

HİZMETİÇİ EĞİTİMLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ



Editör

Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

Yazarlar

Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

Dr. Mustafa Çağrı ENGİN

Selin İNAN

yaz

yayınları

HİZMETİÇİ EĞİTİMLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

Editör

Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

Yazarlar

Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

Psikolojik Danışman Dr. Mustafa Çağrı ENGİN

Eğitimci Selin İNAN

yaz
yayınları

2026

Hizmetiçi Eğitimle İlgili Öğretmen Görüşleri

Yazar: Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

ORCID: 0000-0002-3705-6548

Yazar: Psikolojik Danışman Dr. Mustafa Çağrı ENGİN

ORCID: 0000-0002-4825-2675

Yazar: Eğitimci Selin İNAN

ORCID: 0009-0006-9327-8854

© YAZ Yayınları

Bu kitabın her türlü yayın hakkı Yaz Yayınları'na aittir, tüm hakları saklıdır. Kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı Kanun'un hükümlerine göre, kitabı yayınlayan firmanın önceden izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemiyle çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

E_ISBN 978-625-8574-67-8

Şubat 2026 – Afyonkarahisar

Dizgi/Mizanpaj: YAZ Yayınları

Kapak Tasarım: YAZ Yayınları

YAZ Yayınları. Yayıncı Sertifika No: 73086

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İscehisar/ AFYONKARAHİSAR

www.yazyayinlari.com

yazyayinlari@gmail.com

ÖNSÖZ

Bu kitap öğretmen yetiştirme konusunda alana katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme ve Genel Müdürlüğü’nün yürüttüğü özellikle öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitim Program ve uygulamaları bu çerçevede öğretmen görüşlerine göre incelenmiştir. Öğretmenlik mesleği profesyonelce icra edilirken, süreç içerisinde insan psikolojisi ile ilgili yapılan araştırmalara dayalı olarak değişen ve gelişen yeni eğitim ve öğretim teknolojilerinin öğretmenler tarafından bilinmesi, özümsemişi, eğitim ve öğretim faaliyetlerinde mutlaka değerlendirilip kullanılması çok önemlidir. Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme alan uzmanı olarak öğretmenlerin mesleklerini sürdürürken 4 yıllık lisans eğitiminde aldıkları bilgi ve becerilerle mesleklerini devam ettiremezler. Çünkü elimizdeki bilgi, eğitim ve öğretim teknolojileri çok kısa sürelerde değişmekte ve demode olmaktadır. Demode olan ve hatta yanlışlanan bilgilerle öğrencilerin karşısına çıkılamayacağı çok iyi bilinmektedir. Öyleyse öğretmenlerin kendilerini sürekli güncellemeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin en gencinden en kıdemlisine kadar hepsinin bu imkân ve fırsatlara sahip olamayabilirler. Dolayısıyla hizmetiçi eğitim uygulamaları bu durumda olan öğretmenler için bir fırsat oluşturmaktadır.

Ancak planlama ve uygulamada yaşanan sorunlar temelinde bu sistemin göz ardı edilmemesi gerekir. Bu sistem daha bilimsel çerçevede, yapılacak ihtiyaç analizleri ile o meslek içi eğitim programları hazırlanmalı ve daha hedef odaklı uygulamalarla desteklenmelidir. Her ilde hizmetiçi eğitim birimleri kurulmalı ve birbirleriyle koordineli olarak çalışmalıdırlar. Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim uygulamalarına katılmaları zorunlu olmalı ve sertifikalandırılmalıdır. Bu çalışmayı torunlarım; Yusuf Alp, Ali Aybars ve Doruk Arel'e ithaf ediyorum. Ömürleri uzun, bahtları açık olsun. İmanlı, Kuranlı, ızanlı ve şuurulu olsunlar İnşallah. Anadolu irfanına sahip, Türk Milletinin mensubu olmanın haklı gururunu yaşasınlar. Bilmemenin aşağılık kompleksini değil, bilme şuuruyla bunun üstesinden gelsinler. Dostlarına dost düşmanlarına yaman olsunlar.

Bu iddialarla yaşayan herkese sonsuz saygı ve sevgilerimle.

Prof. Dr. Ali Osman ENGİN

ÖZET

Pragmatist felsefenin bir boyutuyla eğitime uyarlanmış şekli olan ilerlemecilik eğitim anlayışına göre; gerçekliğin özü değişimdir. Bu değişim süreci içerisinde değişmeyen tek gerçek olarak değişimin kendisinden bahsedilmektedir. Bu değişim ve döngüsel süreçlerde dünün, bugünün ve yarının değişmez mutlak doğrusundan bahsedilemez. O zaman bilgi görecelidir, tartışılabilir, sorgulanabilir ve bugün doğru ama yarın yanlış olabilir. Gerçek olan da bu olabilirliktir. Varlığı özünden önce gelen ve daha sonra insan olma özüne ulaşma çabası içerisine giren insan da varlığı, bilgiyi ve değerleri temellendirme sürecinde bu değişim ve dönüşüm dünyasında çok kısa sürelerde demode olan bilgi teknolojilerini yenileriyle güncellemek zorundadır. İşte hizmet içi eğitim uygulamaları da be güncelleme adına öğretmenler açısından kritik bir değere sahiptir. Her alanda olduğu gibi eğitim ve öğretim alanında da bilimsel ve teknolojik gelişmeler çok hızlı gerçekleşiyor ve bu teknolojilerin eğitim ve öğretim süreçlerine eklenmesi hayati bir önem taşıyor. Hemen hemen her ülke bu durumu dikkate almak zorundadır.

Öğretmenlerin değişen ve gelişen bilgi ve eğitim teknolojilerine ayak uydurmalarını sağlamak için Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü bünyesinde Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) adını

verdiği yeni bir yöntem geliştirmiştir. Bu yöntem çerçevesinde öğretmenlerin yeni bilgi teknolojilerine erişimleri kolaylaşmıştır. Bu çalışmalar; “Okul Temelli Mesleki Gelişim” olarak öne çıkmış ve kullanıma sunulmuştur (Demir ve Demirel, 2021). Bu çalışmada öğretmenlerin hizmetiçi eğitim konusunda görüşlerine başvurulmuştur. Öğretmen görüşleri yarı yapılandırılmış görüşme sorularıyla derlenmiş ve içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi teknolojileri, Hizmet içi eğitim, Değişim ve dönüşüm.*

İÇİNDEKİLER

Giriş	1
Problem Sorusu	9
Alt Problem Soruları.....	10
Çalışmanın Önemi ve Gerekçesi	10
Çalışmanın Amacı	12
Kuramsal Çerçeve Hizmetiçi Eğitim Kavramı	14
Hizmetiçi Eğitimin Tarihsel Gelişimi.....	16
Hizmetiçi Eğitimin Amaçları ve Gerekliliği	20
Hizmetiçi Eğitimin Faydaları.....	23
Hizmetiçi Eğitimin Kurumsal Faydaları.....	24
Hizmetiçi Eğitimin Kişisel Faydaları	25
Hizmetiçi Eğitim Uygulama Türleri.....	26
Hizmete Girişte Yapılan Hizmetiçi Eğitim.....	27
Oryantasyon Eğitimi	28
Uygulama Eğitimi	30
Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi	31
Hizmetiçi Eğitim ve Öğretmenlik Mesleği.....	32
İlgili Araştırmalar.....	36
Yöntem	39
Araştırmanın Deseni.....	39
Evren ve Örneklem Seçimi.....	40

Veri Toplama Araçları	41
Veri Analizi.....	42
Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirliği	43
Bulgular.....	44
Sonuç	50
Öneriler	52
Kaynakça.....	57

"Bu kitapta yer alan bölümlerde kullanılan kaynakların, görüşlerin, bulguların, sonuçların, tablo, şekil, resim ve her türlü içeriğin sorumluluğu yazar veya yazarlarına ait olup ulusal ve uluslararası telif haklarına konu olabilecek mali ve hukuki sorumluluk da yazarlara aittir."

Giriş

İnsan, akıl yürütme kapasitesiyle sorumluluklarının bilincinde olan ve algıda seçiciliğini kullanarak üstleneceği sorumluluk bağlamında iradesini harekete geçirir. İşte bu canlı ve döngüsel süreçte karar mekanizmaları da harekete geçer ve uyarıcı - tepki bağıını oluşturur. Davranışçı öğrenme kuramcılarının iddia ettiği gibi daha fazla duyu organını ilave ederek, yaparak, yaşayarak daha kalıcı ve izli öğrenmeler gerçekleşir. Müspet ve temel bilimler adına edinilen bilgi için mutlak ve değişmez gibi bir doğruluktan bahsedilemez. Önemli olan; edinilen öğrenmelerin işlenmesi ve yönetilmesiyle o an itibariyle çoğunluğun üzerinde ittifak ettiği ve mutlak ve değişmez doğruya daha yakın değer ve güncel bilgi üretilmesidir. Buna edinilen öğrenmelerin kullanılması ve işlenmesiyle ürün elde edilmesi veya öğrenmelerin teknolojiye dönüştürülmesi de denilebilir. Aslında öğrenmeyi de bu temelde açıklamak ve değerlendirmek gerekir. İnsanın aklını kullanması, akıl etmesi onu diğer canlılardan ayırt eden bir özelliktir. Doğum öncesi insana verilen akıl ve onun bilimi olan mantık doğum sonrası çevresel uyarıcılarla etkileşim içerisine girerek gelişir ve tutum ve davranışları kontrol eder. O halde akıl insanı değerli kılan

en önemli değişkendir ve bu kritik değişkenin daha üst düzeyde farkındalık oluşturabilmesi için eğitim şarttır. Eğitim bireyin kişilik gelişiminde kritik bir rol oynar. Her açıdan bakıldığında zaman, kişilik oluşumu ve gelişimi anne karnında başlar ve yaşam boyu devam eder. Bu süreçte aile, eğitimin ilk ve en temel aşamasını oluşturur. Zamanla çocuk, eğitim yaşına eriştiğinde okul hayatı başlar. Bu noktada, çocuğun kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir rol üstlenen bir başka unsur öğretmendir (Salihoğlu ve Yayla, 2023).

Öğretmenler, geçmişten günümüze ülkemizde genellikle 'bilgi kaynağı', 'bilgi aktaran' olarak algılanmıştır; onlardan, bilgiyi öğrencilerin zihnine aktaran bir öğretici olmaları beklenilmiştir. Bu anlayış, öğretmenin eğitim sürecinde rehberlik ve kılavuzluk gibi bir rol üstlenmesini engellemektedir. Eğitim, bir bütün olarak ele alındığında zaman, öğretmenin bu yapının nesnesi değil, öznesi olarak değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ancak, öğretmenin bu rolü üstlenmiş olması, öğrencilerin nesne konumuna düşmesi anlamına gelmemelidir. Eğitim sürecinin öğretmen ve öğrenci dahil tüm paydaşlarının, eşit şekilde önemli olduğu değerlendirilmelidir. Bu perspektiften bakıldığında zaman,

eğitimin tüm unsurlar açısından değerli görülmesi büyük bir gereklilik olmaktadır (Salihoğlu ve Yayla, 2023).

Teknolojik gelişmelere paralel olarak pek çok alanda olduğu gibi eğitimde de önemli bir dönüşüm yaşanmaktadır. Tüm öğretim materyallerinin, bu yeniliklerle birlikte evrim geçirerek günümüz ihtiyaçlarına uygun hale gelmesi kaçınılmazdır. Dünyada birçok ülke, öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek amacıyla önemli gelişmelere imza atmıştır. Bu bağlamda, öğretmenler yeni öğretim yöntemleri ile teknolojiyi daha etkin bir şekilde kullanmaya yönelmiştir. Öğrencilerin anlayış ve bakış açılarını genişletecek nitelikte eğitim sunabilmek için öğretmenlerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve geleceğe yönelik hedefler belirlemeleri gerekmektedir. Ayrıca, çağın çocuklarının hızlı kuşak geçişleri, bu adaptasyon sürecini daha da kritik hale getirmektedir (Demir ve Demir, 2021).

