

**MEB HİZMET İÇİ EĞİTİM UYGULAMALARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ –
KASTAMONU İLİ ADAY ÖĞRETMENLERİ ÖRNEĞİ¹**

Kadir ÖZER²

Murat BALKIZ³

Özet: Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitim adı altında her yıl düzenli olarak uygulanan Hazırlayıcı Eğitim ve Temel Eğitim Seminerlerinin aday öğretmenler tarafından değerlendirmelerini incelemektir. Bu çalışmada, Kastamonu ili merkez ve ilçelerine 2012 Ağustos döneminde atanan ilköğretim ve ortaöğretim aday öğretmenleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırma; Tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın çalışma evrenini Ağustos 2012 öğretmen atamasında Kastamonu iline atanan merkez ve ilçelerindeki lise ve ilköğretim aday öğretmenleri oluşturmaktadır. Atanan 226 aday öğretmenin tamamına ulaşılmış ancak 179 aday öğretmen anket doldurmuştur. Bulgularda; aday öğretmenlerin, temel eğitim ve hazırlayıcı eğitiminde eğitim yeri olarak çalışma yerlerine yakın ilçelerin birleştirilmesinin barınma ve zamanlama yönünden öğretmenlere fayda sağladığı tespit edilmiştir. Seminerde verilen konular itibariyle ve yapılan sınavlarla ilgili de eğitim içeriğinin, uygulama ve değerlendirmenin, çalışma ortamına etkisinin olmadığı anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler; İnsan Kaynakları Yönetimi, Hizmet İçi Eğitim, Aday Öğretmen

**THE EVALUATION OF IN-SERVICE TRAINING APPLICATIONS OF THE
MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION- KASTAMONU PROVINCE
CANDIDATE TEACHERS MODEL**

Abstract : The aim of this search is to investigate the evaluations, made by the candidate teachers, about preparatory and basic training seminars; in short in service training seminars, which are carried out regularly every year by the Ministry of National Education. This search is limited by the candidate teachers who were assigned in Kastamonu city- centre and districts in August, 2012. This search is an example of descriptive work in scanning model. This search includes the candidate teachers who were assigned to the high schools and primary schools in Kastamonu city-centre and districts. 226 candidate teachers were reached but just 179 of them filled out the questionnaire. In datum, it was identified that basic training and

¹ Gazi Üniv. EBE İşletme Eğitimi Yüksek Lisans Tezi

² Yrd.Doç.Dr. Gazi Üniversitesi EBE İşletme Eğitimi Bölümü

³ Teknoloji Tasarım Öğretmeni

preparatory training is enough in terms of training place, accommodation and timing. The exams which were applied at the end of the training didn't affect the training content, application, evaluation and working environment.

Key Words: *Human resources management, In-service training, candidate teachers*

GİRİŞ

Bilim ve teknolojiadaki gelişim, örgüt ve yönetimleri sürekli biçimde etkilemekte; yol, yöntem, işlemler ile araç ve gereçlerle tavır veya davranışlarda değişiklikleri öngörmektedir. Bu günün insanı, okulda aldığını çalışma yaşamı boyunca kullanamamakta ve çeşitli durumlarda ortaya çıkan değişikliklere kendini uyarlamak zorunda kalmaktadır(1). Bilginin hızlı bir şekilde artması eğitimin ilke, süreç, amaç ve sonuçlarında değişikliklere sebep olmuştur(2).

İnsan kaynakları yönetimi, kurum içinde çalışanların aralarındaki bağlılığın geliştirilmesi, kurum kültürünün çalışanlara yerleştirilmesini sağlar(2).

Eğitim ihtiyaçlarının doğru olarak tanımlanması; kişilere verilecek eğitimlerin içeriği, eğitimde kullanılacak yöntem ve eğitim verilecek grup gibi konularda özelleştirilerek eğitimlerin daha verimli tasarlanması olarak vermektedir(3).

Bilgi insanı olarak adlandırılan ve sayıları giderek artan çalışanların kişisel gelişimleri, başlı başına bir çalışma alanını oluşturmuştur(2). Bilgi çağında bilgiye ulaşmak kadar bilgiyi kullanmak, bireylerin aldıkları eğitim kadar bilgiyi kullanma becerileri önem kazanmaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi her olayın, işin en önemli bileşeni olan insan unsurunun yönetimi, insan ilişkileri, personel yönetimi, endüstri ilişkileri, çalışanların; tatmini, motivasyonu, kariyer planları, performans değerlendirmesi, işe alım, uyum programları, eğitim ve geliştirme çalışmaları gibi insan merkezli işlevleri kapsamaktadır(2).

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli uğraşı alanlarından birisi de hiç kuşkusuz kendini geliştirme alışkanlığı olan çalışanların işe alınmasını sağlamak veya mevcut çalışanların kendilerini geliştirmelerine olanak sağlayacak ortamların oluşturulmasıdır(2).

Günümüz İnsan kaynakları yönetiminin önemli amaçlarından biriside eğitim ve geliştirme çalışmalarıdır(2). İnsan kaynakları yönetiminin temel iki amacından birincisi bireyin ihtiyaçlarına cevap vermek, onun mesleki gelişimine katkıda bulunmaktır. İkincisi ise insan kaynaklarının organizasyonun hedefleri doğrultusunda en verimli biçimde değerlendirilmesidir(2). İnsan davranışlarındaki değişimin kalıcı ve bir yaşantı ürünü, çevresiyle etkileşimi sonucu olmalıdır(4).

