

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

Yrd.Doç.Dr. Necmi GÖKYER*

Özet:

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve öncelikli ihtiyaç duydukları konuları belirlemektir. Betimsel tarama modeli kullanılarak yapılan çalışmanın evrenini 2011-2012 eğitim-öğretim yılında, Elazığ iline bağlı on ilçe merkezinde bulunan 33 ilköğretim okulunda görev yapan toplam 546 öğretmen oluşturmaktadır.

Evrenin tümüne ulaşıldığından örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından geliştirilen “öğretmenlerin hizmetiçi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve öncelikli ihtiyaç duydukları konular anketi” kullanılmıştır. Elde edilen verilerle, aritmetik ortalama, standart sapma, “t” testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, ilçelerde görev yapan öğretmenlerin yarısından fazlası en az bir kez en fazla ise altı kez hizmetiçi eğitim (HİE) seminerlerine katılmıştır.

Öğretmenlerin kurslardan yararlanma sayısında dengesizlik vardır. Öğretmenler seminer konularının kendilerini geliştirici nitelikte olmadığını ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmediğini düşünmektedirler. Öğretmenlerin öncelikli olarak ihtiyaç duydukları konu rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerine yöneliktir.

Anahtar Kelimeler: *Hizmetiçi eğitim, ihtiyaç, sorun, ilköğretim okulu, öğretmen*

* Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ncmgokyer@hotmail.com

THE PROBLEMS AND PRIORITY ISSUES OF TEACHERS THEY NEED IN THE PROCESS IN-SERVICE TRAINING

Abstract

The study aims to determine the problems and priority issues of primary school teachers they need in the process of in-service training. Through a descriptive approach, a survey method has been used and the population of the study has included 546 teachers working at 33 primary schools in ten district centers of Elazığ during the academic year 2011-2012. Sampling has not been performed as the whole population has been reached. "The questionnaire of the Problems and the Priority Issues of Teachers They Need in the Process of In-Service Training" has been used as a data collection instrument.

In the analysis of the data, arithmetic mean, standard deviation, "t" test and One-Way Analysis of Variance have been made use of. According to the research findings, more than half of the teachers working in the districts have attended in-service training seminars (IST) at least once, at most six times. There is an imbalance in the number of teachers benefiting from the courses. The teachers consider that seminar topics are not as qualitative as to improve their needs and are not established according to their needs. The primary needs of teachers are related to the psychological counseling and guidance services.

Keywords: In-service training, need, problem, primary school, teacher

GİRİŞ

Bilimsel ve teknolojik değişimler ve gelişmeler çalışan insan kaynağının da bu değişim ve gelişmelere uyumunu zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle zamanla oluşabilecek bilgi eskimelerinin giderilebilmesi için, hizmet öncesinde eğitim almış olan meslek mensuplarının hizmet içinde de eğitil-

meleri zorunlu hale gelmektedir. İnsan kaynağının da kişisel ve mesleki gelişimlerini sürekli hale getirebilmeleri, hizmet içi eğitimi ihtiyaç olarak görmeleriyle mümkündür.

Hizmet içi eğitimin amacı, insanların bilgiye erişebileceği ve bu bilgileri değişik bir anlamda kullanabileceği inancını yaratmaktır. Eğitim, yönetim kavramının gelişmesine destekte bulunur. Bir yöneticinin iyi bir yönetim sergilemesi gerekli olduğu kadar çalışanların da nitelikli çalışan olması o kadar önemlidir. Personel de sorumluluk, bağlılık ve inisiyatif sergileyerek yönetimin daha iyi bir hale gelmesine katkıda bulunur (Ersen, 1997:119).

Hizmet içi eğitim, “kişiyi işi ile kesin hukuki ilişkisinin kurulduğu tarihten, işten ayrıldığı tarihe kadar geçen süre içinde, işin gerektirdiği performans düzeyine ulaşması için gereken bilgi, beceri ve davranışların sistematik bir şekilde öğretilmesidir” (Can, Akgün ve Kavuncubaşı,1995:195). Belli bir kurumda görevli kişilere, kısa süreli olarak, uğraştıkları alan ile ilgili bilgi vermek için yapılan eğitimidir. Kişilerin hizmetteki verimlilik ve etkinliklerinin artırılmasına, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışlarının zenginleştirilmesine yöneliktir (Tezcan,1996:4).

Okulların beklenen işlevleri yerine getirebilmesi ve eğitimin niteliğinin artması, nitelikli öğretmenlerle olanaklıdır. Öğretmenlerin hizmet öncesinde aldıkları eğitimin, mesleğin tüm gereklerini yerine getirmediği bir gerçektir. İnsan kaynağının tarihçesi, antik Mısırlıların denizaşırı yerlerden getirdikleri esirlerin ve ülke içindeki işçilerin ustabaşı olarak eğitilmesine kadar dayanmaktadır.

Bu dönemde eğitim doğrudan ve işbaşında yapılmaktadır. Eğitimin değerlendirilmesi ise tümüyle çalışanların edimlerine göre yapılan basit bir işlemdir. Yirminci yüzyılda insan kaynağının eğitiminin temel biçimleri ise, uyum eğitimi, işbaşında eğitim, göreve dayalı eğitim, el becerisi gerektiren ve zanaatların öğretilmesini amaçlayan çıraklık eğitimi biçiminde düzenlenmektedir (Aydın, 2008:189; Sims, 1990: 18;).

Örgütsel anlamda hizmet içi eğitim, örgütsel amaçların gerçekleşmesine katkıda bulunacak davranışların öğrenilmesini sağlayacak deneyimlerin örgüt tarafından kazandırıldığı programlardır (French, 1990: 329).

Taymaz'a (1992) göre ise hizmet içi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1992: 3; Gülşen ve Gök- yer, 2010: 244).

Bir ülkede uygulanan eğitimin kalitesini arttırmak için, öğretmen ve öğretmen adaylarının hizmet öncesi ve hizmet içi dönemlerdeki eğitimleri üzerinde yoğun bir çaba harcanmalıdır (Kaya, Çepni ve Küçük, 2004: 112).

Öğretmenler gerek hizmet öncesi gerekse hizmet anında eksiklerini tamamlamak için hizmet içi eğitime gereksinim duymaktadırlar. Özellikle "hizmet öncesinde verilen bilgilerin iş ortamında yetersiz kalması, çalışanlarda kariyer yapma isteğinin artması, değişime ve gelişmelere uyum zorunluluğu, bazı bilgi ve becerilerin sadece iş başında öğrenilmesi, öğrenme ve kendini geliştirme isteğinin olması gibi nedenler hizmet içi eğitimi zorunlu kılmaktadır. Hizmet içi eğitim ile çalışanlarının performanslarını gözden geçirmek, niteliklerini, becerilerini tespit edebilmek mümkün olabilecektir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009: 3-7).

Personelin hizmete girmeden önce o işi alabilmek için ne kadar çok bilgili olması gerekiyorsa bu durumu hizmet içinde de sürdürebilmesi ve beklenen görevleri yerine getirebilmesi için günceli takip etmesi, kendini yenilemesi de o ölçüde gereklidir (Tortop, 1999: 240).

Öğretimin kalitesi iyileşmezse, öğrencilerin performansı iyileşmeyecektir. Bununla birlikte, öğretmenlerin kalitesini iyileştirmeden, okuldaki öğretimin kalitesinde önemli ölçüde iyileşme olmaz (The Holmes Group, 1986). Öğrenme ve gelişme fırsatlarına sahip olan bir öğretmen, genç insanlara/öğrencilere daha fazla fırsatlar sunabilir (Loucks-Horsley, Harding, Arbuckle, Murray, Dubea, & Williams, 1987).

Dolayısıyla öğretmenlerin sürekli gelişimini sağlayarak, öğretmenlerin ve öğretimin kalitesini iyileştirmek önemli ölçüde mümkündür. Öğretmenlerin işlerini öğrenmeleri için gerekli koşulların sağlanması, bilgi, yetenek, beceri ve bilgilerinin artırılması olarak tanımlanan mesleki gelişim kavramı, eğitim çabalarının iyileştirilmesinde en önemli faktörlerden birisi olmuştur (Lieberman & Miller, 1992).

