklentim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Zamanımı değerlendirebileceğim uygun bir fırsat olarak düşünmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Meslektaşlarımla tanışabileceğim ve mesleğim de karşılaştığım sorunları paylaşabileceğim bir ortam olarak görmem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Okul yönetimi üzerinde olumlu bir izlenim oluşturma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Eğitim denetçisinin H.İ.E. programına katılmamı önermesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Mesleğimdeki gelişmeleri öğrenme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	H.İ.E. programlarına başvurumun kabul edilmesine yardımcı olan bir tanıdığım olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DIĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
11						
12						

KURUMSAL NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Hizmet içi eğitim sertifikalarının bazı durumlarda – yönetici atama, ek ders alınması, egzersiz çalışması yapılabilmesi – avantaj sağlaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Norm Kadro fazlası olduğum için derse giremiyorum dolayısıyla H.İ.E programlarına katılabileceğim zamanımın olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Okul yönetiminin H.İ.E. programlarına katılmayı özendirilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DIĞER (varsa lütfen belirtiniz)					
4						
5						

Ek 3

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ HAZIRLANMASI VE UYGULANMASI İLE İLGİLİ NEDENLER		Hiç	Az	Orta	Oldukça	Çok
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Daha önceki katıldığım programlardan edindiğim olumlu izlenimler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Hizmet içi eğitim programının süresinin kısa olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Meslektaşlarının H.İ.E programlarına katılmamı tavsiye etmeleri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Hizmet içi eğitim programının uygulanma zamanının uygun olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	H.İ.E programlarının tatil bölgelerinde gerçekleştirilmesi böylece tatilimi iyi ve ucuza geçirmeme olanak sağlaması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	DIĞER					
6						
7						



IV. BÖLÜM

HİZMET İÇİ EĞİTİM PROGRAMLARININ ETKİNLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Açıklama: Katıldığınız Hizmet İçi Eğitim Programı/Programları aşağıdaki maddelerde belirtilen yararları ne derece sağlamıştır.		Hiç (1)	Az (2)	Orta (3)	Oldukça (4)	Çok (5)
1	Öğrencilerimle daha iyi ve etkili iletişim kuma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Öğrencilerin fiziksel, zihinsel, duygusal vb. yönlerini daha iyi tanıma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Öğrenme-öğretme etkinliklerini daha nitelikli hazırlama ve uygulama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin kullanma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Ölçme ve değerlendirme araçlarını daha etkin ve kullanışlı bir şekilde hazırlama	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Eğitim planlanması (yıllık plan, etkinlik planları vb.) ve uygulanmasında karşılan sorunları çözme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Çeşitli eğitim araç ve gereçlerini geliştirme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Eğitim araç ve gereçlerini daha etkin kullanma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı konusunda kendini geliştirme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Kendimi, yeni öğretim yöntem ve teknikleri konusunda geliştirme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Öğrencilere daha iyi rehberlik hizmeti verebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere uygulanacak yöntem ve teknikler konusunda kendini geliştirme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Sınıf ortamının daha iyi düzenlenmesi ve geliştirilmesi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Ders dışı etkinlikler düzenleyebilme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Zamanı daha etkili bir şekilde kullanma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Çalışmalarında edimimi (performansımı) artırma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Moral ve motivasyonumu artırma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Meslektaşlarımla tanışmamı ve mesleğimde karşılaştığım sorunları paylaşmamı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	Okul yönetimi üzerinde olumlu bir izlenim oluşturma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Mesleğimdeki gelişmeleri öğrenme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Yönetici olarak atanma, ek ders ücreti alma, egzersiz çalışması yapılabilme vb. avantajlar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Tatilimi iyi ve ucuza geçirme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Diğer (varsa lütfen belirtiniz)					
23						
24						

T.C.
MAMAK KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM: Araştırma Planlama
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.06.05.053/2006
KONU : Anket Uygulaması.