Ülkemizde öğretmenlerin değişen ihtiyaçlarına uygun mesleki gelişim sağlamak amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü bünyesinde Okul Temelli Mesleki Gelişim Modeli (OTMG) adını verdiği yeni bir yöntem geliştirmiştir. Önceki sistemde öğretmenlerin mesleki

gelişimleri için büyük ölçüde hizmetiçi eğitim faaliyetlerine odaklanılmışken, bu yeni modelle birlikte süreç önemli ölçüde evrilmiştir.

Artık öğretmenler, bilgiye hızlı bir şekilde erişim sağlayabilmekte ve dünya genelindeki uygulamaları gözlemleyebilmektedir. Okul Temelli Mesleki Gelişim, bu bağlamda öne çıkan yaklaşımlardan biri olarak kullanılmaktadır (Demir ve Demir, 2021).

Kocabaş (2005)'a göre, Türkiye'de eğitim alanında sürekli olarak geliştirme ve reform adı altında değişiklikler yapılmaktadır. Ancak, bu değişiklikler genellikle öğretmenler ve ebeveynler tarafından eleştirildiğinden sıklıkla yeni sistemler denenmektedir. Eğitim reformları tüm iç ve dış paydaşlarında katılımı ve onayıyla yapıldığı zaman, ihtiyaç ve beklentilerin karşılanması daha sağlıklı olacaktır. Esas olarak ihtiyaç analizlerinin de yapılmış olması gerekir. Ancak o zaman o ihtiyaçların karşılanması için hedeflerin belirlenmesi kolay olacak ve hedef odaklı hedefler gerçekleştirilecektir. İnsan doğası değişime karşı direnç gösterme eğilimindedir ve bunun çeşitli sebepleri vardır. Bunlar arasında artan iş yükü, değişimi teknik olarak imkansız görmek, alışkanlıkları terk etmekteki zorluklar, başarısızlık

korkusu ve yeni bilgileri öğrenmede yaşanan güçlükler yer alabilir. Öğretmenlerin tasarım, planlama ve uygulama süreçlerine katılmaları, bu dirençleri aşarak değişimi kabul etmeleri, Hizmetiçi Eğitim programları ile sağlanabilir. “Kursiyer Merkezli Hizmetiçi Eğitim Kursları” vasıtasıyla öğretmenlerin farkındalıkları geliştirilebilir. Kendileri açısından var olan koşullarının ve bu koşulları iyileştirilmesi için yapabileceklerinin, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olan öğretmen, değişikliğin bir ihtiyaçtan kaynaklandığını anlayacaktır (Kocabaş, 2005).

Toplam kalite anlayışıyla sürekli değişim ve dönüşümü tekamüle döndürerek ayakta kalmayı hedefleyen toplumlar, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri okuyabilen ve bu çerçevede edinilen her öğrenmeyi yeni bir teknoloji ve ürüne dönüştürebilen bilgili ve donanımlı bireylere ihtiyaç duyar. Çünkü böylece teknoloji okuryazarlığı yüksek bireylerden oluşan bilgi toplumuna ulaşılabilir. Gerçekten bilgi toplumunun en önemli göstergesi bilgi teknolojileridir. Hem toplumsal kurum ve kuruluşlar ve hem de toplumlar için en değerli kaynak, yetişmiş insan gücüdür. Üretim sürecinde önemli olan, insan gücünün sayısından ziyade, bu bireylerin

kazandıkları bilgi, beceri ve deneyim seviyeleridir (Yıldız, 2015).

İnsanlığın eğitim ve öğretim uygulamalarında her an daha yeni ve hedef odaklı yaklaşım ve paradigmlar geliştirilmektedir. Sürekli eğitim ve yaşam boyu öğrenme gibi sistemler, bireylere gerekli yeni ve daha sıcak bilgi ve becerileri kazandırmanın yanı sıra onların kişisel gelişimlerine ve kurumsal yapılar temelinde kuruluşlarda hedeflenen daha yüksek mevki ve makamlara ulaşmalarına fırsat veren yaşamsal sistemlerdir. Günümüzde bilim ve teknolojinin hızla değişmesi, bireylerin sahip oldukları eğitim-öğretim ve ona bağlı olarak ortaya konulan tutum ve davranışlar, bilgide dünün ve bugünün değişmez ve mutlak doğrusunun olmadığı gerçekliğinden yola çıkıldığında, zaman ve mekân bağımsız herkesin kendisini devamlı güncelleme zorunluluğu vardır. Bir anlamda güncelleme adına hizmetiçi eğitim önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Hizmetiçi eğitim, bir meslek elemanının kariyerinin başlangıcından, çeşitli gerekçelerle meslekten ayrılmasına kadar olan zaman dilimi içerisinde bilgi, beceri güncellenmeyen bilgi ve beceriler yeterli olamaz. Yeni paradigmlar çerçevesinde yeni öğretim teknolojileri ve

hizmet içi eğitim uygulamaları bu sorunun ortadan kaldırılmasına dönüktür (Yıldız, 2015).

Bireyler meslek hayatına adım attıklarında sahip oldukları bilgi ve becerilerin yetersiz kalması, çalıştıkları alanlardaki bilgi eksiklikleri veya mesleki yaşamlarındaki hızlı değişimler, sürekli eğitime olan ihtiyacı artırmaktadır. Dolayısıyla, bireylerin yaşamları boyunca hem kişisel hem de mesleki ya da toplumsal alanlarda kendilerini geliştirmeleri için eğitim faaliyetlerine katılmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Yaşam boyu süren bu eğitim süreçlerinin, hizmet içi eğitimlerle desteklenmesi, bireylerin mesleki bilgi ve becerilerini artıracak, aynı zamanda onların daha mutlu ve verimli olmalarına katkı sağlayacaktır. Özellikle yeni mesleğe başlayan öğretmenler için hizmet içi eğitim programları, büyük bir önem taşımaktadır (Bozik, 2021).

Öğretmenlik lisans programını tamamlayan bireylerin eğitim sürecinde edindikleri teorik bilgiler, mesleğe başladıkları anda genellikle yeterli olmamaktadır. Çünkü uzun sayılabilecek bir eğitim sürecinde edinilen bilgilerin mutlaka teknoloji, tutum ve davranışa dönüştürülmesi önemli bir beklentidir. Bu nedenle, yeni öğretmenlerin uygulamalı eğitimler ve staj programları

aracılığıyla mesleğe hazırlanması büyük önem taşımaktadır. Aynı şekilde, deneyimli öğretmenler için de düzenlenen hizmetiçi eğitim programları, bireyler ve eğitim kurumları açısından kritik bir rol oynamaktadır. Öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun, nitelikli mesleki gelişim programlarının düzenli aralıklarla sunulmasına özen gösterilmelidir. Bu eğitim faaliyetleri, öğretmenlerin sadece dinleyici konumunda kalmayacağı, aksine uygulamalı ve katılımlarını artıracak şekilde, çağın gerekliliklerini karşılayacak etkinliklerle zenginleştirilmelidir (Bozik, 2021).

Öğretmenlerin mesleki süreçlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri için yaşantı, tecrübe ve deneyim önemli değişkenler olsa da, sadece bunlar tek başına yeterli değildir. Kendini sürekli güncelleyip geliştirmek isteyen öğretmenlerin, sadece kişisel çabalarıyla mesleki gelişimlerini sağlamakta zorlanabilecekleri düşünülebilir. dolayısıyla öğretmenlerin meslek hayatları boyunca kendilerini güncelleyip geliştirmeleri için kendilerine hizmetiçi eğitim fırsatlarının sunulması büyük bir önem taşımaktadır. Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönelik ve eğitim ve öğretim faaliyetlerini olumsuz etkilemeyecek formatta çeşitli programlar düzenlenip hayata geçirilmektedir. Özellikle il düzeyinde

gerçekleştirilen HİE etkinlikleri, öğretmenlerin kurslara katılımını sağlamaktadır. Ancak, HİE çalışmalarının, öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik bir analiz yapılarak ve planlı bir süreç izlenerek yürütülmesi gereği ortadadır (Altınışik, 2006: 4).

HİE etkinlikleri, Taymaz'ın 1992, de vurguladığı gibi; öğretmenlerin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, kurumun belirlediği hedeflere ulaşılmasını sağlamak ve öğretmenlerin toplam kalite temelli daha verimli çalışmalarını desteklemek amacıyla planlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu programları düzenleyenlerin, katılımcı öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamak için dikkat etmeleri gereken noktalar şunlardır: *programın öğretmenlerin ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanması, *hedeflerin ve içeriğin net bir şekilde belirlenmesi, *bu içeriğe uygun bir program geliştirilmesi, *öğretim sürecinin etkili bir şekilde organize edilmesi ve *sonuçların değerlendirilmesidir (Taymaz, 1992).

Problem Sorusu

Çalışmanın problem sorusunu: *“Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde hizmetiçi eğitimin etkisi nedir?”* şeklinde yapılandırılmıştır.

Alt Problem Soruları

- Hizmetiçi eğitim programlarının öğretmenlerin becerilerine nasıl bir etki yapmaktadır?
- Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılım düzeyleri, mesleki gelişimlerine ne ölçüde katkı sağlamaktadır?
- Hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin ders işleme yöntemlerine ve öğretim stratejilerine olan katkıları nelerdir?
- Hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini güncelleme açısından ne kadar etkili olduğu değerlendirilebilir mi? Sorularına cevap aranacaktır.

Çalışmanın Önemi ve Gerekçesi

Eğitim ve öğretim süreçlerinde en etkili faktör, öğretmenlerin nitelikli ve donanımlı olmalarıdır. Toplumun geleceğini şekillendirecek ve toplumsal yapıyı sağlıklı olarak geleceğe aktarabilmek için çocukların gelişiminde, ebeveynler ve öğretmenler birbirine döngüsel süreçler olarak bağlı önemli roller üstlenmektedirler. Öğretmenlerin, bireylerin eğitiminde ebeveynler kadar

etkili olmaları, bir toplumun sağlıklı bir şekilde gelişmesinde büyük bir etki yaratır. Çünkü öğretmenler, ebeveynlerin de eğitilmesinde kilit bir rol oynarlar. Bu nedenle, öğretmenlik mesleği, bir toplumun nesiller boyu sürdürülebilir gelişimi açısından hayati bir öneme sahiptir. Nitelikli öğretmenlerin, genel kültür, mesleki bilgi ve alanlarında sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri gerektiği yaygın olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleğin özüne uygun bir tutum sergilemeleri de oldukça önemlidir.

Öğretmenlik mesleğinin profesyonel bir uzmanlık mesleği olduğunu ve yeterli alanlarının; alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi, genel ve yerel kültür bilgisi ve amatörlik ruhu olduğunu iyi anlamak gerekir. Bunlarla beraber öğretmenin kişilik ve karakter özellikleri de bu yapıyı tamamlayan motivasyon kaynaklarıdır. Bunlardan birinin veya birkaçının olmaması bu mesleğin olması gerektiği gibi icra edilmesini doğrudan engelleyecektir. Öğretmenlerin etkili rehberlik ve psikolojik danışmanlık temelli sağlıklı iletişim becerilerinin de aynı şekilde tamamlayıcı temel değişkenler olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Böyle bir yeterlik düzeyine sahip olan profesyonel ve uzman öğretmen mükemmel bir rol model olma durumundadır ve öğrencilerin öğrenme güdü ve

isteklerini yoğunlaştıran önemli bir motivasyon kaynağıdır. Öğretmenlik mesleğinin temel yeterlik alanlarından olan amatörlük ruhunun, “aydınlatmak için yanmaya talip olmak” ifadesiyle açıklanabileceğini belirtmek gerekir. Bu nedenle, nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi, iyi eğitilmiş bireylerin topluma kazandırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Eğer öğretmenler bu bakış açısıyla yetiştirilmezse, toplumsal ve bireysel açılardan hiçbir beklentinin gerçekleşmeyeceği de unutulmamalıdır. O halde, öğretmen adaylarının bahse konu niteliklere sahip olacak şekilde yetiştirilmesi ve mesleklerini icra ederken de sürekli mesleki gelişim programları ile desteklenmeleri, toplumun geleceği açısından oldukça önemlidir.