Kişilerin doğru eğitimlere yönlendirilmesi ise kişinin bireysel performansını artırmakta, buna bağlı olarak da kurumun performansına katkı sağlamaktadır(3).

İnsan kaynakları yönetiminin ortaya çıkmasında rol oynayan önemli bir nokta da bireysel gelişme ihtiyaçlardaki artıştır(2).

Ordu'nun(5) 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın[ÇSGB]da yaptığı araştırma; ÇSGB personel dairesi başkanlığı tarafından 2009 yılında uygulanan ortak değerlendirme çerçevesinde yapılan hizmet içi eğitimini kapsamaktadır. Hizmet içi öncesi ve sonrası sınavları değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

Hizmet içi eğitim kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin artırılmasını geliştirmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir(4).

İnsan kaynakları yönetiminin amacı, kurumun amaçlarına başarılı bir biçimde ulaştırılmasıdır(2).

Koçaksarı'nın(6) 2010 yılında yayımlanan Türkiye Cumhuriyeti Hazine Müsteşarlığındaki hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesi konulu araştırmada; Hazine Müsteşarlığı hizmet içi eğitim şubelerinin, kurum içindeki konumları ve yürüttükleri faaliyetler ile bu faaliyetler hakkında eğitime katılanların görüşleri doğrultusunda; var olan durum ve bu duruma göre Hazine Müsteşarlığında düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesini gerekli kılan yönler saptanmıştır.

Çalışanlara doğru eğitimlerin verilmesi, eğitimden beklenen değerlerin yaratılmasını sağlayacaktır(3).

Bireyin eğitilebilmesi ve amaca ulaşılabilmesi için aşağıdaki koşulların yerine getirilmesi gerekir.

1- Katılımcı bireylerin algılaması, istekli olması, ilgilenmesi ve benimsemesi

2- Katılımcı bireyin bedensel ve zihinsel yeteneklerinin eğitime elverişli olması

3- Eğitim için yer, zaman, araç ve öğretici bakımlarından uygun ortam sağlanması

4- Bireyin davranışını değiştirebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandırılması(4).

İnsan kaynakları yönetimi günümüzde yaşanan hızlı değişme, gelişme ve bilgi artışının yol açtığı bireylerdeki bilgi eskimesini önlemeye ve çalışanların bireysel gelişimlerini sağlamaya çalışır(2). Kamu kurumları bilgi çağına ayak uyma adına çalışanlarına günümüzde hizmet içi eğitimler düzenlemektedir. Çalışanlardan

istenilen düzeyde verim almayı ve gerekli donanıma sahip olmaları adına eğitim programları düzenlemektedirler.

Demirtaş'ın(7) 2008 yılında İstanbul'da Resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, hizmet içi eğitim ihtiyacı ve kurum içi iletişim algıları arasındaki ilişkinin değerlendirmesine yönelik görüşleri saptanmıştır.

Hizmet içi eğitim özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerin de belirli maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir(4).

Ulus'un(8) 2009 yılında yayımlanan çalışmasında Konya ili Meram ve Beyşehir ilçelerinde bulunan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerine yönelik yapılmıştır. Araştırmada Öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma sıklıkları, en çok hangi konularda eğitim almak istedikleri ve katılmış oldukları eğitimlere bakışlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Hizmet içi eğitimle ilgili yasa ve yönetmelikleri bilen öğretmen sayısı azdır.

Karaca'nın(9) 2010 yılında yayımlanan çalışmasında Bolu ili Mudurnu ilçesinde resmi okullarda görev yapan İlköğretim Öğretmenlerinin hizmet içi eğitim programları ile ilgili görüşlerini almak amaçlanmıştır. Hizmet içi eğitimin etkililiği, gerekliliği, hizmet içi eğitim alma isteği ve karşılaşılan sorunlar hakkında öğretmen görüşleri ele alınmıştır.

Bir eğitim programı için amaçlarının saptanması, daha sonra yapılacak çalışmalara yön vereceğinden, başlangıç ve çıkışı belirleyeceğinden önem taşımaktadır. Amaçlar genel olarak, eğitim programının yapısını, işlenecek konuları, işleme yöntemlerini, eğitim teknolojisini ve sonunda yapılacak değerlendirme tekniklerini saptamaya yardım eder(4).

Baz'ın(10) 2010'da yayımlanan çalışmasında MEB Hizmet içi eğitimlerinin ilköğretim okullarına katkısının ilköğretim öğretmen ve yöneticileri tarafından değerlendirilmesi onların çeşitli değişkenlerine göre değerlendirilmiştir. İstanbul ili Başakşehir ilçesinde bulunan ilköğretim öğretmenleri ve yöneticilerine yönelik bir çalışmadır.

Hizmet içi eğitimin genel amaçları saptanırken aşağıdaki hususlar göz önünde bulundurulmalıdır.

1-Hizmet içi eğitim amaçları, kurumun amaçları içinde yer almalı ve sistem amaçlarını bütünleştirmelidir.

2-Amaçlar, hizmet içi eğitim yolu ile kazandıracak davranışları tanımlamalıdır.

3-Hizmet içi eğitim amaçları sağlanabilen ortamla ulaşabilecek nitelikte olmalıdır.

4-Hizmet içi eğitim amaçları, bireylerin yeteneklerine uygun ve ilginç olmalıdır.

