



ÖĞRETMENLERİN HİZMETİÇİ EĞİTİMLER HAKKINDA GÖRÜŞ VE TUTUMLARI

TEACHERS' VIEWS AND ATTITUDES ABOUT IN-SERVICE TRAINING

Ömercan ŞENTÜRK¹, Ali Osman KURU², Ahmet KABACI³, Muhsin BAŞ⁴

Makalenin Alanı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

18.02.2023

Kabul Tarihi

27.03.2023

Anahtar Kelimeler

Hizmet içi eğitim,
Eğitim,
Öğretmen

Özet

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkındaki görüş ve tutumlarını belirlemektir. Araştırma; olgubilim deseninde, tarama modeli kullanılan nitel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma grubunu, 2021-2022 eğitim-öğretim yılında, Ordu iline bağlı Kabadüz ve Altınordu ilçesinde bulunan 6 ilkokul ve 6 ortaokulda görev yapan toplam 100 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. Anket, araştırmacı tarafından yüz yüze uygulanmıştır. Anket ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın sonucunda; hizmet içi eğitim içeriklerinin, öğretmenlerin mesleki gelişimi için yetersiz kaldığı, eğitimlerin verimsiz geçtiği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakılarak, öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitimlerin niteliklerinin artırılması, eğitim içeriklerinin öğretmen ihtiyaçlarına göre belirlenmesi önerilmektedir.

Article Info

Received

18.02.2023

Accepted

27.03.2023

Keywords

In-service training,
Education,
Teacher

Abstract

The purpose of this research is to determine the views and attitudes of teachers about in-service training. Research; It is a qualitative study in which the scanning model is used in the phenomenology design. The study group of the research consists of a total of 100 teachers working in 6 primary schools and 6 secondary schools in Kabadüz and Altınordu districts of Ordu province in the 2021-2022 academic year. A questionnaire developed by the researcher was used as a data collection tool. The questionnaire was applied face to face by the researcher. The data collected by the questionnaire were analyzed with the SPSS program. As a result of the research; It has been determined that the content of in-service training is insufficient for the professional development of teachers and the trainings are inefficient. Looking at the results of the research, it is suggested that the quality of in-service training for teachers should be increased and the content of education should be determined according to teacher needs.

¹ Altınordu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, Ordu, e-mail: omercansenturk3@gmail.com , ORCID: 0000-0002-0328-6652 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Kabadüz Merkez İlkokulu, Ordu, e-mail: aliosman3123@gmail.com , ORCID: 0009-0003-1595-5344

³ Fatma Hacer Yücel Anaokulu, Ordu, ahmetkabaci52@gmail.com , ORCID: 0000-0002-7643-4847

⁴ Şehit Sabri Eryler Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, e-mail: muhsinbas52@hotmail.com , ORCID: 0009-0009-0738-5461

1. GİRİŞ

Eğitim sisteminde sürdürülen iş ve işlemlerin asıl faydalanıcısı öğrenciler olsa da, eğitim öğretim faaliyetlerinin neredeyse tüm aşamaları öğretmenler ile yürümektedir. Eğitim-öğretim faaliyetlerindeki istenilen ve beklenen yöndeki tüm gelişmeler, öğretmenlere bağlı olmaktadır. Eğitimdeki; teknolojik imkanlar, fiziksel şartlar, kaynaklar, materyaller, kitaplar, yöntem-teknik veya yaklaşımlar ve süreçte önem arz eden tüm unsurlar, öğretmenin bunları kullanabilmesi ile hayat bulmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliği, öğretmenlerin mesleki niteliği ile doğru orantılıdır. Bu sebeple, öğretmenlerin mesleki gelişimi son derece önemlidir.

Her sektörde olduğu gibi, eğitim sektöründe de gelişme ve ilerleme söz konusudur. Öğretmenlerin bu gelişim ve ilerlemeleri yakından takip etmesi gerekmektedir. Günümüzde kurumlar, çok yönlü kendini geliştirebilen bireylere ihtiyaç duymaktadır (Özkan, 2010). Günümüz dünyasının beklentileri ile bu beklentileri karşılayabilecek bireylerin yetiştirilmesinde rol alan öğretmenlerin niteliklerinin aynı yönlü ve benzer olması gerekmektedir (Budak ve Demirel, 2003). Meslek sahiplerinin mesleğe başlamadan önce aldığı eğitim kadar mesleği sürdürürken aldığı hizmet içi eğitimler de son derece önemlidir (Aydın, 2011). Öğretmenlerin çok yönlü gelişiminde, onların güncel ihtiyaç ve beklentileri göz önünde bulundurulmalı, eğitimleri bu gereklilik ile süreklilik arz etmektedir (MEB, 2017). Öğretmenlerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi, bu ihtiyaçlara yönelik eğitimlerin planlanması, öğretmenlerin bu eğitimlere yönlendirilmesi ve gelişimlerinin desteklenmesi, onların mesleki değişim ve başarısı üzerinde etkilidir (Buldu, 2014). Öğretmenlerin ihtiyaçlarına göre hazırlanan hizmet içi eğitimler, öğretmenlerin mesleki gelişimine destek vermektedir. Sahada tecrübesini artıran öğretmenler, bu eğitimler sayesinde mesleki bilgi ve birikimini de artırmış olur. Hizmet içi eğitimlerle mesleki yenilenme ve ilerleme sağlanır.

1.1.Hizmet İçi Eğitim İle İlgili Tanımlamalar

Taymaz (1992) hizmet içi eğitimi, işlerinin başında olan meslek sahiplerinin, işlerinin gerekliliği olan mesleki bilgi ve becerilerin aktarılması için verilen eğitim olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak, meslek sahiplerinin, mesleki bilgi ve becerilerinde gelişim sağlanmasının amaçlandığı söylenebilir. Benzer bir tanım olarak, hizmet içi eğitimler çalışan kişilerin kendi çalışma ortamındaki gelişimine katkı sağlayacak bilgi ve becerileri artırmaya yarayacak sürekli ve sistematik eğitimlerdir (Sağlam, 1982).