Çalışmanın Amacı

Günümüzde bilim ve teknolojinin gelişmesi toplumdaki bilgi düzeyini de farklılaştırmaktadır. Bilim ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte bilgisayar dünyasının yapısı ağ bağlantılı bilgi toplumu imajına doğru ilerlemektedir. Bu bağlamda değişen toplumun yapı taşı olan kişilerde aranan nitelikler ve özellikler çeşitlenmektedir. Dünyamızın bilgiyi çok kısa sürede ve

yorulmadan toplayabilecek, sunabilecek, yorumlayabilecek ve işleyebilecek bir iş gücüne ihtiyacı bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı; Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde hizmetiçi eğitim etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu temel amaç ışığında problem sorusu ve alt problem soruları olarak aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

“Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde hizmetiçi eğitimin etkisi nedir?”

- Hizmet içi eğitim programlarının öğretmenlerin becerilerine nasıl bir etki yapmaktadır?
- Öğretmenlerin hizmetiçi eğitimlere katılım düzeyleri, mesleki gelişimlerine ne ölçüde katkı sağlamaktadır?
- Hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin ders işleme yöntemlerine ve öğretim stratejilerine olan katkıları nelerdir?
- Hizmetiçi eğitimlerin öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini güncelleme açısından ne kadar etkili olduğu değerlendirilebilir mi? Sorularına cevap aranacaktır.

Kuramsal Çerçeve Hizmetiçi Eğitim Kavramı

Eğitimle ilgili yapılan tanımlar çerçevesinde eğitimin; bireyin kendi yaşantısı, tecrübesi ve deneyimi çerçevesinde onun davranışlarında istendik doğrultuda kasıtlı olarak bir değişiklik oluşturma sürecidir. Bu süreçte bireyin yaparak, yaşayarak ve bizzat katılımcısı olarak sürecin bir parçası olması durumunun kalıcı ve izli öğrenmenin olmasını sağlayacak temel parametre olduğu anlaşılmaktadır. Bir diğer önemli nokta da; edinilen öğrenmelerin davranışa dönüştürülmesi gereğidir. Yani edinilen öğrenmelerin ürüne ve teknolojiye dönüştürülmesidir. Aksoy'a göre eğitim, bireyin topluma kazandırılması hedefiyle, toplumsal yapı çerçevesinde şekillendirilen ve bireyde istenilen değişikliklerin ortaya çıkmasını sağlayan canlı ve çeşitli değişkenlerle döngüsel bir süreçtir. Modern anlamda eğitim, bireyin davranışlarını belirli hedefler doğrultusunda değiştirmeyi amaçlayan, yeteneklerini geliştirerek birey ve toplum için dengeli bir gelişim sağlamayı hedefleyen bir süreç olarak tanımlanabilir (Çeliker, 2018).

Hizmetiçi eğitim, yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olarak değerlendirilmelidir. Bir kurumda veya kuruluştaki (kamuda ya da özel sektörde) bir pozisyonda

göreve başlayan bir birey, işe başladığı andan itibaren mesleki gelişmelerden geri kalmamak için sürekli bir eğitim sürecine ihtiyaç duymakta olacaktır. Yaşam boyu öğrenme; süreklilik ve çok boyutlu gelişim (hem yatay hem dikey) özelliklerinin döngüsel süreçler olarak birleşiminden ortaya çıkar. Bu süreç, eğitimin sadece hayatın belli bir döneminde değil, tüm yaşam boyunca sürmesi gerektiği anlayışına dayanır. Bu bakımdan yaşam boyu eğitim ve öğretim, her aşamada edinilen bilgilerin ve becerilerin sistemli bir şekilde yapılandırılmasını ifade eder (Çeliker, 2018).

Toplumsal kurumların kendilerine ait kuruluşları ile ayakta kalabilmesi ve bilimsel ve teknolojik gelişmelere ayak uydurabilmesi için verimliliklerini artırmaları gerekmektedir. Bu süreç, aynı zamanda ülkelerin kalkınmalarını sağlayarak halklarının refah düzeyini yükseltmelerine de katkı sağlamaktadır. Ancak bu hedefleri yakalayabilmek için çalışanların sürekli olarak yeni teknolojilere uyum sağlamalarını kolaylaştıracak becerilerle donatılması ve gelişen koşullara hızla uyum sağlanması şarttır. Bir toplumsal kurum ve onun kuruluşlarının en önemli ihtiyacının, eğitilmiş ve nitelikli insan gücü olduğu bilinmektedir. Çünkü üretimin en önemli unsuru, insan gücünün niceliğinden ziyade, sahip

olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleridir. Gelişmeyi sürdüren veya daha ileriye gitmeyi amaçlayan toplumlar, değişen koşullara ayak uydurabilmek için hem kurumsal hem de bireysel düzeyde gerekli önlemleri almak zorundadır. Hizmetiçi eğitim; personel gelişimi, sürekli eğitim, hayat boyu öğrenme ya da farklı kavramlarla ifade edilse de, kurum içinde ya da dışında gerçekleştirilen eğitim faaliyetleriyle çalışanların verimliliklerini artırmaya yönelik yapılan tüm uygulamaları kapsamaktadır (Yıldız, 2015).

Hizmetiçi Eğitim Tarihsel Gelişimi

Özel kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlediği hizmetiçi eğitim uygulamalarıyla, devletin gerçekleştirdiği örgün eğitim arasında, amaç, içerik, süreç ve nitelik açısından belirginleşir. Örgün eğitim, genellikle herkese açık olup, devlet tarafından finanse edilir ve geniş bir toplumsal fayda sağlamayı amaç edinir. Bu eğitimler daha çok genel bilgi ve kültür üzerine odaklanmakta, ekonomik planlama ve toplumsal ihtiyaçlara yönelik şekillenmektedir. Ancak, hizmetiçi eğitimler işletmelerin belirlediği hedefler doğrultusunda, genellikle kurum içindeki çalışanlar için, kısa süreli ve pratik bilgi sunmayı

amaçlayan programlardır. Bu tür eğitimler, iş yerinin verimliliğini artırmaya yönelik olarak, işletme tarafından finanse edilir ve işin gerektirdiği becerileri kazandırmaya odaklanılır (Tanman, 2006). Günümüzde eğitim, özellikle bilimsel ve mesleki gelişim açısından büyük önem taşır. Hem özel sektördeki hem de kamu kurumlarındaki bu tür organizasyonlar ve planlamalar, çalışanlarının yetkinliklerini artırmakta ve onları geliştirmek için eğitim programlarına yatırım yapmaktadır. Bu gelişim süreci, yeniliklerin sistematik bir şekilde sunulmasıyla sağlanır. Çalışanların gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaları ise, yaygın eğitimin önemli bir kolu olan hizmetiçi eğitim aracılığıyla gerçekleştirilmektedir (Tanman, 2006).

Hizmetiçi eğitim (Hayat Boyu Eğitim) kavramı, her kurum için geçerli olan ve bireylerin iş hayatı süresince sürekli olarak yenilenmesini, geliştirilmesini amaçlayan bir yaklaşımdır. Ancak hayat boyu öğrenme programlarının hazırlanması ve katılımcılar boyutuyla çeşitli farklılıklar vardır. Yaşam boyu öğrenmede katılımcılar açısından gönüllülük esası vardır ve katılımcıların amaçları farklılaşabilir. Hizmetiçi eğitim, çeşitli tanımlamalarla ele alınmış ve her tanımında, kurum çalışanı bir bireyin meslek yaşamı boyunca sürekli olarak eğitilmesinin önemine vurgu yapılmıştır. Örneğin,

hizmetiçi eğitim; bir kişinin mesleğe başladığı ilk günden itibaren, mesleğini bırakana kadar sürekli olarak eğitim alması veya bu eğitimin sağlanması şeklinde tanımlanabilir. Hizmetiçi eğitim'in kökenleri, ilk kez sanayinin gelişmeye başladığı dönemde nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulmasıyla ortaya çıkmıştır. Özellikle 19. yüzyılda Endüstri Devrimi, sanayi üretiminin hızla artmasına yol açarken, bunun yanında verimliliği artırmak için eğitilmiş uzman elemanlara olan ihtiyaç da giderek daha fazla hissedilmiştir.

Toplam kalite ve verimlilik ile eğitim arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar, personel eğitimini önemli bir alan olarak ön plana çıkarmıştır. Bu dönemde eğitimlerin bireysel verimliliğe katkısı ortaya konmuş ve 1970'lere gelindiğinde personel eğitimi, iş gücü verimliliğini artırmanın temel yollarından biri olarak değerlendirilmiştir (Taymaz, 1992).

20. yüzyılda kurumsal düzeyde çalışan personel eğitimi daha farklı boyutlar kazanmıştır. Oryantasyon eğitimi, iş başında eğitim ve çıraklık eğitimi gibi uygulamalar yoğun bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Çıraklık eğitimi, mesleğe dair temel bilgileri kazandırmayı ve pratik becerileri geliştirmeyi hedeflerken, eğitim süresi

de mesleğin gereksinimlerine göre değişiklik göstermektedir. Süreç içerisinde işyerinde çalışan personel için hizmetiçi eğitim uygulamaları devreye girmiştir. Bu tür eğitim uygulamaları, çalışanların meslek yaşamları süresince kendilerini geliştirmeleri ve işlerine daha verimli katkı sağlamaları için önemli fırsatlar sunmaktadır (Taymaz, 1992).

1970'li yıllarda, kurumsal düzeyde çalışan personelin eğitimi genellikle sistem yaklaşımı çerçevesinde ele alınmış ve eğitim birimleri, tüm sisteme dönük hizmeti destekleyen alt birimler olarak görülmüştür. Bu yaklaşım 1980'lerin ortalarına kadar ifade edildiği şekilde devam etmiştir. Ancak daha sonraki yıllarda eğitim kurum, başarısının ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmeye başlanmıştır. Dolayısıyla eğitimin önemi daha fazla vurgulanmıştır. Personel eğitiminin gerekliliği, farklı sektörlerde ve kurumlarda aynı şekilde kabul edilmiştir ve eğitimle ilgili çeşitli çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Özellikle öğretmenler için, sadece hizmet öncesi eğitimle sınırlı kalmayıp, uygulamalı çalışmaların da önemi artmış ve hizmetiçi eğitim programları uygulanmaya başlanmıştır. Bu programların amacı genellikle öğretmenlerin bilgi boyutuyla kendilerini güncellemelerini sağlamak, bilim ve teknolojideki hızlı

gelişmelere ve yeni şartlara adapte olmalarını desteklemek ve mesleki becerilerini geliştirmektir. Hizmetiçi eğitim programları geniş kapsamlı olabileceği gibi, zaman zaman da daha dar bir alanda, okul içi etkinliklerin bir tamamlayıcısı olarak hayata geçirilmektedir (Şahin, 2013).

Hizmetiçi Eğitimin Amaçları ve Gerekliliği

Bir işletme, toplam kalite temelinde sürdürülebilirliğini sağlamak için çalışanlarını kurumsal amaçlarına uygun şekilde yetiştirmek zorundadır. İşinde yeterli olan bir çalışan, meslektaşlarının yetersizliğinden rahatsız olabilir, bu durum moralini bozabilir ve çalışma motivasyonunu düşürebilir. Çalışacak personelin seçiminde her zaman başarı sağlanamayabilir ve iş öncesi verilen eğitim de her zaman iş ortamında yeterli olmayabilir. Bu nedenle, hem bilgi ve buna bağlı olarak hem de beceri açısından personelin gelişimini sağlamak ve profesyonel olarak çalışanların motivasyonunu ve çalışma azimlerini artırmak için hizmet içi eğitimler oldukça önemli ve gereklidir (Öztürk ve Sancak, 2007).