5-Hizmet içi eğitimin amaçları, bireyin gereksinimleri de kapsamlı ve karşılamalıdır.

6-Hizmet içi eğitimin amaçları, birey gereksinimleri ve kurum hedefleri ile tutarlı ve dengeli olmalıdır.

7-Saptanan hizmet içi eğitim amaçları kendi içinde tutarlı olmalıdır.

8-Amaçlar hizmet içi eğitimin sonuç ve ürününü ortaya koymalıdır.

9-Amaçlar tanımladığı davranış bakımından ölçülebilecek nitelikte olmalıdır.

10-Hizmet içi eğitimin amaçları yenilik ve değişmelere göre geliştirilebilecek nitelikte olmalıdır(4).

Büyükan'ın(11) 2008 yılında araştırmada ilköğretim okullarında ders yılı başı ve sonunda uygulanan hizmet içi eğitim seminerlerinin öğretmenlere ne derece yarar sağladığı ve öğretmenlerin bu seminerlerde hangi güçlüklerle karşılaştıklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmeye çalışılmıştır. Ankara İli Yenimahalle ilçesinde bulunan ilköğretim öğretmenlerine yönelik yapılmış bir araştırmadır.

Aydınp'ın(12) 2008 yılında yapmış olduğu araştırma Ortaöğretim öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. İstanbul ilinde Avrupa yakasındaki lise öğretmenlerine yönelik yapılmış bir araştırmadır.

Kişinin yeni işe başladığı kurumu, kültürünü, değerlerini tanıması, rahat uyum sağlaması, iş arkadaşlarına alışması, kurumun fiziki olanaklarını öğrenmesi bakımından uyum eğitiminin önemi büyüktür(2).

İşe alıştırma eğitimi (oryantasyon) işe alıştırma eğitiminin başta gelen amaçlarından birisi yeni iş göreni deneyimsizlik duygularından kurtarmaktır(13). İşe alıştırma eğitiminde güdülen ikinci amaç, bireyin iş işletmeye yabancılaşmasını önleyecek, sosyal kaynaşmayı sağlayacak çabaların harcanmasıdır(13).

Aday olarak atanan memurların önce bütün memurların ortak vasıfları ile ilgili temel eğitime, bilahare sınıfları ile ilgili hazırlayıcı eğitime ve staja tabi tutulmaları ve Devlet memuru olarak atanabilmeleri için başarılı olmaları şarttır. Temel eğitim ile hazırlayıcı eğitim aynı kurumda yapılır(14).

Aday Memur Yetiştirme Yönetmeliği Kapsamında ilk yılında hizmet içi eğitime tabi tutulmaktadır. Hizmet içi eğitim olarak temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim verilmektedir. Görev yerlerinde rehber öğretmenler bilgi aktarmaktadır.

Temel Eğitim Programının Uygulanması

Temel eğitim programı eğitim ve sınav yürütme komisyonları sorumluluğunda uygulanır. Bu uygulama sonunda aday memurların başarı seviyelerini tespit etmek amacıyla 16. maddede belirtilen ilke ve yöntemler çerçevesinde temel eğitim sınavı yapılır(15).

Hazırlayıcı Eğitim Programı

Hazırlayıcı eğitim programı aday memurların kadro ve görevleri dikkate alınarak aşağıdaki konular çerçevesinde hazırlanır.

- 1) Bakanlık Teşkilatının;
 - a) Tanıtılması,
 - b) Görevleri,
 - c) Teşkilatı,
 - d) İlgili mevzuatı,
 - e) Diğer kurumlarla ilişkileri,
- 2) Aday memurun görevleriyle ilgili konular,
- 3) Merkezî Eğitim Yönetme Kurulunun uygun göreceği diğer konular(15).

Altuntaş'ın(16) 2009 yılında ki çalışmasında Oryantasyon programlarının yeterli düzeylerine yönelik öğretmen adaylarının görüşlerini tespit etmeye çalışmıştır. Aday öğretmenlerin oryantasyon eğitimine ilişkin görüşleri, görev yaptıkları okullarda karşılaştıkları tutum ve davranışlar, görev yaptıkları okula ilişkin duygu ve düşünceler, oryantasyon programını yürüten eğitimcilerle ilişkin algılar, oryantasyon programının içeriği ve oryantasyon programı sonrasındaki durum ve düşünceleri tespit edilmiştir. Yozgat ili Merkez ve Sorgun İlçesindeki aday öğretmenlere ulaşılmıştır.

Her yıl ağustos döneminde atanan öğretmenlerin mesleklerine 657 Devlet memurları kanunu gereğince ve Milli Eğitim Bakanlığı aday öğretmen yetiştirme yönetmeliği uyarınca mesleğe aday öğretmen sıfatıyla başlamaktadır. Yıl içerisinde Temel Eğitim ve Hazırlayıcı Eğitim Seminerleri il milli eğitim müdürlüğü bünyesinde bulunan hizmet içi eğitim birimince uygulanmaktadır.