Öğretmenlik mesleğinin geliştirilmesi ile ilgili olarak yapılan çalışmaların sonuçlarına göre, mesleki gelişim daha iyi bir öğretim ve daha iyi bir okul için gereklidir (Zumwalt, 1986).

Dolayısıyla öğretimin kalitesini iyileştirmek için, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine fırsat verilmesi gerekir. Hizmet içi eğitim, eğitimin ilk eksikliklerinin giderilmesi için bir çare olarak görülmemekle birlikte, uzun vadeli bir süreç olarak ilk eğitimde elde edilen bilgiyi, devam eden eğitimin bir parçası olarak görmek mümkündür. Öğretmenlerin bilgilerini artırmak, becerilerini geliştirmek ve değerlendirmek, mesleki bir yaklaşım geliştirmek amacıyla, katıldıkları çeşitli etkinlikler ve uygulamalar olarak tanımlanabilir (Perron, 1991).

Hizmetiçi eğitim, öğretimin niteliğini, yeni eğitim sistemlerinin kalitesini ve verimliliğini artırmak, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin ve yeniliklerin oluşmasına yardımcı olmak için bir araç olarak kabul edilmektedir. Şu anda devam eden teknolojik, sosyal ve kültürel alandaki değişimlere uyum sağlayarak, bugünkü toplumun özelliklerini aklımızda tutabilirsek, insanların bilgiye, işe ve kültüre ulaşmalarının yanı sıra, bu değişimlerle karşı karşıya kalacak tek değişim aracı hizmetiçi eğitimidir (Murillo, 1999). 1980'lerden bu yana hizmetiçi eğitim, mesleki gelişim ve özellikle eğitim alanında önemi herkes tarafından kabul edilmektedir (Blackburn & Moisan, 1987; Maria Jose Lera).

Yapılan çalışmalar, hizmet içi eğitim tasarlanmasının en önemli kısmının ihtiyaçların belirlenmesi olduğu fikrinde birleşmektedir (Schlicter, 1986; Kaplan, 1986; Wood & Feldhusen 1996). Fakat MEB tarafından düzenlenen bu seminerlerin içerikleri, merkezlerde görev yapan öğretmenlerin hizmet içi ihtiyaçları ve branş farklılıkları dikkate alınmaksızın hazırlanması nedeni ile etkisiz kaldığı düşünülmektedir (Gökdere ve Küçük, 2003). Öğretmenlerin mesleklerini etkili bir şekilde yürütebilmelerinde deneyim önemli olmakla birlikte tek başına yeterli değildir. Kendini geliştirmek isteyen öğretmenlerin şahsi çabalarının mesleki gelişimi sağlamada her zaman yeterli olmadığı bilinmektedir (Richert, 1991).

Ancak bir HİE etkinliği planlamadan önce hitap edilecek öğretmen grubunun ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekir. Çünkü HİE etkinliklerinin

başarıya ulaşmasında öğretmenlerin ihtiyaçlarını karşılamamanın önemli bir etken olduğu çeşitli çalışmalarda ifade edilmektedir (Ruba,1985; Manning, 1988;Bredeson, 2000; O’Sullivan, 2001; Tekin, 2002; Kaya, 2003; Tekin, 2004; Daloğlu, 2004; Tekin ve Ayas, 2006).

Öğretmenlerini ihtiyaçlarına cevap veren bir kursa ilgi daha fazla olacaktır. Üstüner, Ersoy ve Sancar (2000) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin ihtiyaçlarına cevap veren ve yaptıkları öğretimin kolaylaşmasını sağlayan kursları tercih ettikleri sonucu çıkmıştır.

Bilimde, toplumda, okullarda, öğretmenlerin ilgilerinde, çocuk gelişimi konusunda, öğretim yaklaşımlarında, öğretime ve öğrenmeye bakış açılarında sürekli değişimler meydana gelmektedir (Küçükahmet, 1994; Taymaz, 1997).

Bu değişimler öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri sırasında kazandıkları bilgi ve becerilerin yetersizleşmesine neden olmakta; öğretmenlerin yeni bilgi ve beceriler kazanması bir ihtiyaç haline gelmektedir. Özellikle eğitim-öğretimin kalitesini arttırmak amacıyla geliştirilen yeni öğretim programlarının uygulandığı dönemlerde öğretmenler için HİE daha da gerekli olmaktadır. Öğretmenlerin yeni programları tanıması ve gereklerini yerine getirebilmeleri için hizmet-içi eğitimden geçmeleri gerekir. HİE kursları yeni öğretim programları ve yöntemleri geliştiren kurumlarla bu programları uygulayan öğretmenler arasında köprü görevi görür (Tekin ve Ayas, 2006: 170).

Milli Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği'nin 5. Maddesine göre; Devlet Memurları Eğitimi Genel Planı ve Kalkınma Planlarının eğitim hedefleri doğrultusunda, Bakanlığın her kademesinde görevli personelin eğitimi amacıyla yapılan hizmetiçi eğitimin hedeflerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

- a) Mesleki yeterlilik açısından, hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
- b) Eğitim alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak,
- c) Personelin mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek,
- d) Eğitim sisteminin geliştirilmesine destek olmak (Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği, 2005: R.G. 22161).

Bu çalışma ile birçok öğretmenin müracaat ettiği halde gidemediği için sürekli olarak informal iletişim aracılığı ile dile getirdikleri şikâyetlerin nedenleri ve öğretmenlerin öncelikli olarak ihtiyaç duydukları konular araştırılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve öncelikli ihtiyaç duydukları konuları belirlemektir. Araştırma probleminde yer alan soruyu yanıtlamak için aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur.

1. İlköğretim okulu öğretmenlerinin, boyutlar temelinde, hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve bu süreçte karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri nedir? Boyutlar arasındaki fark anlamlı mıdır?

2. İlköğretim okulu öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim ihtiyaçları ve bu süreçte karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri; branş, cinsiyet, kıdem, kaç kez hizmet içi eğitim seminerine/kursuna katıldığı, öğrenim düzeyi değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin ilk on tercihlerine göre, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ait konular hangileridir?

YÖNTEM

Elazığ iline bağlı on ilçedeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve öncelikli ihtiyaç duydukları konuları belirlemeyi amaçlayan bu araştırma tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlar (Karasar, 1991: 77).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Elazığ iline bağlı on ilçede bulunan 33 resmi okulda görev yapan 546 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşıldığından örneklem alma yoluna gidilmemiştir. Uygulama sırasında yaşanan kayıplar, izinli ve raporlu olma, uygulanan anketlerden uygun olmayanların ayıklanması sonucunda değerlendirilmeye alınan anket sayısı 447/546 (% 81)'dir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından alan yazın taraması yoluyla hazırlanarak, Eğitim Yönetimi alanında değişik uzman görüşleri sonucunda son hali verilen anket ile toplanmıştır. Araştırmada hata payı .05 olarak alınmıştır. Cevaplayıcıların anketten aldıkları toplam puan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin hizmetiçi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve öncelikli ihtiyaç duydukları konuları belirtmektedir. Anket 28 maddeden oluşmaktadır.

Anket, 122 öğretmene pilot çalışma olarak uygulanmış ve geçerlik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan ilk faktör analizi sonucunda 28 maddeden faktör yükü .35'in altında olan 7 madde ölçekten çıkartılmıştır. Yapılan ikinci işlemde .35'in altında madde olmadığı için kalan 21 madde dört faktörden oluşan bir ölçek biçiminde yapılmıştır. Döndürülmüş faktör yük değerlerinin 0.37 ile 0.73 arasında değiştiği saptanmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya toplayarak ölçmeyi az sayıda faktör ile açıklamayı amaçlayan bir istatistiksel tekniktir (Büyüköztürk, 2009:123).

Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı KMO ve Bartlett testleri ile sınanmıştır. Verilerin KMO değeri, 870, Bartlett değeri 3794, 3944, df: 210, $p=.000$ 'dır. Bu sonuçlara göre verilerin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Faktör analizine göre ölçek dört boyutludur. "yönetimin görevleri", boyutunda üç madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .70'tir. "seminer konuları" boyutunda yedi madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .82'dir. "seminerlere katılanların seçilmesi" boyutunda yedi madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85'tir. "seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi" boyutunda dört madde bulunmaktadır ve bu boyuta ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .70'tir. Ölçeğin tamamının açıkladığı toplam varyans, %56,125 Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı ise .88'dir. Ölçekte yer alan maddeler; "Hiçbir Zaman" (1),

"Nadiren" (2), "Ara Sıra/Bazen" (3), "Çoğunlukla" (4), "Her Zaman" (5) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçeğin aralıkları $5-1=4$, $4/5= .80$ 'dir. Ölçekte her bir maddeye verilen cevaplar 1.00 ile 5.00 arasında puanlandırıldığından seçenekler ve sınırları aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

Seçenekler	Sı- nırlar
Hiçbir Zaman	1,00-1,79
Nadiren	1,80-2,59
Ara Sıra	2,60-3,39
Çoğunlukla	3,40-4,19
Her Zaman	4,20-5,00

Verilerin Analizi

Geliştirilen ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine, ikinci bölümde araştırmanın amacına uygun hazırlanmış olan sorulara, üçüncü bölümde de katılımcıların öncelikli olarak ihtiyaç duydukları ve ilk on sırada tercih ettikleri konulara yer verilmiştir.

Veriler, SPSS 16.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçekten elde edilen verilerin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasında öncelikle normal dağılıma uygunluk testi (Levene Testi) yapılmış ve varyansların homojenliği test edilmiştir.

Dağılımın normal olduğu durumlarda bağımsız gruplar t testi kullanılmıştır. Branş, mesleki kıdem, hizmetiçi eğitime katılım sıklığı ve öğrenim düzeyi değişkenlerine göre yapılan karşılaştırmalarda da normal dağılımın uygunluk testi sonucuna göre dağılımın normal olduğu durumlarda tek yönlü Varyans Analizi (One-way ANOVA), normal olmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır.

Kruskal Wallis H testi sonucunda anlamlı bir fark belirlendiğinde farkın kaynağını belirlemek için grupların ikili kombinasyonları yapılarak Mann Whitney U testi uygulanmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma bulgularına ilişkin elde edilen veriler, alt problemlere göre tablolaştırılmış ve yorumlanarak verilmiştir.

1. Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları

Cinsiyet	N=447	f	%
Kadın		199	44.5
Erkek		248	55.5
Branş			
Sosyal Bilgiler		332	74.3
Fen Bilimler		86	19.2
Güzel Sanatlar		29	6.5
Kıdem			
1-5 Yıl		153	34.2
6-10 Yıl		128	28.6
11-15 Yıl		76	17.0
16-20 Yıl		49	11.0
21 Yıl ve Üstü		41	9.2
Öğrenim Düzeyi			
Ön lisans		23	5.1
Eğitim Enstitüsü		17	3.8
Lisans		358	80.1
Yüksek Lisans		41	9.2
Doktora		8	1.8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,5’inin kadın, %55,5’inin erkek olduğu, %74,3’ünün Sosyal Bilimler, %19,2’sinin Fen Bilimleri, %6,5’inin de Görsel Sanatlar branşında olduğu, öğretmenlerin; %34,2’sinin

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

1-5 yıl, %28,6'sının 6-10 yıl, %17'sinin 11-15 yıl, %11'inin 16-20 yıl ve %9,2'sinin de 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu ve öğretmenlerin %5,1'inin önlisans, %3,8'inin eğitim enstitüsü, %80,1'inin lisans, %9,2'sinin yüksek lisans ve %1,8'inin de doktora düzeyinde öğrenim gördüğü görülmektedir.

Tablo 2. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim seminerlerine katılma durumu

Kaç Kez HİE Seminerine/Kursuna katıldınız	f	%
Hiç katılmadım	78	17.4
1-3 kez	158	35.3
4-6 kez	109	24.4
7-9 kez	50	11.2
10-12 kez	28	6.3
13 kez ve fazlası	24	5.4

Öğretmenlerin %17,4'ünün hizmet içi eğitim (HİE) seminerlerine hiç katılmadığı, %35,3'ünün 1-3 kez, %24,4'ünün 4-6 kez, %11,2'sinin 7-9 kez, %6,3'ünün 10-12 kez ve %5,4'ünün de 13 kez ve daha fazla katıldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin, hizmet içi eğitim (HİE) sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin HİE sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin boyutlara ait istatistikler

BOYUTLAR	\bar{x}	S
1. Yönetimin görevleri	3,61	93
2. Seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar	3,06	75
3. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	2,69	86
4. Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	2,98	83

Araştırma sonucunda genel olarak öğretmenlerin, hizmet içi eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin olarak belirlenen boyutlara yönelik görüşlerinin; “yönetimin görevleri” ($\bar{x}=3,61$) boyutunda “çoğunlukla” düzeyinde; “Seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar” ($\bar{x}=3,06$), “HİE ihtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” ($\bar{x}=2,69$) ve “seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” ($\bar{x}=2,98$) boyutlarında ise, “ara sıra” düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin, hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarına ve bu süreçte görülen sorunlara ilişkin görüşlerinin hiç bir boyutta “her zaman” düzeyinde olmadığı görülmektedir.

Tablo 4. Yönetimin görevleri boyutuna ait istatistikler

No	A. Yönetimin Görevleri	\bar{x}	SS
1	Hizmet İçi Eğitim (HİE) seminerleri (kusları) hakkında okul yönetimi düzenli bilgi vermektedir.	3,40	1,27
2	HİE seminerleri (kusları) il ve/veya ilçe milli eğitim müdürlüğü WEB sayfasında düzenli olarak duyurulmaktadır.	3,61	1,14

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

3	HİE seminerleri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) WEB sayfasında düzenli olarak duyurulmaktadır.	3,84	1,10
---	---------------------------------------------------------------------------------------------	------	------

Tablo 4'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin; yönetimin görevleri boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin; bütün maddelere ilişkin görüşlerinin “çoğunlukla” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenler yönetimin görevlerini çoğunlukla yerine getirdiği görüşündedirler.

Tablo 5. Seminer Konuları ve karşılaşılan sorunlar boyutuna ilişkin istatistikler

No	B. Seminer Konuları ve Karşılaşılan Sorunlar	\bar{x}	SS
1	Düzenlenen seminerler ya da kurslar branşım ile ilgili kendimi eksik gördüğüm konular arasındadır.	2,86	1,06
2	Düzenlenen seminerler ya da kurslar mesleğimle ilgili kendimi eksik gördüğüm konular arasındadır.	2,95	1,06
3	Katıldığım seminer (ler) den memnun kaldım	2,95	1,14
4	HİE seminerleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermektedir.	2,98	,96
5	HİE seminerlerinin beni branşım da ya da mesleğim de geliştireceğini düşündüğüm için katılıyorum.	3,33	1,13
6	HİE seminerleri eğitimin verimliliğini ve etkililiğini artırmaktadır.	3,20	1,08
7	HİE seminerleri kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır.	3,17	1,10
8	HİE seminerleri önceden öğretmenler tarafından belirlenen konularda verilmektedir.	2,62	1,14

Tablo 5'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin; “seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin; bütün maddelere ilişkin görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 6. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi boyutuna ilişkin istatistikler

No	C. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	\bar{x}	SS
1	Seminerlere başvuru yapan katılımcılar objektif ölçütlere göre seçilmektedir.	2,96	1,20
2	Okul yönetimi, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir.	2,63	1,22
3	Öğretmenler, okul yönetimine hangi konularda HİE ihtiyaçları olduğunu bildirmektedir.	2,56	1,18
4	İlçe M.E.Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir.	2,59	1,16
5	İl M.E.Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir.	2,60	1,15
6	Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir.	2,85	1,13

Tablo 6'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin; “hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi (HİE) ve seminerlere seçilmesi” boyutundaki maddelere ilişkin algılarının aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin; “öğretmenler, okul yönetimine hangi konularda HİE ihtiyaçları olduğunu bildirmektedir” ($\bar{x}=2,56$), “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir” ($\bar{x}=2,59$) maddelerine ilişkin görüşlerinin “nadiren” düzeyinde; “İl Milli Eğitim Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir” ($\bar{x}=2,60$), “okul yönetimi, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir” ($\bar{x}=2,63$), “Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmekte-

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİLİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

dir” ($\bar{x}=2,85$) ve “seminerlere başvuru yapan katılımcılar objektif ölçütlerle göre seçilmektedir” ($\bar{x}=2,96$) maddelerine ilişkin görüşlerinin ise “ara sıra” düzeyinde olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi boyutuna ilişkin istatistikler

	D. Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	\bar{x}	SS
1	HİE seminerlerinin düzenlendiği ortamlar (sınıflar, salonlar) katılımcı sayısına göre yeterlidir.	3,23	1,07
2	HİE seminerlerinin düzenlendiği ortamlar (sınıflar, salonlar) katılımcıların ihtiyaçlarını (ısı, ışık, sağlık, temizlik, yiyecek) karşılamaktadır.	2,97	1,11
3	Seminerler sonrasında değerlendirme yapılmaktadır.	3,03	1,18
4	Seminerler sonrasında yapılan değerlendirme sonuçları dikkate alınmaktadır.	2,68	1,17

Tablo 7’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin; seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutundaki maddelere ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde; öğretmenlerin bütün maddelere ilişkin görüşlerinin “ara sıra” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin seminerlerin niteliğinden ve değerlendirilmesinden memnun olmadıkları söylenebilir.