Hizmet içi eğitim ile ilgili literatürde yer alan tanımlara şu şekilde devam edilebilir; Yalın' a (1997) göre, çalışanların başarısını artırmak ve ilgili iş için zorunlu olan bilgi ve becerileri geliştirmek amacıyla yapılan eğitimlerdir. Çalışanların, onlardan beklenen yetkinliklere sahip olması amacı ile yapılan eğitimler hizmet içi eğitimlerdir (Başaran, 1994). Bireylerin çalışmaya başladıktan sonra, çalışma hayatında aldıkları eğitimlerin tümüne hizmet içi eğitim denilmektedir (Küçükahmet, 1992). Çalışanların iş süresince, istenilen düzeye erişebilmek amacıyla sistematik bir şekilde aldığı eğitimlerdir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 2009). Bireylerin, mesleki becerileri edinmesini sağlayarak, onlarda istenilen mesleki ilerlemeyi sağlayan eğitimlerdir (Yılmaz ve Düğenci, 2010). Aytaç (2000), hizmet içi eğitimi, hem kurumsal hem bireysel verimliliğin artırılmasına, beklenen niteliğin sağlanmasına yönelik yapılan eğitimler olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma benzer olarak, kurumun kalite ve verimliliğini artırmak ve kurumun hedeflerini gerçekleştirmeyi kolaylaştırmak için çalışma sürecinde verilen eğitimler, hizmet içi eğitim olarak düşünülebilir (Ekdemir, 1972). İş hayatı süresince değişen, gelişen ya da güncellenen konular çerçevesinde, bu ihtiyaçlara yönelik hazırlanan eğitimlerdir (Fındıkçı, 2012).

Bu tanımlardan yola çıkılarak; çalışan kişilerin mesleğe başladığı andan itibaren mesleği son bulana kadar olan süre zarfında, mesleki olarak gelişmesi, ilerlemesi, bireysel ve kurumsal niteliğinin artmasının sağlanması amacıyla, sitemli, planlı ve sürekli olarak düzenlenen eğitimlere hizmet içi eğitim denilmektedir.

Hizmet içi eğitimle ilgili yapılan tanımlamalar, araştırmacılara yol göstermektedir. Hizmet içi eğitimler ile ilgili tanımlar araştırmacılara ya da yıllara göre farklılıklar gösterse de tüm tanımlarda ortak noktalar bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim ile ilgili tanımlarda ortak noktalar şu şekilde sıralanabilir:

- Mesleğe başlama ve meslekten ayrılma süresi içindeki eğitimleri kapsar, kişilerin iş başında ve aktif görevde olduğu zaman dilimindeki eğitimlerdir.
- Mesleki bilgi, beceri, yeterlik düzeyinin artmasını amaçlar ve sağlar, çalışanların zaman içinde bilgi ve becerilerinin değişmesi, güncellenmesi gerekmektedir, yıllar bazında tecrübe artsa da mesleki yenilenme için gerekli görülmektedir.
- Çalışanın kurumunun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırır, her kurumun ve eğitim sisteminin belli başlı hedefleri vardır. Çalışanlar bu hedefleri gerçekleştirmek için faaliyetlerini sürdürür. Hizmet içi eğitimler de çalışanların kurum hedeflerine ulaşmasında kolaylık sağlar.

- Çalışanların ihtiyaçlarına ve güncel şartlar dikkate alınarak düzenlenir, her meslek grubunun ihtiyaçları ve öne çıkan konuları zaman içinde değişime uğramaktadır. Öğretmenlerin de sahip olması gereken yeterlikler çağa uygun olarak değişmeye başlamıştır. Bu yeterlikler hizmet içi eğitimlerle sağlanabilmektedir.

1.2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları ve Gerekliliği

Bütün faaliyetlerde olduğu gibi, bir iş veya işlemin öncelikle genel amaçları iyi belirlenmelidir. Bu, daha sonraki sürecin sağlıklı yürütülmesine katkı sağlamaktadır (Taymaz, 1978). Tüm çalışanlarda olduğu gibi, öğretmenlerin de zaman içinde bilgi ve becerilerini artırmaya ve geliştirmeye ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaç hizmet içi eğitimlerin ortaya çıkışına temel oluşturur. Hizmet içi eğitimin amaçları incelendiğinde, literatürde yer alan tanımlarının uzantısı olduğu görülür. Yani hizmet içi eğitimin tanımında bulunan unsurlar, aslında amaç ve gereklilik için yansıtıcı olmaktadır.

Hizmet içi eğitimin genel anlamda üç amacı var denilebilir; çalışanların mesleki eğitim ihtiyaçlarını karşılamak, kurum yetkililerinin çalışanlar hakkında fikir sahibi olmasını sağlamak ve kurumsal bağlılığı artırmaktır. Her kurumun gerçekleştirmek istediği amaçlar ve bu bağlamda hedefleri bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim içerikleri ve süreci, kurumun bu amaç ve hedef çerçevesi ile uyumlu olmalıdır (Küçükahmet, 1992). Hizmet içi eğitim kurumlar açısından önemlidir. Kurumun kendi hedefleri doğrultusunda sürekli bir değişim ve gelişim söz konusudur. Bu değişim ve gelişimi yakalamak için çalışanların süreç içinde eğitime ihtiyaçları vardır. Çalışanlar bu kapsamda desteklenmelidir. Böylece kurumun amaçlarına daha etkili ulaşması sağlanabilir (Özdemir, 2010). Alandaki değişim ve gelişmelere uyum sağlayabilmek için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Çalışanların yeniliklere uyum sağlaması amaçlanmaktadır (Kaya, 2011). Kurumun verimliliğini artırmak, hedeflerine ulaşmasını sağlamak ve çalışanların eğitime yönelik ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hizmet içi eğitimler kullanılır (Önen, Mertoğlu, Saka ve Gürdal, 2009). Kurumsal açıdan bakılacak olursa, hizmet içi eğitimle birlikte; çalışan personelin ilgili iş için sahip olması gereken yeterlikler sağlanır, personel kurumun istediği seviyeye ulaşır ve bu sayede kurum hedeflerine kolay ulaşmış olur (Can ve diğerleri, 2009). Buna benzer bir ifadeyle, personelin iş yeterliliği ve verimliliğini kurum beklentisine yükseltmek hizmet içi eğitimlerin temel amacı olarak görülebilir (Bucak, 2011). Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer (2012), hizmet içi eğitimlerle birlikte, çalışanların verimliliğinin ve dolayısıyla örgütlerin başarısının arttığına dikkat çekmiştir. Farklı bir bakış açısı ile hizmet içi eğitimlerin kurum ya da örgüt amaçlarından veya