Atanan ilköğretim ve ortaöğretim aday öğretmenlerine Hizmet içi eğitim olarak sunulan Hazırlayıcı Eğitim ve Temel Eğitimin konusunda görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Amaç

Bu araştırma, MEB tarafından hizmet içi eğitim adı altında her yıl düzenli olarak uygulanan Hazırlayıcı Eğitim ve Temel Eğitim Seminerlerinin yeni atanan ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenlerinin değerlendirmelerini belirlemek amacıyla

yapılmıştır. MEB hizmet içi eğitim uygulamalarının aday öğretmenler tarafından değerlendirilmesi, Kastamonu ili örneği

Alt Amaçlar

1.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenlere verilen seminerlerin cinsiyet bakımından farklılığının araştırılması

2.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenlere verilen seminerlerin ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri bakımından farklılığının araştırılması

3.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenlere verilen seminerlerin merkez ve ilçe öğretmenleri bakımından farklılığının araştırılması

4.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenler verilen seminerlerin yaş bakımından farklılığının araştırılması

5.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenler verilen seminerlerin mezun olunan bölüm bakımından farklılığının araştırılması

6.Hizmet içi Eğitim kapsamında öğretmenler verilen seminerlerin branşlar bakımından farklılığının araştırılması

MATERYAL VE METOT

Araştırmanın Modeli

MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Değerlendirilmesi- Kastamonu İli Aday Öğretmenleri Örneği; araştırması, model olarak tarama modelinde, betimsel bir nitelik taşımaktadır. Konuyla ilgili alan yazın taraması yapıldıktan sonra, araştırma ile ilgili veriler anket uygulaması yöntemiyle çalışılmıştır. Araştırmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde aday öğretmenlere sunulan temel eğitim semineriyle ilgili hazırlanan anket soruları, üçüncü bölümde ise hazırlayıcı eğitim semineriyle ilgili sorular öğretmenlere sorulmuştur. Anketimizdeki soruların 24 tanesi 5'li likert tipi sorulardan oluşmaktadır. 25. Soruda ise öğretmenlerimizden seminer konularını önem sırasına göre ilk beşini sıralamaları istenmiştir.

Evren ve Örneklem

	KÖTÜ	ORTA	İYİ
Barınma	4-9,3	9,4-14,6	14,7-20
Zamanlama	4-9,3	9,4-14,6	14,7-20
Amaç Konu	6-14	15-22	23-30
Eğitim Verenler	8-18,3	18,4-28,6	28,7-40
Kendilerine Katkı	8-18,3	18,4-28,6	28,7-40
İçerik	8-18,3	18,4-28,6	28,7-40
Uygulama Değerlendirme	4-9,3	9,4-14,6	14,7-20
Çalışma Ortamına Etki	8-18,3	18,4-28,6	28,7-40

Araştırmanın çalışma evrenini Ağustos 2012 öğretmen atamasında Kastamonu iline atanan Merkez ve İlçelerindeki lise ve ilköğretim okullarında görev yapan aday öğretmenler oluşturmaktadır. Aday öğretmenlerin tamamına ulaşılmıştır. Kastamonu İl Merkezi, Cide ve İnebolu ilçelerinde yapılan 2012 yılı Temel Eğitim ve Hazırlayıcı Eğitim Seminerine katılan 226 öğretmene araştırma ve anket konusunda bilgi aktarılmıştır. 179 aday öğretmen anket doldurmayı kabul etmiştir. Ulaşılan bu sayıda anket doldurma oranının % 79 olduğunu göstermektedir.

Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından uzman kişilere danışılarak geliştirilen anket kullanıldı. Çalışmanın teorik bölümünde literatür taraması yapıldı, kurum, kuruluş ve üniversite kütüphanelerinden bu alanda yayınlanmış yerli kitap ve makaleler, web siteleri ve konuyla ilgili diğer yayınlar incelendi. Bu alan araştırmasında anket yöntemi kullanıldı.

Verilen toplanması Valilik ve İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya başlanılmıştır. Araştırmacı tarafından Kastamonu İl Merkezinde, Cide ve İnebolu ilçelerinde yapılan seminerlerde öğretmenlerle görüşülmüştür. Katılımcılara araştırmamız hakkında bilgi verilmiştir. Öğretmenlerimizin 3 bölümden oluşan anketimizi doldurmaları istenmiştir.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 16.0 paket programına aktararak analiz edilmiştir. T testi Anova analizi ve frekans analizleri yapılmıştır. Anket verileri değerlendirilerek sayısal veriler çizelgeler halinde düzenlenmiştir, ayrıca veriler yorumlanarak araştırma bulguları tartışılmıştır. Elde edilen bulguların ışığında sorunlar tespit edilmiş ve bunlara çözüm önerileri getirilmiştir.

BULGULAR

Verilerin değerlendirilmesinde aşağıdaki ölçek kullanılmıştır.

Tablo 1 : Anket Analiz Ölçeği

Elde edilen verilerden aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

1. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Tablo 2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	104	58,1
Erkek	75	41,9
Toplam	179	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, katılımcıların % 58' inin kadın, % 42' sinin erkek olduğu görülmektedir.

2. Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Tablo 3. Katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	n	%
21-23	50	27,9
24-26	81	45,3
27-29	31	17,3
30-32	9	5,0
33 ve üzeri	8	4,5
Toplam	179	100,0

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların % 45' i 24-26 yaş aralığında, % 28' i de 21-23 yaş aralığında ve 33 yaş ve üzeri olanların oranı % 5' tir.

3. Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Tablo 4. Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni hal	n	%
Bekar	150	83,8
Evli	29	16,2
Toplam	179	100,0

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların % 84' ü bekar, % 16' sı evlidir.

4. Katılımcıların Görev Yaptıkları Yere Göre Dağılımı

Tablo 5. Katılımcıların görev yaptıkları yere göre dağılımı

Yer	n	%
Şehir Merkezi	10	5,6
İlçe Merkezi	111	62,0
Belde	5	2,8
Köy	53	29,6
Toplam	179	100,0

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların % 62' nin ilçe merkezinde ve % 30' nun köylerde görev yaptığı görülmektedir.