Hizmetiçi eğitim çeşitli hedeflere dönük olmakla birlikte, bunları şu şekilde sıralayabiliriz:

- “Yeni işe başlayan çalışanların kuruma uyum süreçlerini desteklemek,
- Çalışanlara kurumun misyon, vizyon, değer ve politikalarını bütünsel bir şekilde öğretmek,
- İşin gerektirdiği temel mesleki becerilerin kazandırılmasının yanı sıra eğitimdeki eksikliklerin giderilmesi,
- Çalışanların yatay ve dikey geçişlerini kolaylaştıracak ek eğitimler sunmak,
- Bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişmelere uyum sağlamak, iş süreçlerini daha verimli hale getirmek,
- Kurumun sunduğu ürün veya hizmetin kalitesini, miktarını ve verimliliğini artırmak,
- Üretim ve pazarlama süreçlerinde hata oranlarını ve kazaları azaltmak,
- Çalışanların mesleki sorunları çözme becerilerini geliştirmek,

- Çalışanların moralini yükseltmek ve takım ruhunu güçlendirmek,
- Yeni görevlere başlayan personelin adaptasyon sürecini hızlandırmak,
- İş verimliliğini artırmak ve bunun yanında çalışanların maaşlarını yükseltmek,
- Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgi seviyelerini artırmak,
- Üretim süreçlerinin zamanında tamamlanmasını sağlamak,
- Malzeme ve enerji tasarrufunu teşvik etmek,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirmek, iş güvenliğini sağlamak,
- Çalışanların özgüvenlerini güçlendirmek ve onları motive etmek,
- Çalışanlara işlerinde başarı, değer ve saygınlık kazandırmak (Öztürk ve Sancak, 2007).
- Bu eğitim programları, hem çalışanların kişisel gelişimlerini hem de kurumun genel verimliliğini artırmayı hedeflemektedir.”

Hizmetiçi Eğitimin Faydaları

Hizmetiçi eğitim, çalışanların verimliliğini ve başarısını artırarak, örgütün rekabet gücünü korumasına ve sürdürmesine önemli katkılar sağlar. Kurum çalışanlarının işe alımında her ne kadar doğru seçimler yapılsa bile, onların değişen koşullara uyum sağlayabilmeleri ve kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için yeni ve sıcak bilgi ve eğitim-öğretim teknolojilerine uyum sağlayabilmeleri için sürekli eğitim almaları gereklidir. Aksi takdirde, işletmenin hedeflerine ulaşması zorlaşır veya imkânsız hale gelir. Hizmetiçi eğitimin faydaları, hem kurumsal hem de bireysel düzeyde ölçülüp değerlendirilebilir. Hizmetiçi eğitim işgücü, ürün ve hizmet kalitesini artırır, iş kazalarını azaltır ve enerji tasarrufu sağlar. Ayrıca, işletme daha yetkin bir kadro ile daha etkin çalışır (Örücü ve Kılıç, 2007).

Bireysel açıdan ise, hizmetiçi eğitim çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirir. Dolayısıyla iş tatminini artırır ve daha yüksek gelir elde etme imkânı sağlar. Her ne tür olursa olsun eğitim, çalışanların mesleki olarak ilerlemelerini destekler ve daha yüksek standartlarda üretim yapmalarını sağlar. Dolayısıyla moral ve motivasyon kaynağı olur. Düzenli ve sistematik eğitimler,

çalışanlar arasında işbirliği ve olumlu ilişkiler geliştirir, ayrıca örgütün verimliliğini artırır. Nitelikli işgücüne sahip işletmelerde, sorun çözme süreci hızlanır ve zaman kaybı minimize edilir. İşletmelerde eğitim ve geliştirme faaliyetleri, çalışanların karar alma, problem çözme, yeni koşullara uyum sağlama, işletme politikalarını anlama ve iş süreçlerini kavrayabilme becerilerini geliştirmeye yöneliktir. Bu eğitim işlevi, hem çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerini destekler, hem de örgütün genel etkinliğini artırarak başarıya katkı sağlamaktadır (Örücü ve Kılıç, 2007).

Hizmetiçi Eğitimin Kurumsal Faydaları

Hizmetiçi eğitimin sağladığı kurumsal faydalar şu şekilde sıralanmaktadır;

- “Yeniliklere ve gelişmelere kolayca adapte olabilmek,
- İş güvenliğinin artırılması,
- Amortisman, bakım ve onarım masraflarının düşürülmesi,
- Kurumun hizmet verdiği toplumda daha fazla saygınlık kazanması,

- Kurum içindeki iletişim ve ilişkilerin güçlendirilmesi,
- Üst düzey pozisyonlar için personel yetiştirilmesi,
- Çalışanlar arasındaki anlaşmazlıklar ve disiplin problemlerinin azalması,
- Personelin işlerinden ve diğer kişilerden şikâyetlerinin en aza indirilmesi gibi faydalar sağlanabilir (Sakal, 2010)."

Hizmetiçi Eğitimin Kişisel Faydaları

Hizmetiçi eğitimin sağladığı kişisel faydalar şu şekilde sıralanmaktadır; *Bireylerin iş hayatında güven duygusunun gelişmesi, *moral ve huzurun artması, *çalışma ortamının daha verimli hale gelmesi gibi olumlu etkiler yaratır. Ayrıca, bir çalışanın kurum içinde yükselme fırsatları çoğalırken, işindeki memnuniyetsizliği de azalır. *İşyerindeki insan ilişkilerinde gözlemlenen olumlu değişiklikler ve iletişimin daha kolay bir şekilde gerçekleşmesi, *genel çalışma ortamının iyileşmesine katkı sağlar. *Bu durum, çalışanların geleceğe yönelik daha güvenli ve umutlu bakmalarını teşvik eder. *Hem kurum içinde hem de dışarıda saygınlık kazanan birey, işindeki

gelişimle bireysel doyumunu artırır. *Aynı zamanda, işinde yaşadığı deneme-yanılma süreçlerinin kısılması ve işine karşı daha yüksek bir motivasyon duyması sağlanır (Sakal, 2010).

Hizmet İçi Eğitim Uygulama Türleri

Hizmetiçi eğitim türlerinin sınıflandırılması, birçok araştırmada çeşitli biçimlerde ele alınmıştır. Hizmetiçi eğitim, ihtiyaçlara dayalı olarak dört ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar; *sosyalleştirme eğitimi, *değişikliklere uyum eğitimi, *bilgi tazeleme eğitimi ve *üst düzey görevlere hazırlık eğitimi. Bu başlıklar altında incelenen hizmetiçi eğitim altı temel kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar da; *oryantasyon eğitimi, *temel eğitim, *geliştirme eğitimi,

*tamamlama eğitimi, *yükseltme eğitimi ve *özel alan eğitimidir. Diğer yandan eğitilenlerin hizmetteki durumuna göre ise farklı kategoriler belirlenmiştir. Bunlar; *yeni atanan personel için başlangıç eğitimi, *ilerleyen aşamalarda verilen eğitim, *üst kademe görevler için hazırlık eğitimi, *görevi değiştirilen personel için alan değiştirme eğitimi, *uygulama zamanına göre eğitim (iş başında ya da iş dışında) ve *eğitim yerlerine göre (kurum

içinde ya da dışında) yapılan eğitimler gibi beş farklı sınıflandırma yapılmıştır (Şahin ve Güçlü, 2010).

Elbette ki çok boyutlu olan hizmetiçi eğitim, yapılan sınıflamalar ile sınırlandırılmaz. Bu sınıflamaların kendi içinde dengeli, tutarlı ve anlamlı bir yapıya sahip olmaları gerekir. Sonuç olarak, hizmet içi eğitim türlerine dair kesin bir sınıflandırma yapmak mümkün olmayabilir. Çünkü hiçbir eğitim programı, tek başına tüm iş gücü ihtiyacının ve bu bağlamda görevlerin beklentilerini karşılayacak yeterlilikte olması beklenmemelidir. Buradaki asıl amaç, hizmet içi eğitim uygulamaları ile örgütün hedeflerine en yüksek verimliliği sağlamaktır (Şahin ve Güçlü, 2010).

Hizmete Girişte Yapılan Hizmetiçi Eğitim

Kuruluşlarda/örgütlerde personelin kendi alanındaki yeniliklerden ve gelişmelerden haberdar olabilmesi amacıyla gerçekleştirilen eğitim, hizmetiçi eğitim programları olarak tanımlanabilir. Bu tür programların temel hedefi, mesleğine asaleten atanmış personele işlerinde karşılaştıkları zorlukları gidermek, yenilikleri öğretmek ve çevresel değişikliklere paralel olarak iş ortamına adapte olmalarını sağlayacak bilgi,

beceri ve tutumları kazandırmaktır. Bu eğitimler, personele daha önce edindiği bilgileri mutlak ve değişmez doğruya daha yakın değerde sıcak bilgilerle güncelleme imkanı sunarken, aynı zamanda bireysel gelişimlerine de katkı sağlamaktadır (Tengilimoğlu, 2012). İş başında eğitim, personelin gerçek çalışma ortamında, kullanılan araç ve gereçlerle eğitim aldığı bir uygulama şeklidir. Bu eğitim türü, daha düşük maliyetlerle uygulanabilir ve genellikle bir yönetici ya da deneyimli personelin gözetim ve denetiminde gerçekleşir. Bu süreçten pay alan çalışan birey, işin pratiğini doğrudan yaparak ve yaşayarak gözlemleyerek ve gerçek materyallerle çalışarak öğrenir. Maliyet açısından da avantajlı olan bu uygulama, çoğu kurumda en sık tercih edilen işe başlarken verilen eğitim şeklidir. Çünkü, "yaparak öğrenme" yaklaşımına dayanır ve kişinin daha kalıcı ve izli öğrenme sürecini hızlandırmaktadır (Tengilimoğlu, 2012).

Oryantasyon Eğitimi

Oryantasyon eğitimi, kurumda yeni göreve başlayan bireylere, kurumun yapısı, organizasyonel şekli, misyonu, vizyonu, politikaları, hedefleri ve amaçları hakkında bilgi veren bir eğitim süreci olarak kabul

edilmektedir. Bu eğitimde, personelin kurum içindeki görev ve sorumlulukları, kuruma karşı olan yükümlülükleri, ayrıca kurumun personele karşı olan sorumlulukları da ele alınır. Aynı zamanda, personelin sahip olduğu haklar ve iş planları gibi konularda bilgilendirme yapılır. Oryantasyon eğitimi, yalnızca yeni başlayan personel için değil, kurum içindeki birim değişiklikleri, terfiler veya bir süreliğine kurumdan ayrılan ve geri dönen çalışanlar için de düzenlenir. Bu eğitimler, çalışanların kurum kültürüne, iş süreçlerine ve çalışma şartlarına hızlı bir şekilde uyum sağlamalarını hedeflemektedir (Şenveren, 2014: 25). Başka bir ifade ile bu eğitimler, yeni personelin veya kurum içinde kadro değişikliği yaşayan çalışanların işine daha verimli bir şekilde başlamalarını sağlamak için gerekli bilgilendirmeleri kapsamaktadır. Oryantasyon eğitimlerinin temel amacı, yeni çalışanlara veya kurum içi değişiklik yaşayan personele, kurumun hedefleri, politikaları ve çalışma düzeni hakkında kapsamlı bilgi sunmaktır. Bu sayede çalışanlar, kurumun uygulamalarına dair doğru bir anlayış geliştirir ve kuruma entegrasyonları hızlanır. Oryantasyon programları, genellikle giriş eğitimi, tanıtım, intibak

süreci, hazırlık aşamaları ve rehberlik gibi adımlar içerir (Şenveren, 2014).