mesleki gelişme perspektifinden biraz ayırarak, çalışanların bireysel gelişim ve dönüşümü amacıyla yapıldığını, öğretmenin bakış açısını genişlettiği Aydın (1987) tarafından vurgulanmaktadır.

Yukarıda bahsedilen amaçlar incelendiğinde, hizmet içi eğitimin hem bireysel, hem kurumsal açıdan ve çok yönlü amaçlarının bulunduğu söylenebilir. Buna ek olarak, bireysel ve kurumsal hedeflerin örtüşmesi gerekliliği de göze çarpmaktadır. Bu sebeple hizmet içi eğitim faaliyetleri ile bireysel ve kurumsal hedefler de ayrıca uyumlu olup, örtüşmelidir. Buradan hareketle, hizmet içi eğitimin genel amaçları şu şekilde ifade edilebilir (Aydın, 2014; Canman, 1979; Ekdemir, 1972, Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009; Taymaz, 1992) :

- Mesleki yenilikleri öğrenme ve kendini geliştirmek,
- Kurumda verilen hizmetin niteliğini artırmak,
- Çalışanların birbirleriyle ve kurumla olan uyumunu artırmak,
- Görev içinde yükselmeyi sağlamak,
- Örgütsel bağlılığı güçlendirmek, çalışanlar arasında iletişim ve iş birliğini teşvik etmek,
- Çalışanların iş ile ilgili bireysel ve mesleki tatminlerini sağlamak,
- Bir iş yerinde, çalışanlardan beklenen bilgi ve becerilerde, çalışanların bilgi ve beceriler bakımından istenilen düzeye gelmesini sağlamak,
- Personelin yeterlik düzeylerini tespit etmek, onları gözlemlemek, mesleki olarak uygun görülen ve gerekli yönlendirmeleri yapmak,
- Çalışanların yenilenmeye, değişmeye ve gelişmeye açık olmasını sağlamak,
- Kurum içinde öğrenme ve bilgiyi paylaşma ortamı hazırlamak,
- Personelin eğitim ile ilgili ihtiyaçlarını sağlamak,
- Kurumsal amaç ve hedeflere, etkili bir şekilde ulaşmayı sağlamak,
- Nitelikli personel yetiştirilmesini sağlamak,
- Çalışanların motivasyonlarını artırmak ve mesleki olarak onları teşvik etmek,
- Kurumda kalitenin artırılması güven ortamının oluşturulması.

Hizmet içi eğitimin amaçları yerine getirilirken; çalışanların beklentileri dikkate alınmalı, kurum amaç ve hedefleri gözden geçirilmeli, eğitim içeriği kişilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hazırlanmalı, çalışanların ve kurumun hedefleri ortak paydada buluşturulmalıdır (Taymaz, 1992).

Hizmet içi eğitimin tanımlarına ve amaçlarına bakıldığında, bu eğitimlerin hem çalışanlar (öğretmenler) hem de kurumlar açısından ne kadar önemli ve gerekli olduğu anlaşılmaktadır. Burada hizmet içi eğitimlerin gerekliliğine vurgu yapma ihtiyacı doğmaktadır.

Çalışanlardaki yeterlilik seviyesi ile kurumun onlardan beklediği yeterlilik seviyesi arasındaki farklar, hizmet içi eğitimleri gerekli kılmaktadır (Taymaz, 1992). Değişen çalışma koşulları, iş hayatındaki kişilerden ve iş kollarından beklentiler gün geçtükçe değişmektedir. Dolayısıyla çalışan kişilerden beklenen yeterlik alanları, bilgi ve beceriler de değişime uğramaktadır. Çalışanların kendilerini mesleki olarak yenilemelerini sağlamak, kurumun değişen hedeflerini yakalamada rol oynamak, standartlarını ve kalitesini artırmak için hizmet içi eğitim faaliyetlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Selimoğlu ve Biçen Yılmaz (2009), bu ihtiyacı şu şekilde ifade etmişlerdir; mesleğe başlamadan önce alınan eğitim ve sahip olunan bilgi ve beceriler, mesleğe başladıktan sonrakiler ile uyuşmamaktadır. Çünkü meslek başında edinilen tecrübe ve uygulamada gerekli bilgi ve beceriler farklıdır, ayrıca bu farklılıklar zamanla değişime uğramaktadır. Mesleki koşullar zaman içinde değişime uğramaktadır ve bu durum çalışanların işini zorlaştırmaktadır. Çalışanlara bu konuda destek olmak ve ihtiyaçlarını karşılamak için hizmet içi eğitimlere gerek duyulmaktadır (Taymaz, 1978). Hızla değişim yaşanan koşullarda, kurumların iç dinamiği de farklılaşmaktadır. Kurumun amaç ve hedeflerinden, hayata geçirilen faaliyetlere kadar bu değişim sürecinden etkilenmektedir. Elbette kurumlarda faaliyetleri yürüten kişiler çalışan personeldir. Bu sebeple personelin bu değişime ayak uydurabilmesi gerekir. Burada mesleki bir gelişim ve değişim söz konusudur ve personelin eğitim ihtiyacı gündeme gelir. Bu ihtiyacın karşılanması, hizmet içi eğitim çalışmaları ile mümkün olabilmektedir.