5. Katılımcıların Fakültelerine Göre Dağılımı

Tablo 6. Katılımcıların fakültelerine göre dağılımı

Fakülte	n	%
Eğitim Fakültesi	148	82,7
Diğer Fakülteler	31	17,3
Toplam	179	100,0

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların % 83' ü Eğitim Fakültesi mezunudur, % 17' si ise diğer fakültelerden mezun olmuştur.

Tablo 7: Katılımcıların Temel ve Hazırlık Eğitimlerinden Memnuniyetlerinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	ss	Değerlendirme
Barınma	Kadın	104	15,2596	3,43595	İyi
	Erkek	75	15,0933	3,53046	İyi
Zamanlama	Kadın	104	14,8269	3,01595	İyi
	Erkek	75	15,2667	3,28112	İyi
Amaç-konu	Kadın	104	20,0481	4,86194	Orta
	Erkek	75	19,1467	6,25946	Orta
Eğitim verenler	Kadın	104	30,5962	5,85342	İyi
	Erkek	75	30,7867	6,03659	İyi
Kendine katkı	Kadın	104	27,4808	5,82426	Orta
	Erkek	75	27,2400	6,10458	Orta
İçerik	Kadın	104	20,1635	4,83537	Orta
	Erkek	75	19,8133	5,57672	Orta
Uygulama değerlendirme	Kadın	104	13,4231	3,65421	Orta
	Erkek	75	13,9733	3,30836	Orta
Çalışma ortamına etki	Kadın	104	27,6923	6,36751	Orta
	Erkek	75	26,8000	7,24662	Orta

		n	X	ss	Değerlendirme
Barınma	Şehir Merkezi	10	15,0000	3,29983	İyi
	İlçe Merkezi	111	15,3784	3,44054	İyi
	Belde	5	13,2000	3,56371	Orta
	Köy	53	15,0189	3,57066	İyi
Zamanlama	Şehir Merkezi	10	16,1000	2,72641	İyi
	İlçe Merkezi	111	14,8829	3,38644	İyi
	Belde	5	13,4000	3,57771	Orta
	Köy	53	15,2264	2,53166	İyi
Amaç konu	Şehir Merkezi	10	21,0000	5,94418	Orta
	İlçe Merkezi	111	19,0991	5,44385	Orta
	Belde	5	19,4000	5,68331	Orta
	Köy	53	20,6415	5,47404	Orta
Eğitim verenler	Şehir Merkezi	10	33,6000	5,03764	İyi
	İlçe Merkezi	111	29,8468	6,55355	İyi
	Belde	5	32,2000	2,58844	İyi
	Köy	53	31,7170	4,42187	İyi
Kendine katkı	Şehir Merkezi	10	28,4000	6,63660	Orta
	İlçe Merkezi	111	26,3874	6,06656	Orta
	Belde	5	27,0000	5,65685	Orta
	Köy	53	29,3019	5,12379	İyi
İçerik	Şehir Merkezi	10	20,0000	5,37484	Orta
	İlçe Merkezi	111	19,6036	5,25578	Orta
	Belde	5	19,6000	4,03733	Orta
	Köy	53	20,9245	4,97629	Orta
Uygulama değerlendirme	Şehir Merkezi	10	13,6000	3,09839	Orta
	İlçe Merkezi	111	13,1892	3,64944	Orta
	Belde	5	12,6000	4,15933	Orta
	Köy	53	14,7358	3,05810	İyi

Çalışma ortamı	Şehir Merkezi	10	26,4000	7,21418	Orta
	İlçe Merkezi	111	26,5135	7,07475	Orta
	Belde	5	24,4000	5,72713	Orta
	Köy	53	29,4528	5,59384	İyi

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların temel ve hazırlık eğitimlerine ilişkin olarak her iki cinsin de barınma, zamanlama ve eğitim verenler ile ilgili memnuniyet düzeyleri yüksektir. Katılımcıların eğitim seminerlerindeki amaç, konu, kendilerine katkı sağlaması, eğitimin içeriği, uygulama değerlendirmesi ve çalışma ortamına etkiyle ilgili konulara ilişkin memnuniyet seviyeleri orta düzeydedir. Her iki cinsin görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 8: Katılımcıların Temel ve Hazırlık Eğitimlerinden Memnuniyetlerinin Görev Yaptıkları Göre Dağılımı