Uygulama Eğitimi

Hizmetiçi eğitim uygulamaları, çeşitli amaçlar doğrultusunda düzenlenir ve bu eğitimler farklı kategorilere ayrılır. Kurumda yeni göreve başlayan çalışanlar için oryantasyon eğitimi yani tanıma, uyum ve adaptasyon eğitimi verilir. Burada temel maksadın çevreyi ve yeni ortamı tanıma, sahip olunan sosyal, kültürel ve diğer imkân ve fırsatların farkında olma gibi kazanımların sağlanması hedeflenmektedir. Mevcut personel için ise bilgilerin yeni bilgi teknolojileriyle güncellenmesini sağlayabilecek ve gelişim odaklı eğitimler düzenlenir. Üst düzey görevlere terfi edecek personel için görev değişikliği ve tamamlama eğitimleri de sağlanır. Ayrıca, yeni bir pozisyona terfi edecek çalışanlar için yükseltme eğitimi düzenlenirken, belirli uzmanlık alanlarında çalışacak personel için de özel alan eğitimi verilmektedir (Tutum, 1976).

Öğretmenlerin Mesleki Gelişimi

Mesleki gelişim; yaşam boyu eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak, yaşanan süreçlerle beraber devamına ışık tutacak önemli bir dönüşüm geçirmiştir. Ayrıntılı olarak ifade edildiği gibi; hizmetiçi eğitim, personel gelişimi, kariyer planlaması ve insan kaynakları yönetimi gibi kavramların yeniden değerlendirilmesiyle şekillenen bu kavram olarak günümüzde daha kapsamlı ve derinlemesine bir anlayışa dönüşmüştür. Alanyazında mesleki gelişimle ilgili farklı tanımlar yapılmış olsa da, son yıllarda bu kavramın hizmet içi eğitimden mesleki eğitime doğru bir yönelme içerisinde olduğu görülmektedir. Geleneksel yaklaşımda mesleki gelişim; personele birkaç gün süren eğitim ve kurslarla sınırlıyken; yeni bakış açısında, personel ve insan kaynakları odaklı, uzun süreli ve işin doğasına dayalı öğrenme yaşantılarına önem verilmektedir. Mesleki gelişim, öğretmenlerin öğrencilerinin öğrenme başarısını artırabilmesi için, onların bilgi, beceri ve tutumlarını geliştiren, davranışa dönüştüren süreçler ve etkinliklerdir (Bümen vd., 2012).

Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi programları ve uygulamaları 1960’tan bu yana merkezi olarak düzenlenmekte olup, 1982 yılından itibaren Milli

Eğitim Bakanlığı (MEB) Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı ve yerel düzeyde valilikler tarafından koordine edilmektedir. Okul içi hizmet içi eğitim ve gelişim faaliyetleri, her yıl üç kez zorunlu olarak düzenlenen ilköğretim seminerleriyle sağlanmaya çalışılmaktadır. Bunun dışında, diğer eğitim etkinliklerine katılım genellikle isteğe bağlıdır, ancak belirli görevlere atanmak için ilgili alanlarda hizmet içi eğitim alınmış olması tercih edilen bir kriter olmaktadır. Hizmetiçi Eğitim Daire Başkanlığı üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel eğitim kurumları ve sanayi ile işbirliği yaparak eğitim programları düzenlemekte, 2006 yılından itibaren de elektronik ortamda uygulamalar yapmaktadır. Son yıllarda bu alandaki eksiklikler ve sorunlar analiz edilerek, 2010 yılında üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının da katkılarıyla “Hizmetiçi Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Paneli ve Çalıştayı” düzenlenmiş ve elde edilen bulgular raporlanmıştır (Bümen vd., 2012).

Hizmetiçi Eğitim ve Öğretmenlik Mesleği

Bilindiği gibi, öğretmenlik mesleği profesyonel düzeyde ifa edilen bir uzmanlık mesleğidir. Bu mesleği

ifade edildiği gibi profesyonel düzeyde icra eden öğretmenlerin toplumsal kurumlar içerisinde eğitim kurumunun işlevleri açısından olmazsa olmaz bir konuma sahip olduğu bellidir. Her toplumu meydana getiren temel toplumsal yapı ve kurumlar içerisinde eğitim kurumunun diğer toplumsal kurumlara sağladığı katkılar düşünüldüğünde, öğretmenlerin konumu da daha net bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Çünkü öğretmenler elinden üretilen eğitim ve öğretim faaliyetleriyle diğer toplumsal kurumların temel ihtiyacı olan uzman insan kaynakları yetiştirilmekte ve o kurumların sevk ve idaresini gerçekleştirmektedirler. Dolayısıyla eğitim kurumunun ürettiği çıktılar diğer toplumsal kurumları temel girdilerini oluşturur. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili hizmetiçi eğitim, toplumsal yapı açısından önemi anlaşılan eğitim kurumunun başat aktörleri olan öğretmenlerin yeni bilgi, eğitim ve öğretim teknolojileriyle donatılarak güncellenmelerini ifade ediyor.

Anlatılmaya çalışıldığı gibi eğitimin, bireylerin ve toplumların gelişiminde önemli bir rol oynamasının yanı sıra, bu süreçte eğitim hizmetlerinin kalitesini artırmayı amaçlayan önemli bir kavram da toplam kalite yönetimidir. Esasında toplumsal kalkınma da bu bağlamda açıklanabilir. Çünkü toplumsal kalkınma

derken toplumu meydana getire tüm toplumsal kurumlardaki kalite ile ifade edilebilir. Toplam kalite yönetimi, başlangıçta ne kadar yüksek bir eğitim düzeyine sahip olunursa olunsun, işyerinde eğitim verilmediği takdirde çalışanların gerekli kalite anlayışına ulaşmalarının güçleşeceğini vurgular. Bu bağlamda, eğitimde kaliteli bir anlayışın uygulanması, öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarıyla döngüsel süreçler olarak sürekli bir şekilde desteklenmesiyle mümkün olabilir (Gültekin ve Çubukçu, 2008).

Öğretmenlere yönelik hizmetiçi eğitimler, genellikle öğretmenlerin zayıf olabilecekleri alanlar ve onların ihtiyaçlarına göre belirlenen çeşitli konularda ve farklı ve çoklu yöntemlerle düzenlenmektedir. Roux ve Ferreira (2005), öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin şu alanlarda yapılması gerektiğini ifade etmektedir; “*mevcut veya yeni politikaların öğretmenlere aktarılması gibi politik konular; *okulun yapısı, yönetimi ve vizyonundaki değişikliklerle ilgili içeriksel konular; *öğretim yöntemleri, konu bilgisi veya sunum becerilerinin geliştirilmesi gibi mesleki bilgi ve becerilerle ilgili konular; *bireysel ya da grup performansını artırmayı amaçlayan konular ve kariyer gelişimiyle ilgili konular.” Hizmetiçi öğretmen eğitimlerinin, atölye çalışmaları, seminerler,

konferanslar ve resmi dersler gibi çeşitli etkinliklerle gerçekleştirildiğini iddia ederken bu tür çalışmaların öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin sürekli olarak gelişmesini sağladığını açıklamaya çalışmıştır (Gültekin ve Çubukçu, 2008).

Günümüzde öğretmen gelişiminin önemli bir unsuru haline gelen hizmetiçi eğitimler, bu eğitimlerin etkinliğinin de sorgulanmasına gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Bu çerçevede, düzenlenen hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin ihtiyaç ve beklentilerini ne derece karşılayıp karşılamadığı, öğretmenlerin mesleki ve kişisel bilgi, beceri ve tutumlarının gelişimine ne ölçüde katkı sağladığı gibi sorular gündeme gelmektedir. Bunlarla beraber, üst düzey mesleki yeterliklerin ve bunu sağlayacak sürecin nasıl uygulanması gerektiği de üzerinde çok durulması ve çalışılması gereken konular arasında yer almaktadır. Etkili ve sürdürülebilir bir hizmetiçi eğitim programının nasıl tasarlanması gerektiği üzerine yapılan araştırmalar Türkiye’de de güncelliğini koruyor ve bu alandaki bilimsel çalışmaların sayısı da çoğalmaktadır. Hizmetiçi eğitimlerin bilimsel araştırma ve ihtiyaç analizi yöntemleriyle planlanması, bu alandaki çalışmaların etkililiğini daha da artırmaktadır (Şahin ve Karadeniz, 2023).

İlgili Araştırmalar

Elçiçek ve Yaşar'ın 2016 yaptıkları araştırma sonucunda; mesleki gelişimin eğitim gündeminde öncelikli bir konu olarak değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu araştırmada ifade edildiği gibi birçok ülkede olduğu gibi, okul temelli yaklaşımların benimsenmesinin önemine vurgu yapılmıştır. Diğer yandan, mesleki gelişim ile ilgili olarak gerçekleştirilen süreçlerin çeşitlendirilmesi, öğretmenlerin beklenti, sorun ve taleplerine duyarlılık gösterilmesi ile bu faaliyetlerin veri temelli değerlendirme süreçleri doğrultusunda sürekli olarak iyileştirilmesi gereği ortaya konulmuştur.Özen, 2006 tarafından organize edilen araştırmada, Hizmetiçi Eğitim (HİE) programlarıyla ilgili öğretmen görüşleri analiz edilmiştir. Çalışma bulgularına göre öğretmenler; HİE programlarını yararlı bulmakta ve bu tür programlara ihtiyaç duyulduğunu dile getirmek istemiştir.

Serençelik (2005) te yaptığı bir çalışmada, ortaya koymaya çalıştığı gibi, öğretmenler toplumsal yapının sağlıklı bir gelişim sürecine sokulmasında ve geleceğin belirlenmiş hedefler doğrultusunda başat bir role sahiptir. Toplumun geleceğini şekillendirecek bireylerin

yetiştirilmesinde, yönetilmesinde ve eğitim süreçlerinin her kademesinde – okul öncesinden yükseköğretime kadar – etkin görevler üstlenmektedirler. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarında çalışan bireylere değişen ve dönüşen mesleki yeterlilikler ve sosyal becerilerin kazandırılmasında belirleyici rol oynayan öğretmenler, aynı zamanda hizmet içi eğitim faaliyetleri aracılığıyla çalışanların mesleki gelişimlerine de katkı sunmaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlerin görev yaptıkları ortamlarda huzur, güven, mutluluk ve mesleki doyum içerisinde olmaları, hem bireysel başarıları hem de eğitim sisteminin genel işleyişi açısından büyük önem taşımaktadır.

Uçar (2005) tarafından gerçekleştirilen ve 2004-2005 eğitim-öğretim yılı kapsamında Van ilinde görev yapan 512 yönetici ve öğretmenin katılımıyla sağlanan çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin Millî Eğitim Bakanlığı'nın hizmetiçi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri üzerinde durulmuştur. Araştırmanın temel amacı, hizmet içi eğitim süreçlerinin yöneticiler ve öğretmenler tarafından nasıl değerlendirildiğini ortaya koymaktır. Elde edilen bulgulara göre; hizmet içi eğitimin çağdaş eğitim sistemlerinin gerektirdiği bir zorunluluktur. Bununla birlikte, öğretmenlerin bu eğitim süreçlerinin uygulama ve

değerlendirme aşamalarında çeşitli sorunlar yaşadıkları ve bu süreçlerin beklentileri karşılama yetersiz kaldığı ortaya çıkmıştır.