Acaba öğretmenler seminerler sonrasında, merkezlerde yapılan ölçme sınavının güvenilirliğinden, geçerliğinden, objektifliğinden ve ayırt edicilik ya da zorluk derecesinden mi memnun değiller?

Belki de seminerler/kurslar sonrasında yapılan sınavlarla ilgili hazırlanan sorular ya sınav öncesinde adayların eline geçmekte ya da çok kolay sorular sorulmaktadır.

Yine sınav sonrasında kurs/seminer bitirme belgesi almak için Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği’nin 35. maddesinde de belirtildiği gibi, sınavdan

44 ve daha az puan almak yeterli görülmektedir (MEB Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği, R. G. 22161) Bu nedenle bütün kursiyerlerin bu notu kolayca alabildikleri hatta bu notu bile alamayan kursiyerlere not ilavesi yapıldığı şeklinde zaman zaman söylentilerin olduğu da bilinmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin HİE sürecinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin boyutların cinsiyet değişkenine göre farklılığına ilişkin t- testi sonuçları

BOYUTLAR	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS Levene	p	t	P
1. Yönetimin görevleri	Bayan	198	3,67	,90	956,329	1,052	,293
	Bay	248	3,57	,95			
2. Seminer konuları karşılaşılan sorunlar	Bayan	198	3,05	,74	131,717	-,364	,716
	Bay	248	3,08	,76			
3. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	Bayan	198	2,68	,87	444,506	-,167	,867
	Bay	248	2,69	,85			
4.Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	Bayan	198	2,99	,86	1,503,221	,226	,821
	Bay	248	2,97	,80			

Tablo 8’de görüldüğü gibi yapılan Levene testi sonucunda öğretmenlerin, “HİE sürecinde karşılaşılan sorunlara ilişkin görüşleri” bütün boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİLİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

Tablo 9. Öğretmenlerin HİE sorunlarına ilişkin boyutların branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

BOYUTLAR	BRANŞLAR N:447		\bar{X}	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
1. Yönetimin görevleri	Sosyal Bil.	332	3,61	Gruplar Arası	2,246	2	1,123	1,282	,278
	Fen Bil.	86	3,55	Grup. İçi	388,878	444	,876		
	Görsel Sanat-	29	3,87	Toplam	391,125	446			
	Levene: ,131 p= ,877								
2. Seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar	Sosyal Bil.	332	3,07	Gruplar Arası	,104	2	,052	,090	,914
	Fen Bil.	86	3,04	Grup.İçi	255,234	444	,575		
	Görsel Sanat-	29	3,02	Toplam	255,338	446			
	Levene: 1,301 p= ,273								
3. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	Sosyal Bil.	332	2,65	Gruplar Arası	2,326	2	1,163	1,573	,209
	Fen Bil.	86	2,77	Grup.İçi	328,214	444	,739		
	Görsel Sanat-	29	2,89	Toplam	330,539	446			
	Levene: ,405 p= ,667								
4.Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	Sosyal Bil.	332	2,93	Gruplar Arası	3,611	2	1,805	2,630	,073
	Fen Bil.	86	3,10	Grup.İçi	304,834	444	,687		
	Görsel Sanat-	29	3,21	Toplam	308,445	446			
	Levene: ,675 p= ,510								

Tabloda 9’da görüldüğü gibi, öğretmenlerin, HİE sorunlarının, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda hiçbir boyutta aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Öğretmenlerin, HİE ihtiyaçlarının ve sorunlarının, branş değişimine göre, boyutlar arasında farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre de hiçbir boyutta anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Tablo 10. Öğretmenlerin HİE sorunlarına ilişkin boyutların mesleki kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi sonuçları

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM N:447 N	\bar{X}	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
1. Yönetimin görevleri	1-5 Yıl	153	3,52	Gruplar Arası	10,332	4	2,583	2,998 018
	6-10 Yıl	128	3,49	Grup. İçi	380,793	442	,862	
	11-15 Yıl	76	3,72	Toplam	391,125	446		
	16-20 Yıl	49	3,84	LSD:1-4,5				
	21 Yıl	41	3,91					
	Levene:		1,356	p= ,248				
2. Seminer konuları karşılaşılan sorunlar	1-5 Yıl	153	3,06	Gruplar Arası	,327	4	,082	,142 967
	6-10 Yıl	128	3,07	Grup.İçi	255,010	442	,577	
	11-15 Yıl	76	3,11	Toplam	255,338	446		
	16-20 Yıl	49	3,03					
	21Yıl ve Üstü	41	3,02					
	Levene:		1,342	p= ,253				
3. HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	1-5 Yıl	153	2,68	Gruplar Arası	,934	4	,233	
	6-10 Yıl	128	2,63	Grup.İçi	329,605	442	,746	
	11-15 Yıl	76	2,71	Toplam	330,539	446		
	16-20 Yıl	49	2,76					
	21Yıl ve Üstü	41	2,76					
	Levene:		,279	p= ,892				
4.Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	1-5 Yıl	153	3,13	Gruplar Arası	6,059	4	1,515	

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİLİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

6-10 Yıl	128	2,94	Grup.Çi	302,386	442	.684
11-15 Yıl	76	2,85	Toplam	308,445	446	
16-20 Yıl	49	2,83	LSD: 1-3,4			
21 Yıl ve Üstü	41	2,96				
Levene: .311 p= .871 P<0.05						

Tabloda 10'da görüldüğü gibi, HİE sorunlarının, kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda hiçbir boyutta aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Öğretmenlerin, HİE ihtiyaçlarının ve sorunlarının, kıdem değişkenine göre, boyutlar arasında farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre de “yönetimin görevleri” ve “seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutlarında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. “Yönetimin görevleri” boyutunda 1-5 yıl ($\bar{x}=3,52$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri, 16-20 yıl ($\bar{x}=3,84$) ve 21 yıl ve üstü ($\bar{x}=3,91$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. “Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutunda ise, 1-5 yıl ($\bar{x}=3,13$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri, 11-15 yıl ($\bar{x}=2,85$) ve 16-20 yıl ($\bar{x}=2,83$) kıdeme sahip öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır. Bunun nedeni, göreve ilk defa atanan öğretmenlerin sistemi tam olarak tanımamaları, sisteme uyumu sağlayacak eğitimin de yöneticiler tarafından verilmemesi ve işe yeni başlayan öğretmenlerin hem deneyimsiz hem de bilgi sahibi olmamaları gibi nedenlerden dolayı okul, ilçe ve il milli eğitim yöneticileri tarafından internet aracılığıyla kurslar/seminerlerle ilgili yapılan duyuruları, düzenli olarak takip edememiş olabilirler. İnternet ağının hızlı ve düzenli olarak kullanımında zorluklarla karşılaşmış olması da duyuruları zamanında öğrenememelerine yol açmış olabilir. Bu seminerleri, okul müdürleri öğretmenlere zamanında haber vermiyor olabilir.

Öğretmenler de yetersiz oldukları mesleki konuların farkında olmayabilir. Dolayısıyla HİE seminerleri gereksiz, yük ve külfet olarak görülebilir.