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların temel ve hazırlık eğitimlerine ilişkin olarak; beldede görev yapanlar dışındakilerin barınma ve zamanlama konularında memnun oldukları belirlenmiştir. Yine, tüm katılımcılar eğitim verenler konusunda yüksek memnuniyet düzeyine sahipken, amaç, konu ve içerik gibi alt boyutlardan orta düzeyde memnun olduklarını belirtmişlerdir. Eğitimlerin kendilerine katkı, uygulama değerlendirme çalışma ortamına ilişkin alt boyutlarından memnuniyet düzeyleri köyde görev yapan öğretmenlerde yüksek iken diğer yerleşim yerlerinde görev yapanlarda orta seviyededir. Katılımcıların görev yaptıkları yere göre eğitim seminerlerine ilişkin olarak memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo9: Katılımcıların Temel ve Hazırlık Eğitimlerinden Memnuniyetlerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Medeni durum	n	$\bar{X}$	ss	Değer
Barınma	Bekar	150	15,0800	3,48250	İyi
	Evli	29	15,7586	3,38753	İyi
Zamanlama	Bekar	150	14,9267	3,10898	İyi
	Evli	29	15,4483	3,24682	İyi
Amaç-konu	Bekar	150	19,8000	5,41809	Orta
	Evli	29	19,0000	5,91608	Orta
Eğitim verenler	Bekar	150	30,8333	5,78869	İyi
	Evli	29	29,8621	6,57769	İyi
Kendine katkı	Bekar	150	27,6133	5,80533	Orta
	Evli	29	26,1724	6,49763	Orta
İçerik	Bekar	150	20,3133	5,08998	Orta
	Evli	29	18,4828	5,25507	Kötü
Uygulama değerlendirme	Bekar	150	13,6667	3,56656	Orta
	Evli	29	13,5862	3,28978	Orta
Çalışma ortamına etki	Bekar	150	27,6200	6,67628	Orta
	Evli	29	25,7586	6,99824	Orta

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların temel ve hazırlık eğitimlerine ilişkin olarak; medeni duruma göre barınma, zamanlama ve eğitim verenler ile ilgili memnuniyet düzeyleri yüksektir. Yine, katılımcıların eğitim seminerlerindeki amaç, konu, kendilerine katkı sağlaması, eğitimin içeriği, uygulama değerlendirmesi ve çalışma ortamına etkiyle ilgili konulara ilişkin memnuniyet seviyeleri orta düzeyde ya da kötüdür. Yine, her iki grubun görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 10: Katılımcıların Temel ve Hazırlık Eğitimlerinden Memnuniyetlerinin Mezun Oldukları Fakülteleere Göre Dağılımı

	Fakülte	n	$\bar{X}$	ss	Değer
Barınma	Eğitim Fak.	148	15,1824	3,39475	İyi
	Diğer Fak.	31	15,2258	3,85322	İyi
Zamanlama	Eğitim Fak.	148	14,8716	3,17147	İyi
	Diğer Fak.	31	15,6774	2,86807	İyi
Amaç-konu	Eğitim Fak.	148	19,4595	5,62233	Orta
	Diğer Fak.	31	20,6774	4,77764	Orta
Eğitim verenler	Eğitim Fak.	148	30,7500	5,83197	İyi
	Diğer Fak.	31	30,3226	6,38429	İyi
Kendine katkı	Eğitim Fak.	148	27,2973	5,97780	Orta
	Diğer Fak.	31	27,7742	5,76026	Orta
İçerik	Eğitim Fak.	148	19,9324	5,09857	Orta
	Diğer Fak.	31	20,4194	5,43920	Orta
Uygulama değerlendirme	Eğitim Fak.	148	13,6959	3,40200	Orta
	Diğer Fak.	31	13,4516	4,06480	Orta
Çalışma ortamına etki	Eğitim Fak.	148	27,2365	6,80972	Orta
	Diğer Fak.	31	27,7097	6,51764	Orta

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların temel ve hazırlık eğitimlerine ilişkin olarak Eğitim Fakültelerinden ya da diğer fakültelerden mezun olanların barınma, zamanlama ve eğitim verenler ile ilgili memnuniyet düzeyleri yüksektir. Yine, katılımcıların eğitim seminerlerindeki amaç, konu, kendilerine katkı sağlaması, eğitimin içeriği, uygulama değerlendirmesi ve çalışma ortamına etkiyle ilgili konulara ilişkin memnuniyet seviyeleri orta düzeydedir. Yine, her iki grubun görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 11. Katılımcılara göre Temel Eğitim Seminerinin önem sırasına göre İlk 5 konusu

KONU	Yanıtlar	
	n	%
Devlet Memurları Kanunu	172	19,2
Yazışma kuralları ve dosyalama usulleri	126	14,1
Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	117	13,1
Genel olarak Devlet Teşkilatı	114	12,8
Devlet Malını Koruma ve Tasarruf Tedbirleri	86	9,6

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcılara göre Temel Eğitim Semineri'nin en önemli konusu % 19,2 ile Devlet Memurları Kanunu'dur. Bu konuyu % 14,1 ile Yazışma kuralları ve dosyalama usulleri konusu takip etmektedir. Yine, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (% 13,1), genel olarak Devlet Teşkilatı (% 12,8) ve Devlet Malını Koruma ve Tasarruf Tedbirleri (% 9,6) konuları ilk 5 konu arasındadır.

Tablo 12. Katılımcılara göre Hazırlayıcı Eğitim Seminerinin önem sırasına göre İlk 5 konusu

KONU	Yanıtlar	
	n	%
Bakanlık Teşkilatı ile ilgili Mevzuatlar	166	18,5
Aday Memurun Görevleriyle İlgili Konular	163	18,2
Bakanlık Teşkilatı Görevleri	161	18,0
Bakanlık Teşkilatı Tanıtılması	11	12,7
Bakanlık Teşkilatı Teşkilat yapısı	131	14,6

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcılara göre Hazırlayıcı Eğitim Semineri'nin en önemli konusu % 18,5 ile Bakanlık Teşkilatı ile ilgili Mevzuatlar konusudur. Bu konuyu % 18,2 ile Aday Memurun Görevleriyle İlgili Konular konusu takip etmektedir. Yine, Bakanlık Teşkilatı Görevleri (% 18), Bakanlık Teşkilatı Teşkilat

Yapısı (% 14,6) ve Bakanlık Teşkilatı Tanıtılması (% 12,7) konuları ilk 5 konu arasındadır.