Aydınalp (2008) tarafından gerçekleştirilen araştırma, İstanbul ilinin Avrupa yakasında bulunan resmi ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik görüşlerinin çeşitli değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Tarama modeline dayalı olarak yürütülen bu çalışma, 200 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin düşüncelerinin medeni durum, yaş ve mesleki kıdem gibi demografik değişkenlere göre anlamlı biçimde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım düzeylerinin, görev yaptıkları okul sayısı ve daha önce aldıkları hizmet içi eğitimlerin sayısı gibi etkenlerle ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Gültekin ve Çubukçu (2008) tarafından gerçekleştirilen "İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri" isimli araştırma, öğretmenlerin hizmet içi eğitime yönelik bakış açılarını ve bu tür eğitimlerin gerekliliğini ortaya çıkaran etkenleri

incelemeyi amaçlamaktadır. Tarama modeli ile yürütülen çalışma, ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin hizmetiçi eğitim programlarını hem bireysel gelişimlerine hem de kurumsal katkıya yönelik olumlu bir etkinlik olarak değerlendirdiklerini ortaya koymuşlardır. Ayrıca, öğretmenlerin bu eğitime dair görüşlerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, branş, yönetici pozisyonunda bulunma veya daha önce hizmetiçi eğitime katılmış olmak gibi değişkenler açısından anlamlı bir farklılık göstermediği sonucu/bulgusu elde edilmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemlerinden birisi olan tarama yöntemi modelinden yararlanılmıştır. Tarama modeli, genellikle geniş bir konu veya alanda derinlemesine bir anlayış geliştirmek için kullanılmaktadır. Bu desen, belirli bir konu veya sorunla ilgili genel bir anlayış oluşturmak için kullanılırken, aynı zamanda daha ileri araştırmalar için temel oluşturabilmektedir. Bu yönüyle çalışma nitel bir araştırma olacaktır. Tarama deseni, geniş bir konuda derinlemesine bir anlayış

geliştirmek ve gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturmak için etkili bir yöntemdir. Bu desen, karmaşık konuları anlamak ve karmaşık sorulara cevap aramak için kullanılabilmektedir.

Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Millî Eğitim Bakanlığına bağlı tüm düzeylerde eğitim vermekte olan okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem/çalışma grubunu ise Erzurum ili merkezinde bulunan 5 lisede görev yapan ve ulaşılabilen 15 öğretmen oluşturmuştur. Gönüllülük esasına göre ulaşılan öğretmenlere yarı yapılandırılmış görüşme soruları yöneltilmiş ve alınan cevaplar içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Özellikler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet			
	Kadın	9	60
	Erkek	6	40
Yaş			
	24-35	3	20
	36-47	7	46,67
	48 ve üzeri	5	33,33
Kıdem			
	1-10 yıl	4	26,67
	11-20 yıl	7	46,66
	21 yıl ve üzeri	4	26,67
Okul Türü			
	Anadolu Liseleri	5	33,33
	Güzel Sanatlar Liseleri	10	66,67

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların çoğunluğu kadın, 36-47 yaş aralığında, 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından oluşturulmuş ve uzman görüşü alınarak geçerlik-güvenirliği uzman görüşlerine göre sağlanmış olan;

- 1- Hizmet içi eğitim hakkında ne biliyorsunuz?
- 2- Bilgi teknolojileri hakkında ne düşünüyorsunuz?
- 3- Sizce hizmet içi eğitim gerekli midir?
- 4- Hizmet içi eğitimin planlanması ve uygulanması süreçleri ile ilgili ne söyleyebilirsiniz?
- 5- Hizmet içi eğitimin avantaj ve dezavantajları hakkında ne söyleyebilirsiniz? Gibi sorular sorulmuştur.

Veri Analizi

Bu çalışmada veriler araştırmacı tarafından yüz yüze olarak toplanmış ve elde edilen veriler nitel analize tabi tutulmuştur. Nitel değerlendirme sürecinde tema ve kodlar oluşturulmuştur ve nitel değerlendirme prosedürü aşağıda açıklanmıştır:

1. Aşama (Verilerin dökümü): Görüşme formlarında yer alan veriler öncelikle hiçbir değişiklik yapılmadan ham dökümleri bilgisayar ortamında metin haline dönüştürülmüştür.

2. Aşama (Verilerin düzenlenmesi): Henüz işlenmemiş olan veri seti, ayıklama, özetleme ve dönüştürme işlemlerinden geçirilerek “İşlenmiş metin” haline getirilmiştir. İşlenmiş metin, ham metne göre araştırma sorusuna uygun yanıtları içeren, düzenlenen daha üst bir metin halidir.

3. Aşama (Verilerin kodlanması): Veri analizi sürecinde kodlama becerileri önem taşımaktadır. Araştırmanın amacına göre hangi verilerin araştırmanın dışında bırakılacağına, hangi verilerin kullanılacağına ve veri setinin nasıl sınıflandırılacağına karar verildikten sonra kodlamalar yapılmıştır.

4. Aşama: Her görüşülen kişi için ayrı ayrı bir kod listesi oluşturulmuş ve tüm görüşmelerden elde edilen kodlar bir araya getirilmiştir.

5. Aşama: Sınıflandırılan anlamlı bütünlükler arasındaki ortak yönler bulunarak temalar oluşturulmuştur. Temalar belirlendikten sonra verilerin raporlanmasına ve değerlendirilmesine geçilmiştir.

6. Aşama: Tema ve kod oluşturulamayan sorularda nitel değerlendirme yapılmıştır (Gök ve Erba, 2011; Burns ve Grove, 2010).

Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirliği

Araştırmada kullanılmış olan görüşme soruları araştırmacı tarafından konuya ilişkin literatür taramasının yapılması sonucunda bir soru havuzu oluşturularak sıralanmış ve 2 farklı uzman görüşüne sunulmuş ve mevcut sorulardan 5'i seçilerek saha araştırmasına geçilmiştir.

Bulgular

Tablo 2. Öğretmenlerin Görüşme Sorularına Verdikleri Cevaplar

Katılımcı Öğretmenler Kodlar	1.Hizmetiçi Eğitim Hakkında Ne Biliyorsunuz?	2.Bilgi, eğitim ve öğretim teknolojileri Hakkında ne Düşünüyorsunuz?	3.Sizce Hizmetiçi Eğitim Gerekli midir?	Sorular	4.Hizmetiçi eğitimin planlanması ve uygulanması süreçleri ile ilgili ne söyleyebilirsiniz?	5.Hizmetiçi eğitimin avantaj ve dezavantajları hakkında ne söyleyebilirsiniz?
Ö.1.	Hizmetiçi eğitimin çalışanların kendilerini yenilemeleri ve yeni eğitim, öğretim ve bilgi teknolojileri hakkında bilgi sahibi olmak ve bu teknolojilerden eğitim ve öğretim süreçlerinde yararlanabilmek için verilen bir eğitim uygulaması olarak biliyorum.	Bilimsel gelişmelere paralel olarak geliştirilen teknolojileri ve yeni eğitim ve öğretim ile ilgili bilimsel temelde yeni uygulamaları anlıyorum.	Hizmetiçi eğitim Kesinlikle gereklidir ve her öğretmenin bu süreçten payını alması gerekir.	Hizmetiçi eğitimin planlanması ve uygulanması konularında öğretmenlerin de katılımıyla ortaya çıkan sorunlar temelinde yapılandırılıp uygulanması gerekir. Uygulama bir tatil anlayışıyla değil, yeni bilgi, eğitim ve öğretim teknolojilerini uygulamalı olarak tanımak ve onlardan öğretim süreçlerinde istifade edilmesini sağlamak olarak tanımlanabilir.	Hizmetiçi eğitim yoluyla çalışanlar kendilerini güncellemiş olurlar ve daha yüksek bir motivasyonla eğitim ve öğretim süreçlerini yönetirler.	
Ö.2.	Bildiğim kadarıyla hizmetiçi eğitim, işbaşında çalışanlar hazırlanan programlar çerçevesinde öğrenmeyi ifade eder.	Bilimsel gelişmelere paralel olarak üretilen ve insan hayatını kolaylaştıran teknolojiler olarak anlıyorum ve her seferinde değişmez ve mutlak doğruya yaklaşırken süreçler diye düşünüyorum. Diğer yandan eğitim ve	Hizmetiçi eğitim her açıdan düşünüldüğü ve oluşturduğu çok önemli bir düzeydeki farkındalık kazanılması	Hizmetiçi eğitimin planlanması ve uygulanması süreçleri ile ilgili olarak; genel ve yerel olarak yapılacak ihtiyaç analizleri doğrultusunda ortaya çıkacak sorunlar temelinde planlama yapılmasının ve bu eğitimin verilmesinde üst düzey	Bence hizmetiçi eğitimin herhangi bir dezavantajının olması düşünülemez. Ancak uygulama ve planlama noktalarında sorunlar yaşanabilir.	

		öğretim teknolojilerini de insan psikolojisi ile ilgili yapılan çalışmalar çerçevesinde izlenebilecek yeni yol ve yöntemler olduğunu düşünüyorum.	bakımından kesinlikle gereklidir.	alan uzmanların görevlendirilmesinin çok daha yararlı olacağını düşünüyorum.	
Ö.3.	Hizmetiçi eğitim denildiği zaman bilginin mutlak ve değişmez doğruları ifade etmediği ve sürekli güncellenmesi gerektiği akla geliyor. Dolayısıyla bu eğitim ve öğretim uygulamalarının öğretmenlerin kendilerini güncellemeleri için önemli imkân ve fırsatlar sunduğunu biliyorum	İnsanların çevreye uyum süreçlerini daha kolaylaştıran ve her konu alanıyla ilgili olarak daha güncel bilimsel gerçeklikler olduğunu düşünüyorum.	Hizmetiçi eğitim toplumsal kurumların kuruluşları için mutlaka gereklidir ve çalışanların hepsinin katılımı önemlidir.	Gereklim olan hizmetiçi eğitimin sadece pratik ve teorik bilgi aktarımı şeklinde değil, aynı zamanda uygulama boyutlarının da olmasında yarar vardır.	Hizmetiçi eğitimin avantajı öğretmenlere ilave bir mali külfet getirmeden sağlanan bir eğitim hizmetidir. Bu durum önemli bir avantajdır. Dezavantajı hemen hemen yok gibidir.
Ö.4.	Hizmetiçi eğitimi toplam kalite yönetimi açısından önemli olduğunu, dinamik ve döngüsel süreçler olarak kalite ve başarıdaki sürekliliğin sağlanması çabaları olarak biliyorum.	Öğretmenler açısından hizmetiçi eğitimi baş döndürücü bir hızla gelişen bilgi teknolojilerine dayalı olarak ve aynı hızla gelişen eğitim ve öğretim teknolojileri de gelişmektedir. O halde bu teknolojiler eğitim ve öğretim süreçlerinde kullanılması gerekir diye düşünüyorum.	Meslekiçi eğitim her açıdan olmazsa olmaz ve gereklidir.	Hizmetiçi eğitim uygulamaların belli bir planlama ile eğitim ve öğretim dönemlerinde uygulamalarla beraber verilmesinin daha yararlı olacağını düşünüyorum.	Hizmetiçi eğitim başlı başına bir avantajdır ve dezavantajı olamaz.

Ö.5.	Bana göre yapılan kötü ve hiçbir maksadı hasıl edemeyen uygulamalardan yola çıkarak öğretmenler e sanki bir tatil ve eğlence sunmak şeklinde algıladığını söyleyebilirim.	Hizmetiçi eğitimin gerçek maksadına dönük olarak organize edildiğini düşünüyorum. Çünkü daha önceki dönemlerde bu programlara katılanların bazılarının ifade ettiği ve benim de gözlemlerim çerçevesinde böyle düşünüyorum. Ancak son dönemlerdeki uygulamalar için ise daha gerçekçi ve maksadı hasıl edecek düzeyde olduğunu düşünüyorum.	Meslekiçi eğitim, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak ve yeni eğitim ve öğretim teknolojileri ile ilgili farkındalık oluşturmaya açısından elbette ki gereklidir. Ancak, bunun aksine yaz tatillerinde lüks bir otelde ve kontrolsüz yapılmasını gereksiz buluyorum.	Meslekiçi eğitim programları hazırlanırken, ayrı ayrı okulların her birisi için karşılaşılabilecek sorunlar temelinde gerçekleştirilecek bir boyutunun olması anlamlı olacaktır.	Hizmetiçi eğitim eğitimi şekli zemini geçmesi gibi başka maksatlara evrilirse dezavantaj oluşturabilir. Alan uzmanı olmayan eğitimciler görev verilmesi, uygulama zayıflığı ve hedef odaklı planlama yapılmaması gibi durumlar örnek verilebilir.
Ö.6.	Hizmetiçi eğitim çalışanların performanslarının kurumsal ve bireysel hedeflere dönük olarak geliştirilmelerini amaç eden eğitim ve öğretim uygulamaları olarak biliyorum	Hizmetiçi eğitim için özellikle öğretmenler açısından tamamen bir yenilenme ve tazelenme eğimidir. O ana kadar edinilmiş eğitim-öğretim ve bilgi teknolojilerin in değişen ve gelişen teknolojilerle güncellenmesi olarak düşünüyorum.	Hizmetiçi eğitim kurumun amaçları ve amacı doğrultusunda şüphesiz gereklidir.	Meslekiçi eğitim uygulamaların da elde edilecek başarının mutlaka değerlendirilmesi ve katılımcıların farkındalık ve motivasyonlarını arttıracaktır.	Hizmetiçi eğitim eğitimi iyi bir planlamaya dayanmıyorsa, dezavantaj oluşturabilir.

Ö.7.	Öğretmenlik mesleği açısından hizmetçi eğitimi her alanla ilgili bilgi teknolojilerindeki gelişmeleri yakından takip etmek ve edinilen yeni öğrenmeler eşliğinde eğitim ve öğretim süreçlerini yönetebilme için planlı ve programlı eğitim süreçleri olarak biliyorum.	Hizmetçi eğitimin modern çağdaş eğitim ve öğretim açısından olmazsa olmaz olduğunu düşünüyorum. Çünkü an itibarıyla en güncel bilgiler bile çok uzun olmayan zaman süreçlerinde demode olmakta ve onların yerine daha doğru bilgiler ortaya çıkmaktadır.	Hizmetçi eğitimin çok gerekli olduğunu düşünüyorum.	Hizmetçi eğitimlerde yerelde bulunan üniversitelerden de yararlanılması ve iyi bir planlama ile de yürütülmesi faydalı olacaktır.	Hizmetçi eğitimin dezavantajı uygulama zayıflığıdır. Ancak genel olarak hizmetçi eğitimin öğretmenlere çok önemli avantajlar kazandırdığı söylenebilir.
Ö.8.	Daha kaliteli bir eğitim ve öğretim yapabilmek için öğretmenler e sunulan öğretim programlarıyla zaman ve mekân bağımlı süreçler olarak biliyorum.	Öğretmenlerin bireysel olarak ekonomik açıdan kendilerini sürekli güncelleme noktasında yetersiz kaldığı için merkezi otorite tarafından hizmetçi eğitim verilmesini bu sorunun giderilme çabası olarak düşünüyorum.	Evet çok gereklidir.	Hizmetçi eğitim programlarına katılım ve ortaya konulan başarı ölçütleri çerçevesinde öğretmenlerin ilave puan alabilmeleri mümkün olabilir.	Hizmetçi eğitim esnasında yeni bilgi, eğitim-öğretim teknolojilerine dayandığı için her açıdan önemli avantajları vardır.
Ö.9.	Yeni eğitim ve öğretim teknolojileri hakkında öğretmenlerin bilgilendirilmeleri ve bu bilgi teknolojilerinden istifade edilerek program ve müfredat geliştirme çalışmalarına katkı sağlanması olarak biliyorum.	Hizmetçi eğitimin bilim ve teknolojik araçlardan ortaya çıkan ve mutlaka bu gelişmelerin farkında olunması gereğinden doğduğunu düşünüyorum.	Evet öğretmenlerin kendilerini daha kolay güncellemeleri için gereklidir.	Hizmetçi eğitim uygulamaları sertifikalandırılmalı ve bu sertifikalı öğretmenler kendi okullarında eğitimcilerin eğitimci olarak aynı eğitimi verebilirler.	Hizmetçi eğitimin en önemli avantajı; öğretmenlerin kendilerini yenileme fırsatına sahip olurlar ve dezavantaj ise bu programlara katılmamaktır.
Ö.10.	Hizmetçi eğitimi herhangi	Hizmet içi	Gereklidir	Hizmetçi eğitim işbaşında	Hizmetçi eğitim

	bir kurumda çalışanların çalışma süreçleriyle beraber kendilerini yenilemeleri ve değişen ve gelişen yeni teknolojilere uyum sağlayarak ve o hizmet etmelerini sağlayacak eğitim faaliyetleri olarak biliyorum.	eğitimi tüm öğretmenler gibi bende oldukça gerekli olduğunu ve her öğretmenin periyodik olarak bu eğitim süreçlerine katılmalarını tavsiye ediyorum.		eğitim anlayışıyla yaparak ve yaşayarak gerçekleştirilmeli.	uygulamaları katılımcıların talep ve beklentilerini karşılanmalıdır. Karşılanmadıysa önemli bir avantaj, ancak karşılayamayıp başka mecralara yön tutması ise dezavantaj sayılabilir.
Ö.11.	Öğüt çalışanlarının kendilerini güncellemeleri için verilen planlı ve programlı eğitim faaliyetleri olarak biliyorum.	Hizmetiçi eğitim uygulamaları na katılan arkadaşlarda n aldığım dönütlere bağlı olarak çok önemli kazanımlar olduğunu ve bu eğitim sürecinin öğretmenlerimizi bilgi ve beceri olarak yenilediğini düşünüyorum.	Hizmetiçi eğitim öğretmenlere sağladığı imkân ve fırsatlar açısından çok gereklidir.	Hizmetiçi eğitim toplam kalite yönetimi mantığıyla multidisipliner dayanaklı olabilirse daha ufuk açıcı ve bütünleştirici olabilir.	Hizmetiçi eğitim süreçlerine katılamamak bir dezavantaj ve bu imkân ve fırsatlara sahip olamamak ise dezavantajlı durum olmaktadır. Bu uygulamalar öğretmenlere mesleki avantaj sağlamaya dönüktür.
Ö.12.	Hizmet esnasında kurum çalışanlarına verilen yenileştirme ve geliştirme eğitimi olarak biliyorum.	Hizmetiçi eğitim eğer katılımcıların kendilerini yenilemeleri ne ve gelişmelerine imkân sağlıyorsa doğru olduğunu düşünüyorum.	Hizmetiçi eğitimin katılımcı öğretmenlere sağladığı kazanımlar düşünüldüğü zaman gerekli olduğu söylenebilir.	Hizmetiçi eğitim programlarında mutlaka alan uzmanı ve deneyimli elemanlar tarafından yürütülmelidir.	Hizmetiçi eğitim ülke genelinde bir birliklik sağlamaya dönük olarak öğrencilere aldıkları eğitimin kalitesi olarak avantaj sağlar.
Ö.13.	Hizmetiçi eğitim ile ilgili olarak özellikle yaz tatili	Hizmetiçi eğitim hem kurum çalışanları ve hem de	Evet küreselleşen dünyamız da her	Hizmetiçi eğitim faaliyetleri için katılım zorunlu olmalı ve	Hizmetiçi eğitim öğrencilerin yer

	dönemlerinde öğretmenlerin mecburi katılımları ile gerçekleşen ve öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni yaklaşım ve patadigmaların öğretimini içeren bir uygulama olarak biliyorum.	kunumun belirlenen amaçları doğrultusunda gerekli olduğunu düşünüyorum.	açıdan gereklidir.	katılımcı öğretmenlere uygulanacak anket ve görüşme sorularıyla bir sonraki hizmetçi eğitim konuları belirlenebilir.	değiştirme durumlarında aynı eğitim imkân ve fırsatlarına sahip olmasını sağlar. Bu durum önemli bir kazanımdır. Aksi halde birtakım farklılıklar ortaya çıkması gibi dezavantajlı bir durum olabilir.
Ö.14.	Hizmetçi eğitimi ülke genelinde eğitim ve öğretim süreçlerinde karşılaşılan ve çözmekte zorlanılan konularda öğretmenler e yeni yöntem ve teknikler konusunda bilgilendirmenin yapıldığı eğitim ve öğretim süreçleri olarak biliyorum.	Hizmetçi eğitim uygulaması için program hazırlırsa tereddüt etmeden katılmayı düşünüyorum.	Öğretmenlerin kendilerini öğretim süreçlerine sağlanacak imkân ve fırsatlar sağlanmadığı süreçte mutlaka gereklidir.	Hizmetçi eğitim uygulamaların da öğretmenlere bireysel katkı çerçevesinde onların kişisel gelişimlerini ilgilendiren konu alanlarına da girilmelidir.	Hizmetçi eğitim uygulama farklılıklarını ortadan kaldırır ve ülkenin her tarafında imkân ve fırsat eşitliği sağlar.
Ö.15.	Hizmetçi eğitim öğretmenleri n kendilerini yenilemeleri ve yeni eğitim ve öğretim teknolojileri hakkında bilgilendirilmeleri ve yeni tutum ve davranış geliştirip bunu öğretim ortamlarında aktif kılmalarını sağlayan bir eğitim süreci olarak biliyorum.	Yeni bilgi ve eğitim- öğretim teknolojilerinin in öğretmenlere tanıtılması ve öğretmenlerinde o teknolojileri eğitim ve öğretim süreçlerinde işe koşmaları nedeniyle çok yararlı olduğunu düşünüyorum.	Evet dünya genelinde olduğu ve aslında müşteri memnuniyeti açısından bakıldığında da gerekli olduğu anlaşılmaktadır.	Hizmetçi eğitim öğretmenlerin yeni eğitim ve öğretim teknolojileriyle donatılmaları açısından ebeveynlere de güven sağlar. Öğretmenlerin özgüvenini artırır.	Hizmetçi eğitim öğretmenlerin yeni eğitim ve öğretim teknolojileriyle donatılmaları açısından ebeveynlere de güven sağlar. Öğretmenlerin özgüvenini artırır.

Sonuç

Yapılan çalışmada, katılımcı öğretmenlerin aşağı yukarı tamamının hizmetiçi eğitim ile ilgili olarak yeteri kadar farkındalık düzeyine sahip olduklarını ortaya koymaktadır. İçerik analizi bu anlayışı belirgin bir şekilde ortaya çıkarmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler, hizmetiçi eğitimin çok hızlı bir şekilde gelişen ve değişen bilgi, eğitim ve öğretim teknolojilerine ulaşabilmek ve bu teknolojilerden istifade edilerek eğitim ve öğretim süreçlerinin teorik ve pratik olarak yeniden yapılandırılmasını ve uygulamaların geliştirilmesi için çok önemli olduğunu genel olarak ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerden Ö5 kodlu katılımcı öğretmen; hizmetiçi eğitim uygulamalarının geçmiş dönemlerdeki uygulamalarından yola çıkarak maksadına ulaşamayan çalışmalar olduğunu değerlendirilmiştir. Çünkü bu uygulamaların deniz kenarında lüks bir otelde yapılması, yeteri kadar kontrol ve denetimin olmaması ve herhangi bir yaptırımının olmamasının çok önemli bir düzeyde dezavantajlı bir durum ortaya çıkarmıştır.

Katılımcılar, hizmetiçi eğitim uygulamalarının teorik boyutu yanında uygulamaya ve uygulamaların değerlendirilmesine de yer veren bir program çerçevesinde yürütülmesinin daha anlamlı olacağını belirtmişlerdir.

Diğer yandan katılımcı öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplardan, hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken öğretmenlerin de görüşlerinin alınmasını önermişler ve böylece öğretmenlerin bu süreçleri daha yüksek bir motivasyonla benimseyip gereğini gerektiği şekilde yapmalarının sağlanacağını belirtmişlerdir.

Ö2 kodlu katılımcı öğretmen ise, hizmetiçi eğitim programlarının mutlaka yapılacak ihtiyaç analizlerine dayalı olarak ortaya çıkacak sorunlar ve beklentiler çerçevesinde geliştirilecek eğitim programları ile yürütülmesinin çok daha objektif ve yararlı olacağını belirtmiştir.

Ö9 kodlu katılımcı öğretmen de, hizmetiçi eğitim programlarına katılan öğretmenlerin kendilerine bir özgüven geliştirmiş olacaklarını iddia etmiştir. B U noktada bilginin insanı mutlu ettiği ve bilmemenin aşağılık kompleksi oluşturduğu ve bu aşağılık

kompleksinden kurtulmanın yegâne yolunun da bilme şuuru olduğu unutulmamalıdır.

Ö12 kodlu öğretmen de, hizmetiçi eğitim ve öğretim faaliyetlerinin esasında ülke genelinde eğitimciler arasında bir birlikteliği sağladığını, öğrencilerin ve öğretmenlerin yer değiştirme durumunda öğrencilere denk hizmetler sunabileceklerini beyan etmişlerdir.

Ö13 ve Ö14 kodlu katılımcı ise, hizmetiçi eğitim ve öğretim faaliyetlerinin ülkenin her tarafında eğitim ve öğretim adına imkân ve fırsat eşitliği oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Ö15 kod numaralı katılımcı öğretmen; hizmetiçi eğitim ve öğretim programlarına katılan ve sertifikalandırılan öğretmenlerin ebeveynlere de güven kazandırmış olacağını ifade etmişlerdir.

Öneriler

Gerek literatür taramasından ve gerekse katılımcı öğretmenlere yöneltilen görüşme sorularına verilen cevaplara bakıldığında zaman; hizmetiçi eğitim ve öğretim faaliyetlerinin eğitim ve öğretimin etkili ve daha sağlıklı olarak yürütülebilmesi için olmazsa olmaz bir parametre

olduğu anlaşılmaktadır. Hizmet ederken öğrenme olarak ifade edilebilecek olan hizmetiçi eğitim, insan psikolojisi ile ilgili yapılan araştırmaların verilerine göre değişen ve gelişen bilgi teknolojileri ve insanın nasıl eğitilebileceği ve nasıl öğrendiği konularında ortaya çıkan yeni, mutlak ve değişmez doğruya daha yakın bilimsel gerçeklikler, öğretmenlerin sürekli kendilerini güncellemelerini kaçınılmaz kılmıştır. Gerçekten müspet bilimler adına konuşulduğu zaman dünün, bugünün ve geleceğin mutlak ve değişmez bilgisine henüz insanlık ulaşabilmiş değildir. Yani bilgi görecelidir ve bugün doğruya daha yakın, ancak yarın mutlak doğrudan uzak olduğu anlaşılabılır.

Öğretmenlerin kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri sanki tesadüflere bırakılamayacağı gibi hayati bir değer taşımaktadır. Çünkü bu süreçlerde ana tema bir toplumun sağlıklı olarak devamlılığının sağlanmasıdır. Bu devamlılık, ancak yeni nesillerin yüzyılların ardından süzüle süzüle, arına arına, berraklaşa berraklaşa gelen ve toplumsal miras olan kültürel değerlerle kültürlenmelerine bağlıdır. Gelişen ve değişen yeni bilgi, eğitim ve öğretim teknolojileri temelinde işte bu toplumsal kültürü benimseyen ve dönüp ona katkı sağlayarak geliştiren yeni nesillerin bu değerleri tüm

insanlığa katkı sağlayacak medeniyet değerlerine dönüştürerek yeni bir medeniyet inşası gerçekleşecektir. Tüm bu süreçlerin en temel değişkeni ise şüphesiz öğrenci ile beraber eğitimcilerdir. 21. yüzyılın bilgi toplumları da ancak böyle inşa edilebilir.

Hizmetiçi eğitim uygulamaları önceden yapılacak ihtiyaç analizleri çerçevesinde hazırlanacak hizmetiçi eğitim programları ile yürütülmeli ve disipline edilmelidir. Ciddiyetten taviz verilmemeli, devam zorunluluğu olmalı ve sonunda değerlendirme yapılarak ancak geçer not alanlar sertifikalandırılmalı. Sertifikalar öğretmenlere atamalarda ve zorunlu yer değiştirmelerde referans olmalıdır. Böylece öğretmenlerin hizmetiçi eğitim uygulamalarına duyarlılıkları artacak ve yeni uygulama ve teknolojilerle ilgili farkındalık düzeyleri yükselecektir.

Hizmetiçi eğitim programlarına katılan ve başarıyla bitiren öğretmenlerin edindikleri bilgi ve becerileri sahaya yansıtıp yansıtmadıkları da yakından takip edilmelidir. Eğer başarılı bir şekilde uyguluyorlarsa, burada ortaya çıkan başarı da objektif, güvenilir ve geçerli değerlendirme kriterleri çerçevesinde değerlendirilmeli ve mutlaka ödüllendirilmelidir. Davranışçı öğrenme kuramcılarının da iddia ettikleri gibi; “davranışlar

sonuçlarından etkilenir” gerçeği ödüllendirmenin gerekçesini ortaya koyuyor.

Anlaşılacağı üzere, hizmetiçi eğitim, başarı ve değerlendirip ödüllendirme birer döngüsel süreçler olarak birbirlerini etkileyerek dinamik süreçler olarak devam edecektir. Bu süreçler esasında çok önem verilmesi gereken liyakatin de temelini oluşturacaktır. Hizmetiçi eğitim uygulamaları ülke genelinde imkân ve fırsat eşitliği kapsamında eksiksiz yürütülmesiyle özel ve genel hedefler temelinde noksanlıkları ortadan kaldırarak olumsuz farklılıkları da minimize edecektir.

Hizmetiçi eğitim programları mutlaka alan uzmanı ve her açıdan deneyimli, iyi seçilmiş öğretim üyesi akademisyenler tarafından yürütülmelidir. Bu çerçevede Hizmetiçi Eğitim Enstitüleri kurulmalı ve bu kurumda üniversite öğretim üyesi akademisyenler görevlendirilmelidir. Bugün birçok üniversiteden yaş haddinden (68) birçok akademisyen emekli olmak durumundadır. Bu hocalar içerisinde gerçekten sağlık durumu çok iyi olan ve çalışmasını engelleyecek bir durumun olmadığı, çok geniş bir tecrübe, deneyim ve birikime sahip olan akademisyenler bulunmaktadır. Bu enstitülerde bu akademisyenlerden istifade edilebilir.

Bunun yolu açılmalıdır ve bu hocalara bu maksatla mutlaka ulaşılmalıdır. Eğer bu sistem kurulabilirse, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde görev yapan öğretmenleri ifade edilen döngüsel süreçlerdeki başarıları ölçüsünde lisansütü eğitime alınabilirler ve sonunda onlarda Bakanlık bünyesinde akademik unvanlara sahip olabilirler. Olması gereken ve bilimsel olanda budur. Bilimsel olmayan yol ve yöntemlerle kariyer planlaması yapılamaz. Tüm bu süreçler objektif, ölçülüp değerlendirilebilir, bilimsel kriterlere dayalı olarak gerçekleştirilmelidir. Çünkü parmak hesabıyla bilim yapılmaz.

Kaynakça

- Altınışık, S. (2006). Hizmet içi eğitimin işlevlerine ilişkin görüş ve tutumlar. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13, 362-372.
- Aydınalp, B. (2008). Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim hakkındaki görüşleri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- Bozik, E. T. (2021). *Mef Üniversitesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitime karşı tutumlarını belirlenmesi*, Bitirme projesi, MEF Üniversitesi, İstanbul.
- Bümen, N. T., Ateş, A., Çakar, E., Ural, G., & Acar, V. (2012). Türkiye bağlamında öğretmenlerin mesleki gelişimi: Sorunlar ve öneriler. *Millî Eğitim*, (194), xx-xx. Tutum, C. (1976). *Personel Yönetimi*, Ankara.
- Çeliker, H. (2018). Hizmet içi eğitim kavramı üzerine bir analiz. *Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi (MSBD)*, 1(1), 48.
- Demir, E., & Demir, M. (2021). Türkiye’de öğretmenlerin mesleki gelişimi ve eğitim sistemine etkileri. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 2(1), 3-18.

- Elçiçek, Z., & Yaşar, M. (2016). Türkiye’ de ve dünyada öğretmenlerin mesleki gelişimi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (9), 12-19.
- Gültekin M., & Çubukcu Z., (2008). İlköğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitimle ilişkin görüşleri, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (19)185-2001.
- Gültekin, M., Çubukcu, Z., & Dal, Sibel (2010). İlköğretim Öğretmenlerinin Eğitim-Öğretimle İlgili Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:29, S:131-152.
- Kocabaş, S. (2005). Ortaöğretim Öğretmenleri İçin Hizmet içi Eğitim Yoluyla Değişim. Retrieved from <http://www.erg.sabanciuniv.edu/iok2005/bildiriler/sadiye-kocabas.doc>.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Tarakçı, A. (2007). Hizmet içi eğitimin iş görenlerin verimlilik, motivasyon ve yaratıcılığına etkisi üzerine bir araştırma. *Sosyoloji Dergisi*, 10(118), 10- 20.
- Özen, R. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkilerine ilişkin görüşleri

(Düzce ili örneği). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6 (2), 141 – 160.

Öztürk, M., & Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2(7), 761-794.

Sakal, E. (2010). Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Salihoğlu, M., & Yayla, A. (2023). Hizmet içi eğitimlerin öğretmen niteliğine olan etkisinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 134- 153.

Serençelik, İ.(2005).”Halk Eğitim Merkezlerinde Milli Eğitim Bakanlığı Ve Sivil Toplum Kurumları Tarafından Verilen Kurslara Katılan Eğitimcilerin Sorun Alanları, Çözüm Önerilerini, Geleceğe Yönelik Beklentileri ve İş Doyumlarının Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şahin, H., & Güler Karadeniz, N. (2023). Türkiye’de öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine ilişkin yapılan

araştırmaların içerik analizi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(25), 66-80.

Şahin, L., & Güçlü, C.F. (2010). Genel olarak hizmet içi eğitim: Ülker şirketler topluluğu hizmet içi eğitim süreci ve uygulamaları. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 59, 217-270.

Şahin, Ü. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bir model önerisi*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.

Şenveren, B. (2014). *Hizmet içi eğitim, türleri ve sağlık kurumlarında hizmet içi eğitim*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tanman, B. (2006). *Yaygın eğitimin bir kolu olarak hizmet içi eğitim ve bankacılık sektöründe bir örnek olay çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taymaz, H. (1992). *Hizmet içi eğitim, kavramlar ilkeler, yöntemler* (No. 3). Ankara: Pegem Yayınları.

Taymaz, H. (1992). *Hizmet içi eğitim, kavramlar ilkeler, yöntemler* (No. 3). Ankara: Pegem Yayınları.

- Tengilimoğlu, D., Dilaver, M., & Işık, O. (2012). Sağlık işletmeleri yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Uçar, R. (2005). İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin mebhizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (van ili örneği) Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi
- Yıldız, Y. (2015). *Hizmet içi eğitim ve öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumları için bir hizmet içi eğitim modeli*, Yüksek Lisans Projesi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

HİZMETİÇİ EĞİTİMLE İLGİLİ ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ

yaz

yayınları

YAZ Yayınları

M.İhtisas OSB Mah. 4A Cad. No:3/3

İscehisar / AFYONKARAHİSAR

Tel : (0 531) 880 92 99

yazyayinlari@gmail.com • www.yazyayinlari.com

ISBN: 978-625-8574-67-8



9 786258 574678