Sadece toplumsal değil, dünyada birçok değişim süreci gözlenmektedir. Bu çok yönlü büyük değişim süreci, sektörleri ve kurumları da değişime sürüklemektedir. Kurumlar; değişmek, ilerlemek ve gelişmek zorunda kalmaktadır. Böylece kurumun ana hedeflerinden biri de bu yenileşme sürecini takip etmek olmaktadır. Bu sebeple, hizmet içi eğitim kurumlar ve personel için önemli ve gerekli hale gelmektedir (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009). Eğitim olarak düşünüldüğünde çalışan başlıca personel öğretmenlerdir ve değişimi takip etmesi gereken, eğitime ihtiyaç duyan personeldir. Öğretmen mesleki olarak değişirse, değişen hedeflere uyum sağlanabilir ve bu değişim süreci topluma aktarılabilir (Kanlı ve Yağbasan, 2001).

Öğretmenler eğitim sisteminde bulunan en önemli rol sahiplerinden biridir. Eğitim-öğretim süreçlerini sürdüren, başarıya ulaşılmasını sağlayan, birebir uygulamanın içinde olan,

diğer paydaşlar arasında köprü vazifesi gören, yapılan tüm yenilik ve iyileştirme faaliyetlerini hayata geçiren öğretmenlerdir. Bu sebeple hizmet içi eğitim, öğretmenler için çok önemli ve gereklidir. Akbaş ve Uzunöz (2012), bu gerekliliği şu şekilde ifade etmişlerdir; eğitimde yapılan bütün yeniliklerin başarıya ulaşması, öğretmenlerin uygulamasına ve faaliyetlerine bağlıdır. Öğretmenlerin donanımlı yetiştirilmediği sürece değişimlere uyum sağlayamaz, kendilerinden beklenenleri karşılayamaz.

Başaran (1960), hizmet içi eğitimler ile ilgili gereklilikleri şöyle sıralamamıştır:

- Bilimde ve teknolojide yaşanan değişimler, meslek kollarında yeni becerileri gündeme getirmiştir. Gerekli olan yöntem, teknikler, kullanılacak araç gereçlerde olan değişim, kişileri de değişime itmektedir. Bu zorunluluk, hizmet içi eğitimin gerekliliğini oluşturmaktadır.
- Meslek kollarında, zaman zaman ortaya çıkabilen sorunlar mevcuttur. Bu sorunlara üretilen çözümler için meslek öncesi alınan eğitimler yeterli olamayabilir. Karşılaşılan sorunların çözüm noktasında, çalışanlar hizmet içi eğitime ihtiyaç duyar.
- Mesleğe başlamadan önce alınan eğitimde, tüm bilgi ve beceriler bütünüyle verilemez, kişilerin bireysel ilgi ve yetenekleri ön planda tutulamaz. Bu noktada hizmet içi eğitimler, çalışma sürecinde kişinin kendini geliştirmesine destek olur.
- Toplumda yaşanan çok yönlü değişimlere ayak uydurabilmek, sürekli ve sistemli eğitimler ile mümkün olabilmektedir.

Aydın (2014) hizmet içi eğitimin gerekli olduğu durumları sıralamıştır. Hizmet içi eğitimin gerekli olduğu durumlardan bazıları şunlardır:

- Kullanılan teknolojilerde yaşanan değişimler,
- Personel değişimi, kurumdan personel ayrılması ve yeni personel başlaması,
- Personelin eğitim ihtiyacı ve talepleri,
- İdarecilerde yaşanan değişimler.

Bilim ve teknolojideki değişim, öğrencilerin özelliklerindeki değişim ve kuşak farklılıkları, eğitim-öğretim süreçleri, yöntem-teknik ve eğitim yaklaşımlarındaki değişimler, okullardaki değişim süreçleri, meslek öncesinde edinilen eksik bilgilerin tamamlanma ihtiyacı öğretmenler için hizmet içi eğitimi gerekli kılmaktadır (Özyürek, 1981).

Sonuç olarak bakıldığında, hizmet içi eğitim hem kurumlar hem de personel için önemli ve gereklidir. Zaman içinde hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulan durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu durumlara uyum, personelin eğitim ihtiyaçları ve beklentileri hizmet içi eğitim ile sağlanmaktadır.

1.3.Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimlerin amaçları ve gereklilikleri araştırmacılar tarafından, hem çalışan personel hem de kurumlar açısından incelenmiştir. Benzer şekilde hizmet içi eğitimin yararları da bu bağlamda çalışanlar ve kurumlar açısından ele alınabilir. Bu görüşe yakın olarak Taymaz (1992), hizmet içi eğitimin yararlarını bireysel ve kurum yararları olarak iki başlıkta ele almıştır. Bu yararlardan bazıları şu şekildedir:

Bireysel yararlar

- Bireyin niteliklerini artırır, gelişimine destek olur,
- Bireyler arası uyum ve iş birliğini destekler,
- İletişim becerilerini artırır,
- Kendine ve kuruma güveni artırır,
- Görevde yetkin olma ve yükselme imkanı sağlar,
- Çalışma motivasyonunu artırır,
- Çalışma sürecindeki sorunların çözümünde yardımcı olur.

Kurumsal yararlar

- Sürdürülen işin kalitesini artırır,
- Kurum içi koordinasyonu güçlendirir,
- Personelin kurumdan ayrılma isteği azalır,
- Kurumsal bağlılık artar,
- Kurumsal gelişme ve dönüşüm sağlanır.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri kişiler arası iletişimi artırır. İletişimi artan kişilerin sosyalleşme becerileri de artar. Meslektaşları ve idareciler ile daha iyi iletişim kurulabilir. Kurumlar, insan gücünün önemi üzerinde durmalıdır. İnsanları gelişimi ve ihtiyaçları belirlenip buna göre bir yol haritası oluşturulmalıdır. Çalışanlar tek başına önemli bir boyut olarak ele alınmalı ve anlam kazanmalıdır (Peker, 1991). Hizmet içi eğitim çalışanlara motivasyon ve teşvik sağlamaktadır ya da sağlamalıdır. Eğitime aktif katılan, katılma isteği

bulunan, mesleki olarak kendini geliştirmeye açık çalışan personel teşvik edecek şekilde ödüllendirilmelidir (Yetişen, 1981).