11/05/2005

İLGİLİ OKUL MÜDÜRLÜKLERİNE

İLGİ : M.E.Müd. Araştırma Planlama Bl.nün 05/05/2005 tarih ve 199 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Murat GÜNEŞ' in " Mamak İlçesindeki İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme ve İstememe Nedenleri " konulu tez çalışması yazı ekinde gönderilen listede adı geçen ilçemiz okullarında yapılması ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Bilgilerinizi ve Söz konusu anket uygulamasının eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla gereğini rica ederim.

EK : 2

Mahmut ÖZTUBANLI
Müdür a.
Şube Müdürü

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01. 2368

11/04/2005


Konu : Araştırma İzni

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Ankara İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 04.04.2005 tarih ve 1037 sayılı yazısı.



Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Murat GÜNEŞ'in "Mamak İlçesindeki İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına Katılmaya İsteme ve İstememe Nedenleri" konulu araştırma çalışmasını iliniz Mamak İlçesindeki İlköğretim Okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Söz konusu anketin uygulanması Bakanlığımızca uygun görülmüş olup, eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla ekte bir örneği gönderilen anketin araştırmacı tarafından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini rica ederim.


Nurettin KONAKLI
Bakan a.
Kurul Başkanı V.

EKLER :

1- Anket (11 Sayfa)

04/04/2005/ Gör. Öğrt. : M. YALÇIN 
04/04/2005/ Dai. Bşk. : N. ÖZKAN 

**EĞİTİME
%100
DESTEK**

ÜCRETSİZ
444 0 632
DANIŞMA HATTI

Atatürk Bulvarı No: 98 Kızılay
Telefon: 425 00 36 - 425 33 67
e - posta : apk @ meb.gov.tr

06650 ANKARA
Faks : 413 64 31
Elektronik ağ : www.meb.gov.tr

T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

05/05/2005

SAYI : B.08.4.MEM.4.06.00.04-243/ 199
KONU : Anket Uygulaması

MAMAK KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İLGİ: Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının
26.04.2005 tarih ve B.08.APK.0.03.05.01.01/2368 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Murat GÜNEŞ'in "Mamak İlçesindeki İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Programlarına Katılmayı İsteme ve İstememe Nedenleri" konulu tez çalışması yazı ekinde gönderilen listede belirtilen İlçeniz okullarında yapılması ilgi yazı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu anket uygulamasının Eğitim Öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla ekte bir örneği gönderilen anketin araştırmacı tarafından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini arz ederim.


Murat Bey BALTA
Vali a.
04/05
Milli Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1-Bakanlık Emri
- 2-Anket (1/Sayfa)
- 3-Uygulama Yapılacak Okullar Listesi (1 Sayfa)

**Not: Anketler ilgili öğrenci tarafından getirilecektir **

04/05/2005 Memur :K. COŞGUN
04/05/2005 Şef :H. KARAKÖYLÜ
04/05/2005 Müd.Yrd. : G.UYSAL

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Murat GÜNEŞ
Doğum Yeri ve Tarihi : Çorum / İskilip – 01.01.1974

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Afyon Kocatepe Üniversitesi Teknik Eğitim ,
Fakültesi Yapı Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi : Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi
Teftişi Planlaması Ekonomisi Bilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce
Bilimsel faaliyetler :

İş Deneyimi

Stajlar : Ankara İskitler Endüstri Meslek Lisesi
Projeler : İlköğretim Genel Müdürlüğü Sosyal Programlar
Komisyonu, İlköğretim Altıncı Sınıftan İtibaren
Öğrencilerin Yönlendirilmesi
Çalıştığı Kurumlar : M.E.B Mardin Midyat Sarıköy İlköğretim Okulu 1999
M.E.B Ankara Sincan Halk Eğitim Merkezi 2001
M.E.B Ankara Ayaş İlhan İlköğretim Okulu 2003

İletişim

E-Posta Adresi : mgunesogretmen@hotmail.com

Tarih : 12.02.2006