Tablo 11. Öğretmenlerin HİE sorunlarına ilişkin boyutların katılım sıklığı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis H testi sonuçları

BOYUTLAR	KATILIM SIKLIĞI N=447	N	\bar{X}	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
1. Yönetimin güçlüğü	Kişi katılmadım	70	2,51	Gruplar Aran	10,500	5	2,100	2,422	,024
	1-2 saat	150	2,40	Grup.İçi	200,825	441	,982		
	4-8 saat	109	2,80	Toplam	291,125	448			
	7-9 saat	50	2,94	LSD: 4-1,2					
	10-12 saat	20	2,88						
	12 saat ve daha fazla	24	2,02						
	Levene: ,595 p= ,704								
2. Semsiner konular ve konuların sorunlar	Kişi katılmadım	70	2,02	Gruplar Aran	,572	5	,114	,190	,982
	1-2 saat	150	2,08	Grup.İçi	254,788	441	,570		
	4-8 saat	109	2,12	Toplam	255,220	448			
	7-9 saat	50	2,05						
	10-12 saat	20	2,02						
	12 saat ve daha fazla	24	2,07						
	Levene: 2,052 p= ,070								
3. MİK İhtiyacının belirlenmesi ve seminarlere teşvik edilmesi	Kişi katılmadım	70	2,59	Gruplar Aran	2,292	5	,870	,914	,471
	1-2 saat	150	2,84	Grup.İçi	227,147	441	,742		
	4-8 saat	109	2,75	Toplam	220,529	448			
	7-9 saat	50	2,70						
	10-12 saat	20	2,90						
	12 saat ve daha fazla	24	2,57						
	Levene: 2,280 p= ,029								
4.Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	Kişi katılmadım	70	2,01	Gruplar Aran	4,220	5	,948	1,228	,298
	1-2 saat	150	2,02	Grup.İçi	204,217	441	,890		
	4-8 saat	109	2,05	Toplam	200,445	448			
	7-9 saat	50	2,04						
	10-12 saat	20	2,08						
	12 saat ve daha fazla	24	2,89						
	Levene: 1,285 p= ,270								

ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
VE ÖNCELİKLİ İHTİYAÇ DUYDUKLARI KONULAR

Tablo 11’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin, HİE Sorunlarının, katılım sıklığı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası Levene’s testi ile boyutların varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, “HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” boyutunda anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Bunun üzerine bu boyutta hangi gruplar arasında görüşlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır.

Bu testin sonucunda elde edilen sıralar ortalaması puanlara göre, öğretmenlerin, “HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” boyutuna ilişkin görüşleri, grupların hiçbirisinde farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin görüşlerinin, “ kaç kez HİE seminerine katıldınız” değişkenine göre, boyutlar arasında farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre de “yönetimin görevleri” boyutunda anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

“Yönetimin görevleri” boyutunda 7-9 kez ($\bar{x}=3,94$) hizmetiçi eğitim seminerlerine katılan öğretmenlerin görüşleri, hiç katılmayan ($\bar{x}=3,51$) ve 1-3 kez ($\bar{x}=3,48$) katılan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır.

Tablo 12. Öğretmenlerin HİE sorunlara ilişkin boyutları öğrenim düzeyiniz değişkenine göre farklılığına ilişkin tek yönlü varyans analizi ve kruskal wallis h testi sonuçları

BOYUTLAR	ÖĞRENİM DÜZEYİ N:447 N	\bar{X}	Varyans Kay.	Kar. Top.	sd	Kar. Ort.	F	p
1. Yönetimin görevleri	Onlisans	23	3,94	Gruplar Arası	6,297	4	1,574	1,808 126
	Eğt. Enstitüsü	17	3,19	Grup. İçi	384,828	442	,871	
	Lisans	308	3,03	Toplam	391,125	446		
	Yüksek Lisans	41	3,48	LSD:1-2				
	Doktora	8	3,54					
	Levene:	,079	p= ,007					

2. Seminer konuları tartışılan sorunlar	Onlisans	23	3,09	Gruplar Arası	,972	4	,243	,422
	Eğt. Enstitüsü	17	2,89	Grup İçi	254,365	442	,575	,792
	Lisans	398	3,08	Toplam	255,338	446		
	Yüksek Lisans	41	2,98					
	Doktora	8	3,17					
	Levene: ,928 p= ,448							
3. HİE ihtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi	Onlisans	23	3,14	Gruplar Arası	6,736	4	1,084	2,299
	Eğt. Enstitüsü	17	2,53	Grup İçi	323,803	442	,733	,058
	Lisans	398	2,68	Toplam	330,539	446		
	Yüksek Lisans	41	2,53	LSD:1-2,3,4				
	Doktora	8	2,92					
	Levene: ,881 p= ,475							
4. Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi	Onlisans	23	2,97	Gruplar Arası	,456	4	,114	,164
	Eğt. Enstitüsü	17	2,85	Grup İçi	307,989	442	,697	,957
	Lisans	398	2,98	Toplam	308,445	446		
	Yüksek Lisans	41	3,02					
	Doktora	8	3,09					
	Levene: 5,803 p= ,000							

Tabloda 12’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin HİE sorunlarının öğrenim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası yapılan Levene testi sonucunda “seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutunun anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Bunun üzerine bu boyutta hangi gruplar arasında görüşlerin farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır.

Bu testin sonucunda elde edilen sıralar ortalaması puanlara göre, öğretmenlerin, “seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutuna ilişkin görüşleri, grupların hiçbirinde farklılaşmamaktadır.

Öğrenim düzeyleri arasındaki farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre, “yönetimin görevleri” ve “HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı bulunmuştur. “Yönetimin görevleri” boyutuyla ilgili olarak, ön lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri, eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin görüşlerinden farklıdır.

Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler, yönetimin görevlerini “ara sıra” ($\bar{X} = 3,19$), ön lisans mezunu öğretmenler ise “çoğunlukla” ($\bar{X} = 3,94$) düzeyinde yaptığı görüşündedirler.

“HİE İhtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” boyutuyla ilgili olarak ta, ön lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri, “ara sıra” ($\bar{X} = 3,14$), eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin görüşleri “nadiren” ($\bar{X} = 2,53$), lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri “ara sıra” ($\bar{X} = 2,68$) ve yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri ise “nadiren” ($\bar{X} = 2,53$) düzeyinde yerine getirildiği görüşündedirler.

Öğretmenlerin, hem hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi sürecindeki çalışmalardan/bilgilendirmelerden hem de bu seminerlere seçilenlerin belirlenmesinde gösterilen dikkat, itina ve ölçütlerden memnun olmadıkları söylenebilir.

Ön lisan mezunu öğretmenlerin her iki boyutta da görüşleri diğerlerine göre yüksektir. Bunun nedeni, bu öğretmenlerin kıdemlerinin daha fazla olduğu ve emekliliklerinin yaklaştığı hatta geçtiği de düşünülecek olursa, bu süre içerisinde kendilerinden daha kıdemsiz öğretmenlere göre daha fazla seminer ya da kursa müracaat etmiş ya da bu kurslara katılmış olabilirler.

Bu tecrübe de, bu öğretmenlerin bu boyuttaki maddelerin yerine getirilmesinde yönetimin çalıştığını düşünmelerine neden olmuş olabilir.

Tablo 13. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyaçlarının öncelikleri

Öncelikli Olarak Belirlenen İlk 10 Konu	f	%
1.Rehberlik ve psikolojik danışmanlık	372	7,7
2.Sınıf yönetimi/motivasyon	353	7,3
3.Zaman ve stres yönetimi	345	7,1
4.Kalabalık sınıflarda başarı nasıl artırılabilir	341	7,0
5.Etkili iletişim/iletişim teknikleri/iletişim yeterliliği/halkla ilişkiler	326	6,7
6.Özel eğitim (kaynaştırma öğrencileri için)	313	6,5
7.Fatih projesi ile ilgili temel bilgisayar kullanımı (projeksiyon cihazı, akıllı projeksiyon cihazı, akıllı tahta, LED tahta)	307	6,3
8.Mesleki Etik	298	6,2
9.Değişim ve Yenileşme/Kurum Kültürü	280	5,8
10.Yeni programların tanıtımı ve alternatif ölçme ve değerlendirme teknikleri	271	5,6
11. Liderlik becerileri	268	5,5
12.Yurt dışı eğitimi	263	5,4
13.Çocuk ihmali ve istismarı, zorbalık, ailede ve okullarda şiddet, yıldırma (mobbing)	245	5,1
14.İngilizce	231	4,8
15.Resmi yazışma kuralları	229	4,7
16.Stratejik planlama	203	4,2
17.Öğretme yöntemleri/teknikleri (mikro öğretim, temel öğretim modeli, öğretim durumları modeli, yapılandırmacılık, okulda öğrenme modeli, , etkin öğrenme, basamaklı öğretim, beyin temelli öğrenme, kavram haritaları, altı ayaklı uygulama, altı şapkalı düşünme, istasyon tekniği, internet tabanlı öğrenme vb).	200	4,1

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarına göre; ilçelerde görev yapan öğretmenlerin %17,44'ü hizmet içi eğitim kursuna hiç katılmamıştır. Azar ve Karaali (2004) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, fizik öğretmenlerinin % 48.4 'ünün herhangi bir hizmet içi eğitim kursuna katılmadıkları belirlenmiştir. Karaata (2010) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre de, İngilizce öğretmenlerinin %55'i meslek hayatlarında hiçbir HİE faaliyetine katılmamıştır. Her iki araştırmanın sonuçları ile Yazar tarafından yapılan araştırmanın sonuçları farklıdır. Seferoğlu (2001) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, ilkökul öğretmenlerinin çoğunun hizmet-içi eğitim etkinliklerine bütün meslek hayatları boyunca sadece bir veya iki kez katıldıklarını ortaya çıkmıştır. Yazar tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre de öğretmenlerin %34,22'si 1-3 kez hizmet içi eğitim seminerine katılmıştır. Sonuçlar tam olarak uyuşmamaktadır.

Göreve yeni başlayan öğretmenlerin seminerlere katılma oranı yüksektir. Seminere katılmayanların oranı ise araştırmaya katılanların beşte birine yakındır. Seminerlere katılanların oranında da bir dengesizlik olduğunu söylemek mümkün olabilir. Şöyle ki, seminerlere 4-6 kez, 7-9 kez, 10-12 kez ve 13 kez ve daha fazla katıldığını söyleyen öğretmenlerin sayısı 211'dir. Bu sonuca göre, bazı öğretmenlerin bu kurslardan daha fazla yararlandığı söylenebilir.

Bu sonucun çıkmasına kıdemle paralel olarak seminerlerden faydalanma olanağının artması da neden olmuş olabilir.

Araştırma sonucunda genel olarak öğretmenlerin, hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ve bu süreçte görülen sorunlara ilişkin olarak görüşleri; "yönetimin görevleri"boyutunda "çoğunlukla" iken, "seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar", "HİE ihtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi" ve "seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi" boyutlarında ise, "ara sıra" düzeyindedir.

Öğretmenlerin, "seminer konuları ve karşılaşılan sorunlar" boyutundaki, *düzenlenen seminerler ya da kurslar branşıyla ilgili kendimi eksik gördüğüm konular arasındadır, düzenlenen seminerler ya da kurslar mes-*

leğimle ilgili kendimi eksik gördüğüm konular arasındadır, katıldığım seminer (ler) den memnun kaldım, HİE seminerleri katılımcıların ihtiyaç ve beklentilerine cevap vermektedir, HİE seminerlerinin beni branşımda ya da mesleğimde geliştireceğini düşündüğüm için katılıyorum, HİE seminerleri eğitimin verimliliğini ve etkililiğini artırmaktadır, HİE seminerleri kişisel gelişimime katkı sağlamaktadır, HİE seminerleri önceden öğretmenler tarafından belirlenen konularda verilmektedir, şeklinde belirtilen maddelerin hepsine ilişkin görüşleri “ara sıra” düzeyindedir.

Öğretmenler, bu boyuttaki maddelerde belirtilen seminer konularının kendilerini geliştirici nitelikte olmadığını ve ihtiyaçları doğrultusunda belirlenmediğini düşünmektedirler. Gültekin ve Çubukçu (2008) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, öğretmenler, hizmet içi eğitimin bireysel yararlarına ilişkin olarak “öğretmenin işinde güven duygusunu artırır” maddesine *tamamen katılmaktadırlar*. Ancak Yazar tarafından yapılan bu çalışmada ise öğretmenler, HİE seminerlerinin kişisel gelişime ara sıra düzeyinde katkı sağladığını düşünmektedirler. Madden (2003)’in “Okul Yöneticileri ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi” başlıklı araştırmasında elde edilen bulgulara göre de, hizmet içi eğitimin yararları, içeriği, süresi, zamanı ile ilgili kısımlarda iyileştirmelerin yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Uçar ve İpek (2006) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, Yönetici ve öğretmenler hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunları yansıtan ifadelere “oldukça” ve “biraz” düzeyinde katılım göstermişlerdir. Yazar tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre de, öğretmenler, hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunların ara sıra düzeyinde yerine getirildiğini düşünmektedirler. Sonuçlar tam olarak birbirini desteklememektedir.

Öğretmenlerin; “hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi (HİE) ve seminerlere seçilmesi” boyutundaki “*öğretmenler, okul yönetimine hangi konularda HİE ihtiyaçları olduğunu bildirmektedir, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir*” maddelerine ilişkin görüşleri “nadiren” düzeyindedir. “*İl Milli Eğitim Müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir*”, “*okul yönetimi, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir*”, “*Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen-*

lerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir” ve “seminerlere başvuru yapan katılımcılar objektif ölçütlere göre seçilmektedir” maddelerine ilişkin görüşleri ise “ara sıra” düzeyindedir. Tekin ve Ayas (2006) tarafından yapılan araştırmadan çıkan önemli bir sonuçta düzenlenecek kursların tek branşa yönelik olmasının etkililiği arttıracığı yönündedir. Bu sonuçtan hareketle, HİE kursu düzenlemek isteyen araştırmacıların sadece bir branştaki öğretmenlerin HİE ihtiyaçlarını belirlemesi ve bu doğrultuda kurslarını tasarlaması önerilebilir.

Bu sonuçlar, Yazar tarafından yapılan araştırmadan çıkan sonuçla, yani öğretmenlerin hangi konularda hizmet içi eğitime ihtiyaçlarının olduğunun belirlenmesine yönelik çalışmaların yetersiz olduğu sonucu ile örtüşmektedir. Yiğit ve Altun (2011) tarafından yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlardan en önemlisi, etkili bir hizmet içi eğitim faaliyetinde öğretmenlerin hazır bulunuşlukları ve faaliyetten beklentilerinin uygulamaya önemli ölçülerde katkı sağlayacağını belirlenmesidir.

Özellikle faaliyetin henüz başında öğretmenlerden hangi alanlarda kendilerini yeterli görüp hangi alanlarda daha fazla bilgi ve beceriye ihtiyaç duydukları analiz edilirse, faaliyetin daha etkili planlanması ve programlanması eğitimciler için yol gösterici olacaktır şeklindedir. Yalın (2001) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, örnekleme alınan öğretmen ve yöneticilerin % 40'ı, kursların bilgi, beceri ve eğitim ihtiyaçları açısından hiç, çok az ya da kısmen benzerlik bulunduğunu belirtmişlerdir. Sonuçlar, Yazar tarafından yapılan araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin; seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi” boyutundaki, *HİE seminerlerinin düzenlendiği ortamlar (sınıflar, salonlar) katılımcı sayısına göre yeterlidir, HİE seminerlerinin düzenlendiği ortamlar (sınıflar, salonlar) katılımcıların ihtiyaçlarını (ısı, ışık, sağlık, temizlik, yiyecek) karşılamaktadır, seminerler sonrasında değerlendirme yapılmaktadır, seminerler sonrasında yapılan değerlendirme sonuçları dikkate alınmaktadır (bu madde diğerlerine göre daha düşük puanlanmıştır)*, maddelerine ilişkin görüşleri “ara sıra” düzeyindedir.

Demek ki seminerler sonrası yapılan değerlendirmelerin dikkate alınmadığını düşünmektedirler. Madden (2003)'in yapmış olduğu araştırma sonucuna göre ise, eğitim programlarında görev alan öğretmen görevlileri ve programların gerçekleştirildiği eğitim ortamlarının istenen düzeyde olduğu belirtilmiştir. Bu sonuçlar ile Yazarın yapmış olduğu araştırma sonuçları paralellik göstermemektedir. Madden (2003)'in "Okul Yöneticileri ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi" başlıklı araştırmasında elde edilen bulgulara göre de, hizmet içi eğitim programlarında başarının değerlendirilmesiyle ilgili kısımlarda iyileştirmelerin yapılması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Özan ve Dikici (2001) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, HİE kursuna katılan öğretmenlerin bu kursun değerlendirilmesine ilişkin görüşlerinin yeterince dikkate alınmadığı ortaya çıkmıştır. Bu sonuç Yazar tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile uyum göstermektedir.

Avşar (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesine ilişkin görüşleri "kısmen" düzeyindedir (ortalama %30'un üzerinde). Sarıgöz (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, hizmet içi eğitimlerin içerik ve öğretmenlerin alandaki eksiklerine, ihtiyaçlarına cevap verebilmesi için öğretmenler, bilimsel içerik olarak verilen hizmet içi eğitim derslerinin yetersiz olduğunu bu durumun giderilebilmesi için de başta üniversiteler olmak üzere, alanında uzman kişiler tarafından derslerin verilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca öğretmenler hizmet içi eğitim olarak verilen derslerin ders saatlerinin az ve yetersiz olduğunu ve zaman bakımından çok kısa sürede çok fazla bilgi verilmeye çalışıldığını da düşünmektedirler.

Gökyer (2011) tarafından Elazığ'da il hizmetiçi eğitim merkezinde yapılan araştırmanın sonucuna göre de, aday öğretmenler, boyutların hepsinde, hizmet içi eğitim kursunun niteliğini "biraz katılıyorum" düzeyinde değerlendirmektedirler. Aday öğretmenler, hazırlayıcı eğitim kursunu, açılma zamanı ve süresinin uzunluğu nedeniyle verimsiz, etkisiz ve gereksiz görmektedirler.

Kursun daha kısa sürede bitirilmesini istemektedirler. Ayrıca, kursta görev alan eğitim görevlilerinin meslek bilgisi alanında daha yeterli olma-

ları ve ortamın fiziki olanaklarının da iyileştirilmesi gerektiği görüşündedirler. Avşar (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, hizmet içi eğitim programlarının; süresine, uygulama yerinin koşullarına ve eğitsel donanımına ilişkin görüşleri “kısmen” düzeyindedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çoğunluğu, katıldıkları hizmet içi eğitim merkezlerini mekân olarak ve fiziki şartlar bakımından sorunlu olarak görmektedirler. Diğer önemli bir sorun olarak eğitim görevlilerinin yetersizliği, hizmet içi eğitim etkinliklerindeki sürenin kısalığı, zamanı kötü kullanma ve hizmet içi eğitim etkinliğinin zamanlamasının kötü yapılmasıdır.

Yalın (2001) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, örneklemeye alınan öğretmen ve yöneticilerin % 70'i katıldıkları programın fiziki şartlarının verilmiş zamanının uygun, programın yapıldığı yerin iyi seçilmiş ve program yöneticilerinin programın işleyişi ile ilgili sorunlarına karşı yeterince ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlar, Yazar tarafından yapılan bu araştırmanın sonuçlarına göre daha olumludur.

Mesleki kıdemleri 1-5 yıl olan öğretmenler, “Yönetimin görevleri” boyutunda, okul, ilçe ve il milli eğitim yöneticilerinin “*hizmetiçi eğitim seminerlerinin/kurslarının ne zaman yapılacağı hakkında düzenli olarak WEB sitelerinde duyurulmasına*” yönelik görevlerini, 16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük düzeyde yaptıklarını düşünmektedirler. “*Seminerlerin niteliği ve değerlendirilmesi*” boyutunda ise, 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler, 11-15 yıl ve 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden farklı olarak, seminerlerin düzenlendiği ortamların (öncelikle ve zorunlu olarak aday öğretmenler için düzenlenen hazırlayıcı ve tamamlayıcı hizmetiçi eğitim seminerleri) şartlarının ve sağlanan olanakların kursiyerlerin istek ve ihtiyaçlarını ara sıra düzeyinde karşıladığını düşünmektedirler. Yine bu kıdemdeki öğretmenler, *seminerler sonrası değerlendirme yapılmaktadır veyapılan değerlendirme sonuçları dikkate alınmaktadır* maddelerinin de ara sıra düzeyinde yerine getirildiğini düşünmektedirler.

Hizmetiçi eğitim seminerlerine 7-9 kez katılan öğretmenler (50 kişi) okul, ilçe ve il milli eğitim yöneticilerinin görevlerini diğerlerine göre (hiç

katılmayan, 78 kişi; 1-3 kez katılan, 158 kişi) daha iyi yaptıklarını düşünmektedirler.

Çok sayıda kursa katılan öğretmenlerin kendilerini sürekli geliştirmek isteyen öğretmenler olduğu düşünülürse, bunların düzenli olarak gerek yazılı duyuruları gerekse sanal ortamlardaki duyuruları daha titiz bir şekilde takip ettikleri söylenebilir.

Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler, “*Hizmet İçi Eğitim (HİE) seminerleri (kusları) hakkında okul yönetimi düzenli bilgi vermektedir, “HİE seminerleri (kusları) il ve/veya ilçe milli eğitim müdürlüğü WEB sayfasında düzenli olarak duyurulmaktadır, “HİE seminerleri Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) WEB sayfasında düzenli olarak duyurulmaktadır, olarak belirlenen görevleri yönetimin “ara sıra”, ön lisans mezunu öğretmenler ise “çoğunlukla” düzeyinde yaptığını düşünmektedirler.*

“HİE ihtiyacının belirlenmesi ve seminerlere seçilmesi” boyutundaki, “*öğretmenler, okul yönetimine hangi konularda HİE ihtiyaçları olduğunu bildirmektedir, “ilçe milli eğitim müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir”, “il milli eğitim müdürlüğü, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir”, “okul yönetimi, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir”, “Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlerin hangi konularda HİE ihtiyacının olduğunu tespit etmektedir” ve “seminerlere başvuru yapan katılımcılar objektif ölçütlere göre seçilmektedir” maddelerine ilişkin, ön lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri ile lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri “ara sıra” düzeyinde iken, eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin görüşleri ile yüksek lisans mezunu öğretmenlerin görüşleri “nadiren” düzeyindedir. Avşar (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre, özellikle hizmet içi eğitim programları planlanırken öğretmenlerin görüşlerinin alınması gerektiği ortaya çıkmıştır. Sonuçlar benzerlik göstermektedir.*

Öğretmenlerin kendilerini yetersiz gördükleri veya ihtiyaç olarak hissettikleri hizmetiçi eğitim konularından öncelikli olarak belirledikleri ilk on konu sırasıyla şunlardır:

1. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık
2. Sınıf yönetimi/motivasyon

3. Zaman ve stres yönetimi
4. Kalabalık sınıflarda başarı nasıl artırılabilir?
5. Etkili iletişim/iletişim teknikleri/iletişim yeterliliği/halkla ilişkiler
6. Özel eğitim (kaynaştırma öğrencileri için)
7. Fatih projesi ile ilgili temel bilgisayar kullanımı (projeksiyon cihazı, akıllı projeksiyon cihazı, akıllı tahta, LED tahta)
8. Mesleki Etik
9. Değişim ve Yenileşme/Kurum Kültürü
10. Yeni programların tanıtımı ve alternatif ölçme ve değerlendirme teknikleri.

Avşar (2011) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre de, beden eğitimi öğretmenleri en çok bilgisayar ve internet kullanımı ve teknolojinin beden eğitimi dersinde işlevsel kullanımı ile ilgili konulara öncelikli olarak ihtiyaç duymaktadırlar. MEB tarafından Miser'in (2006) koordinatörlüğünde yapılan göre, öğretmenlerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinin yeterince karşılanamadığı, ihtiyaç saptama çalışmalarının sürekliliğinin olmadığı, hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesinin ve geri bildirim yeterince yapılmadığı ortaya konmaktadır. Bu sonuçlar, Yazar tarafından yapılan çalışma sonuçlarını desteklemektedir.

ÖNERİLER

1. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerlerin, yönetici ve öğretmenlerin bütün ihtiyaçlarını karşılayabilecek donanıma ve fiziki koşullara sahip olması için gerekli tedbirler alınmalıdır.
2. Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanmadan önce öğretmenlerin görüşlerinin alınması, ihtiyaç analizi yapılması ve etkinliklerin içeriğinin buna göre düzenlenmesi sağlanmalıdır.
3. Öğretmenlerin güvenini sağlamak için hizmet içi eğitim etkinliklerine kabul edilme ölçütleri şeffaf ve objektif olmalıdır.
4. Hizmet içi eğitimin yapıldığı yerlerin fiziki şartları ve programın içeriğiyle ilgili değerlendirmeler yapılarak hizmet içi eğitim programları sürekli olarak geliştirilmelidir.

5. Öğretmenlerin seminerlerden eşit sayıda yararlanabilmeleri için ya da aşırı dengesizliklerin olmaması için arza göre taleplerin objektif ölçütler dikkate alınarak karşılanmasına dikkat edilmelidir.

KAYNAKÇA

- Avşar, P. (2011). "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Programlarını Değerlendirmesi". *Milli Eğitim Dergisi*. 191, 230-242.
- Azar, A. ve Karaali, Ş. (2004). "Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları". *Milli Eğitim Dergisi*. Bahar, 164
- Balcı, A. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Pegem Akademi (7.Baskı): Ankara.
- Bredeson, P.V. (2000). "Teacher learning as work and at work: exploring the content and contexts of teacher Professional development". *Journal of In-Service Education*, 26 (1), 63-72.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi (4. Baskı): Ankara.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1995). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Siyasal Kitapevi: Ankara.
- Daloğlu, A. (2004). A professional development program for primary school English language teachers in Turkey: designing a materials bank. *International Journal of Educational Development*, 24, 677-690.
- Ersen, H. (1997). *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İlişkisi, Verimli ve Etkin Olmanın Yolu* (2.Baskı). Sim Matbaacılık: İstanbul.
- Gökdere, M., Küçük, M. (2003). "Üstün yetenekli öğrencilerin Fen Eğitimi-ndeki Durumu. Türkiye Örneği" *Kuramda ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 3 (1), 101-124.
- Gökyer, N. (2011). "Hazırlayıcı Eğitim Kursuna İlişkin Aday Öğretmenlerin Görüşleri (Elazığ İli Örneği)". Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi *Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (2), 67-83.

- Gülşen, C. ve Gökyer, N. (2010). *Türk Eğitim Sistemi Okul Yönetimi*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Gültekin, M. ve Çubukçu, Z. (2008). "İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri". *Sosyal Bilimler Dergisi*. 19, 185-201.
- The Holmes Group. " *Tomorrow's Teachers: A Report of the Holmes Group*". East Lansing, MI: Author, (1986).
- Karaata, C. (2010). "Millî Eğitim Bakanlığında Görevli İngilizce Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimine İlişkin Öneriler". *Millî Eğitim Dergisi*. 185: 107-129.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. Kavramlar, İlkeler, Teknikler* (4.Basım). Nobel Yayın Dağıtım: Ankara.
- Kaya, A., Çepni, S., Küçük, M., (2004). "Fizik Öğretmenleri İçin Üniversite Destekli bir Hizmet İçi Eğitim Model Önerisi", *The Turkish Online Journal of Educational Technology* 3 (1), 112-119.
- Kaya, A. (2003). *Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Bir Laboratuvar Programı Geliştirme ve Model Önerme*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Trabzon Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Lera, M. J. (1996). In Service Teachers Training By Maria José Lera, Seville University; Daniel, Cela, Junta De Andalucía- Cep De Alcalá De Guadaira http://www.comune.torino.it/novasres/_private/training-teacher. 09/07/2012 tarihinde alınmıştır.
- Lieberman, A., & Miller, L. (1992). "Professional Development of Teachers". In M. C. Alkin (Ed.), *Encyclopedia of Educational Research* (6th ed.). New York: Macmillan, (Vol. 3, pp. 1045-1051).
- Loucks-Horsley, S., Harding, C. K., Arbuckle, M. A., Murray, L. B., Dubea, C., & Williams, M. K. (1987). " *Continuing to Learn: A Guidebook for Teacher Development*". Andover, MA: The Regional Laboratory for Educational Improvement of the Northeast and Islands.
- Madden, T. (2003). *Okul Yöneticileri ve Öğretmenler İçin Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış

- Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eskişehir.
- Manning, R.C. (1988). The teacher evaluation handbook. Prentice Hall: New Jersey.
- Miser, R. (2006). "Milli Eğitim Bakanlığında Yürütülen Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi", Ankara: *Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi* s. 89.
- Murillo, P. (1999). *El aprendizaje del profesorado y los procesos de cambio*. Sevilla: Mergablu.
- O'Sullivan, M.C. (2001). The inset strategies model: an effective inset model for unqualified and underqualified primary teachers in Namibia. *International Journal of Educational Development*, 21, 93-117.
- Özan, M.B. ve Dikici, A. (2001). Hizmetiçi Eğitim Programlarının Etkililiğinin Değerlendirilmesi (Fırat, Marmara Üniversitesi ve Tübitak Örneği) *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 11 (2), 225-240.
- Perron, M. (1991). "Vers un continuum de formation des enseignants: éléments d'analyse". *Recherche et formation*, 10, 137-152.
- Sarıgöz, O. (2011). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim Faaliyetleri İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi. 2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications 27-29 April, 2011.
- Seferoğlu, S. S. (2001). "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Gelişim Uygulamaları İle İlgili Görüşleri", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 20: 117 -125.
- Selimoğlu, E., Yılmaz, H. B. (2009). "Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri". *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi* 5(1).
- Tezcan, M. (1996). *Eğitim Sosyolojisi*. Feryal Matbaası: Ankara.
- Tortop, N. (1999). *Personel Yönetimi*. Yargı Yayını: Ankara.
- Richert, A.E. (1991). Using teacher cases for reflection and enhanced understanding (edit.)

- Lieberman ve Lynne Miller) Staff development for education in the 1990's. (ss. 113-132). New York: Second Teachers College Press.
- Tekin, S. ve Ayas, A. (2002). *Kimya Öğretmenlerinin Profesyonel Gelişim Süreçleri Ve Hizmet İçi Eğitime Bakış Açıları*. V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Bildiriler Kitabı, 1334-1339.
- Tekin, S. (2004). *Kimya Öğretmenleri İçin Kavramsal Anlama Ve Kavram Öğretimi Amaçlı Bir Hizmet-İçi Eğitim Kurs Programı Geliştirilmesi Ve Etkililiğinin Araştırılması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Trabzon Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Tekin, S. ve Ayas, A. (2006). "Kimya Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Trabzon Örneği". Hacettepe Üniversitesi *Eğitim Fakültesi Dergisi* 31, 169-17.
- Uçar, R. Ve İpek, C. (2006). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri". Yüzüncü Yıl Üniversitesi, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (I), 34-53.
- Üstüner, I.Ş., Ersoy, Y. ve Sancar, M. (2000). Fen/Fizik Öğretmenlerinin Hizmet-İçi Eğitimi Ve Sempozyumlardan Beklentileri, IV. Ulusal Fen Bilimleri Eğitimi Kongresi Bildiriler Kitabı, 311-316.
- Wood, B. & Feldhusen. J. F. (1996). "*Creating special interes programs for gifted youth: Purdue's super Saturday serves as Successful model.*" Gifted Child Today Magasine (19), 22-28.
- Yalın, H. İ. (2001). "Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi". *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:150 (Mart, Nisan, Mayıs).
- Yiğit, N. ve Altun, T. (2011). "Bir Hizmet İçi Eğitim Kursu'nun Etkililiği: Öğretim Yöntem ve Teknikleri". *Milli Eğitim Dergisi*. 189, Kış, 118-130.
- Zumwalt, K. K. (Ed.). (1986). "*Improving Teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