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yararları göz önünde bulundurularak, kurumlar ve politika yapıcılar tarafından doğru ve etkili bir şekilde planlanıp, uygulanmalıdır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin çok sayıda yararı bulunmaktadır. Sektörel gelişim ve kurumsal ilerleme için insan kaynağının geliştirilmesi, personelin değişime açık hale getirilmesi, insan gücünün artırılması önemlidir. Öztürk ve Sancak (2007), gelişmiş tüm toplumlarda insan gücünün geliştirilmesine ve değerine önem verildiğine dikkat çekmektedir.

1.4.Hizmet İçi Eğitimin Önemli Unsurları

Hizmet içi eğitim faaliyetleri belli bir sistemde ve kurallar çerçevesinde yapılmalıdır. Bunun amacı hizmet içi eğitimin kalitesini ve etkililiğini artırmaktır. Hizmet içi eğitim düzenleyen kurumlar belli ilkeleri dikkate almak durumundadır. Bazı araştırmacılar, hizmet içi eğitimle ilgili genel ilkeler, usuller ya da önemli unsurlar üzerinde çalışmışlardır. İncelendiğinde tüm kurumların hizmet içi eğitim faaliyetleri kendi personelinin ihtiyaçları doğrultusunda olsa da bu usuller ortak kabul edilebilir.

Aydın'a (2011) göre; hizmet içi eğitimler farklı yöntemler kullanılarak hazırlanmalı, kurumlarda yer alan sorunların çözümüne katkı sunabilecek nitelikte olmalı, kısa süreli ve etkisi az olarak değil, sistematik ve süreklilik arz edecek şekilde planlanmalı, öğretmenler arasında mesleki iletişim ve paylaşımı artırmaya teşvik edecek nitelikte düzenlenmelidir.

Aytaç'a (2000) göre ise hizmet içi eğitimin önemli usulleri şu şekildedir:

- Hizmet içi eğitim, bireyin ihtiyaçları ve kurum hedefleri ile ilişkili olmalıdır,
- Hizmet içi eğitim, çalışma alanında uygulamaya dönük içerikler sunmalıdır,
- Hizmet içi eğitimler süreklilik halinde olmalıdır, ihtiyaç duyulan aralıklarla tekrarlanmalıdır,
- Teşvik ve motive edecek nitelik taşınmalıdır,
- Eğitim ile ilgili gerekli maliyet hesaplamaları yapılmalıdır,
- Tüm çalışanlara yönelik adaletli bir sistemle düzenlenmelidir.

Hizmet içi eğitim faaliyetleri; çalışan personelin eğitim ihtiyaçlarını karşılamak ve mesleki gelişimini sağlamak amacıyla düzenlenen, kurumsal ve bireysel gereklilikleri bulunan ve belli usullere ve önemli unsurlara dikkat edilerek, sistemli, planlı ve süreklilik oluşturacak şekilde verilen eğitimlerdir. Gelişmiş sektör ve kurumlara bakıldığında, hatta gelişmiş ülkeler incelendiğinde, çalışanlarının eğitimine önem verdiği dikkat çekmektedir. Çünkü dünya ve

toplumlar, hızlı ve sürekli bir değişim içindedir. Var olan bu değişime ayak uydurmak, yenilikleri takip etmek ve beklenen niteliklere sahip olmak için hizmet içi eğitimlere ihtiyaç duyulmaktadır.

Hizmet içi eğitimler hem çalışan personel hem de kurumlar açısından önem taşıırken, bir çok araştırmacı hizmet içi eğitimler, bu eğitimlerin etkililiği, çalışan personelin görüşleri vb. konularda araştırma yapmışlardır. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkında görüş ve tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada aşağıdaki 4 alt başlık üzerinde çalışılmıştır:

1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları
2. Öğretmenlerin branş değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları
3. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları
4. Öğretmenlerin Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma isteklerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları

1.5.Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarındaki kuralların işletilmesi, ekip ruhu ile çalışmaların yürütülmesi, öğrencinin en üst seviyede eğitim faaliyetlerinden yararlanması ve ülkenin genel eğitim politikalarının uygulanması hizmetçi eğitimi zorunluluk haline getirmiştir. Üniversiteyi bitirdikten sonra öğretmenlerin yeni bilgiler öğrenmedikçe geriye gittiğini görmekteyiz. Hızla gelişen teknolojiye yararlanmak bunu eğitim faaliyetlerinde kullanmak öğretmenler için zorunluluk haline gelmiştir. Uzaktan eğitim faaliyetlerinin yürütüldüğü pandemi dönemi de düşünüldüğünde bilgidan ve teknolojiye uzakta kalmış öğretmenlerin öğrenci üzerinde etki etmesi zor hale gelmiştir. Bu açıdan ülkemiz genelindeki öğretmenlerin branşlarıyla ilgili faaliyetleri başarılı bir şekilde yürütebilmesi hizmetçi eğitim ile mümkün olduğunu görülmektedir.

1.6. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkındaki görüş ve tutumlarının belirlenmesidir.

1.7. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkındaki görüş ve tutumları nedir?

1.8.Alt Problemler

Araştırmada alt problem olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları nedir?
2. Öğretmenlerin branş değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları nedir?
3. Öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları nedir?
4. Öğretmenlerin Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma isteklerine göre hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları nedir?

2. YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi yer almaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkında görüş ve tutumlarının belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırma, tarama modelinde, olgubilim deseninde nitel bir çalışmadır.

Tarama modeli, çalışma grubu ile ilgili bilgi almak için çeşitli anket veya ölçek veri toplama aracı olarak kullanılarak, verilerin toplanıp çalışma grubu hakkında çıkarımlarda bulunmayı sağlamaktadır (Creswell, 2012).

Olgubilim araştırmaları, nitel araştırma çerçevesinde her zaman kesin ve genellenebilir sonuçlar ortaya koyma çabası taşımaz. Olgunun tanınması, tanımlanması ve buna uygun örnek ve yaşantıların ortaya konması söz konusudur (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

2.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın çalışma grubunu 2022-2023 eğitim-öğretim yılı Ordu ili, Altınordu ve Kabadüz ilçelerine bağlı 6 ilkokul ve 6 ilkokulda görev yapmakta olan 100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma problemine uygun olarak, çalışma grubunun özellikleri; cinsiyet, branş ve mesleki kıdem açısından analiz edilmiştir. Çalışma grubunda; 48 kadın, 52 erkek, 36 sınıf, 64 branş öğretmeni bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin 32 tanesi 1-10 yıl arası, 51 tanesi 11-20, 17 tanesi ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen anket kullanılmıştır. “Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitimler Hakkında Görüş ve Tutumları” isimli anket 15 maddeden oluşmaktadır. Anket maddeleri, literatür ve akademisyen desteği alınarak oluşturulan madde havuzu içinden seçilmiştir. Bu aşamada, maddelerde ekleme, çıkarma ve revize çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik ve güvenirliği sağlanması amacıyla; uzman görüşleri alınmış, pilot uygulama yapılmış, çalışma grubuna uygulama öncesinde, anket ile ilgili bilgilendirme yapılmıştır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Araştırmacı tarafından geliştirilen anket, pilot uygulama sonrası katılımcılara yüz yüze uygulanmıştır. Katılımcıların gönüllü olmasına dikkat edilmiştir. Anketin sağlıklı uygulanabilmesi için katılımcılara uygulama öncesinde gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır.

2.5. Veri Analizi

Anket uygulaması, 3 aylık süre içinde (15 Aralık 2021 ile 15 Mart 2022) 100 kişi ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1.Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumları

Tablo 1. Çalışma grubu cinsiyet dağılımı

Cinsiyet	N
Kadın	48
Erkek	52

Tablo 1, araştırma probleminin cinsiyet değişkenine göre dağılımını göstermektedir. Tablo 1’e göre çalışma grubundaki 100 kişinin 48 tanesi kadın, 52 tanesi erkektir. Cinsiyet dağılımı bu araştırmada birbirine yakındır.

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkında görüş ve tutumları, cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre hizmet içi eğitimlere daha olumlu bir tutum geliştirdiği ancak iki grup arasında anket verilerine göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Cinsiyetler açısından bakıldığında öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine dair tutum ve görüşlerinde belirgin derecede bir fark oluşturmadığını görmekteyiz. Bu sonuç, öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinlikleri açısından birbirleriyle örtüşen tutum ve görüşleri benimsediklerini ortaya çıkarmıştır. Bu sonucun yanında erkeklerin kadın öğretmenlerle kıyaslandığında hizmet içi eğitim faaliyetlerine bakış açılarının az bir farkla pozitif olduğunu söyleyebiliriz. Bu olumlu bakış açısında kadın öğretmenlerin okul çıkışında ev işleri ve çocuklarının olmasının da bir etmen olduğu düşünülebilir.

3.2.Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumları

Tablo 2. Çalışma grubu branş dağılımı

Branş	N
Sınıf Öğretmeni	36
Branş Öğretmeni	64

Tablo 2, araştırma probleminin branş değişkenine göre dağılımını göstermektedir. Tablo 2'ye göre çalışma grubundaki 100 kişinin 36 tanesi sınıf, 64 tanesi branş öğretmenidir. Araştırmada yer alan branş öğretmenleri grubunu, ortaokul bünyesinde görev yapmakta olan tüm branşlara sahip öğretmenler oluşturmaktadır. Burada branş çeşitliliği önemsenmiştir.

Anket maddelerine göre veri analizi yapıldığında ve sonuçlar incelendiğinde, hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili görüş ve tutumun, branş bazında anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

3.3.Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumları

Tablo 3. Çalışma grubu kıdem dağılımı

Kıdem	N
1-10 yıl	32
11-20 yıl	51
21 yıl ve üzeri	17

Tablo 3, araştırma probleminin kıdem değişkenine göre dağılımını göstermektedir. Tablo 3'e göre çalışma grubundaki 100 kişinin, 32 tanesi 1-10 yıl arası, 52 tanesi 11-20 yıl arası ve 17 tanesi 21 yıl ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahiptir.

Mesleki kıdem açısından öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumları incelendiğinde, 1-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerin mesleki eğitime katılım

oranlarının daha yüksek, memnuniyet ve fayda oranlarının düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte hizmet içi eğitimleri kendilerinin belirlemek istediklerini planlama yapılırken kendilerinin de fikirlerinin sorulması gerektiği anlaşılmıştır. Aynı zamanda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin alanında uzman kişilerce verilmediğini düşünerek bu açıdan hizmet içi eğitimlerin verimli olmadığını ve sıkıldıklarını belirtmişlerdir. 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüş ve tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

3.4.Öğretmenlerin Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine Katılma İsteklerine Göre Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumları

Tablo 4. Çalışma grubu hizmet içi eğitime katılma isteği

Hizmet içi Eğitime Katılma İsteği	N
Evet	38
Hayır	62

Tablo 4, araştırma problemini hizmet içi eğitimlere katılma isteğine göre olan verileri göstermektedir. Tablo 4'e göre çalışma grubundaki 100 kişinin 38 tanesi hizmet içi eğitimlere katılmaya istekliken, 62 tanesi bu eğitimlere yönelik isteksizdir.

Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma isteğinin düşük olmasının sebepleri, anket verileri incelenerek tespit edilmiştir. Hizmet içi eğitimlerin verimsiz olduğu ve alanlarına hitap etmediğini düşünen öğretmenlerin, zaman içerisinde bu faaliyetleri yetersiz gördüklerinden hizmet içi eğitimlere katılma isteklerinin de azalmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin çoğunluğu, eğitim konularının ve eğitim zamanlarının uygun olmadığını belirtmiştir. Eğitimlerin tamamına katılmak istemedikleri ve eğitim süresince sıkıldıkları da elde edilen başka bir bulgudur.

4. SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Hizmet içi eğitim etkinlikleri, öğretmenlerin mesleki gelişimi için önem arz etmektedir. Mesleki gelişmelerin ve mesleki ilerlemenin sağlanmasında etkili olan hizmet içi eğitimler, birçok araştırmacının araştırma konusu olmaktadır.

Hizmet içi eğitimler ile ilgili öğretmen görüşlerinin; eğitimlerin etkin olmadığı, öğretmenlerin eğitimlere konusunda teşvik edilmediği, eğitimlerin cazip görülmediği, yenilikçi eğitim yöntemlerinin kullanılmadığı ve öğretmenlerin ihtiyaç duydukları eğitim

konularının tespitinden sonra eğitimlerin planlaması gerektiği tespit edilmiştir (Güney, 2018).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri ile ilgili alınan öğretmen görüşlerine göre, öğretmenlerin hizmet içi eğitime seçilme kriterlerini objektif bulmadığı, hizmet içi eğitim sürecini ve planlamalarını sistemli görmediği, görüşlerin cinsiyet açısından değil ancak, medeni durum, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir (Nemli, 2017).

Hizmet içi faaliyetlerine katılım isteği, kıdem, cinsiyet, medeni durum ya da çocuk sahibi olma gibi değişkenlere göre anlamlı bir farklılık oluşturmada da, okul öncesi öğretmenleri ile ilgili olumlu yönde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin, hizmet içi eğitimleri akademisyenlerden alma konusunda daha istekli olduğu anlaşılmıştır (Çelen, Köstereloğlu ve Köstereloğlu, 2016).

Yapılan araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılım ile ilgili görüş ve tutumlarının benzerlik gösterdiği, kendi isteklerinden çok mecburi olarak eğitime katıldıkları ve eğitim veren kişilerin uzman ve yeterli görülmediği tespit edilmiştir (Kıranlı ve Yıldırım, 2014).

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkında görüş ve tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım, bu eğitimlerin verimliliği, süresi, zamanı, öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ve katılım isteği gibi sonuçlar elde edilmiştir. Çalışma grubundaki öğretmenlerin cinsiyet ve branşları, hizmet içi eğitime yönelik görüş ve tutumlarda anlamlı bir değişiklik oluşturmamıştır. Ancak anlamlı bir farklılık oluşturmada da, cinsiyet değişkeni ele alındığında, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre, hizmet içi eğitime katılım isteği biraz daha fazla çıkmıştır. Bunun sebebi olarak, kadınların toplumsal rollerinin, iş dışındaki sorumluluklarının daha fazla olması ve bundan dolayı okul zamanları dışında, harici eğitime zaman ayırma noktasında daha çekimser davrandıkları düşünülmektedir. Mesleki kıdem sonuçları incelendiğinde 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanlar ile diğer mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin görüş ve tutumları arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tecrübesi az olan öğretmenlerin, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma isteği daha fazlayken, eğitimden memnun kalma, eğitimi verimli ve faydalı bulma oranı düşüktür.

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler hizmet içi eğitime katılma konusunda isteksizdir. 100 öğretmenden 62'si, hizmet içi eğitime katılma konusunda olumsuz fikir

beyan etmiştir. Anket verileri incelendiğinde, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılım hakkında olumsuz fikir beyan etme sebepleri tespit edilmiştir. Öğretmenler hizmet içi eğitim faaliyetlerinin verimli olmadığını, mesleki gelişimlerine katkı sunmadığını, hizmet içi eğitim etkinliklerinde sürenin ve zamanlamanın sıkıntılı olduğunu, eğitimler esnasında sıkıldıklarını, eğitimlerin tamamına katılmak istemediklerini, eğitim konularının istek ve ilgilerinin dışında olduğu şeklinde görüş belirtmişlerdir. Bu görüşler; öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılmak istememe sebeplerin konusunda fikir vermektedir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkında görüş ve tutumlarının belirlenmesinin amaçlandığı bu araştırmayla; öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere katılım konusunda isteksiz olduğu, bunun gerekçesi olarak ise eğitimlerin verimsiz olduğunun, mesleki gelişim sağlamadığının, eğitim içeriklerinin ve eğitimcilerin yeterli görülmemesinin düşünüldüğü tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre şu önerilerde bulunulabilir:

- Öğretmenler hizmet içi eğitimler konusunda teşvik edilmelidir. Hem eğitimlerin duyurulması, öğretmenlerin ilgili eğitimlere yönlendirilmesi hem de katılan öğretmenlerin sistem içinde ödüllendirilmesi teşvik yöntemleri olarak kullanılabilir.
- Hizmet içi eğitimlerin tarih ve saatleri, öğretmenlerin katılımını kolaylaştırmalıdır. Eğitimlerin saat tercihi öğretmenlere bırakılabilir. İlgili gün ve saatte uygun olan, istekli öğretmenlerin eğitimlere katılması sağlanabilir. Ayrıca hizmet içi eğitim ders saatleri, ne kapsamdan uzaklaştıracak kadar kısa, ne de gereksiz uzun olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim ortamları, eğitim içeriğine, katılımcı sayısına uygun, kolay ulaşılabilir olarak seçilebilir. Ayrıca, eğitim sürecinde gerekli teknolojik donanım vb. imkanlar, eğitimden önce kontrol edilip, hazır hale getirilebilir.
- Hizmet içi eğitimlerin içerikleri mesleki gelişim sağlamaya yönelik hazırlanmalıdır. Eğitim konuları; güncel, yenilikçi eğitim yaklaşımlarını içermelidir. Eğitimler teorik içeriklerin yanında, uygulamaya dönük olarak da planlanmalıdır.
- Eğitim verecek eğitimciler; öğretmenlerin saha uygulamalarını yakından tanıyan, öğretmenlere hitap edebilen ve alanında uzman kişiler arasından seçilebilir. Eğitimci, klasik sunum tekniğinden uzak durmalı, eğitimleri akıcı ve etkili hale getirilebilir.