SONUÇ

MEB İnsan kaynakları birimi olarak her yıl göreve yeni başlayan öğretmenlerin, aday öğretmen oldukları meslek hayatlarının ilk yılında almış oldukları hizmet içi eğitim adı altında Temel eğitim ve Hazırlayıcı Eğitim seminerlerinin öğretmenler üzerindeki etkisi araştırıldı.

Araştırmamızda aday öğretmenlerden temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimle ilgili barınma, zamanlama, amaç, eğitim verenler, kendilerine katkı, eğitim içeriği, uygulama değerlendirme ve çalışma ortamına etki konularından 48 tane 5'li likert tipi anket doldurmaları istenmiştir. Hazırlanan anket cronbach's alpha güvenirlik analizinde 0,960 gibi çok yüksek bir oran çıkmıştır. Temel eğitim ve hazırlayıcı eğitimde anlatılan konulardan önem sırasına göre ilk 5 tanesini sıralamaları istenmiştir.

Katılımcıların temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim olarak verilen seminerlerde barınma başlığı altında eğitim yerine ulaşım ve eğitim merkezinin imkanları hakkında memnuniyet düzeyleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyet, medeni durum ve mezun olunan fakülte açısından iyi düzeydedir. Görev yerleri açısından il merkezi, ilçe merkezi ve köylerden gelen öğretmen adayları memnuniyetlerini iyi düzeyde belirlenmiş, belde öğretmenleri orta düzeydedir.

Katılımcıların seminerlerde zamanlama olarak seminerlerdeki dinlenme imkanları, konular için ayrılan zaman ile ilgili memnuniyetleri cinsiyet, medeni durum, ve mezun olunan fakülte açısından iyi düzeydedir. Görev yerleri açısından il merkezi, ilçe merkezi ve köylerden gelen öğretmen adayları memnuniyetlerini iyi düzeyde belirlenmiş, belde öğretmenleri orta düzeydedir.

Büyükcan'ın 2008 yılında araştırmasında zamanlama olarak örtüşmektedir. Ulus'un 2009 yılında yaptığı çalışmada eğitim programlarında öğretmenlerin zamanlama açısından yaz tatili ve mesai bitimini belirtmektedir. Araştırmamızda ise hafta sonları yapılan seminerlerden iyi düzeyde memnuniyetleri tespit edilmiştir. Ulus'un araştırması, Aydınalp'in 2008 yılında yaptığı çalışmayla örtüşmektedir. Aydınalp'e göre hafta sonu eğitimini 200 öğretmenden 26 öğretmen istemiştir. Bu da araştırma Büyükcan ile örtüşmekte Aydınalp ve Ulus'un yaptığı çalışmayla örtüşmemektedir.

Katılımcıların seminerlerde amaç-konu başlığı altında ihtiyaç ve beklentilere göre, konuların doğru ve istenildiği gibi, amaca uygun hizmet etmesi ile ilgili memnuniyet düzeyleri cinsiyet, görev yaptıkları yer, medeni durum ve mezun oldukları fakülte açısından orta düzeyde tespit edilmiştir. Bu sonuçta ihtiyaç ve beklentilere göre, konuların doğru ve istenildiği gibi olması, amacı uygun hizmet etmesiyle ilgili yapılacak araştırmalar neticesinde memnuniyet düzeylerinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Katılımcıların eğitim verenler başlığı altında, seminerde konu anlatımlarında örnek olaylara yer verilmesi, eğitim verenlerin konulara hakimiyeti, eğitim verenlerin sunuşları, ve aday öğretmenlerin sorularının etkin cevaplanması ile ilgili memnuniyet düzeyleri, cinsiyet, medeni durum, görev yaptıkları yer ve mezun oldukları fakülte açısından iyi düzeyde tespit edilmiştir.

Altuntaş'ın 2010 yılında yaptığı araştırmada eğitim verenler hakkında eğitimciler konular hakkında bilgili olduklarını fakat sunum tarzlarında eksiklikler gözlediklerini belirtmiştir. Araştırmamızda eğitim verenlerin iyi düzeyde memnuniyet düzeyi tespit edilmiştir. Aydınalp'in 2008 yılındaki araştırmada eğitim verenler hakkında katılımcıların olumlu düşündüklerini tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, Aydınalp, Altuntaşla örtüşmemekte, yaptığımız araştırmayla örtüşmektedir.

Aday öğretmenlere seminerlerin kendilerine katkı başlığıyla, eğitim sistemine uyum sağlanabilme, diğer meslektaşlarıyla tanışma ve bilgi alışverişinde bulunma, mesleki sorunları çözebilme ve motivasyonlarıyla ilgili olan memnuniyetleri cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları fakülte açısından orta düzeyde tespit edilmiştir. Görev yerleri açısından şehir merkezi, ilçe merkezi, belde öğretmenlerinin memnuniyet düzeyleri orta düzeyde köyde görev yapan öğretmenlerin ise iyi düzeyde tespit edilmiştir. Aday öğretmenler eğitim sistemine uyum sağlanabilme, mesleki sorunları çözebilme ve motivasyonlarıyla ilgili olarak memnuniyet düzeylerini iyileştirebilecek araştırmalar yapılmalıdır.