- Politika yapıcılar, eğitim içeriklerini öğretmenlerin branş, ilgi, istek ve ihtiyaçlarına göre güncelleyebilir.
- Araştırmacılar, hizmet içi eğitimler ile ilgili araştırmaları boyutlandırabilir. Hizmet içi eğitimlerin içerikleri, eğitimler ile ilgili öğretmenlerin memnuniyeti, motivasyonu, eğitimlerin geliştirilip, değiştirilmesi gereken yönler vb. konularda araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akbaş, Y. ve Uzunöz, A. (2012). Trabzon'da görev yapmakta olan coğrafya öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği ile ilgili düşünceleri . *Karadeniz İncelemeleri Dergisi* , 189 - 202.

Aydın, D. D. (1987). Bir hizmet içi eğitim olarak denetim . *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 , 241 - 249.

Aydın, İ. (2011). *Türk eğitim tarihi araştırmaları, eğitim ve kültür yazıları*. Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2014). *Kamu ve özel sektörde hizmet içi eğitim el kitabı (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.

Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Milli Eğitim Dergisi*, 147(1), 66-69.

Başaran, İ. E. (1960). Hizmetiçi Eğitim Araştırması. Ankara : Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim Birimi Müdürlüğü.

Başaran, İ. E. (1994). *Türkiye eğitim sistemi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.

Bucak, T. (2011). *İşletmelerde hizmet içi eğitim . İzmir: İlyaz İzmir Yayınevi Ticari Yönetim Dizisi: 245 .*

Budak, Y. ve Demirel, Ö. (2003). Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim ihtiyacı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33(33), 62-81. 253

Buldu, M. (2014). Öğretmen yeterlik düzeyi değerlendirmesi ve mesleki gelişim eğitimleri planlanması üzerine bir öneri. *Milli Eğitim Dergisi*, 204(1), 114-134.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (2009). Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi, (6. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Canman, D. D. (1979). *Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim ölçme ve değerlendirme*. Ankara : Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları

Creswell, J. W. (2012). *Eğitim araştırması: Nicel ve nitel araştırmaları planlama, yürütme ve değerlendirme (4. baskı)*. Boston, MA: Pearson.

Çelen, Ü., Kösterelioğlu, İ. ve Kösterelioğlu, M. (2016). Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılmaya yönelik tutum ve beklentilerine ilişkin durum değerlendirmesi. *Journal of Human Science*, volume:13, Issue:3, 3696-3710.

Ekdemir, Ş. (1972). *Türkiye'nin eğitim sorunu ışığında kurumlar için hizmet içi eğitim sistemi*. Ankara: Cihan Matbaası

Fındıkçı, İ. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi (8. baskı)*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Kanlı, U. ve Yağbasan, R. (2001). Fizik öğretmenleri için düzenlenen hizmet içi eğitim yaz kursları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 21 (3) , 39 - 46
- Kaya, O. (2011). *Eğitim yöneticilerinin hizmet içi eğitimi*. Ordu: Serüven Yayınları Eğitim Dizisi.
- Kıranlı, S. ve Yıldırım , Y. (2014). Okul yöneticileri ile öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23 , 219 - 251 .
- Küçükahmet, P. L. (1992). *Hizmet içi eğitim teori ve uygulamaları*. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Matbaası.
- MEB (2017). Öğretmen strateji belgesi.
- Nemli, S. (2017). *İlkokul öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programlarının etkililiğine yönelik görüşleri* . Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları Ve Öğretim Bilim Dalı .
- Güney, B. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri*. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı
- Önen, F., Mertoğlu , H., Saka , M. ve Gürdal, A. (2009). Hizmet içi eğitimin öğretmenlerin öğretim yöntem ve tekniklerine ilişkin bilgilerine etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (3) , 9 - 23 .
- Özkan, M. (2010). *Hizmet içi eğitim programlarının oluşturulmasına ilişkin öğretmen görüşleri*. Selçuk Üniversitesi, Konya
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri, 2 (7), 761 - 794.
- Özyürek, D. D. (1981). *Öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim programlarının etkinliği* . Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları
- Peker, Ö. (1991). Kamu kuruluşlarında hizmet içi eğitimin yapısı ve işleyişi. *Amme İdaresi Dergisi*, 24 (4) , 73 - 87.
- Sağlam, D. D. (1982). *Organizasyonlarda alt kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitimi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Selimoğlu, E. ve Biçen Yılmaz, H. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5(1), 1-12.
- Taymaz, D. H. (1978). *Hizmet içi eğitim ders notları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1978.
- Taymaz, H. (1992). *Hizmet içi eğitim*. Ankara: Personel Eğitim Geliştirme Merkezi Yayınları.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, M. A. (2012). *İnsan kaynakları yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Yalın, H. (1997). Hizmet içi eğitim var olan ya da ileride çözülmesi gereken bir problem için yapılır. *Milli Eğitim*, 133(1), 29-30.
- Yetişen, M. (1981). *Kamu kuruluşlarında yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin genel durumu*. Ankara: Başbakanlık Devlet Personel Dairesi Yayınları
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Nitel araştırma yöntemleri*. Ankara:Seçkin
- Yılmaz, H. ve Düğenci , M. (2010). Hizmet içi eğitime farklı bir yaklaşım: E-Hizmet içi eğitim . *Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri 10-12 Şubat*, (s. 67 - 74).