Katılımcılardan içerik olarak uygun araç gereç kullanılması, mesleğe katkı sağlama, öğretmenleri etkin ve aktif kılması yönünde memnuniyet düzeyleri cinsiyet, görev yaptıkları yer, mezun olunan fakülte açısından orta düzeyde tespit edilmiştir. Medeni durum olarak bekarlarda orta düzeyde evli öğretmenler kötü düzeyde tespit edilmiştir. Mesleğe katkı sağlama, öğretmenleri etkin ve aktif kılması yönündeki memnuniyet düzeyleri, artırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Büyükcan'ın 2008 yılında yaptığı araştırmayla örtüşmektedir. seminer programları uygulama ve içerik olarak orta düzeyde yarar sağladığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucu, yaptığımız çalışmayla örtüşmektedir.

Katılımcılara uygulama değerlendirme başlığında seminer bitiminde başarı ölçmek için sınav ve programla sonunda yapılan uygulamalar memnuniyet düzeyleri cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları fakülte yönünde orta düzeydedir. görev yaptıkları yer itibarıyla şehir merkezi, ilçe merkezi, belde öğretmenleri orta düzeyde, köy öğretmenleri iyi düzeyde memnuniyetleri belirlenmiştir.

Katılımcılara çalışma ortamına etki başlığında öğrenilen bilgiler okulda uygulanabilirliği, okul yönetimiyle işbirliği ve iletişim, kurum kültürü kazandırılması, hak ve ödevler konusundaki memnuniyet düzeyleri, cinsiyet, medeni durum, mezun oldukları fakülte yönünde orta düzeydedir. görev yaptıkları yer itibarıyla şehir merkezi, ilçe merkezi, belde öğretmenleri orta düzeyde, köy öğretmenleri iyi düzeyde memnuniyetleri belirlenmiştir.

Büyükcan'ın 2008 yılındaki araştırmasında orta düzeyde yarar sağladığı tespit edilmiştir. Araştırmamızla örtüşmektedir.

ÖNERİLER

1-Hizmet içi eğitim faaliyetleri öğretmenlerin eğitim ve öğretim ihtiyaçları belirlenerek içeriği ihtiyaca uygun ve güncel olabilir.

2-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin düzenlendiği yerlerin fiziksel koşulları ve eğitim yerine ulaşım göz önünde bulundurulabilir.

3-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde eğitim verenlerin teknolojik imkanlardan yararlanacakları ortamlar oluşturulabilir.

4-Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde öğretmenler daha aktif olmalı ve öğretmenlere okullarda kullanabilecekleri bilgiler verilebilir.

Araştırmacılara öneriler

1-Aday öğretmenlerin göreve başladıkları ilk dönem itibarıyla ihtiyaçları belirlenebilir.

2-Aday öğretmenlerin göreve başladıkları ilk dönem karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümleri seminer döneminde araştırılabilir.

3-Özel okullardaki hizmet içi eğitim faaliyetleri ile MEB' in yapmış olduğu hizmet içi eğitim faaliyetleri karşılaştırılabilir.

4-Özel okullardaki hizmet içi eğitim verenler ile semineri veren eğitimciler arasında karşılaştırma yapılabilir.

5-Üniversitelerin ve kamu kurumların seminerleri karşılaştırılabilir.

6-Eğitim verenlerin hizmet içi eğitime bakışları ve kurum içi aldıkları eğitimlerle ilgili araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

(1) Kalkandelen, A.H.(1979). *Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Türk Gazetecilik ve Matbaacılık Sanayii. Ankara

(2) Fındıkçı, İ. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Dördüncü Baskı. Alfa Yayınevi. İstanbul

(3) Subaşılar, B.(2003). Eğitimle değer yaratmanın ilk adımı: Eğitim ihtiyaç analizi., F. Tahiroğlu.(Editör). *Düşünceden Sonuca İnsan Kaynakları*, Dördüncü Baskı. İstanbul. Hayat Yayıncılık, ss.274.

(4) Taymaz, A.H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: Takav Matbaası.

(5) Ordu, S.(2010) *İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Hizmet İçi Eğitim Teknikleri ve Stratejileri(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

(6) Koçaksarı, S.(2010). *Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Hazine Müsteşarlığındaki Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

(7) Demirtaş, T.Z.(2008). *İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları ile Kurum içi iletişim algıları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

(8) Ulus, O.(2009) *Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Konya İli Uygulaması)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara

(9) Karaca, A.(2010).*İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri(Mudurnu Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

(10) Baz,M.(2010). *MEB Hizmet İçi Eğitimlerinin İlköğretim Okullarına Katkısının ilköğretim öğretmen ve yöneticileri tarafından değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

(11) Büyükcan,Y.(2008). *İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara

(12) Aydınalp. B.(2008). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

(13) Akyüz, Ö.F.(2006). *Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması*. İkinci Baskı. Sistem yayıncılık İstanbul

(14) Devlet Memurları Kanunu(1965). Devlet Memurları Kanunu 23/7/1965 Sayı 12056 Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/dmkkisim3.html#madde55> 01 Aralık 2012’de alınmıştır.

(15) MEB,(1995) Aday Öğretmen Yetiştirme Yönetmeliği. Web: <http://mevzuat.meb.gov.tr/html/42.html> 01 Aralık 2012’de alınmıştır.

(16) Altuntaş, H.(2010). *Oryantasyon Programlarının Yeterlik Düzeylerine Yönelik Öğretmen Adaylarının Görüşleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara