



YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

K.K.T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKULLARDA
BEDEN EĞİTİMİ SAĞLIK VE SPOR DERSLERİNİ YÜRÜTEN
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
KURSLARININ YETERLİLİK SEVİYELERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SALİH ADAKAN

Lefkoğa
EYLÜL, 2022

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI

K.K.T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKULLARDA
BEDEN EĞİTİMİ SAĞLIK VE SPOR DERSLERİNİ YÜRÜTEN
BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
KURSLARININ YETERLİLİK SEVİYELERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ




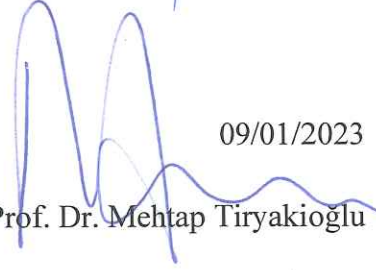
SALİH ADAKAN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Deniz Erdağ

Lefkoşa
EYLÜL, 2022

KABUL VE ONAY

Salih Adakan tarafından hazırlanan “K.K.T.C Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Beden Eğitimi Sağlık ve Spor Derslerini Yürüten Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarının Yeterlilik Seviyelerinin Değerlendirilmesi” başlıklı tez, kapsam ve nitelik açısından kalite standartlarına uygunluğu ile Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak 17.10.2022 tarihinde kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Adı – Soyadı	İmza
Jüri Başkanı:	Prof. Dr. Mustafa Ferit Acar	
Jüri Üyesi:	Doç. Dr. Nazım Serkan Burgul	
Danışman:	Yrd. Doç. Dr. Deniz Erdağ	
Anabilim/ Anasanat Dalı Başkanı Onayı		 09/01/2023 Prof. Dr. Mehtap Tiryakioğlu Anabilim/Anasanat Dalı Başkanı

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Onayı

Prof. Dr. Kemal Hüsnü Can Başer
Enstitü Müdürü



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmayla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Salih ADAKAN

TEŞEKKÜR

İyi ve kaliteli eğitim almak her bireyin/öğrencinin ve her ailenin istediği bir durumdur. Lisans eğitimimde Yakın Doğu Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği bölümünde görev yapan tüm öğretmenlerime ve yüksek lisans eğitimimde Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalında görev yapan tüm öğretmenlerime teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans ders ve araştırma döneminde her zaman bana yardımcı olan, düşüncelerini ve deneyimlerini benimle paylaşan ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Mehtap Tiryakioğlu'na ve Doç. Dr. Nazım Burgul'a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans tez yazımımı ve araştırmamı yaparken değerli zamanını bana ayıran, sabrını ve güler yüzünü her zaman gösteren, öğretmenlik mesleğinde bir idol olan, tecrübelerine ve bilgi birikimine sonsuz güvendiğim tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Deniz Erdağ'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başladığım ilk dünden tez savunmamı yapana kadar maddi ve manevi yardımlarını hiç esirgemeyen ve her zaman yanımda olan annem Şen Adakan'a, babam Erdiñ Adakan'a, ablam Ebru Adakan'a, Kardeşim Erol Adakan'a ve eniştem Hasan Soygazi'ye yardımları için çok teşekkür ederim.

Salih Adakan

ÖZET

K.K.T.C MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKULLARDA BEDEN EĞİTİMİ SAĞLIK VE SPOR DERSLERİNİ YÜRÜTEN BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM KURSLARININ YETERLİLİK SEVİYELERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmanın amacı, K.K.T.C'de Beden eğitimi sağlık ve spor dersini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarının yeterlilikleri konusunda görüşlerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma KKTC’nde bulunan 6 ilçede (Lefkoşa, Girne, Gazimağusa, Güzelyurt, Lefke ve İskele) 165 okulda görev yapan beden eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın örneklemi 63 kadın ve 128 erkek toplamda 191 kişiden oluşmaktadır. Veri toplama aracı olarak, kişisel bilgi formu, Avşar (2006) tarafından geliştirilen “Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Ölçeği” ve Karasolak vd. (2013) tarafından geliştirilen “Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulguların istatistiksel incelenmesinde (SPSS) 26.0 yazılımı kullanılmıştır. Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız değişken iki gruptan oluşuyorsa Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruptan oluşuyorsa Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Sonuç olarak veriler incelendiğinde hizmet içi eğitim etkinlikleri hazırlanırken beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinin kısmen alındığı bundan dolayı düzenlenen öğretim etkinliklerinin ihtiyaç ve eksiklikleri gidermede yetersiz kaldığı görülmüştür. Kurslar esnasında teknoloji kullanımı, ölçme değerlendirme, ergen psikolojisi ve engelli öğrencilerin ihtiyaçları konularında eksiklikler olduğu saptanmıştır. Kursların düzenlendiği yerlerin şartları (kullanılan eğitsel içerik, teknolojik, fiziki ve diğer alt yapısal durumlar) kısmen yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Kurslara katılan beden eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları bölgelere göre kurslar hakkındaki görüşlerinde farklılıklar saptanmıştır. İlk ve orta öğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına yönelik cevaplarında farklılıklar saptanmıştır.

ABSTRACT

EVALUATION OF THE IN-SERVICE TRAINING COURSES OF THE PHYSICAL EDUCATION, HEALTH AND SPORTS TEACHERS IN SCHOOLS OF T.R.N.C MINISTRY OF EDUCATION

This study aims to research opinion of physical education, health and sport lecturers on in-service training courses sufficiency. Lecturers from 165 schools in 6 districts of TRNC have participated to this research. The data has been collected from 63 female and 128 males, total of 191 lecturers. In this research, personal information form, “The Evaluation Scale of Physical Education Teachers' Self-Oriented In-Service Training Programs” developed by Avşar (2006) and Karasolak et al. (2013) “Attitude Scale Towards In-Service Training Activities” was used as a methodology of data collection. SPSS 26.0 software was used for statistical analysis of the results. If independent variable consists of two groups, The Mann-Whitney U test was used and if it consists of three or more groups the Kruskal-Wallis H test was used.

As a result, when the data is analysed, it is seen that the opinions of the physical education teachers were partially taken while the in-service training activities were being prepared, therefore the organized teaching activities were insufficient to meet the needs and deficiencies. It is understood that there are lack of technology usage, measurement and evaluation, adolescent psychology and the needs of students with disabilities during the courses. It is understood that the conditions of the places where the courses are held (educational content used, technological, physical and other infrastructure conditions) are partially sufficient. Differences were identified in the views of physical education teachers that are attending the courses in different places. It was found that there are differences in the answer of physical education lecturers that are working in primary and secondary education towards in-service training courses.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	iv
BEYAN.....	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT	viii
KISALTMALAR	xvii
BÖLÜM I.....	18
1.GİRİŞ	18
1.1.Problem Durumu.....	18
1.2.Araştırmanın Amacı.....	19
1.3.Problem	20
1.3.1.Alt Problemler	20
1.4.Araştırmanın Önemi	20
1.5.Hipotezler	21
1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları.....	22
1.7.Varsayımlar	22
BÖLÜM II	23
2.LİTERATÜR.....	23
2.1.Eğitim	23

2.2.Eğitimin Sınıflandırılması	24
2.2.1.Formal Eğitim	24
2.2.2.İnformal eğitim	25
2.3.Eğitimin Önemi.....	26
2.4.Mesleki Gelişim.....	26
2.5.Öğretmen.....	27
2.6.Kaliteli ve Yeterli Donanıma Sahip Olan Öğretmen Özellikleri	28
2.7.Beden Eğitimi Dersinin Önemi	30
2.8.Beden Eğitimi Öğretmeni	31
2.9.Beden Eğitimi Öğretmeninin Özellikleri.....	32
2.10.Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri	34
2.11.Hizmet İçi Eğitimin Tanımı.....	36
2.12.Hizmet İçi Eğitimin Amaçları	38
2.13.Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri.....	40
2.14.Hizmet İçi Eğitim Niçin Gereklidir?	42
2.15.Hizmet İçi Eğitimin Önemi.....	44
2.16.Hizmet İçi Eğitim Türleri	45
2.16.1.Uygulama evrelerine göre hizmet içi eğitim	46
2.16.2.Uygulama amaçlarına göre hizmet içi eğitim.....	46
2.16.3.Uygulama yerlerine göre hizmet içi eğitim.....	47
2.16.4.Uygulama zamanına göre hizmet içi eğitim	48
2.17.Hizmet İçi Eğitimin Yararları.....	49

2.18.Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları	51
2.19.Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri	53
2.19.1.Anlatım	53
2.19.2.Gösterim	53
2.19.3.Skeç ve Rol Oynama	53
2.19.4.Gözlem ve Geziler	54
2.19.5.Örnek Olay	54
2.19.6.T-Grup (Duyarlılık Eğitimi)	54
2.19.7.Sempozyum ve Panel	55
2.19.8.Beyin Fırtınası	55
2.19.9.Tartışma Grupları	55
2.19.10.Simülasyon.....	55
2.19.11.Görev Değiştirme (Rotasyon)	56
2.20.Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar.....	56
2.21.Hizmet İçi Eğitim Evrensel Öğeleri ve Kavramsal Çerçevesi	58
2.21.1.Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması	58
2.21.2.Hizmet İçi Eğitimde Planlama.....	65
2.21.3.Hizmet İçi Eğitim Politikasının Saptanması	66
2.21.4.Hizmet İçi Eğitim Programının Hazırlanması.....	68
2.21.5.Hizmet İçi Eğitim Uygulanması	68
2.21.6.Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi	70
BÖLÜM III.....	74

3.YÖNTEM.....	74
3.1.Araştırmanın modeli	74
3.2.Evren ve Örneklem	74
3.3.Veri Toplama Araçları.....	75
3.3.1.Kişisel bilgi formu	75
3.3.2.Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Ölçeği	76
3.3.3.Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	76
3.4.Verilerin Toplanması	76
3.5.Verilerin analizi	77
BÖLÜM IV	79
4.BULGULAR VE YORUMLAR	79
BÖLÜM V.....	122
5.TARTIŞMA	122
BÖLÜM VI.....	127
6.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	127
KAYNAKÇA	130
EKLER.....	142
ÖZGEÇMİŞ.....	155

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1.Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının normallik testleri.....	79
Tablo 2.Öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı.....	80
Tablo 3.Öğretmenlerin verilmesini istediği hizmet içi eğitim kursu kategorisi ve geri bildirim verme durumlarının dağılımı.....	81
Tablo 4.Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanları.....	82
Tablo 4. 1. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin dağılımı	83
Tablo 4. 2. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Katılma Biçimlerinin dağılımı	90
Tablo 4. 3. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının; Süresi, Uygulama Yerinin Koşulları ve Eğitsel Donanımına İlişkin Görüşlerinin dağılımı	93
Tablo 4.4. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Programlarında Görev Alan Öğreticilerin Alan ve Yetişkin Eğitimi Yeterliliklerine ilişki görüşleri	98
Tablo 4. 5. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri.....	102
Tablo 5. Katılımcıların cinsiyetine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	105

Tablo 6. Katılımcıların yaş grubuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	106
Tablo 7. Katılımcıların eğitim düzeyine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	107
Tablo 8. Katılımcıların mezuniyet yılına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	108
Tablo 9. Katılımcıların görev yapılan okulun bulunduğu ilçeye göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	109
Tablo 10. Katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	111
Tablo 11. Katılımcıların mesleki kıdemine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	112
Tablo 12. Katılımcıların hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması	113
Tablo 13. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları.....	114
Tablo 14. Katılımcıların cinsiyetine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	114

Tablo 15. Katılımcıların yaş grubuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması.....	115
Tablo 16. Katılımcıların eğitim düzeyine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	115
Tablo 17. Katılımcıların mezuniyet yılına göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	116
Tablo 18. Katılımcıların görev yapılan okulun bulunduğu ilçeye göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	116
Tablo 19. Katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	117
Tablo 20. Katılımcıların mesleki kıdemine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	117
Tablo 21. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması	118

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Hizmet İçi Eğitim Türleri.....	45
Şekil 2. Hizmet İçi Eğitimde Planlama Süreci.....	65

KISALTMALAR

K.K.T.C: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

SPSS: Sosyal Bilimlerde kullanılan istatistiksel analize yönelik bir bilgisayar programıdır.

HİE: Hizmet içi eğitim

HEP: Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Bu bölümde problem durumuna, araştırmanın amacı, problem cümlesine, alt problemlere, araştırmanın önemine, hipotezlere, araştırmanın sınırlılıklarına, tanımlara ve kısaltmalara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Günümüz şartlarında ülkelerin gelişmişlik ve refah düzeyleri eğitime verecekleri değerle doğru orantılıdır. Bir ülkenin gelişebilmesi eğitime verdiği değerle ölçülebilmektedir (Yavuz, 2018). Eğitilmiş insan ülkelerin siyasal, sosyal, ekonomik alanlarda gelişmesinde ve kalkınmasında en önemli faktördür. Bir ülkenin maddi gücünün yanı sıra en önemli kaynağı nitelikli insan gücüdür (Küçüktepe, 2013).

İnsanlar değişen gelişen şartlara uyum sağlamak ve değişimde etkin rol almak durumundadır. İnsanların değişen gelişen şartlara uyum sağlayamama yani geride kalma durumunda hedeflerine de ulaşması mümkün olmayacaktır. Amaçlanan hedeflere ulaşabilmek için insanların yaşam standartlarını geliştirmeleri yani kendilerini sürekli yenilemeleri gerekmektedir. Bu yenilenmenin sağlanabilmesi için yaşam boyu eğitim – yaşam boyu öğrenme yaklaşımı ortaya çıkmıştır (Aksakal, 2020). Eğitim süreci, doğumdan itibaren aile ile başlar okul hayatından devam eder. Okul dönemi bitip mesleğe adım atıldığında da eğitim süreci devam eder. İnsanların, iş hayatlarındaki görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenekleri eğitimle sağlayabilmeleri mümkündür (Baran, 2020). Eğitim; insanın yaşamına yapılan bir müdahaledir. Bir amaç doğrultusunda insanların düşünce ve davranışlarını değiştirme sürecidir (Kızıllarslan, 2012).

Günümüzde toplum olarak ilerleyebilmek ve gelişmiş ülkelerin refah seviyelerine ulaşabilmek için okullarda iyi eğitim veriliyor olması gerekmektedir. Ancak okullarda iyi eğitim verilebilmesi için öğretimin kaliteli olması şarttır. Öğretimin kaliteli olabilmesi için gerekli donanıma sahip nitelikli ve kaliteli öğretmenlere ihtiyaç vardır (Seferoğlu, 2004). Değişen dünya şartlarında öğretmenlerin bilgi, beceri, tutum ve değerlerini güncel ihtiyaçlara göre yenilenmesi gerekmektedir. Nitelikli öğretmen ve

nitelikli eğitim amacıyla hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenmektedir (İnce, Karataş & Çiftçi, 2019).

Hizmet içi eğitim, çalışanların niteliklerini geliştirmek, görevlerine olan ilgilerini arttırmak, ilerleyen zamanlarda görev değişikliği veya terfi gibi durumlar için görev ve sorumluluklarını öğretmek hedefiyle kurum içerisinde veya dışında çalışma saatleri içerisinde veya dışarısında uygulanan eğitim etkinlikleridir (Azdir, 2021).

Öğretmenler görevlerine başlamadan önce alan ve eğitim bilgisi alması ne kadar önemliyse görevlerinin başındayken de beklenen rol ve sorumluluklarını verecekleri hizmetin gereğine uygun olarak günümüz şartlarına göre geliştirmeleri gereklidir. Hizmet içi eğitimin amacı öğretmenlerin performanslarını en üst seviyeye çıkarabilmek için gerekli beceri ve bilgilerin geliştirilmesidir (Aslan, 2020).

Literatür incelendiği zaman KKTC’nde beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yeterlilikleri konusunda yapılmış çalışmalara rastlanmamıştır. Ülke sporunun temeli ve sonrasında gelişimi için bu alanda çalışan öğretmenlerin aldıkları eğitim yanında hizmet içi kurs ve diğer faaliyetlerle gelişimlerini sürdürmeleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda KKTC İlk ve Ortaöğretiminde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yeterliliği konusundaki görüş ve değerlendirmeleri daha sonra yapılacak kurs ve faaliyetlere ışık tutacaktır.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı K.K.T.C'de Beden eğitimi ve spor dersini yürüten öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarının yeterlilikleri konusunda görüşlerinin araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma bünyesinde öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına yönelik yeterlilik değerlendirmeleri ilçelere göre bölgesel farklılıklar, cinsiyet farklılıkları ve deneyim farklılıkları ele alınacaktır. Bunun yanı sıra Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesinin öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim kursu arşiv ve güncel bilgilerinin araştırılması da amaçlanmaktadır.

Bu araştırma K.K.T.C'de devlet okullarında görev alan Beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır. Ayrıca K.K.T.C Millî Eğitim

Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesinin faaliyetlerini içeren arşiv raporları ve güncel bilgiler yer alacaktır.

1.3.Problem

K.K.T.C Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarının yeterlilik seviyeleri ile ilgili görüşleri nelerdir?

1.3.1.Alt Problemler

- Beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin almak istedikleri hizmet içi eğitim konuları nelerdir?
- Beden eğitimi öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine düzenli olarak katılıyor mu?
- Beden eğitimi öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine gönüllü olarak katılmak istiyorlar mı?
- Beden eğitimi öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerinin yeterli olduğuna inanıyorlar mı?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerine yönelik olan hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresi, zamanlaması, uygulama yerinin şartları, eğitsel donanımları hakkındaki düşünceleri nelerdir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alan öğreticilerin alan yeterlilikleri, yetişkin eğitimi yeterlilikleri hakkındaki görüşleri nelerdir?
- Beden eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin sonunda yapılan değerlendirmeler hakkındaki görüşleri nelerdir?

1.4.Araştırmanın Önemi

21.yüzyılda gelişen dünya şartları ile teknolojinin de gelişmesi sonucu insanların yeniliklere uyum sağlaması neredeyse zorunlu bir hal almıştır. Gelişen çağ ile insanların eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcı davranma gibi becerilerinin gelişmesinde eğitim alanının temelinde yer alan öğretmenlere önemli ve büyük bir rol

düşmektedir. Eğitim ile ülkelerin gelişmişlik seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Eğitim alanında yapılacak her türlü değişim ve gelişimin öğretmenlerin ellerinde şekilleneceği aşıkardır. Bu yüzden gerekli donanıma sahip öğretmenleri eğitim alanında bulundurmak yapılacak olan değişiklikler için çok önemlidir. Öğretmenlerin sahip olması gerektiği bilgi, beceri, tutum ve değerlerin, güncel ihtiyaçlar doğrultusunda yenilenmesi gerekmektedir. Nitelikli öğretmen ve nitelikli eğitim için sadece üniversite de verilen eğitimin yeterli olmayacaktır. Buna ek olarak Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesi tarafından beden eğitimi öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitim kursları bu amaca ulaşma konusunda yararlar sağlamaktadır.

Bu doğrultuda öğretmenlerin bireysel gelişiminin sağlanması için bulunan hizmet içi eğitim kurslarının mesleki alanda gereksinim ve beklentileri karşılayabilecek şekilde programlanması ve düzenlenmesi gerekmektedir. Yapılacak olan bu çalışma ile birlikte:

- İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin kendilerine yönelik yapılmakta olan hizmet içi eğitim kursları ile ilgili görüşleri ortaya konulacaktır.
- Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesinin öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim kursu arşiv ve güncel bilgileri araştırılacaktır,
- K.K.T.C Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesinin faaliyetlerini içeren arşiv raporları ve güncel bilgiler de bu hususta kullanılacaktır.

Bu çalışma sonucunda elde edilen verilerin, hizmet içi eğitim programlarına ilişkin standart ve içeriklerin belirlenmesi ve düzenlenmesinde, bilgi ve veri kaynağı olarak kullanılması sağlanacaktır. Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik hizmet içi eğitim kurslarına yol gösterici politikaların ve stratejilerin de önerilebileceği düşünülmektedir.

1.5.Hipotezler

Hipotez 1: K.K.T.C'de ilköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi düzeylerinin yeterli durumda olmadığını düşünüyor.

Hipotez 2: K.K.T.C 'de Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesinin beden eğitimi öğretmenlerine yönelik olan hizmet içi eğitim kurslarının yetersiz olduğu düşünülüyor.

- Hizmet içi eğitim programları yıllık yapılan sayı açısından yetersiz olduğu düşünülüyor.
- Hizmet içi eğitim programları içerik açısından yetersiz olduğu düşünülüyor.
- Hizmet içi eğitim programları teknoloji / ekipman olarak yetersiz olduğu düşünülüyor.

Hipotez 3: Millî Eğitim Bakanlığı eğitim ortak hizmetler dairesi tarafından beden eğitimi öğretmenlerine verilen hizmet içi eğitim kursları sonucunda öğretilen / aktarılan bilgilerin sınanması / test edilmesi konusunda eksiklikler olduğunu düşünmekteyim.

1.6.Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmada:

1. Araştırma, K.K.T.C 'deki Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt, Lefke ve İskele ilçelerinde Millî Eğitim ve Kültür Bakanlığı İlköğretim, Ortaöğretim ve Mesleki Teknik öğretim 'e bağlı okullarda uygulanmıştır.
2. Araştırmada Beden Eğitimi Sağlık ve Spor Öğretmenleri dikkate alınmıştır.
3. Araştırma 2021-2022 eğitim öğretim yılında K.K.T.C Millî Eğitim ve Kültür Bakanlığı'na bağlı İlköğretim, Ortaöğretim ve Mesleki Teknik Öğretim Dairesinde görevli Beden Eğitimi Sağlık ve Spor Öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.
4. Araştırma için veri toplama süresi 2021-2022 öğretim yılı eğitim dönemi ile sınırlıdır.
5. Araştırma, görüşme sorularına katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar ve K.K.T.C Millî Eğitim ve Kültür Bakanlığı'ndan alınabilecek istatistiklerle sınırlıdır.

1.7.Varsayımlar

1. Çalışmaya katılan beden eğitimi sağlık ve spor öğretmenlerinin çalışmaya gönüllü olarak katıldıkları varsayılmıştır.
2. Katılımcılar ölçek sorularını içtenlikle ve gerçekçi bir şekilde yanıtlayacakları varsayılmaktadır.

BÖLÜM II

2.LİTERATÜR

Bu bölümde konuyla ilgili önceki çalışmaların derlemesi yapılmıştır.

2.1.Eğitim

Eğitim kelimesinin İngilizce karşılığı “education”, Latincedeki karşılığı “educare” beslemek manasında ve dışarı doğru çekmek, “educere” ortaya çıkarmak manalarından gelen kelimelerinden türetilmiştir. Eski Türk kaynaklarında eğitim kelimesinin karşılığı “igıt” olarak kullanılmıştır. İgıt yetiştir, özen göster ve bak anlamlarına gelmektedir. Eğitim, bireyin içerisinde bulunduğu toplumda kendi yeteneğini, pozitif diğer davranış biçimlerini ve tutumlarını geliştirdiği süreçlerin bütünüdür. Bireyin kendi davranışlarında yaşantısıyla ve kasıtlı olarak istendik değişimler meydana getirme sürecidir (Kafalı, 2019).

Eğitim, insanı ve insanın doğumdan ölüme kadar olan sürecini ele alan, çok geniş aynı zamanda da karmaşık tanımlar içeren bir kavramdır. Bu kavram literatürde birçok farklı tanıma sahiptir. Çeşitli tanımlara sahip olmasının nedenleri arasında tanımlama yapan kişilerin aldığı eğitim ve eğitimin toplumun ekonomik, siyasi, kültürel ve sosyal alanlarına yapmış olduğu etkiler vardır. Günümüzde insan sosyal sermayeyi, verilen eğitimin gelişmişlik düzeyini belirleyen önemli bir faktör olması olarak değerlendirilmektedir (Kısa, 2012).

Yeşilyurt’a göre (2011) Eğitimi bir süreç olarak değerlendirebiliriz. Bu süreçte bireylerin davranışlarının istenilen yönde değiştirilmesi ve bu bireylerin davranışlarında gerçekleşecek olan değişimin bilinçli olarak gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bireyin kendi yaşantıları eğitim sürecinin temel öğelerdir. Eğitimin belli yaşlar arasında başlayıp biten veya sonuç odaklı bir süreç olmayıp yaşam boyu devam ettiğini söyleyebiliriz. Bu süreç insan yaşamının her noktasında gerçekleşmektedir. Eğitimi ülke kalkınması açısından önem verilmesi gereken bir faktör yapan etkenler;

- Ekonomi bünyesinde değişiklikler,
- Toplumdaki üretim seviyesini yükseltmek,
- Gelişmiş ülke ekonomilerinin seviyesine ulaşmak.

Bu etkenler insana yapılacak olan yatırım ile gerçekleştirilmesi mümkündür ve bu yatırım iki şekilde gerçekleştirilebilir.

1. Bireyin kendisine ve çocuğuna yaptığı yatırım,
2. Devletin insana yapacağı yatırım.

2.2.Eğitimin Sınıflandırılması

Eğitim süreci formal ve in formal olmak üzere iki şekildedir.

2.2.1.Formal Eğitim

Formal eğitim planlı olarak gerçekleşmektedir. Belirlenmiş olan amaç doğrultusunda öğrenme ortamı önceden hazırlanmış olup bir program çerçevesinde yapılır. Bu süreçte eğitim öğretim yoluyla gerçekleştirilecektir. Eğitim, öğretmen tarafından izlenir ve kişinin hangi davranışlarında değişiklikler olması istendiği kasıtlı bir biçimde düzenlenmiştir. Bu süreçte, bireyde değiştirilmesi amaçlanan davranışlar toplumun uygun gördüğü ve istediği davranışlardır. Eğitim süreci, baştan sona kadar kontrollü bir şekilde gerçekleştirilirken belli aşamalarında ve sonunda değerlendirmeler yapılmaktadır.

Formal eğitim süreci örgün ve yaygın eğitim olarak iki grupta incelenmektedir (Usanman, 2020).

2.2.1.1.Örgün Eğitim

Kuvan'a göre (2008) bu eğitim sisteminde belirli yaş aralığında ve aynı eğitim seviyedeki kişilere, planlanan amaca uygun olarak hazırlanan programlarla, okul şartlarında düzenli aralıklar ile gerçekleştirilen eğitimlerdir.

Bu eğitimde;

- Mesleki eğitim programlarına,
- Genel eğitim programlarına,
- Teknik eğitim programlarına yer verilmektedir.

Örgün eğitim sistemi yetiştirmiş olduğu öğrencileri bir üst eğitim kademesine ve hayata hazırlamaktadır. Örgün eğitim modelini kullanan okullarda büyük ölçüde okul ağırlıklı eğitim verilmektedir.

Örgün Eğitim kademeleri aşağıdaki gibidir.

- Okul Öncesi (Ana okul – Kreş)
- İlköğretim
- Orta Öğretim (Lise ve Dengi Okullar)
- Yükseköğretim

2.2.1.2.Yaygın Eğitim

Örgün eğitim sisteminden yararlanamamış veya çeşitli konularla ilgili tekrar eğitim almak isteyen yetişkinler için verilen eğitimidir.

- Örgün eğitim sürecine dahil edilmemiş,
- Örgün eğitim sisteminin halihazırda içerisinde bulunan kişilere,
- Örgün eğitim sistemindeki kademelerden rastgele birinden ayrılmış kişilere,
- Meslek dallarında daha iyi ve yeterli duruma gelmek isteyenlere ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda verilen eğitim yaygın eğitim olarak adlandırılmaktadır.

Yaygın eğitime örnek verilebilecek eğitimler;

- Halk eğitim merkezlerinde açılan kurslar,
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri,
- İş başında yapılan eğitim faaliyetleri,
- Özel kurs ve dersanelerdeki eğitimler,
- Özel gençlik programlarıdır.

Örgün eğitim ve yaygın eğitimin ortak noktası ise eğitim faaliyetlerinde plan ve program olmasıdır (Usanmaz, 2020).

2.2.2.İnformal eğitim

İnformal eğitim, amaçlı ve planlı olmadan kendiliğinden gelişen bir öğrenme şeklidir. Okul dışında gelişen bir öğrenme şeklidir. Birey içerisinde olduğu ortamda karşı karşıya geldiği durumlardan yeni şeyler öğrenir. Örneğin; aile içinden, çevreden, sosyal hayattan, hobilerden oluşur. Bu eğitimi diğer eğitim türlerinden ayıran özelliği bir figür, eğitici, eğitmen olmamasıdır (Eshach, 2007).

2.3.Eğitimin Önemi

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan değişim ve gelişimler günümüzde insanların kültürel, sosyal ve ekonomik alanlarındaki yapılarında değişikliklere sebep olmaktadır. Bazı toplumlar yaşanan değişim ve gelişimler karşısında uyum sağlayıp olumlu şekilde ilerlemeyi başarabiliyorken, bazı toplumlar yaşanan bu değişim ve gelişimler karşısında özgün özelliklerini kaybedebilmekte ve gerileyebilmektedirler. Toplumlar bu değişiklikler karşısında özgün özelliklerini kaybetmeden olumlu şekilde gelişebilmeleri için toplumsal etkinliklerin düzenlendiği çeşitli kurum ve kuruluşların dönemin getirdiği gereksinimlere uygun olarak yenilenmeleri gerekmektedir. Bu sebepten dolayı ülkelerin eğitim sistemlerine sürekli güncelleme ve yenileme yapması gerekli olmaktadır (Ayvacı, Bakırcı & Yıldız, 2014).

Yaşamın her alanında gelişim ve değişimin sürekli olduğunu göz önünde bulundurarak, öğretmen eğitimi, meslek yılları içerisinde devam edilmesi gerekli olan bir süreç olarak değerlendirilmelidir (Avşar, 2011).

Öğretmen eğitimi denildiği zaman bu eğitimin ikiye ayrıldığını söylemek mümkündür;

- Öğrenim yıllarında olan hizmet öncesi eğitim,
- Meslek yıllarında olan hizmet içi eğitim.

Hizmet öncesi eğitim döneminde öğretmen adayları yeterli düzeyde eğitim almamaktadırlar. Buna göre daha nitelikli ve donanımlı öğretmenler yetiştirilebilmesi için hizmet içi eğitim önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Sabah & Çekin, 2016).

2.4.Mesleki Gelişim

Bilgi çağı olarak adlandırdığımız çağımızda paradigmlar kısa zaman içerisinde eskiyebildiği, teknoloji ve üretilen bilgilerin etkisi ile büyük değişimlerin yaşandığı bir dönemdir. Bu yüzden günümüzü anlama ve anlamlandırma da ilk önce yaşanan değişimleri anlayabilmek önemlidir. Bu şartlarda meslekler ve örgütler çağımızda yaşanan değişimleri anlamak ve bu değişimlere ayak uydurmak zorundadırlar. Aksi durumda varlıklarını korumaları zorlaşır. Bu kapsamda okullar ve okulların önemli parçası olan öğretmenlerde değişimin oluşturduğu ve oluşturacağı meydan okumalarla karşı karşıyadır. Günümüzde yalnızca okulda verilen eğitim ile kişinin mesleği ile ilgili

öğrenme sürecini tamamlaması mümkün olmadığı ve eğitimin okulda sona ermediği yönünde birçok görüşün olduğu söylenebilir. Hemen hemen bütün meslek dallarında düzenlenen seminerler, kongreler, çalıştaylar ve hizmet içi eğitim faaliyetleri gibi etkinlikler bu görüşü desteklemektedir (Türker & Tok, 2019).

Öğretmenlerin okul ve sınıf ortamında başarılı olabilmeleri için becerilerinin güncelleştirilmesi gerektiğini, yani öğretmenlerin günümüz koşullarında daha etkili ve verimli olabilmeleri için gerekli becerilere sahip olmalarının sağlanması gerektiği söylenebilir. Kendilerine profesyonel yardım verilecek öğretmenler, bir takım eğitim teknikleri sonucunda bilgi ve becerileri artabilir ve bunun sonucunda da daha donanımlı birer öğretmen olabilirler (Seferoğlu, 2001).

2.5.Öğretmen

Öğretmen, bir ülkenin eğitim sisteminin en önemli temel taşı ve öncelikli unsurlarından biridir. Eğitim ve öğretim için nitelikli ve kendini geliştirmiş bir öğretmenin yerine başka birini koymak imkansızdır. Öğretmenlik mesleği bir ülke için bu kadar önemli olmasından dolayı ülkelerin nitelikli öğretmen sistemi oluşturma ve ihtiyaç duyduğu nitelikli öğretmenleri yetiştirmeye yönelik çeşitli politika ve uygulamalar geliştirmesi zorunlu hale gelmiştir. Öğretmen ve eğitim birbirleri ile ayrılmaz bütündür. Öğretmenler, dönemin gereklerine göre oluşturulmuş bir hizmet içi eğitim programı ile kendilerini geliştirip gelecek nesilleri ülkeye ve topluma yararlı, faydalı birer birey olarak yetiştirmek için en etkili faktör olacaktır (Özdemir, 2020).

Öğretmen, öğretmenlik mesleğinin davranışlarını kavramış, hedefler doğrultusunda öğretimini biçimlendirebilen, öğrenciye uygun öğretme yaklaşımını seçme kabiliyeti olan, kendi öğretimini kendi değerlendirebilen, bu doğrultuda hedeflerini ve öğretme-öğrenme sürecini gözden geçirip yeniden düzenleyebilen kişi olarak tanımlanmaktadır (Abazaoğlu, 2014).

2.6.Kaliteli ve Yeterli Donanıma Sahip Olan Öğretmen Özellikleri

Bayar'a göre (2017) etkili bir öğretmende bulunması gereken özellikler şunlardır:

- Sabırlı, olumsuz durumlar karşısında dayanıklı ve hislerine hakim olup onları yönetebilen,
- Değişik görüşlere sahip gruplara ve kendisinden başka inançta olan insanlara saygılı,
- Giyim kuşamını önemseyen ve önem gösteren,
- Bireysel açıdan gelişime açık olan ve kendisine gelecek olan eleştirileri kabul eden,
- Yaşadığı kişisel problemleri meslek hayatına yansıtmayan,
- Öğrencilere gerekli olan motivasyonu verebilecek kapasitede olan,
- Öğrencilerinden üst düzeyde başarı bekleyen ve onları destekleyen,
- Öğrencilerine karşı güler yüzlü, anlayışlı, saygılı ve sevecen olan,
- Öğrencilerine karşı güvenilir olup, nesnel değerlendirmelerde bulunabilen ve dost olabilen,
- Sınıf ortamında yapıcı tutumlar sergileyebilen ve disiplin sahibi olabilen,
- Liderlik özelliklerine sahip olan,
- Öğrencilerine ve çevresine karşı etki yaratabilen,
- Öğrenciler arasında yaşanabilecek anlaşmazlıklar karşısında arabulucu olabilen,
- Sınıf içerisindeki otorite sahibi olan ve ceza vermesi gereken durumlar da tüm sınıf yerine bireysel olarak ceza verebilen,
- Vermiş olduğu ödevlerin takip ve kontrolünü yapan,
- Karşılaşacağı sorunlar karşısında çözüm arayan.

Dursun'a göre (2013) öğretmenlik mesleği altı (6) ana başlıktan oluşmaktadır. Bunlar:

Kişisel ve meslekî değerler- meslekî gelişim

- Öğrencilere değer veren, saygı gösterip onları anlayan,
- Öğrencilerin, öğrenebileceğine ve başarı gösterebileceğine inanan,
- Kendi değerlendirmesini yapabilen,
- Milli ve genel değerlere önem veren,
- Kişisel olarak gelişim gösterebilen,
- Mesleğinde olacak gelişmeleri takip edebilen ve katkı sayılabilen,

- Okul şartlarının iyileştirilmesine ve geliştirilmesine katkı sağlayan,
- Meslekî yasalara hâkim olan, kendi üzerine düşen sorumluluk ve görevlerini yerine getiren.

Öğrenciyi tanıma

- Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları dikkate alabilen,
- Öğrencilerin gelişim özelliklerini tanıyabilen,
- Öğrencilere rehberlik edebilen,
- Öğrencilere değer verebilen.

Öğretme ve öğrenme süreci

- Konu ile ilgili gerekli materyalleri hazırlayan,
- Öğreteceği dersi planlayan,
- Öğrenme ortamlarını iyileştirip, düzenli hala getiren,
- Öğrenciler arasında olası bireysel farklılıklara dikkat ederek öğretimi çeşitlendirebilen,
- Ders dışında etkinlikler düzenleyebilen,
- Davranış yönetimi yapabilen,
- Zamanı etkili ve verimli kullanarak yönetebilen.

Öğrenmeyi-gelişimi izleme ve değerlendirme

- Aktaracağı konunun sonrasında uygun ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini ile öğrenmeyi değerlendirme,
- Farklı ölçme tekniklerini yardımıyla öğrencinin öğrenme durumlarını ölçme,
- Elde edeceği verilerin analizini yaparak yorumlama, öğrencinin gelişmesi ve öğrenmesi için geri bildirim verme,
- Elde edeceği sonuçlara göre öğrenme-öğretme sürecini kontrol edip iyileştirme yapma.

Okul-aile ve çevre ilişkileri

- Çevresini tanıyan,
- Çevresindeki imkanlardan yararlanan,
- Okul ortamının kültür merkezi olabilmesine yardımcı olabilen,

- Öğrencilerin ailelerini tanıma ve onlarla olan ilişkilerinde tarafsız olabilen,
- Ailelerin katılımını sağlayan ve iş birliği içerisinde olabilen.

Program ve içerik bilgisi

- Türk Millî Eğitiminin ilkelerini ve amaçlarını benimseyen,
- Özel alan öğretim programını izleyip – değerlendirme yapabilen ve gelişimine katkı sağlayabilen,
- Özel alan öğretim programı bilgisi ve uygulama becerisine sahip olan.

2.7.Beden Eğitimi Dersinin Önemi

Beden eğitimi ve spor dersleri psikomotor gelişimi açısından önemli bir etkidir. Psikomotor gelişiminin yanında bedensel, duygusal, zihinsel ve toplum olarak gelişime de olanak vermektedir. Beden eğitimi ve spor dersi eğitim sürecinin önemli parçalarından biridir. Öğrencileri meşgul etmek ya da vakit geçirmelerini sağlamak için ders programlarına eklenmiş gereksiz bir ders değildir.

Beden eğitimi dersinde çocuk:

- Beden eğitimi etkinlikleri sayesinde kendini tanıma ve tanıtma fırsatı bulur.
- Yeteneklerini geliştirdiği esnada sınırlı ve güçlü yönlerini de keşfederek geliştirme imkânı bulur.
- Vücudunu tanıma imkânı bulur,
- Beceriler kazanmanın yanında organizmasını da etkili biçimde kullanabilmeyi öğrenir.

Mutlu ve sağlıklı yaşam sürebilmek için gerekli olan bilgiyi, beceriyi, alışkanlığı ve kişisel-toplumsal davranışları kazanır (Avşar, 2006; Dursun, 2020).

Şahin (2020) beden eğitimi ve spor dersinin önemini şu şekilde açıklar: Genel eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak beden eğitimi, çocukların hareket gelişiminde, becerilerinin, sinir kası koordinasyonunun gelişiminde, bireysel ve çevresel uyum sağlamada (kişilik eğitimi) son derece önemli bir rol oynamaktadır (Şahin, 2020).

Düzenli olarak fiziksel aktiviteler yapmanın ya da aktif bir yaşam stilinin insanların sağlığı üzerinde yaratacağı olumlu etkiler bugüne kadar pek çok kez kanıtlanmıştır. İnsanların aktif bir hayat sürmek adına alışkanlıklar edinmesi için bedensel egzersizlerin mümkün olduğu kadar erken yaşlarda öğretilmesi gerekmektedir. Beden eğitimi ve spor dersi, bedensel aktivitelerin çocuklara erken yaşlarda öğretilmesine olanak sağlar. Beden eğitimi ve spor dersi, okul programlarından önemli bir yere sahiptir. Beden eğitimi dersi sayesinde kazanılan önemli getirilerin başka derslerle kazanılması mümkün değildir. Beden eğitimi ve spor dersi etkinlikleri çocukların sağlıklı olarak gelişmesine olanak sağlaması yanı sıra, sosyal ve duygusal gelişim yönünden de olumlu katkılar sağlamaktadır. Etkinlikler çocukların yaratıcılık, liderlik, uyumlu, üretken, azimli, kararlı, iş-birliği yapma, kurallara uyma, çalışmak ve gayretli olma gibi kişilik özelliklerinin gelişmesine olanak sağladığı gibi çocukların sporla ilgili olan sağlık, beslenme, kurallar ve teknikler gibi konularda da bilgilenmelerine imkân sağlar. Sporla ilgili yeterli bilgi birikimi ve fiziksel özelliklerin geliştirilmesi yaşam boyu spor alışkanlığının kazandırılmasında etkilidir (Bozkurt, 2013).

2.8.Beden Eğitimi Öğretmeni

Beden eğitimi ve spor öğretmeni, üniversitelerin beden eğitimi ve spor yüksekokulları bölümlerinden olan beden eğitimi ve spor öğretmenliği programlarından mezun olup ya da antrenörlük, spor yöneticiliği ve rekreasyon bölümlerinden birini bitirip formasyon eğitimini tamamlayan öğreticilerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri ders dışında sportif etkinlikler düzenleyerek ve düzenlenen bu etkinliklerin uygulanmasını sağlayarak, eğitim ve öğretim çalışmalarının okulda başlayıp, okulda bittiği fikrinin ortadan kaldırılmasına aracı olmaktadır. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri kişisel niteliklerinin etkisi ile öğrencileri açısından dikkat çeken bir model konumundadır. Öğretmenler, bir ülkedeki geliştirilmesi istenilen genç kuşağın ümit edilen hale getirilmesinde en önemli sorumluluk sahibi kişilerdir (Kümperli, 2020).

Beden eğitimi öğretmenliği, okul öncesinde, ilkokulda, ortaokulda ve lisede beden eğitimi sağlık ve spor dersleri ile birlikte okul içinde ve dışında etkinliklere ait yönetim, eğitim, öğretim ve yönlendirme görevlerini yerine getirme ile sorumlu olan mesleğinde uzmanlaşmış kişiler olarak tanımlanır (Abbasoğlu, 2011).

Beden eğitimi ve spor öğretmenleri Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapan kişilerdir. Milli eğitimin temel ilkelerine bağlı olarak çocukların beden, ruh ve fikir gelişimlerine katkı sağlamak amacıyla okul içi ve dışı sportif faaliyetler düzenleyen ve yapılmasına katkı koyan kişilerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmeni, öğretmenlik mesleğinin kutsallığının farkında, Atatürk ilkelerini ve devrimlerini bilerek onlara bağlı kalan, Türk Milli Eğitim sisteminin ilkelerine göre ders veren, mesleği üstünden siyaset yapmayan, bir konuda fanatizm yapmadan özgür düşünebilen ve konuşabilen, insan haklarına saygılı, dürüst ve doğru bir şekilde davranan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Korur, 2014).

2.9.Beden Eğitimi Öğretmeninin Özellikleri

Tüm öğretmenlerin olduğu gibi beden eğitimi öğretmenlerinin de öğrencilerine örnek olması gerekir. Beden eğitimi öğretmenleri fiziksel görünüşleri (okula eşofman ve spor ayakkabı ile gelebilme) ve aktiviteleri ile öğrencilerin daha çok dikkatini çektiklerinden dolayı bütün özellikleri ile öğrencilere rol model olabilirler. Bu yüzden beden eğitimi ve spor öğretmenleri okul içerisinde tavır, hareket ve davranışlarında daha dikkatli olmalıdırlar. Beden eğitimi ve spor öğretmenleri öğrencilerine karşı olumlu bir örnek olmayı başarırsa kaliteli ve başarılı bir sonuç her daim ortaya çıkacaktır. Kırardi (2020) Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinde bulunması gereken özellikleri 12 madde de açıklarken Karabaş (2020) 4 ana başlık altında ele almıştır (Karabaş, 2020; Kırardi, 2020).

Kırardi'ye göre (2020) Beden eğitimi ve spor öğretmeninde bulunması gereken özellikler:

1. Spora karşı ilgili ve yetenekli olma,
2. Vücut koordinasyonunu en iyi şekilde kullanabilme,
3. Öğrencilerine uygun hareket ve psikomotor özellikleri kazandırabilme,
4. Öğrencide bulunun ama henüz keşfedilmemiş olan yeteneği ve beceriyi keşfetme,
5. Atatürk İlke ve İnkılapları ile Atatürk Milliyetçiliğine bağlı olma
6. Vereceği kararlarda mantıklı ve adil olanı seçebilme,
7. Öğrencilerine bildiklerinin anlatmada kararlı ve istekli olma,
8. Öğrencilerde derse karşı ilgi veya istek eksikliği olması halinde bu durumu ortadan kaldırma ve onları derse motive etme,

Öğrencilerinde isteksizlik durumu varsa bu durumu ortadan kaldırabilme, derse motive etme,

9. Öğrencilerini derse teşvik edebilmek için yeni etkinlikler ve oyunlar bulma, geliştirme,

10. Öğrencilerinin duygu ve düşüncelerini anlayıp onlara karşı empati yapabilen,

11. Öğrencilerinin serbest zamanlarını etkili ve verimli bir şekilde değerlendirmeleri için fikirler üretme,

12. Öğrenme ortamında oluşabilecek olumsuz etkileri ortadan kaldırma ya da en aza indirme.

Karabaş'a göre (2020) Beden eğitimi öğretmenlerinin özellikleri fiziksel, sosyal, zihinsel ve ruhsal özellikler olarak 4 grupta açıklanmıştır.

Fiziksel özellikler:

- Spor giyim,
- Sağlıklı fiziksel görünüme sahip olmaları,
- Bedensel kabiliyet ve yetenekli olmaları,
- Temel becerileri ve koordinasyonları ortalamanın üzerinde olmalıdır.

Sosyal özellikler:

- Öğretmen bulunduğu çevredeki kişilerle hemen tanışabilmeli ve iyi ilişkiler kurabilmeli,
- Öğretmen bulunduğu çevreye karşı değer verip saygı göstererek örnek olmalı,
- Öğrencilerini motive edebilen,
- Öğretmen karakterli olmalı,
- Öğretmenin sevgi duygusu olmalı,
- Öğretmen dış görünüşüne önem vermeli,
- Öğretmen disiplinli olmalı,
- Öğretmen kendisinin göstermiş olduğu iyi özellikleri öğrencilerine en güzel şekilde aktarabilmeli ve onlara örnek olmalı.

Ruhsal özellikleri:

- Meslek hayatından kararlı bir şekilde ilerleyen,
- Öğrencilerine karşı hoşgörü gösterebilen,

- Öğrencilere karşı adil ve eşit davranan,
- İşlerini halletme konusunda aceleci davranmayan,
- Yaşına ve mesleğine uygun şekilde davranan,
- Gerektiği yerde sabırlı olabilen,
- Çevre koşullarına uyum sağlayabilen,
- Yapacağı eylemlerde kararlı ve soğukkanlı olabilen.

Zihinsel özellikler:

- Düşünce ve fikirlerini açık ve anlaşılır bir şekilde, sözlü veya yazılı olarak aktarabilmelidir,
- Öğretmen aktaracağı konuyu öğrencilerinin anlayacağı şekilde sunmalıdır,
- Beden eğitimi öğretmeni kişisel özellikleri ile de öğrencilerinin saygısını alabilmelidir.

2.10.Beden Eğitimi Öğretmeninin Görevleri

Beden eğitimi ve spor öğretmenin birinci görevi kendi alanı ile ilgili ders vermektir. Ayrıca okul içerisinde bazı görev ve sorumlulukları vardır. Bunlar sınıf öğretmenliği, veli toplantısına katılma, nöbet tutma, öğrenciler kişisel bilgilerini toplama gibi görevlerdir. Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin sahip oldukları görevleri ve sorumlulukları diğer branş öğretmenlerden farklıdır.

Beden eğitimi ve spor öğretmenin görevleri:

- Okul takımlarının seçilmesi ve oluşturulması,
- Okullar arası turnuvalara katılma,
- Özel günler ve tören çalışmaları için öğrencilerden oluşan ekibin seçilmesi ve provaların yapılması,
- Okul içerisinde yapılacak olan aktiviteler ile ilgili çalışmalar yapması,
- Öğrencilerin gelişimlerinin takip edilmesi,
- Öğrencilerin vücutlarını tanımasını sağlaması,
- Öğrencilerin çevre ile uyum içerisinde bir yaşam sürmesine katkı sağlaması,
- Ahlaki değerlerimize uygun bireyler yetiştirmek,
- Ülkemizin spor alt yapılarına katkılarda bulunmak,

- Okulda yapılması amaçlanan sosyal ve sportif faaliyetleri düzenlemek ve yönetmek.

Beden eğitimi öğretmenleri öğrencilerin gelişimlerine katkı sağladığı esnada onlara birtakım özellikler kazandırmak ile görevlidir. Bu özellikler:

- Öğrencilerin bedensel ve ruhsal gelişimlerini desteklemek,
- Öğrencilerin kendine güven duymasını sağlamak,
- Öğrencilerin toplumsal kurallara uygun davranmasını sağlamak,
- Yardımsever, saygılı ve dürüst davranan bireyler yetiştirilmesini sağlamak.

Beden eğitimi ve spor öğretmeni kendisine verilen görevleri tam ve zamanında yapabilmek için çaba göstermelidir. Ancak beden eğitimi ve spor öğretmenin yapmak ile yükümlü olduğu görev ve sorumluluklar çalıştığı kurumun ortamına, bulunduğu bölgeye ve gelişmişlik durumuna bağlı olarak farklılıklar göstermektedir (Çetin, 2020).

Ayçiçek'e göre (2019) Beden eğitimi ve spor öğretmenin görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- 1.Eğitim verdiği öğrenci grubunun düzeyine göre uygun bir çalışma planı hazırlamak,
- 2.Hazırlanmış olduğu çalışma planını kendi ders saatlerinde uygulayarak öğrencilerine alanı ile ilgili beceri ve bilgi kazandırmak,
- 3.Öğrencilerin yeteneklerini geliştirmek amacıyla eğitici kol çalışmalarında görev alıp etkinlikler düzenlemek,
- 4.Öğrencilerin başarılarını değerlendirip başarı düzeylerinin artırılması için planlamalar yapmak,
- 5.Öğrencilerin gelişimlerini takip eder ve gelişim sırasında ortaya çıkacak sorunların çözümüne yardımcı olmak,
- 6.Alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek, bu gelişmelerin öğretim programlarına eklenmesi için ilgililere önerilerde bulunmak,
- 7.Nöbetçi olduğu zamanlarda, okul içerisinde disiplin ve düzeni sağlamak,
- 8.Sınıf öğretmeni olarak ise öğrencilerin yapacakları alan ve ders seçmelerine yardımcı olmak, öğrencilerin idare ile iletişim içerisinde olmalarını sağlamak.

2.11.Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Eğitim, insanların şimdiki ve gelecekteki hayatına bir müdahaledir. Eğitim kavramı uzun yıllar boyunca sadece okul çağı ile sınırlandırılmıştır. Ancak günümüzde değişen, gelişen şartlara ek olarak insan gelişiminin yaşam boyu devam etmesi ile eğitim-öğretimi de yaşam boyu devam eden bir süreç haline getirmektedir. Günümüz şartlarında kimse yaşamının belli dönemlerinde aldığı eğitimle ömrünün geri kalanındaki bilgi, beceri ve davranış ihtiyaçlarını karşılayamaz. Öğretmenlere kişisel gelişimlerini sürdürebilmek ve mesleki yenilikleri takip edebilmek için hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenir (Karabayır, 2004).

Öğretmen eğitimi diğer meslek alanlarında olduğu gibi hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir.

1. Hizmet öncesi eğitim: Öğretmen adaylarının okul yıllarında aldığı eğitimi kapsar.
2. Hizmet içi eğitim: Öğretmenlerin alanlarında yaşanan gelişmeleri ve değişimleri takip ederek başarı göstermeleri amacıyla görev başında almış oldukları eğitimdir.

Hizmet içi eğitim; hizmet süresinde etkililiği, verimi ve kaliteyi yükseltmeye çalışılırken meydana gelebilecek hataların minimum seviyede olması, hizmette nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması amacıyla iş yapan kişinin çalışma hayatı boyunca bilgi, beceri ve davranış düzeyini geliştirmeyi ve arttırmayı sağlayacak planlı bir şekilde gerçekleştirilen eğitim programlarıdır (Aksakal, 2020).

Türk Dil Kurumu sözlüğünde hizmet içi eğitim tanımına bakacak olursak; Hizmet içi eğitim, çalışanların mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmeleri amacıyla çalıştıkları süre içerisinde verilen eğitimdir.

Hizmet içi eğitim, herhangi bir meslek sahibinin mesleğine başladığı ilk günden işinden ayrılacağı süreye kadar kendini mesleği için sürekli olarak yetiştirmesi ve yetiştirilmesidir. Kişinin kendisini bilgi, beceri ve davranış olarak sürekli yenilemesine olanak sağlayan eğitimdir. Kamu veya özel kuruluşlarda görev yapan personelin, işe uyumunu sağlama, bilimsel ve teknoloji alanında yaşanan gelişmelere uyum sağlayarak iş ve hizmet verimini artırma, mesleki olarak gelişimini sağlayarak ihtiyaç duyulan personel eksikliğini giderme, çalışanları motive etme, kısa veya uzun süreli

olan belli bir plan çerçevesinde gerçekleştirilen eğitim etkinliklerine hizmet içi eğitim denir (Bulut, 2019).

Hizmet içi eğitim, kişinin işe kesin olarak başladığı tarihten itibaren başlayarak, emekli olana kadar veya herhangi bir nedenden dolayı işinden ayrıldığı zamana kadar devam eden süreç içerisinde kurum içinde veya dışında, işbaşında veya dışında, yurt içinde veya dışında gerçekleştirilen eğitimleri kapsamaktadır (Yumrutaş,2018).

Aydın'a göre (2020) Yaşam boyu eğitimi sağlamanın çeşitli yolları vardır. Hizmet içi eğitim topluma mal veya hizmet üreten örgütler için yaşam boyu eğitimi gerçekleştirmenin kurumsallaşmış bir biçimidir. Hizmet içi eğitim örgütler içerisinde çalışanların verimliliklerini arttırmak için ve planlı olarak yapılan eğitimler olarak tanımlanabilir. Kaliteli öğretmen yetiştirmek için hizmet öncesi eğitim ile başlayıp meslek hayatı boyunca devam eden bir eğitim süreci planlaması yapılmalıdır. Yapılması planlanan bu eğitim sürecinin sürekli olması, kopukluk olmaması gerekmektedir. Öğretmenlerin düzenli olarak kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri;

- Alanları ile alakalı bilgi birikimlerini geliştirmelerine,
- Teknolojik araçları öğretim esnasında kullanabilmelerine,
- Modern teknik ve yöntemleri kullanabilmeleri,
- Çağdaş eğitim anlayışlarını izlemeleri ve yeni anlayışlar kazanabilmeleri,
- Öğrencilerin akıl sağlıklarını koruyup, potansiyellerini iyi kullanmalarını sağlayarak eğitim yapabilmelerine olanak sağlar.

Göksu'ya göre (2018) Hizmet içi eğitim; Özel veya şirkete ait iş yerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış veya çalışmakta olan kişilere, görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak üzere verilen planlı bir eğitim olarak tanımlanabilecek hizmet içi eğitim etkinlikleri günümüzde giderek daha da önemli bir hale gelmektedir. Dünyada yaşanan rekabet hali, bilgi ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler, hizmet öncesi alınan eğitimlerin meslek yaşantısı içerisinde yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Bu durumdan dolayı hizmet içi eğitim etkinliklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanlara işin gerektirdiği ve kurumda ihtiyaç duyacağı eğitimi vermek, harcanan emek ve kaynakların daha verimli ve etkili

kullanılmasını sağlamanın yanı sıra, ülke kaynaklarının da boşa harcanmasını engelleyecektir.

2.12.Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

HİE faaliyetlerinin amacı, değişen ve gelişen koşullara bağlı olarak ortaya çıkan problemleri her aşamada yöneticilere aktarmak ve bu konular hakkında çalışanları bilgilendirmek. Hizmet içi eğitim planlamasında ilk adımı hedeflerin belirlenmesi oluşturmaktadır. Planlanmış olan hedeflere ulaşmak için planlar yapılacak, bu planlara bağlantılı olarak politikalar belirlenecek ve politikalar belirlendikten sonra yöntem ve kurallar oluşturulacaktır. Belirlenmiş olan hedefler, hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde ölçüt olarak kullanılacaktır. HİE etkinliklerinin amaçları;

- Çalışanların iş verimliliğini ve memnuniyetini arttırmak,
- Yöneticilerin etkili ve verimli olabilmeleri için gerekli beceri, bilgi ve tutumları onlara vermek,
- Eğitim alanında yaşanan değişim ve gelişimler hakkında yöneticileri bilgilendirmek (Tutaş, 2018).

Hizmet içi eğitimin amaçları aşağıdaki gibidir:

1. Verimliliğin artmasını sağlamak,
2. Çalışanların motivasyonunu arttırarak performans attırmalarını sağlamak,
3. İş içerisinde olacak şikayetleri ve kazaları azaltmak,
4. Örgüt içerisinde oluşacak eleman ihtiyacı için yine örgüt içerisinde bulunan personelleri hazırlamak,
5. Örgüt yapısını çevrede yaşanan gelişim ve değişimlere hazırlıklı duruma getirmek,
6. İş yerine dinamizm ve saygınlık kazandırmak,
7. Çalışan ve bölümler arasındaki iletişimin açık ve anlaşılır olmasını sağlamak,
8. Bakım ve onarım masraflarını düşürmek,
9. İş saatlerine uyulmasını ve devamlılığını sağlamak,
10. İdarecilerin denetleme ve görev yüklerini azaltmak (Özkan, 2010).

Akdemir (2015) hizmet içi eğitimin amaçlarını aşağıda belirtmiştir.

1. Kurum içinde üretilen mal ve hizmetin kalitesi ve sayısını arttırmak,

2. Üretimde verimliliğin yanında karı arttırmak, olabilecek hatalı üretimi minimuma indirmek,
3. Üretimi planlanan zaman içerisinde yaparak, enerji ve malzeme tasarrufu yapmak,
4. Yaşanan gelişim ve değişimlere uyum sağlamak,
5. Teknolojinin kullanılmasını sağlamak,
6. İş kazalarını önleyerek iş güvenliğinin sağlanması,
7. Personel arasındaki iletişimin açık ve anlaşılır olmasını sağlamak,
8. Personel arasındaki koordinasyonu sağlayarak uyum içerisinde çalışılan bir ortam oluşturulması,
9. Personel arasında iyi ilişkiler kurulmasını sağlamak,
10. Kurum içerisinde olabilecek anlaşmazlıkları azaltmak,
11. Personele gerekli nitelikleri kazandırarak, memnuniyet ve iş tatminini sağlamak,
12. Kurum içerisinde disiplin sağlanarak disiplin olaylarının azaltılması,
13. Personeli tanıyarak kaliteli iş gücünün sağlanması,
14. Personelin moralini yükselterek kuruma olan güvenini arttırmak,
15. Yenilikleri takip ederek personelin ortama kolay uyum sağlamasına yardımcı olmak,
16. Kurumda görev değiştirme ve terfi imkânı sağlamak,
17. Kurumun çevreye karşı değerini ve saygınlığını arttırma,
18. Personelin işinde başarılı olmasını sağlayarak değerinin arttırılması.

Mustul'a göre (2021) hizmet içi eğitim yoluyla ulaşılmak istenen genel amaçlar aşağıdaki gibidir:

1. İşe yeni başlayan öğretmenin okula/kuruma kolay uyum sağlamasına yardımcı olmak ve hizmet öncesi eğitimin eksikliklerini tamamlamak,
2. Öğretmenlerin niteliklerini arttırarak eğitim-öğretim faaliyetlerinin niteliğini, verimliliğini ve etkililiğini arttırmak,
3. Okul ve aile arasında uyumu sağlayarak iş birliğini arttırmak,
4. Öğretmenlerin başarılarını ve saygınlıklarını arttırarak okula bağlılıklarını sağlamak ve iş motivasyonlarını yükseltmek,
5. Öğretmenlerin bilim, teknoloji ve sağlık alanlarından ki değişim ve gelişmelere uyum sağlamasını kolaylaştırmak,

6. Eğitim sisteminin gelişmesini sağlamak.

Aytaç'a göre (2000) hizmet içi eğitim etkinliklerinin amaçları aşağıdaki gibidir:

1. İşe yeni başlayan personelin kuruma uyum sağlamasına yardımcı olmak,
2. Personele kurumun amaç, ilke ve politikasına uygun beceriler kazandırmak,
3. Personele görevinin gereği olan temel mesleki becerilerini kazandırmanın yanında eğitim eksikliklerini de tamamlama,
4. Personele bölüm değişikliği veya atama gibi durumlarda yeni görevi için gerekli özelliklerin kazandırılması için eğitim yapılması,
5. Kurumun ürettiği mal veya hizmetin kalitesini, sayısını ve verimini arttırmak,
6. Ekonomi, iş, bilim ve teknoloji alanlarında olabilecek yenilikler ve gelişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırmak,
7. Üretimde ve pazarlamada kazaların ve hataların azaltılması.

2.13.Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Hizmet içi eğitimin kendine özgü özellikleri vardır bu nedenle ilkelerinin de açıklanması gereklidir. İlke, sistemin işleyiş biçimine yön gösteren teorinin bir parçası, belli bir alanda yapılacak olan çalışmalara, değerlendirmelere ve gelişmelere yol gösterecek bir dayanaktır. Hizmet içi eğitimde aşağıda belirtilen ilkelere dikkat edilmesi gerekmektedir.

- Hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacı belirlenirken kurumun politika ve amaçlarına uygun olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri hazırlanırken katılacak personellerin özellikleri dikkate alınmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri katılım gösterecek personellerin psikolojik ve sosyolojik gereksinimleri, iş hayatındaki problemleri ve beklentileri göz önünde bulundurularak hazırlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri katılım gösterecek personellerin ihtiyaç duyduğu davranış değişiklikleri sağlamalı ve yeni davranışlar kazandırabilecek özellikte olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğretim programı kısa sürede uygulanır ve katılacak personeli eğitimin gerekli olduğuna inandıracak şekilde olmalı.

- Hizmet içi eğitim etkinliklerinde uygulanan öğretim programının amacı kurumda çalışan her kademedeki personelin yetiştirilmesi amacıyla düzenlenir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinde uygulanan öğretim programı düzenlenirken birey ve birimler arası işbirliği sağlayacak şekilde düzenlenmeli.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinde uygulanacak öğretim yöntemi ve kullanılacak olan araç, gereç personelin ve kurumların durumları dikkate alınarak tespit edilir.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri uygulama sırasında ve program sona erince ölçme-değerlendirme yapılır, sonuçlar yorumlanır. Elde edilecek olan sonuçlar etkinliklerin geliştirilmesine katkıda bulunur (Kösreli, 2012).

Hizmet içi eğitimin ilkeleri düzenlenecek olan çalışmalara ve bu alandaki gelişmelere kılavuzluk yapar. Eğitim etkinlikleri planlanırken bazı ilkelere dikkat edilmelidir.

Bunlar:

- HİE etkinlikleri düzenlenirken katılımcıların yetenekleri, beklentileri ve ihtiyaçları dikkate alınmalıdır.
- Düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliğinin amaçları kurumun amaçlarına uygun olmalı.
- HİE etkinliklerinin sürekliliği sağlanmalıdır.
- HİE etkinliklerinin personelin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanmasına önem gösterilmelidir.
- HİE etkinliklerine katılacak personellere fırsat eşitliği sağlanmalıdır.
- Çalışanın iş/görev başında eğitilmesine önem verilir.
- Düzenlenen eğitim etkinliğinin ne kadar etkili olduğu etkinliğin bitişinde değerlendirilmelidir. Düzenlenen eğitimde eksiklik varsa giderilmeli, yeni eğitim programları geliştirilmelidir. Değerlendirmenin amacı düzenlenecek diğer etkinliklerin daha nitelikli olmasını sağlamaktır.
- HİE etkinlikleri hazırlanırken kamu kurumları ve özel kuruluşlar iletişim halinde olmalıdır. Eğitime katılan bireylerin başarıları değerlendirilmelidir (Büyükcın, 2008).

Düzenlenecek hizmet içi eğitim etkinliklerinde başarı sağlanması için bazı ilkelerin belirlenmiş olması gerekir.

- İş görenler belirli aralıklarla devamlı olarak hizmet içi eğitim etkinliklerine alınmalıdır.
- Kurumlara bilgi ve teknik etkinliğin sürekli olarak arttırılmasının gerekli olduğu düşüncesi yerleştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitim etkinliğini almış olan bireylerin konu ile alakalı daha verimli olabileceği işlerde çalışmaları gereklidir.
- HİE ile birlikte kendini geliştirme ve yaşam boyu eğitim kavramları bütünleştirilmelidir.
- Hizmet içi eğitim etkinlikleri ile verimlilik ve meslek hayatında yükselme arasında bağ kurulması gerekir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerine çalışanların devamlı katılımı gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinden yararlanmak isteyen tüm personellere fırsat eşitliği sağlanmalıdır.
- HİE etkinlikleri sonunda ücret, terfi gibi dengeleri sağlayacak düzenlemelerin yapılmış olması gerekir.
- Kurumdaki her yöneticinin alt kademesinde bulunan personellerin yetişmesinde sorumlu olması gerekir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinin bitiminde değerlendirilmesi yapılmalıdır (Ulus,2009).

2.14.Hizmet İçi Eğitim Niçin Gereklidir?

Okul eğitimi ile bireylerin bütün yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmek mümkün değildir. Bu nedenle hizmet içi eğitim ile birçok bireyin iş hayatına başladıktan sonra gizli kalmış yeteneklerini ortaya çıkarmak mümkündür.

Her meslek alanında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenler okulda kazandırılan bilgiler ile çözümleyemeyecekleri sorunlar ile karşılaşabilirler. Bu durumlarda bireylerin kurumdaki görevine uyum sağlayabilmeleri için çalışan insan eğitimine gereksinim duyulmaktadır.

Toplumda sürekli yaşanan kültürel, sosyal ve ekonomik değişimlere ve gelişimlere öğretmenlerin uyum sağlayabilmesi için eğitim gereklidir.

Bilim ve teknoloji alanının yaşanan değişim ve gelişimler bütün meslek alanlarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğine de yeni bilgi, yöntem ve araçlar sokmaktadır. Değişen şartlara uyum sağlamak için öğretmenler sürekli öğrenmeye ve gelişmeye zorlanmaktadır. Bu da hizmet içi eğitim ile mümkün olmaktadır.

Bir eğitimcinin verimliliği artması için bilgiyi ve kurumsal düşünceleri kullanmayı bilmesi gerekir (Ercan, 2013).

Bulduğumuz çağda yaşanan gelişmeler, sosyal hayatta yaşanan değişimler ve ekonomik boyutlarla insan hayatını, yaşamını etkilemektedir. Kişilerin meslek öncesi aldıkları eğitim ile kazandıkları bilgi ve beceriler yıllar boyunca yeterli olmamakla birlikte gün geçtikçe bu bilgiler unutulmakta ve eskimektedir. Bireylerin, kurumların işleyişi ve temel yapılarındaki değişimlere, çalışma ortamlarında olan değişimlere ayak uydurabilmesi iş hayatına yönelik uygulamalı yapılacak eğitimler ile mümkündür. Bireylerin kendini hazırlama ve yenilenmeleri için hizmet içi eğitime ihtiyaç vardır (Türkan, 2020).

Öğretmenlerin mesleklerine başlamadan önce çaba göstermesi, alan ve eğitim bilgisi almasının gerekliliği ne kadar önemliyse görevlerine başladıktan sonra devam ettirmesi ve beklenen rol ve sorumluluklarını mesleklerine uygun olarak çağın şartlarına göre geliştirmeleri önemlidir. Hizmet içi eğitim öğretmenlerin performanslarını en üst düzeye çıkarmak için lazım olan beceri ve bilgilerin geliştirilmesine olanak sağlayacağı için gereklidir (Aslan, 2020).

Altınışık'a göre (1996) Hizmet içi eğitim etkinliklerini zorunlu kılan nedenler:

- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler; Bilim ve teknoloji alanında yaşanan değişim ve gelişimler ile birlikte bireylerin bilgi ve becerilerini bu doğrultuda geliştirme gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu değişimlere ayak uydurmak için sadece okul eğitimi yeterli olmayacağından dolayı iş hayatı boyunca eğitim ihtiyacının olduğu görülmektedir. İhtiyaç duyulan bu eğitimin hizmet içi eğitim etkinlikleri ile giderilmesi mümkündür.
- Hizmet öncesi eksiklikleri gidermek; İş hayatında gerekli olacak bütün bilgilerin okulda öğrenilmesinin zor olduğu görülmektedir.

- Toplumsal değişmeler; Hizmet içi eğitim etkinliklerini gerekli kılan nedenlerden biri ise toplumda yaşanan değişmelerdir. Günüümüzde yaşanan hızlı değişmeler ve gelişmeler beraberinde yeni sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Ortaya çıkan bu sorunlara kişilerin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılarak kendilerini geliştirmeleri ile çözüm yolları bulabilmeleri mümkün olacaktır.
- Eğitimdeki fırsat eşitliği ilkesinin gerçekleştirilememesi
- İletişimde yaşanan kopuklukların düzeltilmesi zorunluluğu; Kurum içerisinde oluşabilecek iletişim eksikliklerini hizmeti içi eğitim etkinlikleri sayesinde giderilebilir.
- Güdüleme zorunluluğu; Örgütlerin planladıkları amaçlara ulaşabilmeleri çalışanlarının etkili çalışmaları ile mümkün olabilir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri ile çalışanların sosyal ve psikolojik gereksinimleri giderilerek örgüt amaçlarına ulaşmak mümkün olacaktır.

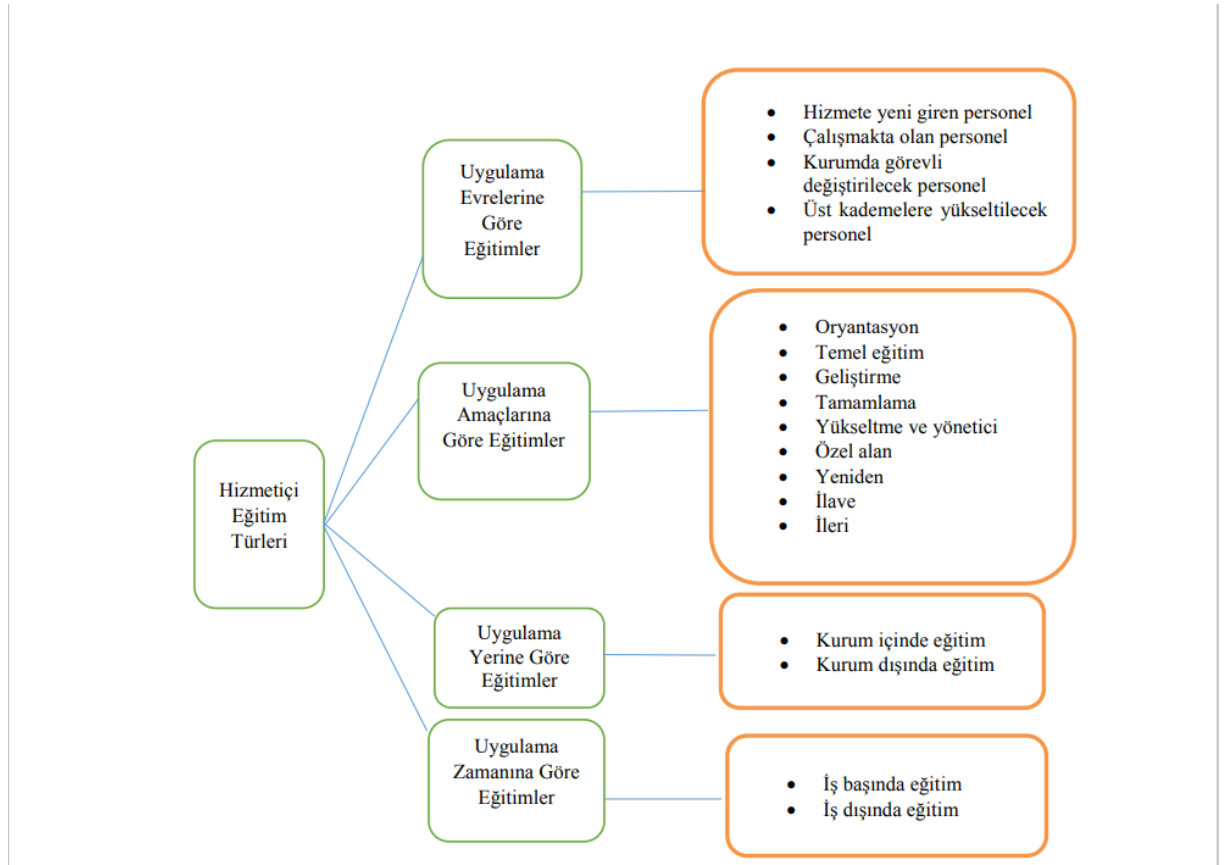
2.15.Hizmet İçi Eğitimin Önemi

Teknoloji ağı ile beraber yaşanan hızlı değişimler sonucunda bilgi de hızla değişmekte ve güncelliğini yitirmektedir. Sadece teknoloji alanı değil yaşamın her alanı hızlı değişim ve gelişimden dolayı etkilenmektedir. Bu yüzden, Dünya, kendini yenileyen, değişimlere adapte olan, gerekli bilgi birikimine sahip olan bireylere ihtiyaç duymaktadır. Bireylerin yaşam boyu eğitim ile birlikte bu özelliklere sahip olması mümkündür. Yaşam boyu öğrenen bireyler yetiştirmek ise öğretmenlerin görevidir. Yaşam boyu öğrenen bireyler yetiştirmenin yolu öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmasıyla gerçekleşebilir. Öğretmenler için hizmet içi eğitim etkinlikleri yaşam boyu öğrenme yollarından en önemlisidir. Öğretmenlerin yenilenmesi ve değişimlere uyum sağlayabilmesi için hizmet içi eğitim etkinlikleri gereklidir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, hizmet öncesi eğitimin tamamlanması ve mesleğe yönelik yeni beceri ve bilgilerin kazanılmasında önemli bir role sahiptir (şahin & Türkoğlu, 2019).

Yaşamın her alanında yaşanan değişimler, gelişen teknoloji sonucunda yeni bilgiyi etkili bir biçimde kullanabilmesi için öğretmenlerin eğitimlerine meslek yılları boyunca devam etmesi gerekli olan bir süreç olarak bakılmalıdır. Meslek öncesi eğitimi kapsayan hizmet öncesi dönemde kazanılan niteliklerin yeterli olmamasından dolayı hizmet içi eğitim etkinlikleri, öğretmenler için yaşam boyu öğrenme yollarından birisi ve belki de en önemlisidir. Beden eğitimi ve spor kapsamının büyük ve geniş olmasından dolayı her geçen gün içerisine dahil olan yeni spor dalları ve yenilenen bilgi ağlarıyla sürekli olarak gelişme içerisinde olan bir eğitim alanıdır. Bu yüzden beden eğitimi öğretmenlerine yönelik olan hizmet içi eğitim etkinliklerinin önemi büyüktür (Avşar, 2011; Sabah & Çekin, 2016).

2.16.Hizmet İçi Eğitim Türleri

Hizmet içi eğitim türleri, uygulama evreleri, uygulama amaçları, uygulama yerine ve uygulama zamanı olmak üzere dört ana başlıkta toplanmaktadır. Her bir bölüm kendi içerisinde alt alanlara ayrılmaktadır.



Şekil 1. Hizmet İçi Eğitim Türleri

2.16.1.Uygulama evrelerine göre hizmet içi eğitim

Uygulama evrelerine göre hizmet içi eğitim, işe yeni başlayan personel eğitimi, aktif çalışan yönelik eğitim, kurumda görevli değiştirilecek personel eğitimi ve üst kademelere terfi edilecek personel eğitimi olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır.

Bunlar;

- İşe yeni başlayan personel için yapılan eğitim: Hizmete yeni başlayan çalışanın hizmet öncesinde ki eksikliklerinin giderilmesi ve kurumunu, çalışma alanını, iş arkadaşlarını, görev, yetki ve sorumluluklarını bilmesi için yapılan eğitimlerdir.
- Aktif çalışana yönelik eğitim: Kuruma bağlı çalışmakta olan kişilerin işleriyle ilgili değişimleri ve gelişmeleri takip etmesi, bu değişim ve gelişmelerin gerekliliği olan bilgi, beceri ve tutumu kazanmalarını sağlayarak üretim verimliliğini yükseltmek için gerçekleştirilen eğitimlerdir.
- Kurumda görevli değiştirilecek personel için yapılan eğitim: Kurumda görevini yapmakta olan kişiler görev değişikliğinden dolayı çalışma alanı veya üretim yapısındaki değişikliklere uyum gösterebilmesi, yeni görevi için lazım olan yeterliliği karşılamak için yapılan hizmet içi eğitim programıdır.
- Üst kademelere terfi edilecek personel için yapılan eğitim: Kurumda çalışan kişiler gelişme ve yükselme isteğine bağlı olarak yeteneklerini geliştirme ihtiyacı duymaktadır. Personelin yükseltilecek olduğu kademedeki işini başarıyla yapabilmesi için gerçekleştirilen eğitimlerdir.

2.16.2.Uygulama amaçlarına göre hizmet içi eğitim

Uygulama amaçlarına göre hizmet içi eğitim dokuz farklı şekilde uygulanmaktadır. Bunlar; oryantasyon eğitimi, geliştirme eğitimi, temel eğitim, tamamlama eğitimi, özel alan eğitimi ve yükseltme-yönetici eğitimi, yeniden eğitim (Retraining), ilave eğitim (Additional training), ileri eğitim (Further training).

- Oryantasyon eğitimi: Mesleğe yeni başlayacak personellerin katılacağı hizmet içi eğitim etkinlikleri bu gruba dahil olmaktadır. Bu eğitim, mesleğe yeni başlayacak olan personellere iş ortamlarının tanıtılması ve ödev, sorumluluk ve haklarının ne olduğunun öğretilmesi ve göreve hazır halde olmasını hedef almaktadır.
- Geliştirme eğitimi: Bireyin kendi alanında yaşanan değişimlere ve gelişimlere göre yetiştirilmesi ve yeteneklerinin bu doğrultuda ilerlemesini için uygulanan eğitim

olarak tanımı yapılmaktadır. Çalışmakta olan kişiler görevinin gerektirdiği bilgi, beceri, davranış ve deneyime sahip olsa bile görevi ile ilgili değişmelere, gelişmelere uyum sağlayabilmesi için eğitim etkinliklerine katılım göstererek kendini geliştirmelidir.

- **Temel eğitim:** Bir kuruma yeni başlayacak ya da başlayan personele kurum ve işi ile alakalı bilginin aktarılmasını sağlayan eğitimidir. Temel eğitim programları bireye istenilen yeterliliği kazandırmaya amaçlamaktadır.
- **Tamamlama eğitimi:** Personelin görev değişikliği söz konusu olduğunda yeni görevi için gerekli olan yeterlilikleri kazanması amacıyla uygulanan bu program, personelin görev değişikliği yapması gerektiği durumlarda kullanılmaktadır. Görev değişikliğinin nedenleri personelin yaşı, kadrosu veya üretim alanında olan değişikliklerdir.
- **Özel alan eğitimi:** Personele uzmanlık kazandırmak adına yurt içi ve dışı özel eğitim ve yabancı dil programları yardımıyla çalışanların yetiştirilmesidir.
- **Yükseltme ve yönetici eğitimi:** Bu eğitim türünün asıl amacı personeli yeni beceri, tutum ve değerler kazandırarak üst kademelere hazırlamaktır. Kariyer sisteminin önemli olduğu kurumlarda üst düzey görevlere genellikle atama yolu ile gelindiği için kurumlarda bu eğitim türüne önem verilmektedir.
- **Yeniden eğitim (Retraining):** Personellerin değişen koşullara kolay uyum sağlaması için düzenlenen eğitimlerdir.
- **İlave eğitim (Additional training):** Personellere meslekle ilgili eksikliklerinin giderme, yeterliliklerini arttırmak ve bilgilerini arttırmak için gerçekleştirilen eğitimlerdir.
- **İleri eğitim (Further training):** Personelleri mesleki seviyelerinin arttırılması ve mesleki eskimişliği azalmak amacıyla uygulanan eğitimlerdir.

2.16.3.Uygulama yerlerine göre hizmet içi eğitim

Hizmet içi eğitim kurum içinde ve dışından olmak üzere iki farklı uygulama yerinden oluşmaktadır.

- **Kurum içinde hizmet içi eğitim:** Bu eğitim etkinlikleri kurumun içerisinde kurumun kendi personelleri ile gerçekleştirilerek özellikle kuruma has olan sorunların tartışılması, çözüm yollarının üretilmesi ve personelin bulunan çözüm yollarına göre yetiştirilmesine olanak sağlamaktadır. Kurumun kendi personellerine yönelik olan bu

etkinlikler problemlerin çözümlerine önemli faydalar sağladığı görülmektedir. Eğitim etkinliklerine katılan grubun kurum personeli tarafından oluşturulması eğitimcilere kolaylık sağlayacaktır. Düzenlenen bu eğitim faaliyetlerine, personeller iş saatleri içerisinde katılım gösterdiğinde kurum açısından maliyet daha düşük olacaktır.

- Kurum dışında hizmet içi eğitim: Farklı kurumlardan katılan personelin deneyimler, bilgi ve beceri düzeyleri farklı olacağından dolayı birden çok grup oluşarak, bu grupların deneyimlerini birbirlerine aktarabilmeleri için bir fırsat sunulmuş olacak. Bu eğitim etkinlikleri kurum dışında düzenlenmesinden dolayı katılan personeller işleriyle ilgilenmek zorunda kalmadan eğitime odaklanabileceklerdir.

2.16.4.Uygulama zamanına göre hizmet içi eğitim

Uygulama zamanına göre hizmet içi eğitim, iş başında ve dışında eğitim olmak üzere iki grupta sınıflandırılmıştır.

- İş başında eğitim: Çoğu kurum iş başında eğitim yöntemini beceri kazandırmada en önemli yol olarak görmektedir. Aday, tecrübeli çalışan veya eğitici tarafından doğrudan gözetim altından olarak gözlemlene yapma imkânı bulması ve işi gerçek malzeme, makine ve ekipmanla çalışarak öğrenmesi beklenmektedir. Tecrübeli çalışan veya eğitici, adaya örnek rol model olarak öğrenme ve rehberlik imkânı sağlaması, çalışma sorumluluklarını kazanabilmesi için gerekli vakti ayırması amaçlarıyla planlanan bir eğitim yöntemidir. Eğitici ve eğitilen aynı ortamda çalışmasından dolayı kısa zaman içerisinde performansla ilgili geri bildirim sağlanabilir.

- İş dışında eğitim: Çalışanların iş stresinden ve işle ilgili beklentilerinden uzaklaşmalarını sağlamak yapılacak olan eğitim etkinliklerine tam olarak odaklanabilmelerini sağlayacaktır. İş dışında eğitim iki yöntem ile yapılabilmektedir;
1.Kurum tesisleri içerisinde kurum yetkilileri tarafından planlanıp uygulanabilen eğitim etkinlikleri,
2.Kurumdan uzak bir yerde herhangi bir üniversite ya da başka kurum tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleridir (Aksakal, 2018; Arslan, 2013).

2.17.Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Yararları

Hizmet içi eğitim etkinlikleri genel olarak iş başında gerçekleştiği için memurlar, üstlerinin gözetimi ve denetimi altında işlerini yaparak ve tecrübe kazanarak, daha iyi öğrenebilecekleri düşünülmektedir. Bu sebepten hizmet içi eğitim etkinlikleri yöneticiler, personel ve iş ortamı açısından birçok fayda sağlamaktadır. Kurumlarda yapılan eğitimler genellikle bireyin işiyle alakalı bilgi, beceri ve tutumlarını geliştirmek amacıyla yapılan mesleki eğitimlerdir. Hizmet içi eğitim etkinlikleri yararları;

1. Hizmet öncesi eğitimini tamamlayıp kurumda göreve başlayan personelin kuruma uyumu sağlanır,
2. Hizmet öncesi eğitimin yetersiz kaldığı mesleki özellikleri tamamlar,
3. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan personeller derslerin amaçlarını öğrenirler,
4. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım gösteren bireylerin, eğitim sisteminde yaşanan değişim ve gelişmelerin gerektirdiği davranış, bilgi, becerileri kazanarak daha kaliteli eğitim ortamları oluştururlar,
5. Hizmet içi eğitim sayesinde görevini aktif olarak yapan öğretmenlerin zaman içerisinde değişen ve gelişen çağın gerisinde kalmamak için mevcut bilgileri tazelenir ve zenginleştirilir,
6. Personelin meslek içerisinde terfi etmelerinin yolunu ve önemini ne olduğunu öğretir,
7. Türk Eğitim Politikasının yorumlanmasında bütünlük sağlar,
8. Eğitim sisteminin gelişmesine katkı sağlar,
9. Eğitim için olan temel unsurların ve tekniklerin uygulanmasında birlik anlayışı kazandırır,
10. Farklı bölgelerden katılan kişiler arasında etkileşim olacağından birbirlerini tanıma imkânı yaratır ve branşı aynı kişilerin birbirleriyle olan sosyal ilişkileri gelişir,
11. Aynı branşta olan personellerin bir araya gelmesiyle fikir alış-veriş ortamı oluşur ve uygulamada kalite yükselir,
12. Farklı yörelerin ve kültürlerin tanınma imkânı olur,
13. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım gösteren personelin bakış açısı genişler ve çeşitli ortamlarda bulunduğu uyum sağlayabilmesi kolaylaşır (Özkan, 2020).

Sütay'a göre (2019) Hizmet içi eğitim etkinliklerinin hem eğitim alan bireye hem de çalışılan kuruma pek çok faydası vardır.

Hizmet İçi Eğitimin Birey Bazında Yararları

1. Çalışanların iş yerlerinde terfi etme ihtimallerini artırır,
2. Çalışanın moralli, huzurlu ve istekli çalışmasını sağlar,
3. Çalışanların gelir düzeylerinin artmasına imkân sağlayabilir,
4. Çalışanın geleceğe umutla bakması için güven duygusunu geliştirir,
5. Çalışanın iş ortamında karşılaşılabilecek sorunları çözebilmesine, doğru ve hızlı kararlar almasına olanak sağlar,
6. Çalışanın kuruma ve mesai arkadaşlarına karşı uyumlu olmasını sağlar,
7. Çalışana görev yaptığı alanla ilgili yenilikleri gözlemleme imkânı verir,
8. Çalışanın niteliklerini geliştirir, iş bilgisi ve deneyimini artırır,
9. Çalışanın düşünce alanını genişleterek yeniliklere karşı pozitif bakabilmesini sağlar.

Hizmet İçi Eğitimin Kurum Bazında Yararları

1. Verimlilik ile birlikte üretilen hizmet veya malın kalitesini yükseltir,
2. İş güvenliğini artırır,
3. Çalışanların işe veya iş arkadaşlarına karşı sitemlerini azaltır,
4. İş kazalarının azaltılmasına ve önlenmesine katkıda bulunur,
5. Kurumda çalışan personellerin iş devamlılığını sağlayarak giriş-çıkış oranını azaltır,
6. İşinde nitelikli olan personelin kurumda devamlılığını sağlar,
7. Meslek hastalığına yakalanmamak için alınacak önlemleri öğretir dolayısıyla hastalığa yakalanma oranını azaltır,
8. Makine ve araçların kullanımına ilişkin bilgilendirme yapıldığı için yıpranma oranı ve bakım onarım giderleri azalır,
9. Hatalı üretimi azaltır,
10. Üretimin zamanında yapılmasını sağlar,
11. Ürünün kalitesini artırır,
12. Ürünün maliyeti azalır,
13. İş ortamında morallerin yüksek olmasını sağlar,
14. Çalışanların kurumun amaçlarını tanıması ve içselleştirmesi kolaylaşır,
15. Ast-üst ilişkileri gelişir,

16. Kurumsal kararların etkinliği artar,
17. Çalışanların yaşanacak değişimlere uyum sağlamasını kolaylaştırır,
18. Çalışma ortamında stres ve gerginliği azaltarak yaşanacak fikir ayrılıklarının özölmesine yardım eder,
19. Çalışanların kuruma karşı olan düşüncelerinin olumlu olmasını sağlar,
20. Kurum içinde Őeffaflık ve güven gelişir.

2.18.Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Akdemir (2015) hizmet içi eğitim etkinliklerinin sınırlılıkları aşağıda sıralanmıştır:

1. Hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanırken gerekli analiz yapılmadan ihtiyaca göre planlanmazsa gerekli etkinliği göstermez.
2. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde amaç kurumsal fayda sağlamaktır. Fakat hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak olan bireylerin amaç ve ihtiyaçları dikkate alınmadan yapılacak olan eğitim programlarının diğer yönleri çok iyi planlansa bile başarılı olamaz.
3. Hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken katılım gösterecek kişilerin öğrenim düzeyine, yaşına, bilgi ve beceri düzeyine uygun olmazsa başarılı olamaz.
4. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak olan kişiler, bu eğitime katılmak istemezse ve kendilerine fayda sağlayacağını düşünmezse hizmet içi eğitim etkinlikleri başarılı olamaz. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin faydaları somut örnekler kullanılarak katılımcılara açıklanması gerekmektedir.
5. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, kişilerin yeteneklerinin ortaya çıkmasının yanında kişilerin yeteneklerini geliştirmesine de olanak sağlar ancak bireyde olmayan bir yeteneğin kazandırılmasına imkan sağlamaz. Bu sebeple hizmet içi eğitim etkinliklerine uygun yeteneğe sahip olmayan bireyler katılım gösterirse gerçekleşecek olan eğitim başarılı olamaz.
6. Hizmet içi eğitim faaliyetleri sadece bir alan veya kademedede gerçekleştirilse başarılı olamaz. Bir alan veya kademenin yanında iletişim, koordinasyon ve iş birliği gibi yeteneklerin de geliştirilmesi kurum içerisinde iletişimin ve uyumun sağlanmasına katkı sağlayacaktır.
7. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, kalifiye, alanında uzman öğreticiler tarafından aktarılmazsa başarılı olamaz.

8. Hizmet içi eğitim etkinlikleri, kurumun yapısında olan sorunlarının çözümünde etkili olmaz.
9. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin, uygulanacağı kurum içerisindeki personele yanlış bir tavır gösteriliyorsa personelin özgüveni sarsılmış olacağından dolayı eğitim istenilen etkide olamaz.
10. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sonunda elde edilen sonuçların değerlendirilmesi yapılmamış ise ne kadar faydalı olabileceği tespit edilemez ve başarı düzeyinin ne derece olduğundan bahsedilemez.

Engin'e göre (2019) hizmet içi eğitim etkinliklerinin sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. Yapılması planlanan hizmet içi eğitim etkinlikleri katılımcıların ihtiyaç ve amaçlarına göre yapılmazsa eğitimin değerlendirilmesinde objektif olunamaz ve bu durum eğitimin ne derece yararlı ve etkin olduğunun saptanmasını engeller.
2. Katılımcıların ihtiyaç ve amaçlarına yönelik yapılmayan hizmet içi eğitim etkinliklerinden olumlu sonuçlar alınamaz. Bu nedenle katılımcıların eğitimlere, gönüllü ve istekli olarak katılımlarını sağlamak amacıyla ekonomik, sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanmasını sağlayan bir eğitim programı oluşturulmalıdır.
3. Hizmet içi eğitim programları katılımcıların öğrenim derecelerine, işteki özgeçmişlerine, yaş gruplarına ve eğitim ihtiyaçlarına uygun olarak hazırlanmadığı takdirde uygulanabilirliği olanaksızdır çünkü personelin temel bilgi ve beceri düzeylerine uygun olmayan eğitimlerle başarı sağlanamaz.
4. Hizmet içi eğitime katılan kişiler eğitimde geçen zamanlarının verimli olmasını ve harcadığı çabanın karşılığını almak istemesinden dolayı gerekli bilgi ve beceriye sahip öğreticilerin görevlendirilmiş olması önemlidir.
5. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin faydalı ve başarılı olabilmesi için katılımcıların hizmet içi eğitimin gerekliliklerine inanması gerekir.
6. Gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi yapılmaz ise etkinliğin başarı ve amaçları gerçekleştirme derecesi hakkında karar verilemez.

2.19.Hizmet İçi Eğitim Yöntemleri

Hizmet içi eğitimin temel amacı hizmetin daha iyi uygulanabilmesini sağlamaktır. Bu amaçla gerekli bilgi, beceri ve davranışların kişiye, etkili ve doğru yöntemlerle kazandırılması gerekmektedir. Eğitim için en uygun yöntemler şunlardır:

2.19.1.Anlatım

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de anlatımdır. Bir gruba konuşmacı tarafından yapılan konuşmadır. Katılanlara, konuşmacı tarafından bilgi aktarmak ve fikirleri iletmek amaçlanmaktadır. Dinleyicilerin soru sormadığı bir ortamda tek yönlü bir aktarım gerçekleşir. Görsel araçlar kullanılarak gerçekleştirilebilir.

2.19.2.Gösterim

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de gösterimdir. Bir işin nasıl yapıldığını öğretmek için, iş sürecini gösteren resimler ve şemalar kullanılarak gerçekleştirilen öğretim yöntemidir. Genel olarak uygulama alanı mekanik işlerin öğrenimidir. Öğretmenlerin, öğrencilere bir işin yapılışını uygulayarak göstermesi veya anlatması için bir takım eylemleri gerçekleştirmesine gösterim metodu denir. Gösterim yöntemi sözlü veya yazılı açıklamaların ardından kullanılır. Öğretmenler gösterim yöntemini kullanırken göze ve kulağa hitap eden uyarıcılardan yararlanırlar.

2.19.3.Skeç ve Rol Oynama

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de skeç ve rol oynamadır. Bu yöntem eğitim ve geliştirme programlarında katılımcılara, yaşamdan örnekler vererek ve sorunları rol içerisinde canlandırarak uygulamalı bir şekilde öğrenme imkanı sağlayan eğitimidir.

Skeç ve rol oynama metodunda katılımcılara eğitimin hedeflerini açıklamak önemlidir. Hedeflerin açık ve anlaşılır olması katılımcıların eğitimi faydalı görme ve öğrenmeye çaba göstermeleri için ekstra motivasyon sağlayacaktır. Eğiticinin oyunu anlatması, karakterlere ait rolleri açıklaması ve etkinliğin uygulanması için belirlenen zamanı önceden söylemesi gerekmektedir. Skeç ve rol oynama eğitimi sonucunda katılımcılar tarafından verilecek olan geri dönüt büyük bir öneme sahiptir. Geri dönüt eğitilenlerin deneyimi anlaması ve anlayışlarını birbirleriyle tartışmasına yardımcı

olacaktır. Eğitim sonrasında eğitilenler hislerini, ne öğrendiklerini, olayların işle ilişkili olduğu durumları tartışabilmelidirler.

2.19.4.Gözlem ve Geziler

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de gözlem ve gezidir. Öğretilmesi planlanan konunun uygulandığı yerlere araştırma ve gözlem amacıyla geziler düzenlenir. Öğretmenler merak ettiği yerleri yakından görme ve inceleme fırsatı bulurlar. Yapılan bu gözlem ve geziler sonrası kazanacakları bilgi ve yeteneği daha sonra kendi okullarında, öğrencilerini için yapacakları gezilerde tecrübe olarak kullanabilirler.

2.19.5.Örnek Olay

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de örnek olaydır. Yönetimle ilgili yaşanmış ya da kurgusal olarak düzenlenen olaylardır. Genel olarak “X’in” yerinde siz olsaydınız ne yapardınız? Sorusu kullanılır. Bu yöntemin sistemli olarak kullanılması sorumluluk alacak ve mesleğe yeni başlayacak bireyler için doğrudan bir hazırlık olacaktır. Eğitilenler uygulayarak ve yaşayarak öğrenme gerçekleştirecekleri için öğrenme kalıcı olacaktır.

Bu yöntemde kurumla alakalı yaşanan ya da yaşanma olasılığı olan bir problem, yazılı bir belge olarak eğitim alan kişilere iletilir, sorun eğitilen kişiler tarafından tartışılarak kararı etkileyecek olan faktörler incelenerek alternatif çözümler üzerinde durulur. Bu yöntemde problemi oluşturan etmenler üzerinde düşündürülmeleri sağlanır ve problemi oluşturan unsurların anlaşılması için uğraşılır. Eğitilenlerin her biri olası bir çözüm yolu önerir, diğer eğitilenler bu çözüm yolunu tartışır ve eleştirirler.

2.19.6.T-Grup (Duyarlılık Eğitimi)

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de T-Grup (Duyarlılık eğitimi) dur. Duyarlılık eğitiminde eğitilen öğrenmeyi hedeflediği şeylerden ziyade ortama nasıl uyum sağlayacağını öğrenmektedir. Eğitilen grupta nasıl davranacağını ve nasıl iletişime geçeceğini öğrenir. Katılımcılar ile yapılacak görüşme, düşünce aktarımı ve tartışma sırasından eğitilen kendi tavır ve davranışlarının yanı sıra diğer katılımcıların tavır ve davranışlarına yönelik duyarlılaşacaktır. Eğiticinin görevi grubun içerisinde değer yargılarına ve varsayımlara yönelik bir atmosfer oluşturmaktır. Böylelikle eğitilenlere kendi iç dünyalarını rahatlıkla

sergileyebilecekleri bir ortam oluşturulmuş olacaktır. Duyarlılık eğitimi eğitilenin çabuk hareket etmesi ve duyarlılık düzeyinin artması sağlanacağı için örgütsel ortamda yaşanacak değişikliklere daha kolay adapte olmasına yardımcı olacaktır.

2.19.7.Sempozyum ve Panel

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de sempozyum ve paneldir. Sempozyum ve panel metodu planlı bir yöntemdir. Dinleyici kitlesi kalabalık olur. Konuşmacılar belli konularda bildiri hazırlarlar. Sempozyum veya panele katılacak olan dinleyiciler bildiriye göre sorular hazırlarlar. Farklı fikirler ortak çözüm yolları yaratabilir.

2.19.8.Beyin Fırtınası

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de beyin fırtınasıdır. Beyin fırtınası, grubun bir konu üzerinde tartışması ile gerçekleşir. Bu yöntem de bireylerin fikirlerini eleştirilme korkusu olmadan rahatlıkla ifade edebilmelerini sağlar. Katılımcıların fikirlerini rahatça söyleyebilmeleri ile kısa sürede farklı fikirler ortaya çıkar. Bu teknikte fikirlerin kalitesinde çok sayıca fazla olması önemlidir.

2.19.9.Tartışma Grupları

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de tartışma gruplarıdır. Eğitimde tartışma grupları oluşturulması, eğitilenlerin bir grubun parçası olma ve grup halinde hareket etme alışkanlığı kazandırır. Bunun yanı sıra iş görenlerin performansını arttırmak ve tartışılan konu üzerinde çözüm üretmek için oluşturulan gruplardır. Oluşturulacak olan gruplarda yer alacak bireylerin hayat tecrübeleri, öğrenim düzeyleri, kurumdaki görevleri benzer ise yöntem daha etkin olmaktadır. Tartışılacak olan konunun önceden çalışılabilmesi için sırasıyla alt başlıkları ile katılımcılara iletilmesi verimliliği arttıracaktır.

2.19.10.Simülasyon

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de simülasyondur. Her ayrıntısı ile gerçeğe en yakın olan eğitimidir. Burada eğitimin gerçek olmasından kastı teknoloji, bilgisayar, iletişim araçları vb. kullanarak eğitimin yapılmasıdır.

2.19.11.Görev Değiştirme (Rotasyon)

HİE faaliyetlerinde uygulanan öğretim metotlarından biri de görev değiştirme (rotasyon) dur. Kurumdaki personeli çeşitli görev ve konumlarda çalıştırarak diğer görevlerinde nasıl yapıldığının öğretilmesini amaçlayan öğretim yöntemidir. Bu eğitimin amacı, personelin ilerde terfi alabileceği üst görevleri yakından tanması sağlamak, teknik ve yönetsel yeteneklerini geliştirmektir. Görev değişim metodu çalışanların belirli işi her gün tekrarlamaktan dolayı bıkkınlık ve isteksizlik hissinden oluşabilecek psikolojik problemler için de uygulanan etkin bir tekniktir (Avcı, 2018; Eyecisoy, 2014).

2.20.Hizmet İçi Eğitimde Karşılaşılan Sorunlar

Günümüzde kurumlar kendi ihtiyaç ve imkanlarına uygun olarak değişik türlerde hizmet içi eğitim programları hazırlamaktadır. Kurumlarda hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesinde ve uygulanmasında birçok engelle karşılaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde çeşitli konulardan kaynaklanan sorunlarla karşılaşılmaktadır. Bu sorunlar genel olarak aşağıdaki gibidir:

1. Hizmet içi eğitimden elde edilecek yararların kısa süre içerisinde etkinliğini göstermesinin beklenmesi,
2. Üst kademedeki bulunan yöneticilerin hizmet içi eğitime karşı ilgisiz kalması,
3. Hizmet içi eğitim etkinliklerinden oluşan beklentilerin gerçeklerle uyuşmaması,
4. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin örgün eğitim olmadığının anlaşılamaması,
5. Personellerin hizmet içi eğitimin faydalarına inanmaması ve ilgi duymaması,
6. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin dinlenme ve tatil faaliyetleri olarak görölmesi,
7. Hizmet içi eğitim etkinliklerini katılımcılara aktaran kişilerin bu iş için yetersiz olduğunun düşünölmesi,
8. Düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri ile ilgili değişiklikleri takip edecek kuruluşun olmaması,
9. Yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin değerlendirilememesi ve eksikliklerin giderilememesi,
10. Personel yetersizliği yüzünden hizmet içi eğitim faaliyetlerinde yaşanan eğitici sorunları,
11. Personelin katılım gösterdiği hizmet içi eğitim alanında çalışmaması,

12. Hizmet içi eğitim ile ilgili kanun, tüzük ve yönetmenliklerin yetersizliği,
13. Hizmet içi eğitim birimlerinin sistemli bir eğitim politikasının olmaması.
14. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği bina ve kullanılan ekipmanların bu iş için yetersiz olması,
15. Yatılı olarak yapılacak programlar için konaklama ve yemek yeri sıkıntısı,
16. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin yapıldığı yerlerin (sosyal tesis, vb) amaca uygun olmaması,
17. Kullanılacak ekipmanların yeterli olmaması,
18. Kurumlarda hizmet içi eğitim etkinlikleri için kullanılacak yıllık bütçenin yetersiz olması,
19. Bürokratik işlemlerin çok olması,
20. Hizmet içi eğitim etkinlikleri ile kendini geliştiren personelin kaybedilmesi,
21. Yapılacak hizmet içi eğitime personel gönderilirken asıl amacın katılım olması düşüncesi ile gönderilmesi,
22. Hizmet içi eğitim konusunun belirlenmesinde bilimsel yöntemlerin kullanılmaması,
23. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin konusu belirlenirken yeteri kadar araştırma yapılmaması,
24. Hizmet içi eğitim etkinliklerini düzenleyen kuruluşun gerekli yerlerden yardım almaması, koordinasyon sağlamaması,
25. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmış olan personelin aldığı bilgileri kanıtlayamaması ve gösterememesi,
26. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılacak olan personele yetersi gözüyle bakılması,
27. Ödenek yetersizliği ve bütçeden eğitime ayrılmış olan ödeneğin zamanında yapılmaması,
28. Hizmet içi eğitimin sürekliliğinin olmaması,
29. Hizmet içi eğitim için gerekli donanıma sahip olan personelin yeterli olmayışı,
30. Hizmet içi eğitim etkinlikleri sonucunda başarılı olan personelin ödüllendirilememesi,
31. Katılımcıların belgelerini atama ve başvurularda kullanamamaları (Nemli, 2017).

2.21.Hizmet İçi Eğitim Evrensel Öğeleri ve Kavramsal Çerçevesi

Şahin'e (2013), Esin'e (2013), Korukluoğlu'na (2012) ve Şenviren'e (2014) göre hizmet içi eğitim evrensel öğelerden oluşan bir süreçtir. Evrensel öğeler ile alt süreçleri birbirleriyle bağlantılı olup birbirlerini takip eden eylemlerdir. Hizmet içi eğitimler ihtiyaç analizi yapılarak hazırlanmalıdır. Bu analiz, çevresel, kurumsal ve göreve ilişkin boyutlardan oluşmalıdır. Bu analizi yapmadan nasıl bir beceri, davranış biçimi ve bilgi eksikliği olduğunu saptamak mümkün olmaz. Bu nedenden dolayı sorunun (problem) analizi hizmet içi eğitimin bir parçası ve evrensel öğesidir. Hizmet içi eğitimde evrensel öğeler ihtiyacın saptanması, planlanması, politikanın saptanması, programın hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesidir.

2.21.1.Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması

Programlı bir eğitimin ilk aşaması ihtiyacın belirlenmesidir. Yapılacak olan eğitim içeriğinin doğru belirlenmesi, eğitimin hedeflerine ulaşabilmek için önemli bir süreçtir. Hizmet içi eğitim ihtiyacı iki şekilde saptanabilmektedir. Bunlar; personelin bulunduğu görevin ihtiyaçları ve personelin gelecekte yapacağı görevin ihtiyaçları. HİE ihtiyacı belirlenirken muhtemel olabilecek hatalar aşağıdaki gibi sıralanmıştır:

- HİE ihtiyacını belirlemek için yapılan çalışmaların amaçlarının net olmaması,
- HİE ihtiyacı belirlenirken yalnızca bir kişi tarafından planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının yorumlanması önemli noktaların göz ardı edilmesine neden olabilir,
- Planlamayı yapacak kişinin ihtiyacı belirlenecek olan grup hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması,
- Gerekli iş analizlerinin yapılmamış olması ya da iş analizlerinin eksiklikleri ortaya çıkarmada esas alınması olumsuz etkileyebilir,
- İhtiyacın belirlenmesi çalışmalarında örgütün fiziksel olanakları ve kaynakları ile yönetim gibi unsurların dikkate alınmaması,
- İhtiyaç kelimesinin tanımı yapılırken anlam yanılgıları farklı yorumlara neden olabilir. Dikkate alınması gereken nokta, ihtiyacın, mevcut durum ile ulaşılması planlanan durum arasındaki mesafeyi göstermesi olmalıdır,
- İhtiyaç belirlenirken üç kriter dikkate alınmalıdır; -Yalnızca hedef gruba ihtiyaçlarının ne olduğu sorularak ihtiyacı belirleyemeyiz, ihtiyacın belirlenmesi için en az üç tane yöntem kullanılmalıdır. – ihtiyaçlar mevcut koşullar dikkate alınarak

belirlenmelidir, değerler ve politikalar ihtiyaç belirlleme çalışmalarını etkilememelidir.

– oğunluk her zaman doğruyu yansıtmayabilir.

- İhtiyaç belirlenirken politik glerin etkisinde olunmamalıdır,
- İhtiyaçları ncelik sırasına göre belirlemek düzeni sağlar, hangi ihtiyacın daha önemli olduğunu ortaya koymaz,
- İhtiyaç belirlenirken olumlu ve olumsuz ynlerin dikkate alınması gerekir. Örneğin HİE ihtiyacının belirlenmesi için yapılan bir çalışmada öğretmenlerin eğitim- öğretimdeki olumsuzluklar kendilerini sorumlu görebilme ihtimallerinde dolayı güvenilir ve doğru bilginin elde edilmesini zorlaşabilir,
- İhtiyaç belirleme çalışmaları doğrusal bir süreç değildir. İhtiyaç belirleme dairesel bir süreç olup süreklilik gerektirir. İhtiyaç belirlenmenin tamamlanması yeni ihtiyaçları belirlemek için başlangıç noktasıdır.

Hizmet içi eğitim ihtiyacının ortayı çıktığı diğer durumlar aşağıdaki gibidir:

- Kuruma yeni başlayan personel eğitimi,
- Personelin görev değişikliği,
- st kademelerde oluşan personel ihtiyacı,
- Yeni teknoloji kullanılmaya başlanması (makine, alet vb.),
- Yürürlükte bulunan yasanın değişimi,
- Üretilen hizmetin ya da malın nitelik, nicelik açısından yetersiz olarak bulunması.

HİE ihtiyacının belirlenmesinde etkili olan kişiler:

- Kurum içi ve dışı müfettişlerin,
- İlk, orta ve st derece yöneticileri,
- İş görenler,
- Görevli alışanlar.

Hizmet içi eğitim ihtiyacını belirlemek için kullanılan bazı yöntemler:

- Anket,
- Görüşme,
- Grup tartışması,
- Gözlem ve danışmalık yöntemi,

- Odak grup,
- Nominal grup tekniği.

2.21.1.1.Anket

Anket uygulaması bir soru listesi yoluyla personelden veri toplama tekniğidir. Böylece elde edilecek olan veriler analiz edilerek genel eğitim ihtiyacı tespit edilebilir. Bu tekniğin, diğer tekniklere kıyasla daha kolay ve ucuz oluğu tercih edilmesinde önemli bir nedendir. Anket tekniği uygulanırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Bunlar:

- Soruların ve toplanan bilgilerin ne amaçla toplandığı ve nasıl bir çözüm yolu izleneceği açık ve net olarak belirtilmelidir.
- Uygulanacak anketin katılımcıları yeterli sayıda olmalıdır. Yani evren ve örnekleme yapılarak yeteri kadar personele ulaşılmalıdır.
- Sorular açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Konu ile ilgili sorular sorulmalıdır.
- Sorular mantıklı ve belli bir sıra ile sorulmalıdır. Cevaplayacak kişilerin düşünceleri bir sorudan diğerine kolay geçiş yapabileceği şekilde olmalıdır.
- Anket sorularında açık-kapalı uçlu, evet-hayır türü ve çoktan seçmeli sorular bulunmalıdır bu çeşitlilik ihtiyaç duyulan bilgilerin toplanmasında kolaylık sağlayacaktır.
- Anket sorularının nasıl yanıtlanacağı ve nasıl değerlendirme yapılacağı açık ve basit biçimde açıklanmalıdır.
- Anket sorularından duyarlı olunması gereken sorular varsa dikkatle sorulmalıdır, aksi halde katılımcılar yanıtlamak istemeyebilirler.
- Sorular ihtiyacın saptanması amacıyla sınırlı olmalıdır.
- Her cümle açık ve anlaşılır olmalıdır. Bunun yanında bir cümlede birden çok soru sorulmadan tek bir ifade kullanılmalıdır.
- Anket hedef gruba uygulanmadan önce test amaçlı ön uygulama yapılması uygunluk ve etki düzeyini artırır.
- Ankette hangi tarihler arasında doldurulmasını belirten ve araştırma amacını içeren bir bilgilendirici yazı olmalıdır.

2.21.1.2.Görüşme

Bu teknikte gerçekleşen görüşmeler eğitimin ihtiyacını belirleyecek kişiler tarafından yapılmaktadır. Anket yöntemiyle ulaşılan bilgilerin görüşmelerde kullanılması verimi arttırır. Görüşmeciler iletişim becerileri iyi olan ve konuda eğitilmiş kişiler olmalıdır. Görüşme tekniğinde; öğretmenlerin soruları cevaplama oranı artar, sorulan soruların yanlış anlaşılma ihtimali azalır, toplanan bilgiler güvenilir olur, fikirlerin daha rahat açıklanması olanağı sağlanır. Bu tekniğin dezavantajları ise; bire bir görüşmelerden dolayı fazla zaman alması, öğretmenlerin isimlerinin gizli tutulması garantisizdir aksi takdirde güvenilir cevap alma zorluğu ortaya çıkar. Görüşme tekniğinde dikkat edilmesi gereken noktalar aşağıdaki gibidir:

- Görüşme esnasında genel bilgileri detaylandırarak kişisel bilgiler toplanmalıdır.
- Evren veya örneklem oluşturularak yapılabilir.
- Odak grup dışındaki kişilerle veya gruplarla da görüşme yapılması gerekmektedir.
- Ayrıntılı bir görüşme yapılarak ihtiyaç duyulan tüm bilgilere ulaşılması gerekmektedir.
- Sorulacak sorular mantıklı ve düzenli bir şekilde sorulmalıdır.
- Görüşmeye başlanmadan amacı ve yöntemi açıklanmalıdır.
- Görüşmeci mümkün olduğu kadar yorum yapmamalı, görüşülen kişinin düşünceleri alınmalıdır.
- Görüşmeci, görüşülen kişiyi dikkatle dinlemelidir.
- Analiz için kullanılacak olan bilgilere net yanıtlar alınmalıdır.
- Görüşülen kişi tarafından verilen yanıtlar not alınmalıdır. Daha sonra kullanılacak önemli bilgiler içerebilir.
- Görüşme yapılan kişi konu dışına çıkıyorsa yumuşak bir üslup ile bir sonraki konu veya soruya geçilmelidir.
- Görüşme yapılan kişiye açık ve net sorular sorularak sonuçlara ulaşmaya çalışılmalıdır.
- Görüşme sonucunda alınan notlar kontrol edilmelidir ve kişinin yanıtlarıyla birlikte kaydedilmelidir.

2.21.1.3.Grup Tartışması

Grup tartışması, bireysel olarak çözüm yolu bulanamayan sorunlara iki ilgili veya daha fazla ilgilinin sorunlara çözüm yolu aradığı bir yöntemdir. Bu yöntemde grup içerisinde ortaya atılan düşüncelere diğer üyeler tarafından farklı düşünceler üretebilme olanağı sağlanır. Grup tartışmasında bulunacak kişiler tüm alt gruplardan ve tüm düzeylerden seçilmelidir. Grup içerisinde farklı kademe ve statüden kişiler bulunacağı için katılımcıların yönetici veya meslektaş baskısı hissetmeden düşüncelerini özgürce ortaya koyabileceği bir ortam yaratılmalıdır. Grup tartışması yönteminde dikkat edilecek noktalar aşağıdaki gibidir:

- Grup tartışması yöntemine katılan tüm kişilerin katılımı sağlanarak fikirleri alınmalı ve bilgilerin belli başlıklar altından toplanması gerekmektedir.
- Tartışma başlamadan belirlenen ve oluşturulan tartışmalar, veri toplama ve değerlendirme sürecinde etkilidir.
- Grup tartışmasında kullanılacak terimler, görevler ve ihtiyaçların tanımlaması yapılmalıdır.
- Bu yöntemde grup tartışmasına izin verilerek yöneten kişi gruba müdahale etmemelidir. Yöneten kişi sadece açıklama, kontrol ve tartışma için gerekli araç - gereç temin etmek için müdahale edebilir.
- Grup tartışmasını yönetecek kişi grubun tartışma amaç ve faaliyetleri konusunda gereken bilgiye sahip olması gerekmektedir.

2.21.1.4.Gözlem ve danışmanlık

Gözlem ve danışmanlık ihtiyaç analizi yapmanın en pasif yöntemidir. Bu yöntemde ihtiyaç analizinin tespiti yapılması için ekip ya da denetçi görevlendirilir. Görevlendirilen kişi(ler) grubun iş ortamlarında bulunarak performanslarını gözlemleyerek ya da grubun performanslarını gösteren dokümanları inceleyerek değerlendirme ve analiz yapar. Gözlem yapacak sorumlular kişilerin iş ortamları ile alakalı bütün bilgilere sahip olmalıdır. Olmadığı durumlarda gözlem sonucunda elde edilecek olan analizler sağlıklı ve doğru olmayabilir. Gözlem ve danışmanlık için görevlendirilen ekip veya denetçi dışında gözlemi yapacak kişiler meslektaş, aynı iş ortamlarında çalışan kişiler veya bölüm amiri yöneticisi de olabilir. Bu yöntem, bazı verilerin toplanabilmesi için verimli olabilir. Bunlar:

- Bireyin içerisinde bulunduğu görev ile ilgili bilgi eksikliklerinin tespit edilmesi.
- Bireyin görevi için yeterli bilgi birikimine sahip olması ancak bu bilgi birikimini uygulama esnasında kullanamaması.
- Bireyin görevinde beklenen performansı ile kişisel performansı karşılaştırıldığı zaman yetersiz olduğunun tespit edilmesi.
- İş ortamında bulunan kişiler arasında yaşanan iletişim sorunları ve bire bir problemler.

2.21.1.5.Odak Grup

Odak grup, araştırmacı tarafından seçilen bir grup bireyin (4-10 veya 4-12 kişi arası), belirlenmiş olan araştırma konusu hakkında kendi görüşlerini ifade etmesi, tartışma ve yorumlama içeren bir yöntemdir. Katılan bireylerin görüşlerine, hayatlarına, tecrübelerine, isteklerine, alışkanlıklarına, duygularına, düşüncelerine ve davranışlarına dair nitel bilgiler vermeyi sağlayan bu yöntemin en önemli tarafı katılım gösteren bireylerin birbirlerinin düşüncelerini ve konuşma isteklerini harekete geçirerek, kendi algılarını açık ve net bir şekilde ortaya koymak için ortam hazırlamasıdır.

2.21.1.6.Nominal Grup Tekniği

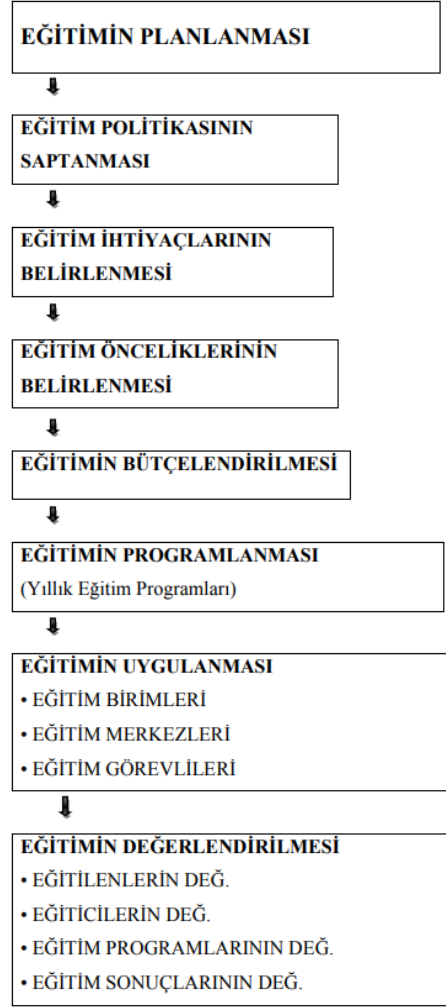
Bu teknik bireylerin aktif katılımı ile belirlenen konu hakkında çözüm ve öneriler geliştirmelerini içerir. Bu gruptaki üyelerin bireysel olarak ön planda olmaları engellenerek her üyenin kendi görüşlerini iletmesine olanak sağlanır. Nominal grup tekniğinde olması gereken işleyiş aşağıdaki gibidir:

- Birinci aşamada kullanılan materyal ile (tahta, projeksiyon vb.) bireylerin aktif katılımı istenilen belirli sorular katılımcılar ile paylaşılır.
- Örnek olarak; Çalışanlarınızda gözlemlediğiniz eğitim ve öğrenim ihtiyaçları nelerdir? Aynı zamanda bu sorunun katılımcılara doğru aktarıldığından emin olmak önemlidir.
- Çalışmaya katılan kişilerden bu soruya en az beş tane cevap yazmaları istenir.
- Herkes cevaplarını yazdıktan sonra tüm katılımcılar herkesin görebileceği şekilde birer görüş yazması istenir.
- Yazılan görüşlerin eleştirilmesine izin verilmez.

- Yazdırılan görüşlerin açık ve net biçimde olmasına önem gösterilmelidir.
- Yazılan görüşlerin tarafsız olmasına ve herhangi bir övgü içermemesine özen gösterilmelidir.
- Gerekli görülürse ikinci ve üçüncü turlar da yapılarak tekrar katılımcıların görüş bildirmeleri beklenmektedir.
- Katılımcıların tümünün yazılan görüşleri gözden geçirmeleri ve kendileri açısından önem derecelerine göre sıralamaları istenmeli. 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmalıdır.
- Puanlamayı bitiren katılımcılar birbirlerini etkilemelerine izin verilmeden herkesin göreceği şekilde görüşleri puanlaması istenmelidir.
- Herkes puanlarını yazdıktan sonra, görüşlerin aldıkları puanlar toplanır ve yüksekten düşüğe doğru sıralanır.
- Son olarak katılımcılar bütün puanları ve görüşleri uygun tartışma ortamında 10-15 dakika tartıştıktan sonra oturum sonlandırılır.

Nominal grup tekniğinde görüşler sonucu tespit edilen eğitim gereksinimleri, belirlenen özellikler ve gözlem yolu ile elde edilen veriler birleştirilerek gerekli olan eğitimin planlaması hazırlanır.

2.21.2.Hizmet İçi Eğitimde Planlama



Şekil 2. Hizmet İçi Eğitimde Planlama Süreci

Planlama süreci, eğitim ihtiyacı belirlendikten sonra ihtiyaca yönelik uygulamanın yapılacağı aşamadır. Planlama hizmet içi eğitim sürecinin önemli aşamalarındandır. Hizmetteki aksaklıklar belirlendikten sonra planlama yapılır. Planlama eğitim uygulamalarının sırasını, kaynakları, kapsamını tanımlamak üzere takip yöntemidir.

Planlama yapılırken değerlendirilecek noktalar:

- Gerekli araç gerecin ve fiziki şartların sağlanıp sağlanmadığı
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerini yürütecek kalifiye bir ekibin olup olmadığı

Hizmet içi eğitim planının yıllık olarak hazırlanmasının ve uygulanmasının iki önemli denedi vardır. Bunlar:

- Kurumların yıllık planlama yapmasının nedeni uzun vadede işletme planını olmaması. Hizmet içi eğitim planı kurumun insan gücü ve üretim planlarına uygun şartlarda tasarlanması gerekir.
- Kurumların bütçeleri yıllık olarak planlanır. HİE planının uygulanması bu bütçeye bağlı olduğu için yıllık olarak hazırlanır.

2.21.3.Hizmet İçi Eğitim Politikasının Saptanması

Hizmet içi eğitimde planlamanın birinci aşaması hizmet içi eğitim politikasının saptanmasıdır. Eğitim sırasında izlenen ilke ve kuralların tümü eğitim politikasını oluşturur. Politikanın saptanması, uygulanmak istenen programların düzenliliğinin ve bu programdan elde edilmesi beklenen faydanın sağlanması açısından önemlidir. Her kurumun mevcut hizmet içi eğitim politikası olmalıdır. Kurumun belirlemiş olduğu eğitim politikası ile genel politikası uyumlu olmalıdır. Eğer bu kurum hizmet içi eğitim yöntemini belirlememişse ya da kurumun genel amaçları ile uyumlu değilse, kurumun hedeflerinden uymayan, katılımcılar için açık ve anlaşılır olmayan bir eğitim programı uygulanmakta ise bu durumdan fayda beklenmemektedir. Kurumda hizmet içi eğitim politikaları belirlenirken bazı ilkeler göz önünde bulundurulmalıdır. Bu ilkeler:

- Eğitimde herkes için fırsat eşitliği olmalıdır.
- Bir eğitim verilirken hizmetin gerekliliklerine uygun olarak verilmektedir, personelin kişisel çıkarları göz ardı edilmelidir.
- Eğitimde katılımcılara programın hedeflediği bilgiler verilmeli ve buna uygun olarak beceriler öğretilmelidir.
- Eğitimin faydasına göre maliyeti belirlenmelidir.

2.21.3.1.Hizmet İçi Eğitimde Öğrenme İçin Uygun Ortam Oluşturma

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenleneceği ortamlar ihtiyaç duyulması durumunda kolaylıkla hizmete girebilen ve ulaşılır olmalıdır. Ortam eğitimcilerin çalışma yükünü arttırmayacak, eğitilenlerin dikkatini çekebilecek ve zamandan tasarruf sağlayacak şekilde düzenlenmiş olmalıdır.

2.21.3.2.Hizmet İçi Eğitim Programında Amaçların Belirlenmesi

HİE programlarının amaçlarını önceden belirlemenin önemi, eğitilecek kişilere hangi davranışın kazandırılmak istenildiğini belirlemektir. Bu davranışlar; bilgi, yetenek, beceri, tutum, ilgi ve alışkanlık olabilir.

2.21.3.3.Hizmet İçi Eğitim Önceliklerinin Saptanması

HİE programlarının verileceği hedef grubun veya bireylerin belirlenmesi önemlidir. Bireylere verilecek öncelik tecrübe, yetenek ve bilgi farklılıklarından dolayıdır. Bunun yanında kurum içerisindeki birimlerin hangisinde eğitim ihtiyacı olduğu tespit edilerek o birimin personellerinin öncelikli olarak hizmet içi eğitim etkinliklerine katılımı sağlanmalıdır.

2.21.3.4.Hizmet İçi Eğitim Verilecek Zamanın ve Yerin Belirlenmesi

Eğitimin zamanı belirlenirken eğitilenlerin mesai saatleri göz önünde bulundurulmalı ve en uygun oldukları zamanlar tercih edilmelidir. Eğitim verilecek yer belirlenirken dikkat edilmesi gereken noktalar:

- Eğitilenin ulaşımının kolay olacağı,
- Aydınlatmanın yeterli olacağı,
- Isının veya serinliğin yeterli düzeyde olacağı,
- Eğitilenlerin dikkatini dağıtabilecek çevresel faktörlerin olmadığı bir ortam tercih edilmelidir.

2.21.3.5.Hizmet İçi Eğitim Bütçesinin Hazırlanması

Bütçe hazırlanması, kurumun gelecekte yapmayı planladığı eğitim etkinliklerinin ortalama giderleri ve gelen gelirlerin bu giderleri karşılama planlamasının sürecidir. Bu nedenle ilk aşama bütçe yılı içerisinde yapılması planlanan etkinliklerin ve eğitimlerin sınıflandırılmasıdır. Bu sınıflandırma eğitim türlerinin belirlenmesi ve eğitimde kullanılacak araç gereçlerin temin edilmesidir. İkinci aşama uygulanacak eğitimin nedenlerinin belirtilmesidir. Uygulanacak eğitimin kurumun politikası ile uyumu sağlanır, hedefler ve sınırlılıklar çizilerek bu eğitimlerin giderleri planlanır.

2.21.3.6.Eğitimi Sağlayacak Kişilerin Belirlenmesi

Eğitimci gerekli donanıma sahip olmalıdır. Eğitimci mesleki ve teknik bilgi, insan ilişkileri, mesleki beceri ve tutumlar bakımından yeterli olmalıdır. Bunun yanında yetişkinlere nasıl eğitim vereceğini, konu hakkında formal yeterliliği ve formasyon eğitimine sahip olmalıdır. Eğitimci kurumun içerisinde veya kurum dışından biri olabilir.

2.21.4.Hizmet İçi Eğitim Programının Hazırlanması

Eğitim ihtiyacının tespit edilmesi ve planlamanın yapılmasından sonra eğitim etkinliklerinin dzenlenmesi gerekir. HİE'de yapılacak olan öğretim, personellerin talep ve gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olmalıdır. Eğitimlerin planlanması ve ihtiyaçların tespit edilmesi aşamasında yapılan hata veya eksiklikler, gelecekte yapılacak olan eğitimlerin verimine etki etse de bu hataların hizmet içi eğitim programının hazırlanması sırasında alınacak tedbirler ile azaltılması m¼mk¼nd¼r. Hizmet içi eğitim programları kurumun amaçlarına uygun, eğitilen kişilerin g¼r¼řleri alınarak, açık ve tutarlı, anlaşılır şekilde hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitim programı hazırlanırken aşağıdaki hususlara dikkat edilmelidir:

- Kurumun amaç ve fonksiyonları belirlenmeli,
- Programın amaçları tespit edilmeli,
- Programın kapsamı belirlenmeli,
- Programın kimlere uygulanacağı belirlenmeli,
- Programın uygulanacağı ortam belirlenmeli,
- Öğretim üniteleri seğilmeli,
- Uygulamanın yer, zamanı ve süresi belirlenmeli,
- Öğretim araç ve gereğleri belirlenmeli,
- Sosyal ve destek etkinlikleri belirlenmeli,
- Maliyet analizi yapılmalı,
- Değerlendirme şekli belirlenmeli.

2.21.5.Hizmet İçi Eğitim Uygulanması

Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması önemli bir aşamadır. Bu aşama hareket aşaması olarak da tanımlanabilir. Uygulama aşamasında plan ve program aşamasında tasarlananlar, b¼t¼n kaynaklar, belirlenen amaçlara ulaşmak için harekete geğilir.

Eğitim programlarının uygulanmasında bazı özelliklerin dikkate alınması gereklidir.

Bunlar:

- Hizmet içi eğitime katılan kişiler eğitimde olduğu süreçteki maaş ve ücretini alır.
- Eğitim esnasında eğitilen kişilerin düşünce ve sorunlarına önem verilir.
- Meslek kuruluşları ile yapılacak olan iş birlikleri katılımcıların güvenlerinin kazılması için önemlidir.
- Bu etkinliklerin gerçekleştirilebilmesi üzerine gerekli ortam oluşturulur. Öğretim için birden fazla yöntem kullanılır.
- Bazen gruptan ziyade bireysel gelişime zen gösterilir. Örneğin, beceri özellikleri kazandırılması gerekli koşullar.

Eğitime katılacak personellerin belirlenmesi için bazı yöntemler vardır. Bunlar:

- Karteklerin incelenmesi; kurumlarda işgören personellerin dosyalarındaki niteliği, kişiliği ve durumu hakkında kaynakların incelemesi yapılır. Bu inceleme sonucu personel seçimine dair kararlar verilir.
- Başvuru formlarının incelenmesi; hizmet içi eğitim formlarında personellerin nitelikleri ve kişilikleri ile ilgili bilgi sahibi olunacak sorulara da yer verilir. Elde edilen sonuçlara göre eğitime katılım gösterecek kişilerin seçimi yapılır. Eğer gerekli olursa gruptama yapılır.
- Yönetici görüşlerinin alınması; eğitim programının yeri, zamanı ve kurumdaki iş durumuna göre eğer gerekli olursa yöneticilere de seçim yapma hakkı tanınabilmektedir.

Hizmet içi eğitim bir öğrenme sürecidir. Hizmet içi eğitim ve verimlilik ilişkisi incelenirken öğrenme ilkelerinde yararlanılması durumunda öğrenmenin kolaylaşacağı ve eğitim sonunda alınan verimliliğin pozitif yönde etkileneceği savunulmaktadır. ğrenme ilkeleri aşağıdaki gibidir:

- Katılma; eğitim alan bireyin eğitim sürecine aktif katılımını ve bunun daha sürdürülebilir olmasını sağlayacaktır.
- Tekrarlama; eğitim esnasında veya sonrasında belirli aralıklar ile yapılan tekrarlar öğrenilenlerin hatırlanmasına ve kalıcı olmasına katkı sağlayacaktır.

- Anlamlılık; eğitimde sunulan konular açık ve anlaşılır olmalıdır. Araç – gereçler eğitim konusu ile anlamlı bir bütünlükle kullanılmalıdır. Bu anlamlılık eğitilenin bir bütün halinde konuların ilişkisini görerek yapılacak öğrenmenin kolaylaşmasını sağlar.
- Aktarılabilirlik; eğitim esnasında aktarılacak olan bilgiler eğitilenlerin iş ortamlarında kullanabilecekleri şekilde olmalıdır. Eğitilen kişiler aldığı bilgileri anlamalarının yanı sıra yaşam ve çalışma ortamlarında da kullanabilmelidir. Kurum ve yöneticiler eğitilen bireylerin öğrenmiş oldukları bilgileri iş ortamına aktarabilmesine olanak sağlayarak destek olmalıdır.
- Geri-besleme; öğrenmenin nasıl bir öğrenme olduğunun belli aralıklarla eğitilen bireylere aktarılmasıdır. Eğitim sürecinde eğitilenlerin öğrenme durumları ve düzeylerini gösterecek ölçümlerin yapılması eğitilenlerin dikkatinin dağılmamasını sağlar. Eğitim sonunda yapılacak değerlendirmelerin sonuçları katılımcılara iletilmelidir. İletilen değerlendirme sonuçları katılımcılara yarar sağlayacaktır bunun yanında yapılan değerlendirmeler eğitim programlarını düzenleyen kişiler için ileride düzenlenecek eğitimlerde örnek olarak kullanılabilir.

2.21.6.Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi

Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesinde, planlı olarak yapılan uygulamadan sonra uygulamadan önce belirlenmiş amaçlara ne kadar ulaşıldığının tespit edilmesidir. Kurumlar eğitim faaliyetlerinin hedeflenen amaçlara ulaşip ulaşmadığını görebilmeleri için değerlendirme yapılmasına ihtiyaç duyarlar. Uygulanmış eğitimlerden sonra değerlendirme yapılmazsa gelecekte planlanacak olan eğitimler kurum açısından yeteri kadar verimli olmayacaktır. Bunun nedeni ise bir önceki eğitimlerin değerlendirilmesi yapılmadığından dolayı sonraki yapılacak eğitimlerde de aynı hataların yapılacak olmasıdır. Bu durum kurum için maddi ve manevi kayıp demektir. Kurumlarda yapılan hizmet içi eğitim faaliyetlerinin ne kadar etkili ve verimli olduğunu ölçmek için değerlendirme aşamasında kullanılan teknikler vardır. Bunlar; Tepki değerlendirme, öğrenmenin değerlendirilmesi, davranışın değerlendirilmesi, sonuçların değerlendirilmesi.

2.21.6.1.Tepki değerlendirme

Tepki değerlendirmede, eğitilenlerin eğitim etkinliklerinden ne kadar memnun kaldıkları sorusuna cevap aranır. Çünkü eğitime katılan bireylerin eğitim programını beğenmeleri o programın yarar sağladığı anlamına gelir.

Eğitim sonrasında yapılan ölçümlerin, öğrenmenin verimli olduğunu ya da kazandırılması amaçlanan davranışın ne derece kazandırıldığını ölçme konusunda kesin sonuçlar vermez. Ama tepki ölçümü, eğitime katılan bireylerin eğitimden ne derece memnun kaldıklarını ölçebilmeye olanak sağlar. Bu ölçümle programda yapılması gerekenler hakkında bilgi sağlanmış olur ve bir sonraki eğitim uygulamalarına katılacak olan bireylerin istekli olmaları sağlanır. Tepki değerlendirme tekniğinde doğru bir değerlendirme yapılabilmesi için dikkat edilmesi gereken hususlar aşığıdaki gibidir:

- Katılımcılara eğitim uygulamalarını değerlendirmeleri için bir form dağıtılır ve eksiksiz doldurmaları istenir. Katılımcılar kendilerini baskı altından hissetmeden formu rahat doldurabilmeleri için eğitimci veya yönetici ortamdan ayrılmalıdır.
- Katılımcılardan eğitimle ilgili tüm koşulları (eğitim süresi, zamanı, mekânı, kullanılan kaynak ve materyalleri vb.) değerlendirmeleri istenir.
- Katılımcılardan sadece içeriği değil aynı zamanda eğitimcileri ve sunuş yapma şekillerini de değerlendirmesi istenir.
- Formların doldurulması için uygun süre verildikten sonra toplanmalıdır. Toplanmadığı takdirde katılımcılara ulaşmak zor olacaktır.
- Katılımcılardan kişisel bilgileri alınmaz. Böylece sorulan soruları doğru ve dürüst bir şekilde cevaplamaları sağlanır.

2.21.6.2.Öğrenmenin değerlendirilmesi

Uygulanan eğitimin yararlı olması için katılımcıların eğitimde kazandırılması hedeflenen bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmaları gerekir. Öğrenmenin ne derece gerçekleştiğini tespit edebilmek için çeşitli yöntem ve teknikler uygulanır. Öğrenmenin değerlendirilmesi tekniğinin amacı öğrenmenin ne kadar fayda sağladığının somut bir şekilde görebilmektir. Bu değerlendirmede veriler iki şekilde toplanabilir. Birinci yol, katılımcıların gelişimlerini değerlendirebilmek için eğitimin çeşitli aşamalarında test, sınav ya da ölçme araçları kullanmak. İkinci yol, katılımcılardan öğreticiler, kullanılan araç ve gereçler, öğrenme ortamı hakkında

görüşlerinin alınmasıdır. Bu teknikte dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibidir:

- Eğitim programı ile değiştirilmek istenen bilgi, beceri ve davranışın belirlenmesi.
- Eğitime katılacak bireylerin öğrenme düzeylerinin nasıl olduğunu tespit edebilmek için ön test uygulanır.
- Eğitimde anlatılan konuları kapsayan bir test de eğitim sonrası uygulanır.
- Eğitilenlere form dağıtılmadan önce formun amacının eğitim etkinliğini ölçmek olduğu anlatılmalıdır. Gerekli açıklama yapılmadığı takdirde birey kendilerinin ölçüldüğünü düşünerek gerçekçi cevaplar vermeyebilir.
- Eğitim etkinliğinde uygulanan testleri eğitime katılan bireylerle aynı ortamda aynı hizmeti sunarak çalışan ama eğitim etkinliklerine katılmayan bireylere uygulayın. İki uygulama sonrası ortaya çıkacak farktan eğitimin etkinliği tespit edilebilir.
- Eğitilenlere eğitimde öğrendiklerini uygulayabilecekleri davranışları ve becerileri canlandırmak için çalışmalar yaptırınız.
- Katılımcılara eğitimden önce eğitim ile kazandırılmasını amaçladığımız davranışları not alınız, eğitim bittiğinde değerlendirme yaptıktan sonra bu davranışların gerçekleşme oranlarını kontrol ediniz.

2.21.6.3.Davranışın değerlendirilmesi

Davranışın değerlendirilmesinde, eğitim alan kişilerin iş ortamındaki tutumlarında ve davranışlarında değişim olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanır. Eğitimin etkinlik derecesinin tespit edilebilmesi için katılımcıların eğitim öncesi ve sonrası davranışları ölçülerek karşılaştırılır. Bu ölçüm ve karşılaştırmanın yapılmış olması önemlidir, çünkü eğitimin amacı, katılımcıların çalışma ortamlarındaki davranışlarında ya da performanslarında olumlu değişimler yapmaktır. Davranış değişiklikleri, performans değerlendirme sistemleri ile ölçülür. Performans değerlendirme sistemi, eğitilen yöneticinin davranışlarıyla ilgili olarak eğitim öncesi ve sonrası astları tarafından değerlendirilmesi ile eğitimdeki kazanımlarını ne derece çalışma ortamına taşıyabildiği ve sergileyebildiğine dair bilgi alınmasıdır. Davranışlarda değişiklik yaratamayan eğitim verimli olamaz ve zaman kaybı olur.

2.21.6.4.Sonuçların değerlendirilmesi

Kurumlarda hizmet içi eğitim etkinliklerinin amacı, kurumun verim ve kalitesinin arttırılması, şikâyetin az olmasını sağlamak, çalışanın moral ve motivasyonunu arttırmak, üretimde mal ve hizmet zaiyatının minimum düzeye indirilmesi, çalışandan kaynaklı maddi giderleri düşürmek gibi olumlu sonuçlar alabilmektir. Bu hedeflerin gerçekleşip gerçekleşmediğini görebilmek için eğitim programları bitiminde elde edilen sonuçların değerlendirilmesi şarttır. Eğitimleri değerlendirmek için bazı göstergeler dikkate alınmaktadır. Bunlar; sınav veya test, katılım veya ilgi derecesi, eğitim bitince görev verme, öğretilenlerin uygulanması, eğitilenlerin terfi durumu, maliyetin azaltılması.

BÖLÜM III

3.YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin analizi ve değerlendirilmesi ile ilgili bilgiler ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın modeli

Nicel araştırma yönteminin kullanılacağı çalışmada K.K.T.C Millî Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarının yeterlilik seviyeleri ile ilgili görüşlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, K.K.T.C Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda beden eğitimi sağlık ve spor derslerini yürüten 302 beden eğitimi öğretmeni oluşturmaktadır.

Araştırmada evren büyüklüğü bilindiği zaman örneklem için örneklem büyüklüğü hesaplama formülleri kullanılır. Bu çalışmada Krejcie ve Morgan (1970) tarafından önerilen formül kullanılacaktır. Bu formül:

$$s = \frac{X^2 * N * P(1 - P)}{d^2 * (N - 1) + X^2 * P(1 - P)}$$

s: Örneklem alınacak kişi sayısı

x^2 : Ki-kare dağılım tablosunda istenilen güven aralığında bir serbestlik derecesindeki ki-kare tablo değerini (3.841)

n: Çalışma evrenindeki kişi sayısı: 302

p: İncelenen olayın görülme sıklığı (gerçekleşme olasılığı): %50 (0,50)

d: Olayın görülme sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır: 0,05

$$s = \frac{3,841 * 302 * 0,50 * (1 - 0,50)}{(302 - 1) + 3,841 * 0,50(1 - 0,50)}$$

$$s = 169,58$$

Bu formüle göre araştırma evreninde bulunan 302 kişiden %95 güven aralığı ve %5 örneklem hatası ile görüşülmesi gereken minimum katılımcı sayısı 169,58'dir.

Örnekleme oluşturan katılımcı sayısı, 63 kadın ve 128 erkek toplamda ise 191 kişiden oluşmaktadır. Katılımcılar 35 yaş ve altı 43 kişi, 36-50 yaş 87 kişi, 51 yaş ve üstü 46 kişidir. Eğitim düzeyine göre 147 kişi lisans eğitimi almış olup 29 kişi lisansüstü eğitim almıştır. Katılımcıların mezuniyet yılları 25'i 2021-2012, 51'i 2011-2002, 69'u 2001-1992, 31'i 1991 ve öncesi olmaktadır. Görev yaptıkları ilçeler Lefkoşa 66, Gazimağusa 38, Girne 32, Güzelyurt 14, İskele 17, Lefke 9 şeklindedir.

176 katılımcı da devlet okullarında görev yapmaktadır. 65 kişi ilköğretim düzeyinde 111 kişi ortaöğretim düzeyinde görev yapmaktadır. Katılımcıların görev süresi 49 kişi 10 yıl ve altı, 46 kişi 11-20 yıl arası, 81 kişi 21 yıl ve üzeri şeklindedir. Verilmesi istenen hizmet içi eğitim kursu kategorisinde 76 kişi ile öğretim teknikleri ve yöntemleri ilk sıradadır, diğer seçenekler ise 74 kişi eğitim teknolojileri, 30 kişi ölçme değerlendirme, 25 kişi sınıf yönetimi ve rehberlik, 18 kişi diğer seçeneklerini tercih edilmiştir.

Katılımcıların 69'u hizmet içi eğitim programları bitiminde geri bildirim verirken kalan 107 kişi ise hizmet içi eğitim programları bitiminde geri bildirim vermemiştir. Geriye kalan 15 kişi ise hizmet içi eğitim programlarını katılmadığı gerekçesiyle ankete cevap vermemiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada veri toplama amacıyla üç araçtan yararlanılmıştır.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Anketin ilk bölümünü oluşturan kişisel bilgi formu ile katılımcıların kişisel bilgileri toplanmak amaçlanmıştır. Araştırmacının hazırlamış olduğu 10 sorudan oluşan kişisel bilgi formu beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, üniversite mezuniyet düzeyi, üniversite mezuniyet yılı, görev yaptığı ilçe, görev yaptığı okul, görev yaptığı okul kademesi, öğretmenlik mesleğinde geçen görev süresi, verilmesi istenen hizmet içi eğitim kursu kategorisi, hizmet içi eğitim programları sonrasında geri bildirim verildi mi? gibi kişisel bilgileri öğrenmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

3.3.2.Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Ölçeği

Avşar (2006), tarafından geliştirilen Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi anketi öğretmenlerin hizmet içi eğitimler hakkındaki görüşlerini ortaya çıkarmayı amaçlayan 8 bölümden oluşmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,83 olarak bulunmuştur.

Bu araştırma da anketin ilk 5 bölümü kullanılmıştır. Bunun nedeni;

- İlk 5 bölümün tez çalışmasının amacına uygun olması diğer 3 bölümün ise uygun olmamasından dolayıdır.
- Zaman açısından 5 bölümün uygulanmasının mümkün olacağından dolayı.

3.3.3.Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği

Öğretmenlerin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarını ölçmek amacıyla geliştirilen, 26 maddeden oluşan ölçek beşli Likert tipi şeklinde Karasolak vd. (2013) tarafından tasarlanmıştır. Kategorileri; “1= Hiç katılmıyorum”, “2= katılmıyorum”, “3= kararsızım”, “4= katılıyorum”, “5= tamamen katılıyorum” şeklindedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri ,97 olarak bulunmuştur. Hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik tutum ölçeğinden elde edilebilecek en yüksek puan 130, en düşük puan ise 26’dır.

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırma da veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Veri toplamaya başlanmadan önce KKTC Millî Eğitim Bakanlığında gerekli izinler alınmıştır. MEB’den izin aldıktan sonra tüm ilçelerdeki ilköğretim ve ortaöğretim düzeyindeki okullar telefon ile aranarak her okul müdürüne araştırmanın amacı, araştırmanın uygulanacağı öğretmen grubu ve MEB’den alınmış olan izinler ile ilgili bilgilendirmeler yapılarak okullardaki öğretmenlere yüz yüze anket uygulaması için gün kararlaştırılmıştır.

Katılımcılar anket sorularını yanıtlamaya başlamadan önce araştırmacı tarafından araştırmanın amacı ve ölçeğin yanıtlanması konusunda bilgilendirilmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenlerine anketler verildikten sonra aynı gün içerisinde ya da ertesi gün geri toplanmıştır. Tüm veriler 2021-2022 öğretim yılı içerisinde toplanmıştır

3.5.Verilerin analizi

Araştırmada veri analizi için Staistical Package for Social Sciences (SPSS) 26.0 yazılımı kullanılmıştır. Verilerin analizine geçilmeden önce katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeğine verdikleri yanıtların güvenilirlikleri için Cronbach Alfa testi uygulanmıştır.

Yapılan test sonuçlarına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ilişkin alfa değeri 0,945 ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği için 0,709 bulunmuştur. Buna göre araştırmaya dahil edilen bireylerin Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeğine verdikleri yanıtların güvenilir olduğu saptanmıştır.

Her iki ölçekten alınan puanlarında normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre araştırma hipotezlerinin test edilmesinde nonparametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Araştırmaya dahil edilen bireylerin sosyo-demografik özelliklerine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız değişken iki gruptan oluşuyorsa Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruptan oluşuyorsa Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan beden eğitim öğretmenlerinin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı frekans analiziyle verilmiş olup, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet içi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Geliştirilen anketin yorumlanmasında kullanılan ölçek sınırları ve verilen ağırlıklar aşağıda gösterilmektedir.

Verilen ağırlık	Seçenek	Sınırı
1	Hiç	1.00-1.79
2	Çok az	1.80- 2.59
3	Kısmen	2.60-3.39
4	Oldukça	3.40-4.19
5	Çok	4.20-5.00

BÖLÜM IV

4.BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 1. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının normallik testleri

	Kolmogorov-Smirnov			Çarpıklık	Basıklık
	İst.	sd	p		
HEP'na ilişkin görüşler	0,044	176	0,200	-0,121	0,101
HEP'na katılım biçimleri	0,147	176	0,000	0,313	0,810
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	0,055	176	0,200	0,003	-0,099
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	0,062	176	0,099	-0,254	0,198
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	0,082	176	0,006	0,025	-0,450
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	0,077	176	0,012	0,588	0,951

Tablo 1.'de katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının normallik testi sonuçları verilmiş olup, her iki ölçekten alınan puanlarında normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre araştırma hipotezlerinin test edilmesinde nonparametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

Araştırmaya dahil edilen bireylerin sosyo-demografik özelliklerine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi ve Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılmasında bağımsız değişken iki gruptan oluşuyorsa Mann-Whitney U testi, üç ve daha fazla gruptan oluşuyorsa Kruskal-Wallis H testi kullanılmıştır.

Tablo 2.Öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı

	Sayı(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Kadın	57	32,39
Erkek	119	67,61
Yaş grubu		
35 yaş ve altı	43	24,43
36-50 yaş	87	49,43
51 yaş ve üstü	46	26,14
Eğitim düzeyi		
Lisans	147	83,52
Lisansüstü	29	16,48
Mezuniyet Yılı		
2021-2012	25	14,20
2011-2002	51	28,98
2001-1992	69	39,20
1991 ve öncesi	31	17,61
Görev yapılan ilçe		
Lefkoşa	66	37,50
Gazimağusa	38	21,59
Girne	32	18,18
Güzelyurt	14	7,95
İskele	17	9,66
Lefke	9	5,11
Görev yapılan okul türü		
Devlet okulu	176	100,00
Görev yapılan kademe		
İlköğretim	65	36,93
Ortaöğretim	111	63,07
Görev süresi (kıdem)		
10 yıl ve altı	49	27,84
11-20 yıl arası	46	26,14
21 yıl ve üzeri	81	46,02

Tablo 2’de araştırmaya katılan retmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan retmenlerin %32,39’unun kadın, %67,61’inin erkek olduğu, %24,43’ünün 35 yaş ve altı, %49,43’ünün 36-50 yaş arası, %26,14’ünün 51 yaş ve üzeri yaş grubunda olduğu, %83,52’sinin lisans mezunu, %16,48’inin lisansüstü mezunu olduğu, %14,20’sinin 2021-2012 yılları arasında mezun olduğu, %28,98’inin 2011-2002 yılları arasında mezun olduğu, %39,20’sinin 2001-1992 yılları arasında mezun olduğu ve %17,61’inin 1991 yılı ve öncesinde mezun olduğu, %37,50’sinin Lefkoşa, %21,59’unun Gazimağusa, %18,18’inin Girne, %7,95’inin Güzelyurt, %9,66’sının İskele, %5,11’inin Lefke bölgelerinde görev yaptığı, %100’ünün devlet okulunda çalıştığı, %36,93’ünün ilköğretimde, %63,07’sinin ortaöğretimde görev yaptığı, %27,84’ünün 10 yıl ve altında, %26,14’ünün 11-20 yıl arasında, %46,02’sinin 21 yıl ve üzerinde süre ile retmenlik görevine devam ettiği grlmştir.

Tablo 3. retmenlerin verilmesini istediği hizmet içi eğitim kursu kategorisi ve geri bildirim verme durumlarının dağılımı

	Sayı(n)	Yüzde(%)
Verilmesi istenen hizmet içi eğitim kursu kategorisi		
Eğitim teknolojileri	74	42,05
Öğretim teknikleri ve yöntemleri	76	43,18
lme değerlendirme	30	17,05
Sınıf yönetimi ve rehberlik	25	14,20
Diğer	18	10,23
Hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme		
Evet	69	39,20
Hayır	107	60,80

Tablo 3'te öğretmenlerin verilmesini istediği hizmet içi eğitim kursu kategorisi ve geri bildirim verme durumlarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 3 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin %42,05'inin Eğitim teknolojileri, %43,18'inin Öğretim teknikleri ve yöntemleri, %17,05'inin Ölçme değerlendirme, %14,22'sinin Sınıf yönetimi ve rehberlik konularında, %10,23'ünün ise diğer konularda hizmet içi eğitim kursu talep ettikleri görülmüştür. Öğretmenlerin %39,20'sinin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verdiği, %60,80'inin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim vermediği saptanmıştır.

Tablo 4. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanları

	n	\bar{x}	s	Min	Max
HEP'na ilişkin görüşler	176	2,90	0,55	1,45	4,20
HEP'na katılım biçimleri	176	3,18	0,61	1,50	5,00
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	176	3,08	0,57	1,64	4,64
HEP'nda görev alan öğreticilerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	176	3,45	0,60	1,56	5,00
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	176	2,83	0,83	1,00	5,00

Tablo 4'te katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanları verilmiştir.

Tablo 4 incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan ve beden eğitimi öğretmeni olan katılımcıların HEP'na ilişkin görüşlerden ortalama $2,90 \pm 0,55$ puan, minimum 1,45, maksimum 4,20 puan, HEP'na katılım biçimlerinden ortalama $3,18 \pm 0,61$ puan, minimum 1,50, maksimum 5 puan, HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesinden ortalama $3,08 \pm 0,57$ puan, minimum 1,64, maksimum 4,64 puan, HEP'nda görev alan öğreticilerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterliklerinden ortalama $3,45 \pm 0,60$ puan, minimum 1,56, maksimum 5 puan ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşlerden ortalama $2,83 \pm 0,83$ puan, minimum 1, maksimum 5 puan aldıkları tespit edilmiştir.

Tablo 4. 1. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet içi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşlerinin dağılımı

	Hiç		Çok Az		Kısmen		Oldukça		Çok		\bar{x}	S
	n	%	N	%	n	%	N	%	n	%		
1. Hizmet öncesi edindiğim mesleki bilgi, mesleğimi başarıyla yerine getirmem için yeterlidir.	2	1,1	21	11,9	64	36,4	69	39,2	20	11,4	3,48	0,89
2. Hizmetiçi eğitim etkinlikleri, mesleki öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için düzenlenmektedir.	2	1,1	22	12,5	75	42,6	59	33,5	18	10,2	3,39	0,87
3. Hizmetiçi eğitim yoluyla mesleğimle ilgili bilimsel gelişmeleri öğrenmekteyim.	4	2,3	22	12,5	67	38,1	69	39,2	14	8,0	3,38	0,89
4. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin içeriği, öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için uygundur.	5	2,8	36	20,5	72	40,9	54	30,7	9	5,1	3,15	0,90
5. Hizmetiçi eğitimle yaz tatili imkanı sunularak işgücümüzü tazelememiz sağlanmaktadır.	17	9,7	27	15,3	91	51,7	31	17,6	10	5,7	2,94	0,97
6. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde diğer meslektaşlarımızla tanışmak çok önemlidir.	1	0,6	15	8,5	56	31,8	78	44,3	26	14,8	3,64	0,86
7. Katıldığım hizmetiçi eğitimlerde öğrendiklerimin hemen hemen hepsini iş hayatımda kullanıyorum.	2	1,1	24	13,6	98	55,7	40	22,7	12	6,8	3,20	0,80
8. Hizmetiçi eğitim programları planlanırken ihtiyaçlarımıza ilişkin görüşlerimiz alınmaktadır.	33	18,8	64	36,4	50	28,4	25	14,2	4	2,3	2,45	1,02
9. Hizmetiçi eğitim yoluyla meslekteki yeni bilgiler ve değişen oyun kuralları verilmektedir.	13	7,4	35	19,9	65	36,9	57	32,4	6	3,4	3,05	0,98
10. Beden etimi dersi için gerekli öğretim yöntemlerine yer verilmektedir.	3	1,7	26	14,8	89	50,6	52	29,5	6	3,4	3,18	0,79
11. Ölçme ve değerlendirme tekniklerine yer verilmektedir.	7	4,0	40	22,7	75	42,6	51	29,0	3	1,7	3,02	0,87
12. Sporcu ve ergen psikolojisi konularının üzerinde önemle durulmaktadır.	15	8,5	54	30,7	73	41,5	30	17,0	4	2,3	2,74	0,92
13. İhtiyaç duyduğum uygulamalı konulara yer verilmektedir.	10	5,7	49	27,8	87	49,4	29	16,5	1	0,6	2,78	0,81
14. Teorik konuların dağılımı dengeli yapılmaktadır.	10	5,7	44	25,0	85	48,3	31	17,6	6	3,4	2,88	0,88
15. Engelli öğrencilere karşı nasıl bir tutum ve öğretim yöntemi uygulayacağım verilmektedir.	48	27,3	65	36,9	38	21,6	22	12,5	3	1,7	2,24	1,04
16. Teknolojiyi derslerimde nasıl kullanmam gerektiği öğretilmektedir.	15	8,5	48	27,3	70	39,8	40	22,7	3	1,7	2,82	0,94

17. Bayrak töreni, anma günleri, ulusal bayram ve törenlerdeki görev alanım olan konuların üzerinde önemle durulmaktadır.	36	20,5	47	26,7	49	27,8	33	18,8	11	6,3	2,64	1,18
18.Spor kulübü (kolu) evrak ve defterlerinin nasıl tutulması gerektiği vurgulanmaktadır.	51	29,0	58	33,0	45	25,6	19	10,8	3	1,7	2,23	1,04
19.”Ders dışı egzersiz” konusu kapsamlı olarak ele alınmaktadır.	31	17,6	71	40,3	55	31,3	17	9,7	2	1,1	2,36	0,92
20.Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde panel ve açık oturum ortamları yaratılarak Beden Eğitimi öğretmenlerinin ortak sorunları ele alınmaktadır.	29	16,5	62	35,2	59	33,5	23	13,1	3	1,7	2,48	0,97

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak amacıyla “beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin A bölümünde 20 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 20 maddenin 13 tanesine “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 5 maddeye (8, 15, 18, 19 ve 20) çok az düzeyinde katılmaktadırlar. 2 maddeye ise (1 ve 6) oldukça düzeyinde katılmaktadırlar.

Çalışmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri;

Madde 1 de “hizmet öncesi edindiğim bilgi mesleğimi başarıyla yerine getirmek için yeterlidir” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri hizmet öncesi aldıkları lisans eğitimlerini yeterli görmektedir.

Madde 2 de “hizmet içi eğitim etkinlikleri, mesleki öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için düzenlenmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki eksikliklerini giderme konusunda yetersiz kalmaktadır.

Madde 3 de “hizmet içi eğitim etkinlikleri yoluyla mesleğimle ilgili bilimsel gelişmeleri öğrenmekteyim” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri meslekleri ilke ilgili bilimsel gelişmeleri öğrenmek istemektedir ancak verilen eğitim bu isteklerini karşılamamaktadır.

Madde 4 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinin içeriği öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için uygundur” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca

göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin beden eğitimi öğretmenlerinin öğrenme ihtiyaçlarını karşılama düzeyinden memnun olmadığı görülmektedir.

Madde 5 de “hizmet içi eğitim etkinlikleri ile yaz tatili imkanı sunularak iş gücümüzü tazelememiz sağlanmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılırken kendilerine yaz tatili imkanı sunulmadığı söylenebilir.

Madde 6 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinde meslektaşarımla tanışmak çok önemlidir” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri katılacakları hizmet içi eğitim etkinliklerinde meslektaşarı ile tanışmayı istemekte ve önemli görmektedirler.

Madde 7 de “katıldığım hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğrendiklerimin hemen hepsini iş hayatımda kullanıyorum” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin içeriğinin ihtiyaçlarını karşılamadığını ve aldıkları bilgilerin hepsini iş hayatlarında kullanamayacaklarını savunmaktadırlar. Bu sonuçtan yola çıkarak hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğretilen konuların değiştirilmesi ve geliştirilmesi HİE etkinliklerinin daha verimli olmasını sağlayacaktır.

Madde 8 de “hizmet içi eğitim etkinlikleri planlanırken ihtiyaçlarımıza ilişkin görüşlerimiz alınmaktadır” sorusuna “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken öğretmenlerin görüşleri ve ihtiyaçları sorulmamaktadır. Bu durum programın başarısız olma olasılığını yükseltmektedir. Etkinlik düzenlenmeden önce öğretmenlerin görüşlerinin alınması ve ihtiyaçlarının belirlenmesi eğitimin daha verimli ve etkili olmasını sağlayacaktır.

Madde 9 de “hizmet içi eğitim yoluyla meslekteki yeni bilgiler ve değişen oyun kuralları verilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin içeriği beden eğitimi öğretmenlerinin mesleklerindeki yeni bilgiler ve değişen oyun kuralları hakkındaki beklentilerini karşılayacak şekilde düzenlenmediği söylenebilir.

Madde 10 de “beden eğitimi dersi için gerekli öğretim yöntemlerine yer verilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitimlerde beden eğitimi dersi için gerekli olan öğretim yöntemlerine yeterince yer verilmediği söylenebilir. Eğitimlerde öğretim yöntemlerine daha çok yer verilerek önemi vurgulanmalıdır. Ankette sorulan verilmesi istenen hizmet içi eğitim kursu kategorisi sorusuna en yüksek ortalama ile %43,18 ile öğretim teknikleri ve yöntemleri cevabı verilmesi öğretmenlerin bu konu hakkındaki eksikliği ve ihtiyaçlarını göstermektedir.

Madde 11 de “ölçme ve değerlendirme tekniklerine yer verilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Ankette sorulan verilmesi istenen hizmet içi eğitim kursu kategorisi sorusunda %17,05 verilmesi istenen 3.kurs kategorisi olan ölçme ve değerlendirme konusu beden eğitimi öğretmenlerinin ihtiyaç duyduğu bir konu olmasına rağmen hizmet içi eğitim etkinliklerinde yeterince yer verilmediği söylenebilir.

Madde 12 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinde sporcu ve ergen psikolojisi konularının üzerinde önemle durulmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğrenci ve sporcu psikolojisi konularına yeterince yer verilmediği söylenebilir. Değişen toplum özellikleri ve çağ gençliğinin farklı ihtiyaçlar içinde olması, gerek sınav gerekse spor karşılaşmasında olsun her an bir yarışmanın içerisinde olan öğrenci ve sporcuyu öğretmenin anlayabilme ihtiyacını doğmaktadır. Bu konunun üzerinde önemle durulması, söz konusu ihtiyacın karşılanması öğretmenlerin doğru bir yaklaşım sergilemesi açısından çok önemlidir.

Madde 13 de “ihtiyaç duyduğum uygulamalı konulara yer verilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde uygulamalara yeterince yer verilmediği söylenebilir. Beden eğitimi derslerinin uygulamalı dersler olduğu göz önünde bulundurularak düzenlenen eğitim programlarının uygulamalı olması gerekmektedir.

Madde 14 de “teorik konuların dağılımı dengeli yapılmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitimlerde teorik konuların dağılımının yeterince dengeli yapılmadığını düşündükleri söylenebilir.

Madde 15 de “engelli öğrencilere nasıl bir tutum ve öğretim yöntemi uygulayacağım verilmektedir” sorusuna “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri, katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinde engelli öğrencilere karşı tutumları ve uygulayacakları öğretim yöntemleri hakkında verilen bilginin yetersiz olduğu söylenebilir. Engelli öğrencilerin eğitimi özel ve özen gösterilmesi gereken bir konu olduğundan hangi öğretim yöntemlerinin nasıl uygulanması gerektiğinin beden eğitimi öğretmenlerine aktarılabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması önemli bir konudur.

Madde 16 de “teknolojiyi beden eğitimi derslerinde nasıl kullanmam gerektiği öğretilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerine teknolojik araçların (bilgisayar, projeksiyon vb.) ders içerisinde nasıl kullanılacağı konusunda yeterli bilginin verilmedi söylenebilir. Beden eğitimi dersleri video gösterimleri ve görsel araçların kullanılması ile desteklenebilir. Bu desteğin sağlanması için hizmet içi eğitim etkinliklerinde bu konuya gereği kadar yer verilmelidir.

Madde 17 de “bayrak töreni, anma günleri, ulusal bayram ve törenlerdeki görev alanım olan konuların üzerinde önemle durulmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre yukarı da belirtilen maddelere hizmet içi eğitim etkinliklerinde yeterince yer verilmemektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan beden eğitimi öğretmenlerine milli bayram ve anma günlerinde ne gibi sorumlulukları olduğu öğretilmelidir.

Madde 18 de “spor kulübü defter ve evraklarının nasıl tutulması gerektiği vurgulanmaktadır” sorusuna “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenleri spor koluna bağlı okul branşlarının ne şekilde idare edilebileceği konusunda çok eksiklikleri olduğu söylenebilir. Spor kolu ile ilgili ihtiyaçların ve giderlerin nasıl not edileceği hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılarak ilerde olması mümkün karışıklıklarda beden eğitimi öğretmenlerinin gerekli açıklamaları yapabilmesi sağlanacaktır.

Madde 19 de “ders dışı egzersiz konusu kapsamlı olarak ele alınmaktadır” sorusuna “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerine ders dışı egzersiz konusu hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğretilmemektedir. Sporun hayatın her noktasında olmasından dolayı ders dışı egzersiz konusunda öğretmenler bilgilendirilerek öğrencileri doğru yönlendirilmeleri sağlanmaktadır.

Madde 20 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinde panel ve açık oturum ortamları yaratılarak beden eğitimi öğretmenlerinin ortak sorunları ele alınmaktadır” sorusuna “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerine katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinde sorunlarını dile getirerek çözüm imkanları sunulmamaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerine sorunlarını dile getirmeleri ve kendilerini ifade etmeleri imkanı verilerek hizmet içi eğitim içeriklerinin öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenebilmesine olanak sağlayacaktır.

“Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin A bölümünde 20 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3., 4., 5., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 16. ve 17. soruya “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 1. ve 6. soruya “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. 8., 15., 18., 19. ve 20. soruya “çok az” düzeyinde katılmaktadırlar.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3., 4., 5., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 17. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. 8., 15. soruya çok az düzeyinde cevap vermiştir. 6. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Avşar (2006) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2. ve 7. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. 8. soruya çok az düzeyinde cevap vermiştir. Ercan (2013) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Doğançay (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. ve 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Uçar (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2. ve 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. 1. ve 6. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Yumrutaş (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3., 4., 5., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 16. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. 8., 15., 18., 19. ve 20. soruya çok az düzeyinde cevap vermiştir. 6. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Arslan (2015) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. ve 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Karaca (2010) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 8. soruya çok az düzeyinde cevap vermiştir. Saka (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Tablo 4. 2. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Katılma Biçimlerinin dağılımı

	Hiç		Çok Az		Kısmen		Oldukça		Çok		\bar{x}	S
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%		
1. Yararlı olacağını düşündüğüm hizmetiçi eğitim etkinliklerine kendi başvurumla katılıyorum.	5	2,8	17	9,7	63	35,8	69	39,2	22	12,5	3,49	0,93
2. Zümremdeki bütün öğretmenler hizmetiçi eğitime çağırıldıklarında ben de zorunlu olarak katılıyorum.	31	17,6	39	22,2	58	33,0	38	21,6	10	5,7	2,76	1,15
3. Hizmetiçi eğitim etkinliklerine kabul edilme kriterleri objektiftir.	10	5,7	19	10,8	62	35,2	62	35,2	23	13,1	3,39	1,03
4. Amirlerim hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmamı teşvik ediyorlar.	17	9,7	30	17,0	66	37,5	44	25,0	19	10,8	3,10	1,11

Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerine katılırken gönüllü olarak mı yoksa zorunluluktan mı katıldıklarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak için “beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin B bölümünde 4 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 4 maddeden 3 tanesine (2,3 ve 4) “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 1 maddeye ise (1) oldukça düzeyinde katılmaktadırlar.

Madde 1 de “yararlı olacağını düşündüğüm hizmet içi eğitim etkinliklerine kendi başvurumla katılıyorum” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre beden eğitimi öğretmenlerinin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine teşvik ya da zorunluluk olmadan gönüllü olarak katılmaktadırlar. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüş ve önerilerini alarak ihtiyaçları doğrultusunda onlara yarar sağlayacak programların düzenlenmesi katılımı arttıracaktır.

Madde 2 de “zümremdeki bütün öğretmenler hizmet içi eğitim etkinliklerine çağırıldığında ben de zorunlu olarak katılıyorum” sorusuna “kısmen” düzeyinde

katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri kendilerine yönelik düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım gösterirken bölgelerinde ki meslektaşlarının katılım durumlarını pek göz önünde bulundurmazlar. Beden eğitimi öğretmenleri hizmet içi eğitim etkinliklerine meslektaşları katıldığı için zorunlu olarak değil B bölümü 2.soruda da gördüğümüz gibi kendilerine fayda sağlayacağını düşündükleri için katılım göstermektedirler.

Madde 3 de “hizmet içi eğitimlere kabul edilme kriterleri objektiftir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri katılacakları hizmet içi eğitim etkinliklerine kabul kriterlerinin objektif olmadığını düşünmektedirler. Bu duruma verilebilecek örnek çalışma için beden eğitimi öğretmenleriyle görüşülürken birçoğunun düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerine diğer branş öğretmenlerinin de katılım göstererek belge almaları ve bu belgeler yardımıyla terfi alabilmeleri olarak söylenebilir.

Madde 4 de “amirlerim hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmamı teşvik ediyorlar” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, idarecilerin beden eğitimi öğretmenlerini hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaları yönünde destek vermedikleri söylenebilir.

“Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin B bölümünde 4 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3., 4. soruya “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 1. soruya “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3., 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Avşar (2006) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Doğançay (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Tutaş (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Nemli (2017) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Kaleci (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 3. ve 4. soruya kısmen düzeyinde 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Arslan (2015) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Karaca (2010) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Saka (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Tablo 4. 3. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının; Süresi, Uygulama Yerinin Koşulları ve Eğitsel Donanımına İlişkin Görüşlerinin dağılımı

	Hiç		Çok Az		Kısmen		Oldukça		Çok		\bar{x}	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin süresi ele alınan konuyu öğrenmek için yeterlidir.	3	1,7	33	18,8	94	53,4	40	22,7	6	3,4	3,07	0,79
2. Hizmetiçi eğitim ortamlarının aydınlatması yeterlidir.	3	1,7	20	11,4	82	46,6	63	35,8	8	4,5	3,30	0,80
3. Hizmetiçi eğitim ortamlarının ses düzeyi yeterlidir.	0	0,0	18	10,2	76	43,2	72	40,9	10	5,7	3,42	0,75
4. Hizmetiçi eğitim ortamlarının temizliği yeterlidir.	1	0,6	16	9,1	68	38,6	78	44,3	13	7,4	3,49	0,79
5. Hizmetiçi eğitim ortamlarının masa ve sandalyeleri rahattır.	5	2,8	13	7,4	93	52,8	58	33,0	7	4,0	3,28	0,78
6. Hizmetiçi eğitim ortamlarının ısıtma ve soğutma düzeni yeterlidir.	3	1,7	11	6,3	83	47,2	74	42,0	5	2,8	3,38	0,72
7. Hizmetiçi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı sayı yönünden yeterlidir.	11	6,3	32	18,2	82	46,6	48	27,3	3	1,7	3,00	0,88
8. Hizmetiçi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı kullanılabilir durumdadır.	9	5,1	36	20,5	78	44,3	48	27,3	5	2,8	3,02	0,89
9. Hizmetiçi eğitim ortamlarında öğrenme konusu ile ilgili çeşitli dökümanlara erişilmektedir.	11	6,3	47	26,7	68	38,6	47	26,7	3	1,7	2,91	0,92
10. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki konaklama odalarının bakımı yeterlidir.	26	14,8	34	19,3	79	44,9	30	17,0	6	3,4	2,75	1,02
11. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki yemeklerin kalitesi yeterlidir.	18	10,2	34	19,3	83	47,2	35	19,9	5	2,8	2,86	0,95
12. Hizmetiçi eğitim merkezi sosyal ihtiyaçların karşılanması bakımından yeterlidir.	17	9,7	30	17,0	87	49,4	41	23,3	1	0,6	2,88	0,90
13. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki sağlık sorunları ile ilgili alınan önlemler yeterlidir.	21	11,9	42	23,9	77	43,8	31	17,6	5	2,8	2,76	0,98
14. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki eğitim faaliyeti yöneticileri, ortaya çıkan sorunların çözümünde gayretlidir.	11	6,3	35	19,9	77	43,8	51	29,0	2	1,1	2,99	0,89

Beden eğitimi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresi, uygulama yerinin koşulları ve eğitsel donanımlar ile ilgili görüşlerini ortaya çıkarmak için “beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin C bölümünde 14 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 14 maddeden 12 tanesine “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 2 maddeye ise (3 ve 4) “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar.

Madde 1 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinin süresi ele alınan konuyu öğrenmek için yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerine göre etkinlik süresinin öğrenecekleri konu için yeterli olmadığını söylenebilir. Etkili ve verimli bir öğrenme sağlamak için sürenin iyi ayarlanması önemlidir aksi takdirde süre bitmeden eğitimi tamamlamak için hızlı yapılan anlatımlar verimli olmayacaktır.

Madde 2 de “hizmet içi eğitim ortamlarının aydınlatması yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri katıldıkları eğitim yerinin ışıklandırmasının yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

Madde 3 de “hizmet içi eğitim ortamlarının ses düzeyi yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitimlerde kullanılan ses araçlarının yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

Madde 4 de “hizmet içi eğitim ortamlarının temizliği yeterlidir” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenledikleri salonların temizlik durumları yeterlidir.

Madde 5 de “hizmet içi eğitim ortamlarının masa ve sandalyeleri rahattır” ve Madde 6 da “hizmet içi eğitim ortamlarının ısıtma ve soğutma düzeni yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim ortamlarında bulunan sandalye ve masalar yeterince rahat değildir ve ısıtma soğutma düzeni yeterli değildir. Etkili ve verimli bir öğrenme sağlanması için konforun sağlanması önemli bir etkidir. Rahat oturamayan ya da sıcaktan terleyen bir öğretmen etkinlik bitse de gitsek düşüncesinde olacağından öğrenme etkili ve verimli olamayacaktır.

Madde 7 de “hizmet içi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı sayı yönünden yeterlidir” ve Madde 8 de “hizmet içi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı kullanılabilir durumdadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim ortamlarında yeterli ve kullanılabilir eğitsel araç donanımı olmadığı söylenebilir. Oysa kurs amaçlarına ulaşma bakımından araç-gerecin uygun olması önemli bir etmendir.

Madde 9 de “hizmet içi eğitim ortamlarında öğrenme konusu ile ilgili çeşitli dökümanlara erişilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde doküman çeşitliliği olmadığı söylenebilir. Öğrenmenin çeşitlendirilmesi etkinliği ve verimliliği artıracağından bu yönde düzenlemeler yapılabilir.

Madde 10 de “hizmet içi eğitim ortamlarındaki konaklama odalarının bakımı yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin konaklama odalarının rahat ve bakımlı olması yönündeki beklentilerinin yeterince karşılanamadığı söylenebilir. Oysa, konaklama odalarının rahat ve gerekli bakımlarının yapılmış olması hizmet içi eğitim etkinliklerini olumlu yönde etkilemesi olasıdır.

Madde 11 de “hizmet içi eğitim ortamlarındaki yemeklerin kalitesi yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitimlerde verilen yemeklerin kalitesinin yeterince iyi olmadığı söylenebilir.

Madde 12 de “hizmet içi eğitim merkezi sosyal ihtiyaçların karşılanması bakımından yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitimlerin düzenlendiği yerler öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarının karşılanması bakımından yeterince uygun olmadığı söylenebilir. Oysa, öğretmenlerin gün içerisinde dinlenmek, sohbet etmek vb. ihtiyaçlarının karşılanabilmesi önemlidir.

Madde 13 de “hizmet içi eğitim ortamlarındaki sağlık sorunları ile ilgili alınan önlemler yeterlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği yerlerde sağlık önlemlerinin yeterli olmadığı söylenebilir.

Madde 14 de “hizmet içi eğitim ortamlarındaki eğitim faaliyeti yöneticileri, ortaya çıkan sorunların çözümünde gayretlidir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ortamlarında karşılaşacağı sorunların çözümünde gayretli olan yönetici olmadığı söylenebilir. Karşılaşılacak herhangi bir sorunun çözülmemesi öğretmenlerin motivesini düşürebilmektedir.

“Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin C bölümünde 14 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13. ve 14. soruya “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. 3. ve 4. soruya “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12. ve 14. soruya kısmen düzeyinde 3. ve 4. soruya “oldukça” düzeyinde cevap vermiştir. Avşar (2006) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Göksu (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuç bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4. soruya oldukça düzeyinde 7. ve 8. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Kafalı (2019) yaptığı çalışmada benzer sonuç bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 5., 6., 10., 11. ve 12. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Eyecisoy (2014) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. ve 4. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Doğançay (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 11. ve 12. soruya kısmen düzeyinde 4. Soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Yumrutaş (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. ve 4. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Deniz (2020) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 5., 6. ve 7. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Uçar (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. Soruya oldukça düzeyinde 7. ve 8. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Yadigaroglu (2014) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 5., 6. ve 7. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Karaca (2010) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 5., 6., 7., 10., 11. ve 12. soruya kısmen düzeyinde 3. ve 4. soruya oldukça cevap vermiştir. Saka (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Tablo 4.4. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Hizmetiçi Eğitim Programlarında Görev Alan Öğreticilerin Alan ve Yetişkin Eğitimi Yeterliliklerine İlişki Görüşleri

	Hiç		Çok Az		Kısmen		Oldukça		Çok		\bar{x}	S
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
1. Eğitim görevlilerinin öğrenme konusuna hakimiyetleri yeterlidir.	2	1,1	9	5,1	61	34,7	90	51,1	14	8,0	3,60	0,76
2. Eğitim görevlileri, konuyla ilgili eğitsel donanımı etkin biçimde kullanabilmektedirler.	0	0,0	17	9,7	61	34,7	91	51,7	7	4,0	3,50	0,73
3. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin uygun öğretim, yöntem ve tekniklerini kullanabilmektedirler.	1	0,6	17	9,7	56	31,8	94	53,4	8	4,5	3,52	0,76
4. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin olarak yeterli uygulama yapabilmektedirler.	4	2,3	26	14,8	77	43,8	58	33,0	11	6,3	3,26	0,87
5. Eğitim görevlileri katılımcıların tecrübelerinden yararlanmaktadırlar.	7	4,0	26	14,8	70	39,8	65	36,9	8	4,5	3,23	0,90
6. Eğitim görevlileri yeni öğrenmeleri, öncekilerle ilişkilendirebilmektedirler.	5	2,8	24	13,6	77	43,8	64	36,4	6	3,4	3,24	0,83
7. Eğitim görevlileri katılımcıların özyönelimli öğrenmeleri için öğrenme kaynaklarına ulaşmalarında yardımcı olmaktadırlar.	5	2,8	25	14,2	76	43,2	60	34,1	10	5,7	3,26	0,87
8. Eğitim görevlileri katılımcılara saygılı davranmaktadırlar.	3	1,7	12	6,8	31	17,6	99	56,3	31	17,6	3,81	0,86
9. Eğitim görevlileri katılımcılara öğrenmeyi teşvik edici davranışlarda bulunmaktadırlar.	2	1,1	14	8,0	56	31,8	86	48,9	18	10,2	3,59	0,82

Beden eğitimi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alan öğretmenlerin alan ve yetişkin eğitimi yeterlilikleri ile ilgili görüşlerini ortaya çıkarmak için “beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin D bölümünde 9 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 9 maddeden 5 tanesine “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. 4 maddeye “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar.

Madde 1 de “eğitim görevlilerinin öğrenme konusuna hakimiyetleri yeterlidir” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde ki eğitim görevlilerinin öğrenme konusundaki hakimiyetleri yeterlidir.

Madde 2 de “eğitim görevlileri, konuyla ilgili eğitsel donanımı etkin biçimde kullanabilmektedirler” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, eğitim görevlileri eğitsel donanımları yeterli derecede kullandıkları söylenbilir.

Madde 3 de “eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin uygun ğretim, yöntem ve tekniklerini kullanabilmektedirler” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alan öğreticiler ğretim yöntem ve tekniklerini kullanabilme konusunda yeterli donanıma sahiptir.

Madde 4 de “eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin olarak yeterli uygulama yapabilmektedirler” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alan öğreticiler konu ile ilgili uygulama yapmakta yetersiz kaldığı söylenbilir. Konu öğretilirken yapılan anlatım, uygulama ile desteklenerek öğrenmenin daha verimli olması sağlanabilir.

Madde 5 de “eğitim görevlileri katılımcıların tecrübelerinden yararlanmaktadırlar” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde eğitim görevlileri katılımcı öğretmenlerin tecrübelerinden yeteri düzeyde yararlanmadığı söylenbilir. Oysa, yetişkin eğitiminde onların tecrübelerinde yararlanmak önemlidir ama düzenlenen eğitimlerde bu önem göz ardı edilmektedir.

Madde 6 de “eğitim görevlileri yeni öğrenmeleri, öncekilerle ilişkilendirebilmektedirler” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinde yeni öğrenmelerin, önceki öğrenmelerle ilişkilendirilmediği söylenbilir. Düzenlenen eğitimlerde yapılacak olan yeni öğrenmeler öncekiler ile ilişkili biçimde olması sağlam temellerin atılmasına sebep olacaktır.

Madde 7 de “eğitim görevlileri katılımcıların özyönelimli öğrenmeleri için öğrenme kaynaklarına ulaşmalarında yardımcı olmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde

katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde özyönelimli öğrenme için, öğrenenlere yeterince yardımcı olunmadığı söylenebilir.

Madde 8 de “eğitim görevlileri katılımcılara saygılı davranmaktadırlar” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinde görev alan eğitim görevlileri katılım gösteren öğretmenlere saygılı davranmaktadır.

Madde 9 de “eğitim görevlileri katılımcılara öğrenmeyi teşvik edici davranışlarda bulunmaktadırlar” sorusuna “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, eğitim görevlileri, katılımcı öğretmenleri öğrenme için yeterince teşvik ettiği söylenebilir.

“Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin D bölümünde 9 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 3., 8. ve 9. soruya “oldukça” düzeyinde katılmaktadırlar. 4., 5., 6. ve 7. soruya “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4., 5., 6. ve 7. soruya kısmen düzeyinde 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Avşar (2006) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. soruya oldukça düzeyinde 6. ve 4. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Göksu (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. ve 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Doğançay (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 8. ve 9. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Kafalı (2019) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Nemli (2017) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Yumrutaş (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1. ve 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Metin (2010) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2. ve 3. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Deniz (2020) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 3. ve 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Kaleci (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 8. ve 9. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Taşkıran (2017) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 8. ve 9. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Yadigaroglu (2014) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4., 5., 6. ve 7. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. 8. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Arslan (2015) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2. ve 3. soruya oldukça düzeyinde cevap vermiştir. Saka (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Tablo 4. 5. Katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri

	Hiç		Çok Az		Kısmen		Oldukça		Çok		\bar{x}	s
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde başarıyı ölçmek için ciddi bir sınav yapılmalıdır.	25	14,2	25	14,2	72	40,9	35	19,9	19	10,8	2,99	1,16
2. Hizmetiçi eğitim programlarının işlenişyle ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.	13	7,4	53	30,1	63	35,8	43	24,4	4	2,3	2,84	0,95
3. Hizmetiçi eğitim ortamının fiziki şartları ile ilgili görüşlerimiz alınmaktadır	31	17,6	45	25,6	61	34,7	32	18,2	7	4,0	2,65	1,09
4. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde programın içeriğiyle ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.	14	8,0	47	26,7	69	39,2	41	23,3	5	2,8	2,86	0,96
5. Hizmetiçi eğitim programları katılımcıların görüşleri dikkate alınarak sürekli geliştirilmektedir.	21	11,9	45	25,6	68	38,6	35	19,9	7	4,0	2,78	1,02

Beden eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmak için “beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin E bölümünde 5 soru sorulmuştur. Çizelgeyi incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 5 maddenin hepsine “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar.

Madde 1 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinin bitiminde başarıyı ölçmek için ciddi bir sınav yapılmalıdır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenleri katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin sonunda başarıyı ölçmek için sınav yapılması ile ilgili beklentilerinin olmadığı söylenebilir.

Madde 2 de “hizmet içi eğitim programlarının işlenişiyile ilgili görüşlerimiz alınmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim etkinliklerinin işleyişi ile ilgili görüşlerinin yeterince alınmadığı söylenebilir. Oysa ki düzenlenen hizmet içi eğitim etkinlikleri için beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri alınırsa hem öğretmenler kendilerine değer verildiğini hisseder hem de eğitimle ilgili olan aksaklıkların giderilme yoluna gidildiği görülecektir.

Madde 3 de “hizmet içi eğitim ortamının fiziki şartları ile ilgili görüşlerimiz alınmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği yerlerin fiziki şartları ile ilgili beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinin yeterince alınmadığı söylenebilir. Hizmet içi eğitimlerin daha verimli ve daha rahat ortamlarda geçebilmesi için gerekli iyileştirmeler yapılabilir. Bu iyileştirmeler için katılan öğretmenlerin görüşleri alınmalıdır.

Madde 4 de “hizmet içi eğitim etkinliklerinin bitiminde programın içeriğiyle ilgili görüşlerimiz alınmaktadır” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinin sonunda katılan öğretmenlerden içerikle ilgili görüşleri yeteri kadar alınmadığı söylenebilir. Düzenlenen hizmet içi eğitimlerin sonunda öğretmenlerin içerik hakkında görüşlerini alınması ile yapılacak düzenlemeler hem içeriğe olan güveni arttıracak hem de etkinliğin verimliliği arttırılabilecek.

Madde 5 de “hizmet içi eğitim programları katılımcıların görüşleri dikkate alınarak sürekli geliştirilmektedir” sorusuna “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar. Bu sonuca göre, hizmet içi eğitim programları hakkında katılımcıların görüşleri yeteri kadar alınmadığı söylenebilir. Katılımcılardan alınacak görüşler sonra hizmet içi eğitim etkinliklerinin içeriği, süresi, fiziki şartları vb. eksiklikler giderilerek daha verimli olması sağlanabilir. Alınacak görüşler ile beden eğitimi öğretmenleri kendi görüşlerine önem verildiğini görünce eğitime olan güvenleri artarak daha istekli bir katılım gerçekleştireceklerdir.

“Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi” ölçeğinin E bölümünde 5 soru sorulmuştur. Çizelgeyi

incelediğimiz zaman, araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 3., 4. ve 5. soruya “kısmen” düzeyinde katılmaktadırlar.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 3., 4. ve 5. soruya “kısmen” düzeyinde cevap vermiştir. Avşar (2006) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 2., 4. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Göksu (2018) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 4. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Nemli (2017) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Uçar (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2., 3., 4. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Arslan (2015) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 1., 2. ve 5. soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Karaca (2010) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Yapılan bu çalışmada ankete katılan beden eğitimi öğretmenleri 3. ve 4. Soruya kısmen düzeyinde cevap vermiştir. Saka (2005) yaptığı çalışmada benzer sonuçlar bulmuştur.

Tablo 5. Katılımcıların cinsiyetine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
HEP'na ilişkin görüşler	Kadın	57	2,94	0,58	0,563	0,574
	Erkek	119	2,89	0,53		
HEP'na katılım biçimleri	Kadın	57	3,17	0,68	-0,203	0,839
	Erkek	119	3,19	0,58		
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	Kadın	57	3,04	0,56	-0,527	0,599
	Erkek	119	3,09	0,58		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	Kadın	57	3,58	0,57	2,008	0,046*
	Erkek	119	3,38	0,60		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	Kadın	57	2,79	0,86	-0,367	0,714
	Erkek	119	2,84	0,82		

* $p < 0,05$

Tablo 5'te katılımcıların cinsiyetine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılanların cinsiyetine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Kadın katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanları, erkek katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 6. Katılımcıların yaş grubuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
HEP'na ilişkin görüşler	35 yaş ve altı	43	2,80	0,67	1,45	4,15	0,984	0,376
	36-50 yaş	87	2,93	0,53	1,50	4,20		
	51 yaş ve üstü	46	2,94	0,43	1,85	3,90		
HEP'na katılım biçimleri	35 yaş ve altı	43	3,15	0,66	1,50	5,00	0,120	0,887
	36-50 yaş	87	3,20	0,59	1,50	5,00		
	51 yaş ve üstü	46	3,19	0,63	1,75	4,50		
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	35 yaş ve altı	43	2,95	0,68	1,79	4,64	1,373	0,256
	36-50 yaş	87	3,12	0,50	1,93	4,21		
	51 yaş ve üstü	46	3,11	0,58	1,64	4,21		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	35 yaş ve altı	43	3,35	0,66	2,11	5,00	0,895	0,410
	36-50 yaş	87	3,50	0,57	1,89	5,00		
	51 yaş ve üstü	46	3,43	0,59	1,56	4,44		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	35 yaş ve altı	43	2,66	0,99	1,00	5,00	2,707	0,070
	36-50 yaş	87	2,97	0,76	1,40	4,60		
	51 yaş ve üstü	46	2,71	0,76	1,20	4,20		

Tablo 6'da katılımcıların yaş grubuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 6 incelendiğinde, araştırmaya katılanların yaş grubuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan HEP'na ilişkin görüşler, HEP'na katılım biçimleri, HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Yaş grupları fark etmeksizin katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının

değerlendirilmesi Anketinde yer alan tüm maddelerden almış oldukları puan ortalamasının benzer olduğu görülmüştür.

Tablo 7. Katılımcıların eğitim düzeyine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim Düzeyi	n	\bar{x}	s	t	p
HEP'na ilişkin görüşler	Lisans	147	2,90	0,52	-0,262	0,794
	Lisansüstü	29	2,93	0,68		
HEP'na katılım biçimleri	Lisans	147	3,19	0,62	0,365	0,716
	Lisansüstü	29	3,15	0,60		
HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	Lisans	147	3,08	0,58	0,080	0,937
	Lisansüstü	29	3,07	0,51		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	Lisans	147	3,45	0,59	0,344	0,731
	Lisansüstü	29	3,41	0,64		
HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler	Lisans	147	2,84	0,81	0,529	0,598
	Lisansüstü	29	2,75	0,92		

Tablo 7'de katılımcıların eğitim düzeyine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 7 incelendiğinde, araştırmaya katılanların eğitim düzeyine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan HEP'na ilişkin görüşler, HEP'na katılım biçimleri, HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri ve HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Lisans mezunu olan ve lisansüstü mezunu olan katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan tüm değerlendirmelerden almış oldukları puanlar benzerdir.

Tablo 8. Katılımcıların mezuniyet yılına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Mezuniyet yılı	N	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
HEP'na ilişkin görüşler	2021-2012	25	2,84	0,64	1,55	4,15	1,046	0,374
	2011-2002	51	2,81	0,59	1,45	4,15		
	2001-1992	69	2,97	0,53	1,65	4,20		
	1991 ve öncesi	31	2,96	0,44	2,00	3,90		
HEP'na katılım biçimleri	2021-2012	25	3,22	0,56	2,25	4,25	0,150	0,930
	2011-2002	51	3,19	0,64	1,50	5,00		
	2001-1992	69	3,20	0,66	1,75	5,00		
	1991 ve öncesi	31	3,12	0,52	1,75	4,50		
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	2021-2012	25	2,89	0,60	2,00	4,64	1,681	0,173
	2011-2002	51	3,05	0,60	1,79	4,50		
	2001-1992	69	3,10	0,55	1,64	4,21		
	1991 ve öncesi	31	3,22	0,54	1,93	4,21		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	2021-2012	25	3,26	0,61	2,33	4,44	0,903	0,441
	2011-2002	51	3,48	0,64	2,11	5,00		
	2001-1992	69	3,48	0,62	1,56	5,00		
	1991 ve öncesi	31	3,47	0,45	2,67	4,33		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	2021-2012	25	2,88	0,83	1,40	4,60	1,298	0,277
	2011-2002	51	2,69	0,90	1,00	5,00		
	2001-1992	69	2,96	0,79	1,20	4,60		
	1991 ve öncesi	31	2,70	0,76	1,20	4,20		

Tablo 8'de katılımcıların mezuniyet yılına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların mezuniyet yılına göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan değerlendirme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin mezuniyet yılları fark etmeksizin HEP'na ilişkin görüşler, HEP'na katılım biçimleri, HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi

yeterlikleri ve HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanlar benzer bulunmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların görev yapılan okulun bulunduğu ilçeye göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	İlçe	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p	Fark
HEP'na ilişkin görüşler	Lefkoşa	66	2,98	0,53	1,90	4,20	1,978	0,084	
	Gazimağusa	38	2,69	0,56	1,45	3,70			
	Girne	32	3,02	0,62	1,55	4,00			
	Güzelyurt	14	2,83	0,54	1,85	3,80			
	İskele	17	2,97	0,46	2,40	4,15			
	Lefke	9	2,82	0,39	1,95	3,40			
HEP'na katılım biçimleri	Lefkoşa	66	3,22	0,60	1,75	4,75	1,577	0,169	
	Gazimağusa	38	3,03	0,55	1,50	4,25			
	Girne	32	3,30	0,68	2,25	5,00			
	Güzelyurt	14	2,98	0,49	1,75	3,50			
	İskele	17	3,18	0,67	2,00	4,50			
	Lefke	9	3,50	0,71	2,75	4,50			
HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	Lefkoşa	66	3,26	0,58	1,71	4,64	2,758	0,020*	1-6
	Gazimağusa	38	2,93	0,50	1,79	4,00			
	Girne	32	3,04	0,59	1,93	4,21			
	Güzelyurt	14	3,02	0,67	1,64	3,79			
	İskele	17	2,99	0,52	2,36	4,50			
	Lefke	9	2,75	0,34	2,29	3,29			
HEP'nda görev alan öğreticilerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	Lefkoşa	66	3,60	0,54	2,11	4,56	2,793	0,019*	1-3
	Gazimağusa	38	3,30	0,53	2,33	4,33			
	Girne	32	3,47	0,74	1,89	5,00			
	Güzelyurt	14	3,03	0,69	1,56	4,00			
	İskele	17	3,47	0,51	2,67	4,33			
	Lefke	9	3,44	0,49	2,78	4,22			
HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler	Lefkoşa	66	2,96	0,88	1,00	4,40	2,315	0,046*	3-5
	Gazimağusa	38	2,47	0,66	1,00	3,80			
	Girne	32	3,03	0,93	1,00	5,00			
	Güzelyurt	14	2,76	0,66	1,20	3,80			

İskele	17	2,71	0,73	1,40	4,00
Lefke	9	2,98	0,77	2,00	4,40

* $p < 0,05$

Tablo 9’da katılımcıların görev yapılan okulun bulunduğu ilçeye göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev yaptıkları okulun bulunduğu ilçeye göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri ve HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Lefkoşa’da görev yapan katılımcıların HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi puanları, Lefke’de görev yapan katılımcıların HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek, Lefkoşa’da görev yapan katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri maddesi değerlendirme puanları, Girne’de görev yapan öğretmenlerin HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri maddesi değerlendirme puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek ve Girne’de görev yapan katılımcıların HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddesinden aldıkları puanlar, İskele bölgesine görev yapan katılımcıların HEP'nin değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddesinden aldıkları puanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 10. Katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Kademe	n	\bar{x}	s	t	p
HEP'na ilişkin görüşler	İlköğretim	65	2,86	0,52	-0,840	0,402
	Ortaöğretim	111	2,93	0,56		
HEP'na katılım biçimleri	İlköğretim	65	3,32	0,61	2,184	0,030*
	Ortaöğretim	111	3,11	0,61		
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	İlköğretim	65	3,11	0,60	0,511	0,610
	Ortaöğretim	111	3,06	0,55		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; ala yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	İlköğretim	65	3,35	0,63	-1,581	0,116
	Ortaöğretim	111	3,50	0,58		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	İlköğretim	65	2,67	0,79	-1,920	0,056
	Ortaöğretim	111	2,92	0,84		

* $p < 0,05$

Tablo 10'da katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP'na katılım biçimleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İlköğretimde görev yapan katılımcıların HEP'na katılım biçimleri puanları, ortaöğretimde görev yapan katılımcıların HEP'na katılım biçimleri puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 11. Katılımcıların mesleki kıdemine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Kıdem	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
HEP'na ilişkin görüşler	10 yıl ve altı	49	2,95	0,55	1,55	4,15	0,261	0,771
	11-20 yıl arası	46	2,87	0,64	1,45	4,20		
	21 yıl ve üzeri	81	2,89	0,49	1,65	4,00		
HEP'na katılım biçimleri	10 yıl ve altı	49	3,20	0,52	2,25	4,50	0,062	0,940
	11-20 yıl arası	46	3,16	0,68	1,50	5,00		
	21 yıl ve üzeri	81	3,19	0,63	1,75	5,00		
HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi	10 yıl ve altı	49	3,03	0,55	2,00	4,64	0,202	0,818
	11-20 yıl arası	46	3,10	0,59	1,79	4,00		
	21 yıl ve üzeri	81	3,09	0,58	1,64	4,21		
HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	10 yıl ve altı	49	3,42	0,58	2,33	4,56	0,997	0,371
	11-20 yıl arası	46	3,55	0,65	2,11	5,00		
	21 yıl ve üzeri	81	3,40	0,58	1,56	5,00		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	10 yıl ve altı	49	2,94	0,74	1,40	4,60	0,713	0,492
	11-20 yıl arası	46	2,81	1,04	1,00	5,00		
	21 yıl ve üzeri	81	2,77	0,74	1,20	4,20		

Tablo 11'de katılımcıların mesleki kıdemine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların mesleki kıdemine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan tüm maddelerin değerlendirme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakılmaksızın HEP'na ilişkin görüşler, HEP'na katılım biçimleri, HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanların benzer olduğu görülmüştür.

Tablo 12. Katılımcıların hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması

	Geri bildirim					
	Verme	n	\bar{x}	s	t	p
HEP'na ilişkin görüşler	Evet	69	3,01	0,54	2,187	0,030*
	Hayır	107	2,83	0,54		
HEP'na katılım biçimleri	Evet	69	3,20	0,64	0,316	0,753
	Hayır	107	3,17	0,60		
HEP'nin süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirilmesi	Evet	69	3,07	0,56	-0,175	0,861
	Hayır	107	3,08	0,58		
HEP'nda görev alan öğreticilerin; ala yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri	Evet	69	3,42	0,65	-0,411	0,682
	Hayır	107	3,46	0,56		
HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler	Evet	69	3,03	0,79	2,655	0,009*
	Hayır	107	2,70	0,83		

* $p < 0,05$

Tablo 12’de katılımcıların hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketi puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 12 incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP'na ilişkin görüşler puanları ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$).

Hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim veren katılımcıların HEP'na ilişkin görüşler puanları ile HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanları, hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim vermeyen katılımcıların HEP'na ilişkin görüşler puanları ile HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 13. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları

	n	\bar{x}	s	Min	Max
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	176	73,38	6,87	54,00	101,00

Tablo 13'te katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları verilmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde, araştırmaya dahil olanların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeğinden ortalama $73,38 \pm 6,87$ puan, minimum 54, maksimum 101 puan aldıkları görülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların cinsiyetine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Cinsiyet	n	\bar{x}	s	t	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	Kadın	57	73,77	7,07	0,522	0,602
	Erkek	119	73,19	6,79		

Tablo 14'te katılımcıların cinsiyetine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$). Kadın ve erkek katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzer bulunmuştur.

Tablo 15. Katılımcıların yaş grubuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Yaş grubu	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	35 yaş ve altı	43	74,00	6,58	61,00	101,00	0,461	0,631
	36-50 yaş	87	72,89	7,12	54,00	97,00		
	51 yaş ve üstü	46	73,74	6,72	60,00	91,00		

Tablo 15’te katılımcıların yaş grubuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği ipuanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 15 incelendiğinde, araştırma kapsamındakilerin yaş grubuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Yaş grupları fark etmeksizin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzerdir.

Tablo 16. Katılımcıların eğitim düzeyine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Eğitim düzeyi	n	\bar{x}	s	t	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	Lisans	147	73,29	6,75	-0,383	0,703
	Lisansüstü	29	73,83	7,55		

Tablo 16’da katılımcıların eğitim düzeyine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Lisans mezunu olan ve lisansüstü mezunu olan katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzer hesaplanmıştır.

Tablo 17. Katılımcıların mezuniyet yılına göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Mezuniyet yılı	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	2021-2012	25	73,20	7,70	60,00	101,00	1,016	0,387
	2011-2002	51	73,71	6,74	60,00	97,00		
	2001-1992	69	72,48	6,61	54,00	92,00		
	1991 ve öncesi	31	75,00	6,95	62,00	91,00		

Tablo 17’de katılımcıların mezuniyet yılına göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir. Tablo 17 incelendiğinde, araştırmaya dahil olan öğretmenlerin mezuniyet yılına göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Katılımcıların mezuniyet yılları fark etmeksizin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeğinden aldıkları puanların benzer olduğu görülmüştür.

Tablo 18. Katılımcıların görev yapılan okulun bulunduğu ilçeye göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	İlçe	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p	Fark
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği	Lefkoşa	66	74,80	7,76	60,00	101,00	1,084	0,371	
	Gazimağusa	38	73,37	6,77	60,00	91,00			
	Girne	32	72,06	5,68	54,00	79,00			
	Güzelyurt	14	72,00	7,52	60,00	87,00			
	İskele	17	72,18	4,88	59,00	79,00			
	Lefke	9	72,11	5,80	61,00	80,00			

* $p<0,05$

Tablo 18’de katılımcıların görev yaptıkları okulun bulunduğu ilçeye göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 18 incelendiğinde, araştırma kapsamındakilerin görev yaptıkları okulun bulunduğu ilçeye göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Lefkoşa, Gazimağusa, Girne, Güzelyurt, İskele ve Lefke bölgelerinde öğretmenlik yapan katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzerdir.

Tablo 19. Katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Kademe	n	\bar{x}	s	t	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine	İlköğretim	65	74,83	7,25	2,166	0,032*
İlişkin Tutum Ölçeği	Ortaöğretim	111	72,53	6,52		

* $p < 0,05$

Tablo 19’da katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 19 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları, ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarından yüksek bulunmuştur ve bulunan puan farkı istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir.

Tablo 20. Katılımcıların mesleki kıdemine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Kıdem	n	\bar{x}	s	Min	Max	F	p
Hizmet İçi Eğitim	10 yıl ve altı	49	73,76	6,49	61,00	101,00	0,113	0,893
Etkinliklerine	11-20 yıl arası	46	73,37	7,43	60,00	97,00		
İlişkin Tutum Ölçeği	21 yıl ve üzeri	81	73,16	6,83	54,00	92,00		

Tablo 20’de katılımcıların mesleki kıdemine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması Anova testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 20 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin mesleki kıdemine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Meslekteki kıdemi fark etmeksizin araştırmaya katılan öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzerdir.

Tablo 21. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması

	Geri bildirim verme	n	\bar{x}	s	t	p
Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine	Evet	69	74,23	7,94	1,323	0,187
İlişkin Tutum Ölçeği	Hayır	107	72,83	6,05		

** $p<0,05$*

Tablo 21’de öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarının karşılaştırılması bağımsız örneklem t testi kullanılarak verilmiştir.

Tablo 21 incelendiğinde, katılımcıların hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim veren ve eğitim programı sonrası geri bildirim vermeyen öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları benzer bulunmuştur.

Tablo 5 incelendiğinde, araştırmaya katılanların cinsiyetine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP' nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Kadın katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanları, erkek katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin; alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 5'den elde edilen bulgular incelendiğinde hizmet içi eğitim programlarında eğitim veren öğretmenlerin kadın katılımcılar tarafından daha yeterli bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde, araştırmaya katılanların görev yaptıkları okulun bulunduğu ilçeye göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının değerlendirilmesi Anketinde yer alan HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi, HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddelerinden aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Lefkoşa'da görev yapan katılımcıların HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi puanları, Lefke'de görev yapan katılımcıların HEP'nın süresini, zamanlamasını, uygulama yerinin koşullarını, eğitsel donanımını değerlendirmesi puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek, Lefkoşa'da görev yapan katılımcıların HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri maddesi değerlendirme puanları, Girne'de görev yapan öğretmenlerin HEP'nda görev alan öğretmenlerin alan yeterlikleri, yetişkin eğitimi yeterlikleri maddesi değerlendirme puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek ve Girne'de görev yapan katılımcıların HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddesinden aldıkları puanlar, İskele bölgesine görev yapan katılımcıların HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler maddesinden aldıkları puanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 9' dan elde edilen sonuçlar incelendiğinde katılımcıların hizmet içi eğitim programlarının süre, zamanla, uygulama yerinin koşulları ve eğitsel donanım standartları konusunda katıldıkları bölgelere göre farklı görüşlere sahip oldukları

anlaşılmaktadır. Hizmet içi eğitim kursları sonunda kurslara katılan öğretmenlerin hangi hususlarda memnun hangi hususlarda memnun olmadığı araştırılmalı ve bu bağlamda görüşleri alınmalıdır. Bu bulgular literatürde yer alan diğer çalışmalarda ve çalışmamızda kullandığımız Tablo 4.5’de yer alan katılımcıların Beden Eğitimi Öğretmenlerinin hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşlerine ilişkin verilen cevaplarla benzerlik göstermektedir. Avşar (2006), Göksu (2018), Nemli (2017), Arslan (2015).

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet içi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP'na katılım biçimleri puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlköğretimde görev yapan katılımcıların HEP'na katılım biçimleri puanları, ortaöğretimde görev yapan katılımcıların HEP'na katılım biçimleri puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 10’dan elde edilen bulgular incelendiğinde ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılım biçimlerinin ortaöğretimde görev yapan katılımcılara göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçların elde edilmesinde KKTC ilköğretiminde görev yapan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun sınıf öğretmeni oluşu ve alan bilgisi ve hizmet içi eğitime ortaöğretimde görev yapan öğretmenlere göre daha fazla ihtiyaç duyması gösterilebilir. Literatür benzer çalışmaların sonucunda ilköğretim öğretmenleri yararlı olacağını düşündükleri hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım gösterme oranları yüksektir. (Nemli, S, 2017 ve Karaca, A, 2010).

Atatürk öğretmen akademisi müfredatı içerisinde yer alan beden eğitimi alan bilgisi ders sayısı (4 yılda 2 derstir) bu işin temelini verileceği ilköğretim düzeyi için yeterli değildir. Bu bağlamda hizmet içi eğitim kursları vasıtası ile bu eksikliğin giderilmesi öngörülebilir. Orta öğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin beden eğitimi ve spor yüksek okulu veya spor bilimleri fakültelerinden mezun olması şartı aranmaktadır.

Literatür benzer çalışmaların sonucunda ilköğretim öğretmenleri yararlı olacağını düşündükleri hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım gösterme oranları yüksektir. (Nemli, S, 2017 ve Karaca, A, 2010)

Tablo 12 incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verme durumuna göre Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Anketine ait HEP'na ilişkin görüşler puanları ve HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim veren katılımcıların HEP'na ilişkin görüşler puanları ile HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanları, hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim vermeyen katılımcıların HEP'na ilişkin görüşler puanları ile HEP'nın değerlendirilmesine ilişkin görüşler puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur.

Tablo 19 incelendiğinde, katılımcıların görev yaptıkları okulun kademesine göre Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). İlköğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanları, ortaöğretim kademesinde görev yapan öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği puanlarından yüksek bulunmuştur ve bulunan puan farkı istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir.

BÖLÜM V

5.TARTIŞMA

Çalışmadan elde edilen bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin (%36,4) hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken görüşlerinin alınmadığını ifade etmektedir. Bu bağlamda hizmet içi eğitim programları içerisinde yer alan engelli öğrencilere yönelik öğretim yöntemleri ve izlenecek tutum açısından yeterli bilginin aktarılmadığı ifade edilmektedir. (Kaya 2019) yaptığı çalışmada özel eğitim ihtiyacı olan öğrenci gruplarına yönelik öğretmenlerin özel eğitim bilgi, becerilerini geliştirecek hizmet içi eğitim programlarının önemini vurgulamakta ve bu bağlamda engelli ve özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilere yönelik hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinin gerekli olduğunu ifade etmektedir.

Spor kulüplerinde görev alacak beden eğitimi öğretmenleri açısından defter ve evraklarda ne gibi işlemler yapılması gerektiği konusunda yeterli bilgi aktarılmadığı anlaşılmaktadır. Ders dışı egzersizler sırasında yapılması gerekenlerle alakalı olarak bu konuların kapsamlı olarak ele alınmadığı belirtilmektedir.

Son olarak hizmet içi eğitim faaliyetlerinde panel ve açık oturum ortamlarının yaratılmadığı, beden eğitimi öğretmenlerinin sorunlarının bilinmediği ve bu bağlamda hizmet içi eğitim konuları hazırlanırken eksik bırakıldığı ifade edilebilir.

Sonuçlar incelendiğinde hizmet içi eğitim kursları düzenlenirken öğretmenlerin görüşlerinin alınmadığı, görüşlerin alınmamasının bir sonucu olarak öğretmenlerin sorunlarının ve ihtiyaçlarının ne olduğunun bilinmediği ifade edilebilir. Bu ihtiyaç ve sorunların bilinmesi daha etkili hizmet içi eğitim programlarının hazırlanması açısından ayrıca önem arz etmektedir. Bu yolla yukarıda ifade edilen engelli öğrencilerin eğitimi, yazılı materyal kullanımı, ders dışı egzersizlerde ne yapılması gerektiği gibi soruların cevapları verilmiş olacak, panel ve açık oturum gibi organizasyonlarla sorunların daha iyi anlaşılması sağlanacaktır.

Literatürde yer alan benzer çalışmalar incelendiğinde bizim çalışmamızdan elde edilen bulgularla benzer şekilde öğretmen görüşlerinin alınmadığını ve bunun eğitim

programlarının etkinliği ve verimliliği açısından büyük önem taşıdığını ifade etmektedir (Avşar, P, 2006; Ercan, O, 2013; Karasolak ve diğ, 2013; Arslan, M, 2015; Sıcak ve Parmaksız, 2016).

Öğretmenlerin eğitim ihtiyaçların karşılanması açısından hizmet içi eğitim kurslarının ihtiyaı kısmen karşıladığı ifade edilmektedir. Bilimsel gelişmeler açısından aktarılan bilginin kısmen yeterli olduğu bu bağlamda öğretmenlerin görüşlerinin alınması gerekliliğinin önemi ön plana çıkmaktadır. ğrenme ihtiyaçları açısından bakıldığında öğretmenlerin görüşlerinin alınmamasının ve bu bağlamda hazırlanan programların öğrenme ihtiyaçlarını belirli oranda karşılayacağı bildirilmektedir.

Hizmet içi eğitim kurslarında aktarılan bilgilerin bir kısmının yararlı olduğunun ancak bazı durumlarda aktarılan bilginin meslek hayatında kullanılmadığı anlaşılmaktadır.

Özellikle ğretim yöntemleri, lme değerlendirme ve teknoloji kullanımı konularında aktarılan müfredatın bir kısım ihtiyaı karşıladığı belirtilmekte, sporcu ve ergen psikolojisi konuları üzerinde daha fazla durulması gerektiği anlaşılmaktadır. (ifti ve diğ, 2019) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin kendilerini lme ve değerlendirme alanında eksik görmeleri sebebiyle lme ve değerlendirme konularından eğitim almak istediklerini ifade etmektedir. Bu sonuç çalışmamızdan elde ettiğimiz bulguları destekler niteliktedir.

Bunlara karşın öğretmenlerin (%39,2) hizmet öncesi aldıkları eğitimin yeterli olduğunu ifade etmektedir. Ancak hizmet içi eğitim kursları sırasında yetersiz ya da kısmen aktarılan bilgiler değerlendirildiğinde öğretmenlerin aslında bilgi açıkları olduğu da düşünülebilir.

Sonuçlar incelendiğinde hizmet içi eğitim kursları düzenlenirken öğretmenlerin görüşlerini alınmadığından dolayı düzenlenen eğitimlerin içeriği beden eğitimi ğretmenlerinin ihtiyaçlarını tam olarak karşılamadığı görülmektedir. Öğretmenlerin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmeyen hizmet içi eğitim etkinlikleri öğrenme ihtiyaçlarını belirli oranda karşılamaktadır. Öğretmenlerin ihtiyaç duyduğu konular olan ğretim yöntemleri, lme değerlendirme, teknoloji kullanımı, sporu ve ergen psikolojisi konularında verilen eğitimin kısmen yeterli olduğu, öğretmenlerin

ihtiyaçlarını tam olarak karıştılamadığı ifade edilebilir. (Sıcak ve Parmaksız, 2016) hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken öğretmenlerin görüşleri alınmadığı için ihtiyaçlarına göre düzenlenmediği ifade etmektedir. (Kaya, 2019) yaptığı çalışmada teknolojik beceriler ve eğitim teknolojileri kullanma konusunda verilen eğitimlerin yetersiz olduğunu ve hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir. (Cemaloğlu ve diğ, 2018) benzer şekilde teknoloji konusunda verilen hizmet içi eğitim kurslarının yetersiz olduğunu ve bu bağlamda eğitim müfredatı içerisine yerleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu sonuçlar çalışmamızdan elde edilmiş bulguları destekler niteliktedir.

Bunun yanı sıra hizmet içi eğitimlerde aktarılan bilgilerin bir kısmının yararlı olduğu ancak aktarılan bazı bilgileri öğretmenler meslek hayatlarında kullanamadıklarını belirtmişlerdir. Bunlara rağmen öğretmenler hizmet öncesi aldıkları eğitimlerin yeterli olduğunu ifade etseler bile hizmet içi eğitim kurslarında kısmen ya da yetersiz olarak aktarılan bilgiler değerlendirildiğinde öğretmenlerin bilgi açıkları olduğu da düşünülebilir. (Karasolak ve diğ, 2013) yaptıkları çalışmada hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken yenilik ve gelişmelerin çok fazla göz önünde bulundurulmadığı, programların öğretmenlerin mesleki sorunlarını çözmede yetersiz olduğunu ortaya koymuştur. (Uçar, 2017) hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenirken planlama aşamasında sorun yaşandığını bu durumun da hizmet içi eğitim faaliyetlerinin öğretmenlerin ihtiyaçlarının karşılanmamasına neden olduğunu belirtmektedir. Bu bulgular çalışmamızdan elde edilmiş bulguları destekler niteliktedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin yapıldığı ve yürütüldüğü ortamlarda bulunan fiziki altyapı, donanım, yemek kalitesi, sağlık sorunları ve konaklama açısından incelendiğinde öğretmenlerin bu konu hakkında yapılanları kısmen yeterli buldukları anlaşılmaktadır. Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlere göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin yapıldığı yerlerde birtakım eksiklikler görülmektedir. Etkili ve verimli bir öğrenme sağlanması için konforun sağlanması önemli bir etkidir. Fiziki şartlar yeterince iyi olmazsa eğitime katılan öğretmenlerin motivasyonlarında azalma olma ihtimalinden dolayı planlanan öğrenmenin verimi azalabilir. (Ergin ve diğ, 2012; Günbayı ve Taşdögen, 2012) yaptıkları çalışmalarda eğitime katılan öğretmenlere göre hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlendiği yerlerin fiziki şartlarının ve teknolojik

donanımının uygun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Uçar, 2017) hizmet içi eğitim etkinliklerinin yapılması planlanan faaliyet yeri ile ilgili sorunlar yaşandığını ifade etmekte, bu sorunlar fiziksel donanım ve alt yapı eksiklikleri ile ilgili olduğunu vurgulamaktadır. Bu sonuçlar çalışmamızdan elde edilen bulgularla benzerlik göstermektedir.

Bunun yanı sıra temizlik konusunda hiçbir sıkıntı olmadığı tespit edilmiştir. Yöneticilerin ise eğitim faaliyetleri sırasında ortaya çıkan sorunların çözümünde yeterince gayretli olmadıkları söylenebilir.

Eğitim faaliyetleri sırasında meydana gelen sorunların çözümü noktasında yöneticilerin kısmen yeterli kaldıkları yapılan çalışma sonucunda anlaşılmaktadır. Özellikle Covid-10 pandemisi yaşadığımız bu dönemde temizlik konusunda hizmet içi eğitim yapılan yerlerin çok temiz olduğu belirtilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde hizmet içi eğitim görevlileri öğretilcek konuya hakimiyetleri yeterli düzeyde olup bunun yanında konuya uygun öğretim yöntem ve tekniklerini kullandıkları söylenebilir. Eğitim görevlileri katılımcı öğretmenlere karşı saygılı davranıp öğrenmeye teşvik edici bir tutumda oldukları söylenebilir. (Pepeler ve diğ., 2017) yaptıkları çalışmada hizmet içi eğitim programlarında görev alan öğreticilerin katılımcı öğretmenlere karşı saygılı olduğu ve görüşlerini dikkate aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmamızdan elde edilen bulguları destekler niteliktedir.

Sonuçlar incelendiğinde düzenlenen hizmet içi eğitimlerin bitiminde programların içeriği-işlenişi, fiziki şartlar ve eğitimin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili katılan öğretmen görüşleri kısmen dikkate alınmaktadır. Öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak eğitimlere ihtiyaçlara uygun olarak iyileştirmeler yapılması mümkün olabilir. Bunun yanı sıra öğretmenler, hizmet içi eğitim etkinlikleri bitiminde başarıyı ölçmek için sınav yapılmasını kısmen gerekli görmektedir.

(Arslan, 2015) yaptığı çalışmada çalışmamızdan elde edilen bulgulara benzer şekilde hizmet içi eğitim etkinliklerinin bitiminde programların içeriği-işlenişi, fiziki şartlar ve eğitimin nasıl geliştirilebileceği ile ilgili öğretmen görüşlerinin yeterince alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (Nemli, 2017) hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkili ve

verimli olabilmesi için öğretmen görüşlerinin yeterince alınmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iyileştirilebilmesi için faaliyet sonunda öğretmen görüşlerinin alınması gerekliliğinin önemi ön plana çıkmaktadır.

BÖLÜM VI

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma KKTC ilk ve orta öğretiminde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarının yeterliliklerine yönelik tutum ve değerlendirmelerini ölçmek için yapılmıştır.

Bu bağlamda çalışmamızdan elde edilen bulgular incelendiğinde Beden eğitimi öğretmenlerine yönelik yapılan kursların beden eğitimi öğretmenlerinin ihtiyaçlarını kısmen karşıladığı anlaşılmaktadır. Bu açıdan hizmet içi eğitim programları hazırlanırken beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinin kısmen alındığı ve bundan dolayı program ve kursların ihtiyacı karşılamaktan uzak kaldığı ifade edilebilir.

Kurslara katılan beden eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları bölgelere göre kurslar hakkındaki görüşlerinde farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılıklar belki de bu bölgelerde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinin alınmamasından değişiklik göstermektedir. Kurslar esnasında aktarılan bilgiler gerekli araştırma ve görüşler alınmadan yapılması bölgesel eksikliklerin gözden kaçırılması beden eğitimi öğretmenlerinin farklı cevaplar vermesinde rol oynamaktadır.

Kurslar esnasında özellikle teknoloji kullanımı ve ölçme değerlendirme konularında sıkıntı yaşandığı bu konularla alakalı olarak gerekli müfredatın yeteri kadar aktarılmadığı ifade edilebilir. Bu durum öğrencilerin özellikle değerlendirilmesi safhasında büyük sıkıntılar yaşanmasına sebep olabilir. Teknoloji kullanımı açısından öğretmenlerin çağın gereklerini yakalayabilmesi için kurs programları içerisinde detaylı olarak anlatılmasını zorunlu hale getirmektedir.

Ergen psikolojisi ve engelli öğrencilerin ihtiyaçları konusunda yeterli eğitimin verilmediği ifade edilirken özellikle bu yaş döneminde çocuklara sporu sevdirmek ve karşılaşılabilecek sorunların aşılması noktasında ergen psikolojisi ile ilgili müfredatın daha yoğun bir şekilde aktarılması gerekliliği ön plana çıkmaktadır. Özel ihtiyaçlı öğrencilerin gelişimi için beden eğitimi dersleri içerisinde bu öğrencilere yönelik

beden eğitimi yaklaşımlarının nasıl olması gerektiği üstünde durulması bu popülasyonun gelişimi açısından ayrıca önem arz etmektedir.

Kurslar esnasında kullanılan eğitsel içerik, teknolojik, fiziki ve diğer alt yapısal durumlarla alakalı olarak şartların kısmen yeterli olduğunu ifade edilmektedir. Kursların daha verimli olabilmesi açısından özellikle kurslar sonunda öğretmenlerin görüşleri alınarak bir sonra yapılması planlanan kurs ve programlar içerisinde bu görüş ve eksikliklerin değerlendirilmesi, kalite yönetimi açısından standartların bir önceki kurs ve programlara göre yükseltilmesi gerekmektedir. Bu hem kursa katılan hem de kursu düzenleyen açısından hedefe ve amaca ulaşılmasını kolaylaştıracaktır.

İlk ve orta öğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim kurslarına yönelik cevapları incelendiğinde ilk öğretimde görev yapan ve beden eğitimi derslerini vermekle yükümlü öğretmenlerin hizmet içi kursları orta öğretimde görev yapan öğretmenlere nazaran daha gerekli buldukları anlaşılmaktadır. Bunun bir sebebinin de özellikle ilk öğretimde görev yapan ve beden eğitimi derslerini vermekle yükümlü öğretmenlerin “Atatürk Öğretmen Akademisi” mezunu olmaları ve 4 yıllık ders müfredatı içerisinde beden eğitime yönelik sadece 2 ders almalarından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Beden eğitimi derslerinin gerekli standartlara kavuşabilmesi açısından yukarıda belirtilen hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi derslerinin kalite ve standartları yükselecek, özellikle sporcu gelişimi açısından önem arz eden bu dönemlerde derslere katılan öğrencilerin ihtiyaçları doğrultusunda hizmet verilebilecektir. Bu bağlamda;

- Hizmet içi eğitim kurs ve programları hazırlanmadan önce bölgelere göre ihtiyaçların belirlenmesi ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi gerekmektedir,
- Beden eğitimi derslerine yönelik teknoloji ve ölçme değerlendirme konularında daha etkili bir müfredat öğretmen görüşleri doğrultusunda kullanılmalıdır,
- Ergen psikolojisi konusunda beden eğitimi öğretmenlerine ayrıca kurs ve programlar düzenlenmesi gerekmektedir,

- Özel ihtiyaçlı öğrencilerin gereksinimleri doğrultusunda beden eğitimi programlarına yönelik kurs ve programlar düzenlenmelidir.
- Hizmet içi eğitim etkinliklerinin içerisinde çocuklarda omurga bozukluğu ve koğu mekaniği konularına yer verilmelidir. Omurga bozukluğu için gerekli egzersizler öğretmenlere aktarılmalıdır.
- Kurslar sırasında fiziksel alt yapının belli standartlarda ve her kurs programı için aynı olması gerekmektedir.
- İlk ve orta öğretimde görev yapan öğretmenlere yönelik ayrı ayrı kurs ve programlar düzenlenmeli bu programlara katılacak kişilerin görüş ve nerileri alınmalıdır.
- Hizmet içi eğitim kurs ve programlarının belli sıklık ve aralıklarla tekrarlanması, bunun akademik yükseltme ve atanma noktasında öğretmenlere teşvik edici olması gerekmektedir. Bu bağlamda tüm öğretmenleri bu programlara gönüllü katılımı arttırılacaktır.

KAYNAKÇA

Abazaoğlu, I. (2014). “Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları.” *Electronic Turkish Studies* , 9 (5), 1-46.

Abbasoğlu, E. (2011). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Benlik Saygılarının İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Akar Öztürk, E. (2007). *Biyoloji Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Ve Gözlemlenen Bölgesel Farklılıklar*. *Eğitim ve Bilim*, 32 (143), 68-79.

Akdemir, E. (2015). “Okul Yöneticilerinin Teknolojiye Yönelik Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Hizmet İçi Eğitim Programı Önerisi.” Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Aksakal, A. (2020). *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi İçin Hazırlanmış Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Aksakal, N. (2018). “Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim İçeriğinin Değerlendirilmesi ve Kurs Program Önerisi.” Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Altınışik, S. (1996). “Hizmet İçi Eğitim ve Türkiye’deki Uygulama.” *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 7(7), 329-348.

Arslan, H. (2013). “Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarına Yönelik Görüşleri.” *Middle Eastern & African Journal Of Educational Research*, 5, 56-66.

Arslan, H. (2013). “Hizmet İçi Eğitim Kurslarının Bilişim Teknolojileri Öğretmenlerinin Mesleki ve Kişisel Gelişimine Etkisi.” Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Arslan, M. (2015). “Türkiye Milli Eğitim Sistemindeki Değişmeler Işığında Hizmet İçi Eğitim.” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Aslan, A. (2020). Rehber Öğretmenlerin Tercih Dönemine İlişkin Yeterlikleri ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Ankara.

Avcı, E. (2018). “Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Avşar, P. (2006). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmesi” Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Avşar, P. (2011). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarını Değerlendirmesi.” Milli Eğitim Dergisi, 41(191), 230-242.

Ayçiçek Nur, C. (2019). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Serbest Zaman Aktivitelerine Katılımını Kolaylaştıran ve Engelleyen Faktörlerin Belirlenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon.

Aydın, S. (2020). “Okul Öncesi Öğretmenlerine Yönelik Özel Yetenekli Çocuklara İlgili Hizmet İçi Eğitim Programı Etkililiği.” Yüksek Lisans Tezi, On dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

Aytaç, T. (2000). “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar.” Milli Eğitim Dergisi, (147), 66-69.

Ayvacı, H. S., Bakırcı, H. & Yıldız, M. (2014). “Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri ve Beklentileri.” Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3(2), 357-383.

Azdir, M. (2021). Mesleki Gelişim Çerçevesinde Gerçekleştirilen Hizmet İçi Eğitim Çalışmalarının Öğretmen Niteliğine Olan Etkisinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Baran, G. (2020). Konaklama İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Konya İlinde Faaliyet Gösteren Bakanlık Onaylı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kto Karatay Üniversitesi, Konya.

Bayar, B. (2017). “İkili Öğretmen Modeline Dayalı İlkokulda Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Öğretmen ve Öğretmen Adayı Görüşlerinin İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Baykul, Y. (1992). Eğitim Sisteminde Değerlendirme. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7 (7), 85-94.

Bayrakçı, M. (2010). In-Service Teacher Raining İn Japan And Turkey: A Comparative Analysis Of Institutions And Practices. Australian Journal Of Teacher Education, 34 (2), 10-22.

Bekiroğlu, F.O. (2007). " Bridging The Gap: Needs Assessment Of Scince Teacher In-Service Education İn Turkey And The Effects Of Teacher And School Demographics." Journal Of Education For Teaching, 33 (4), 441-456.10.1080/02607470701603274

Bozkurt Mutlu, T. (2013). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Bulut, K. (2019). “Din Görevlilerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarını Üzerine Bir Araştırma (İç Batı Anadolu Bölümü Örneği).” Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Büyükcen, Y. (2008). İlköğretim Okullarındaki Hizmet İçi Eğitim Seminerlerinin Öğretmenlere Yararlılığı. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Cemaloğlu, N., Kukul, V., Üstündağ, M. T., Güneş, E., ve Arslangilay, A. S. (2018). Eğiticilerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Bilecik İli Örneği. *Electronic Turkish Studies*, 13(11), 399-420. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.13186>

Courtney, J. (2007). What Are Effective Components Of In-Service Teacher Training? A Study Examining Teacher Trainers' Perceptions Of The Components Of A Training Programme In Mathematics Education In Cambodia. *Journal Of In-Service Education*, 33(3), 321–339.10.1080/13674580701486978

Çelen, Ü., Kösterelioğlu, İ., & Akın Kösterelioğlu, M. (2016). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitime Katılmaya Yönelik Tutum ve Beklentilerine İlişkin Durum Değerlendirmesi. *Journal Of Human Sciences*, 13(3), 3696-3710.10.14687/Jhs.V13i3.3955

Çetin Ali, M. (2020). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Kimliklerini Geliştirmelerinde Etkili Olan Faktörlerin Değerlendirilmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Deniz, M. (2020). “Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri ile Çalışan İş Doyumu ve Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Özel Hastane Örneği.” Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.

Doğançay, S. (2018). “Hizmet İçi Eğitim ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Banka Personeli Üzerinde Bir Araştırma.” Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Erzincan.

Dursun, A. (2020). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Dindarlık Düzeylerinin Ve Dini Gruplara Yönelimlerinin İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Dursun, F. (2013). “Bilişim Teknolojileri Öğretmen Yeterliliklerinin Öğretim Elemanı, Öğretmen Adayı ve Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi.” Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Engin, T. (2019). “Ortaokul Öğretmenlerinin Ölçme ve Değerlendirme Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.” Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Ercan, O. (2013). “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi (Denizli İli Örneği).” Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.

Erdem, A. R., & Şimşek, S. (2013). Öğretmenlere ve Okul Yöneticilerine Verilen Hizmet İçi Eğitimlerin İrdelenmesi. Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (4), 94-108.

Ergin, İ., Akseki, B., & Deniz, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 11(42), 55-66.

Eshach, H. (2007). Bridging In-School And Out-Of-School Learning Formal, Non-Formal And Informal Education. Journal Of Science Education And Technology, 16 (2), 171-190.[10.1007/S10956-006-9027-1](https://doi.org/10.1007/S10956-006-9027-1)

Esin, F. (2013). Hizmet İçi Eğitim Kalitesinin İş Gören Performansına Etkisi: Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Eyecisoy Oturak, H. (2014). “Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin, Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri (Denizli İli Örneği).” Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Fejgin, N. And Hanegby, R. (1999). School Based In- Service Training Of Pe Teachers. European Journal Of Physical Education, 4 (1), 4-16.[10.1080/1740898990040101](https://doi.org/10.1080/1740898990040101)

Freeman, D. (1982). Observing Teachers: Three Approaches To In-Service Training And Development. *Tesol Quarterly*, 16 (1), 21-28.

Göksu, Ö. (2018). Gazi Üniversitesindeki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Günbayı, İ., & Taşdöğen, B. (2012). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Programları Üzerine Görüşleri: Bir Durum Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 87-117.

İlğan, A. (2013). Öğretmenler İçin Etkili Mesleki Gelişim Faaliyetleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (Öyge Özel Sayısı), 41-56.

İnce, M. (2020). Preschool Teachers' Opinions Regarding In-Service Training Needs: A Phenomenological Research. *International Journal Of Eurasian Education And Culture*, 5 (8), (381-417).

İnce, M., Karataş, S. & Çiftçi, A. (2019). "Branş Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Görüşleri." *Opus Uluslararası Toplum Araştırma Dergisi*, 11(18), 2140-2164. 10.26466/Opus.563913

Kafalı, Ç. (2019). "Halk Eğitim Merkezinde Elektrik Eğitimine Katılan Öğrencilerle Eğitim Sürecinin Değerlendirilmesi (Suruç Halk Eğitim Merkezi)." Yüksek Lisans Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.

Kahyaoğlu, R. B. ve Karataş, D. D. S. (2019). Mesleki Gelişim Eğitim Seminerlerine İlişkin Öğretmen Görüşleri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 201-220. <https://doi.org/10.30794/pausbed.536050>

Kaleci, F. (2018). "Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Matematik Eğitimi Sürecine Entegrasyonuna Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programı Uygulaması ve Etkililiği." Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Karabaş, Z. (2020). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Fiziksel Aktivite İçeren Oyunlara Yönelik Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Karabayır, E. (2004). “Okul Yöneticilerinin Okul Sağlığı Algılamaları Ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi” Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Karaca, A. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarına İlişkin Görüşleri (Mudurnu Örneği)” Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Karasolak, K., Tanriseven, I., & Konokman, G. Y. (2012). “Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi.” Kastamonu Eğitim Dergisi, 21(3), 997-1010.

Kaya, M. (2020). MEB Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü’nün Hizmet İçi Eğitim Faaliyetleri: Katılımcılar, Eğitim Durumları, Eğitim Konuları. Trakya Eğitim Dergisi, 10(1), 183-193. <https://doi.org/10.24315/tred.562063>

Kırandi, O. (2020). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarında Psikolojik Sağlık ve Serbest Zaman Sıkılma Algısı İlişkisi.” Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon.

Kısa, S. (2012). “İşkur ve Yerel Yönetimlerde Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Eğitim - İstihdam İlişkisi Yönünden Analizi.” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kızıllarslan, S. (2012). Almanca Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Hakkındaki Görüşleri Ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Korukluoğlu, P. (2012). “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Okuldaki Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri.” Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Korur Nur, E. (2014). “Beden Eğitimi Öğretmen Adaylarının Eleştirel Düşünme ve Empati Eğilimleri.” Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Kösreli, S. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Müzik Dersine İlişkin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir İnceleme (Erzincan İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Kuvan, H. (2008). “Örgün ve Yaygın Eğitimin Girişimciler Üzerindeki Etkileri (Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Uygulama).” Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Küçüksüleymanoğlu, R. (2006). In Service Training Of Elt Teachers İn Turkey Between 1998-2005. Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(2), 359-369.
Küçüktepe, C. (2016). “Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Belirlenmesi.” Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 13 (2), 26-43.

Kümperli, N. (2020). “Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Meslek Öncesi Öğretmen Kimlik Algılarının İncelenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Metin, M. (2010). “Fen ve Teknoloji Öğretmenleri İçin Hazırlanan Performans Değerlendirmeye Yönelik Hizmet İçi Eğitim Kursunun Etkililiği.” Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Mustul Ertürk, E. (2021). “0-3 Yaş İşitme Kayıplı Çocuklarla Aile Eğitimlerini Yürüten Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Sürecinin İncelenmesi.” Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Nemli, S. (2017). “İlkokul Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Programlarının Etkililiğine Yönelik Görüşleri.” Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Öncel, S. (2021). The Needs Of Secondary School Efl Teachers For An In-Service Teacher Training Program. Master Of Arts, Çağ Üniversitesi, Mersin.

Özdemir, A. (2020). “Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Genel Yeterlilikleri İle İlgili Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

Özkan, M. (2010). “Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri.” Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Pepeler, E., Özbek, R., Adanır, O. Y., Ve Kılavuz, O. Y. (2017). Ortaokul Öğretmenlerinin MEB Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri (Muş İli Örneği). Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 6(1), 71-83.

Sabah, S. (2016). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılımını Etkileyen Faktörler.” Yüksek Lisans Tezi, Amasya Üniversitesi, Amasya.

Sabah, S., Çekin, R. (2016). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Katılımların Etkileyen Etmenler.” Spor ve Performans Araştırma Dergisi, 7 (2), 87-97. 10.17155/Spd.49494

Saçlı, F., Bulca, Y., Demirhan, G., & Kangalgil, M. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kişisel Nitelikleri. Spor Bilimleri Dergisi, 20(4), 145-151.

Sahin, İ. (2012). Connecting Staff Development To Teacher Improvement: A Case Study Of An In-Service Teacher Education Program For English Teachers. Doctoral Dissertation, Middle East Technical University, Ankara.

Saka, F. (2005). “Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Meslek Lisesi Öğretmenleri Tarafından Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Seferoğlu, S. S. (2004). “Öğretmen Yeterlikleri ve Mesleki Gelişim.” Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim, 58, 40-45.

Seferoğlu, S.S. (2001). “Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Meslekî Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri.” Milli Eğitim Dergisi, 149, 12-18.

Serin, M. K., & Korkmaz, İ. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Analizi. Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(1), 155-169.

Sıcak, A. ve Parmaksız, R. Ş. (2016). An Evaluation Of Efficacy Of In-Service Training In Primary Schools, The Inonu University Journal Of The Faculty Of Education, 17(1), 17-33. <https://doi.org/10.17679/iuefd.17144668>

Sütay İmran, E. (2019). “Devlet Okullarında Görev Yapan Eğitim Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutumlarının İncelenmesi (İstanbul İli Sultangazi İlçesi Örneği).” Yüksek Lisans Tezi, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.

Şahin, S. (2020). “Atama Bekleyen Beden Eğitimi Öğretmeni Adaylarının Yaşam Doyumları ve Umutsuzluk Durumlarının Araştırılması.” Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Şahin, Ü. (2013). “Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi ve Bir Model Önerisi.” Doktora Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

Şahin, Ü., Türkoğlu, A. (2019). “Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi.” Electronic Turkish Studies, 14(2), 745-768. 10.7827/Turkishstudies.14993

Şenviren, B. (2014). “Hizmet İçi Eğitim, Türleri ve Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim.” Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Taşkıran, E. (2017). “Üniversite Hastanelerinde Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Hemşire Görüşleri (Gazi Üniversitesi Hastanesi Örneği)” Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Taymaz, H. (2019). "Hizmet İçi Eğitim İhtiyacının Saptanması." Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi, 11 (1), 181-213. [10.1501/Egifak_0000000558](https://doi.org/10.1501/Egifak_0000000558)

Tutaş, S. (2018). "Gençlik ve Spor Bakanlığında alışan Sportif Eğitim Uzmanlarının Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi." Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

Türkan, C. (2020). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Müzik Dersine İlişkin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi (Gaziantep İli Örneği)." Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Türker, Y., Tok, N. T. (2019). "Öğretmenlerin Mesleki alışmalara İlişkin Metaforik Algıları." Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 12(1), 274-297. [10.30831/Akukeg.435487](https://doi.org/10.30831/Akukeg.435487)

Uçar, R. (2005). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin MEB Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Van İli Örneği)" Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Uçar, R. (2017). Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Müfettiş, Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. Journal Of Human Sciences, 14(4), 4725-4741. [https://doi.org/ 10.14687/jhs.v14i4.5018](https://doi.org/10.14687/jhs.v14i4.5018)

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

Usanmaz, N. (2020). "Formal ve İnfomal Eğitim Veren Okullardaki 4-6 Yaş Arası ocukların Doğaya Ait Bakış Açılarının Resimleri Aracılığıyla İncelenmesi." Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.

Uysal, Hacer H. (2012). Evaluation Of An In-Service Training Program For Primary-School Language Teachers In Turkey. Australian Journal Of Teacher Education, 37(7), 14-29. [10.14221/Ajte.2012v37n7.4](https://doi.org/10.14221/Ajte.2012v37n7.4)

Veenman, S., Van Tulder, M., & Voeten, M. (1994). The Impact Of Inservice Training On Teacher Behaviour. *Teaching And Teacher Education*, 10 (3), 303–317.

Yadigaroglu, M. (2014). “Kimya Öğretmenlerinin Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Modeline Yönelik Bilgi ve Becerilerinin Geliştirilmesi Amacıyla Bir Hizmet İçi Eğitim Kurs Programı Geliştirilmesi ve Etkililiğinin Araştırılması.” Doktora Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.

Yavuz, M. (2018). Eğitim Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticiler Açısından Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Temel Eğitim ve Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara.

Yeşilyurt Ceren, Z. (2011). “Çocukları Anaokuluna Devam Eden Ebeveynlerin Okul Öncesi Eğitim Kurumlarından Beklentileri ve Kurumların Bu Beklentileri Karşılama Durumları.” Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Yumrutaş, M. (2018). “Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerinin Değerlendirilmesi.” Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

EKLER

EK-1

Genel Bilgiler

Cinsiyetiniz

- Erkek
 Kadın

Yaşınız

Üniversite mezuniyet düzeyiniz

- Ön lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

Üniversite mezuniyet yılınız

Görev yaptığınız ilçe

- Lefkoşa
 Girne
 Gazimağusa
 İskele
 Güzelyurt
 Lefke

Görev yaptığınız okul

- Özel okul
 Devlet okulu

Görev yaptığınız okul kademesi

- İlköğretim
 Ortaöğretim

Öğretmenlik mesleğinde geçen görev süreniz

Verilmesini istediğiniz hizmet içi eğitim kursu kategorisi

- Ölçme değerlendirme
 Eğitim teknolojileri
 Öğretim teknikleri ve yöntemleri
 Sınıf yönetimi ve rehberlik
 Diğer;
-

Aldığınız hizmet içi eğitim programı sonrası geri bildirim verdiniz mi?

- Evet
 Hayır

Beden Eğitimi Öğretmenlerin Kendilerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi Ölçeği

A) Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmetiçi eğitim programlarına ilişkin görüşleri	Katılım Düzeyiniz				
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Oldukça	Çok
1.Hizmet öncesi edindiğim mesleki bilgi, mesleğimi başarıyla yerine getirmem için yeterlidir.					
2.Hizmetiçi eğitim etkinlikleri, mesleki öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için düzenlenmektedir.					
3.Hizmetiçi eğitim yoluyla mesleğimle ilgili bilimsel gelişmeleri öğrenmekteyim.					
4.Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin içeriği, öğrenme ihtiyaçlarımızı karşılamak için uygundur.					
5.Hizmetiçi eğitimle yaz tatili imkanı sunularak işgücümüzü tazelememiz sağlanmaktadır.					
6.Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde diğer meslektaşlarımla tanışmak çok önemlidir.					
7.Katıldığım hizmetiçi eğitimlerde öğrendiklerimin hemen hemen hepsini iş hayatımda kullanıyorum.					
8.Hizmetiçi eğitim programları planlanırken ihtiyaçlarımıza ilişkin görüşlerimiz alınmaktadır.					
9.Hizmetiçi eğitim yoluyla meslekteki yeni bilgiler ve değişen oyun kuralları verilmektedir.					
10.Beden eğitimi dersi için gerekli öğretim yöntemlerine yer verilmektedir.					
11.Ölçme ve değerlendirme tekniklerine yer verilmektedir.					
12.Sporcu ve ergen psikolojisi konularının üzerinde önemle durulmaktadır.					
13.İhtiyaç duyduğum uygulamalı konulara yer verilmektedir.					
14.Teorik konuların dağılımı dengeli yapılmaktadır.					
15.Engelli öğrencilere karşı nasıl bir tutum ve öğretim yöntemi uygulayacağım verilmektedir.					
16.Teknolojiyi derslerimde nasıl kullanmam gerektiği öğretilmektedir.					
17.Bayrak töreni, anma günleri, ulusal bayram ve törenlerdeki görev alanım olan konuların üzerinde önemle durulmaktadır.					
18.Spor kulübü (kolu) evrak ve defterlerinin nasıl tutulması gerektiği vurgulanmaktadır.					
19. "Ders dışı egzersiz" konusu kapsamlı olarak ele alınmaktadır.					
20.Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde panel ve açık oturum ortamları yaratılarak Beden Eğitimi öğretmenlerinin ortak sorunları ele alınmaktadır.					

B) Beden Eğitimi öğretmenlerinin kendilerine yönelik Hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma biçimleri	Katılım Düzeyiniz				
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Oldukça	Çok
1. Yararlı olacağını düşündüğüm hizmetiçi eğitim etkinliklerine kendi başvurumla katılıyorum.					
2. Zümremdeki bütün öğretmenler hizmetiçi eğitime çağırıldıklarında ben de zorunlu olarak katılıyorum.					
3. Hizmetiçi eğitim etkinliklerine kabul edilme kriterleri objektiftir.					
4. Amirlerim hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmama teşvik ediyorlar.					

C) Beden eğitimi öğretmenlerinin, kendilerine yönelik hizmetiçi eğitim programlarının; a) süresini b) zamanlamasını c) uygulama yerinin koşullarını d) eğitsel donanımını değerlendirmesi	Katılım Düzeyiniz				
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Oldukça	Çok
1. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin süresi ele alınan konuyu öğrenmek için yeterlidir.					
2. Hizmetiçi eğitim ortamlarının aydınlatması yeterlidir.					
3. Hizmetiçi eğitim ortamlarının ses düzeyi yeterlidir.					
4. Hizmetiçi eğitim ortamlarının temizliği yeterlidir.					
5. Hizmetiçi eğitim ortamlarının masa ve sandalyeleri rahattır.					
6. Hizmetiçi eğitim ortamlarının ısıtma ve soğutma düzeni yeterlidir.					
7. Hizmetiçi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı sayı yönünden yeterlidir.					
8. Hizmetiçi eğitim ortamlarının eğitsel araç donanımı kullanılabilir durumdadır.					
9. Hizmetiçi eğitim ortamlarında öğrenme konusu ile ilgili çeşitli dokümanlara erişilmektedir.					
10. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki konaklama odalarının bakımı yeterlidir.					
11. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki yemeklerin kalitesi yeterlidir.					
12. Hizmetiçi eğitim merkezi sosyal ihtiyaçların karşılanması bakımından yeterlidir.					
13. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki sağlık sorunları ile ilgili alınan önlemler yeterlidir.					
14. Hizmetiçi eğitim ortamlarındaki eğitim faaliyeti yöneticileri, ortaya çıkan sorunların çözümünde gayretlidir.					

D) Beden Eğitimi öğretmenlerine yönelik hizmetiçi eğitim programlarında görev alan öğreticilerin; a) alan yeterlilikleri b) yetişkin eğitimi yeterlilikleri bakımından nasıl görüldükleri	Katılım Düzeyiniz				
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Oldukça	Çok
1. Eğitim görevlilerinin öğrenme konusuna hâkimiyetleri yeterlidir.					
2. Eğitim görevlileri, konuyla ilgili eğitsel donanımı etkin biçimde kullanabilmektedirler.					
3. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin uygun öğretim, yöntem ve tekniklerini kullanabilmektedirler.					
4. Eğitim görevlileri öğrenme konusuna ilişkin olarak yeterli uygulama yapabilmektedirler.					
5. Eğitim görevlileri katılımcıların tecrübelerinden yararlanmaktadırlar.					
6. Eğitim görevlileri yeni öğrenmeleri, öncekilerle ilişkilendirebilmektedirler.					
7. Eğitim görevlileri katılımcıların öz yönelimli öğrenmeleri için öğrenme kaynaklarına ulaşmalarında yardımcı olmaktadır.					
8. Eğitim görevlileri katılımcılara saygılı davranmaktadırlar.					
9. Eğitim görevlileri katılımcılara öğrenmeyi teşvik edici davranışlarda bulunmaktadırlar.					

E) Beden Eğitimi öğretmenlerinin katıldıkları hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesine ilişkin görüşleri	Katılım Düzeyiniz				
	Hiç	Çok Az	Kısmen	Oldukça	Çok
1. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde başarıyı ölçmek için ciddi bir sınav yapılmalıdır.					
2. Hizmetiçi eğitim programlarının işlenişine ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
3. Hizmetiçi eğitim ortamının fiziki şartları ile ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
4. Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin bitiminde programın içeriğiyle ilgili görüşlerimiz alınmaktadır.					
5. Hizmetiçi eğitim programları katılımcıların görüşleri dikkate alınarak sürekli geliştirilmektedir.					

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeği

(Anketin bu bölümüne ilişkin her ifadeyi okuduktan sonra aynı ifadeyle ilgili cevabınız için size uygun olan bölüme X işareti koyunuz)		Hic Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinden keyif alırım.					
2	Yetki verseler hizmetiçi eğitim etkinliklerini kaldırırım.					
3	Hizmetiçi eğitim etkinlikleri ilgimi çeker.					
4	Hizmetiçi eğitim etkinliklerini zaman kaybı olarak düşünürüm.					
5	Hizmetiçi eğitim etkinliklerine zevkle katılırım.					
6	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin ihtiyaçlarımızı karşıladığına inanmam.					
7	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin mesleki gelişimimde önemli bir yeri olduğunu inanırım.					
8	Yasal mecburiyeti olmasa hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmam.					
9	Bence her öğretmen hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmalıdır.					
10	Hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmak bana işkence gibi gelir.					
11	Hizmetiçi eğitim etkinlikleri aracılığıyla mesleğimle ilgili güncel gelişmeleri izleyebilirim.					
12	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde zaman benim için geçmek bilmez.					
13	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin adını bile duymak huzurumu kaçırır.					
14	Ne zaman bir hizmetiçi eğitim etkinliği düzenlense hemen başvururum.					
15	Belge almam gerekmedikçe hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmam.					
16	Bir kurumun personelinin sürekli gelişimini hizmetiçi eğitimle sağlayabileceğine inanırım.					
17	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinde harcanan emeğe acırım.					
18	Hizmetiçi eğitim etkinliklerine harcanan paraya acırım.					
19	Okulumu hizmetiçi eğitim etkinlik planının gelmesini sabırsızlıkla beklerim.					
20	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin mesleğime olumlu katkıları olduğuna inanmıyorum.					
21	Hizmetiçi eğitimi kariyer yapmak için bir fırsat olarak görürüm.					
22	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin olmadığı bir eğitim sistemi düşünemiyorum.					
23	Ne zaman hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmam istense katılmamanın yollarını ararım.					
24	Hizmetiçi eğitim etkinliklerinin sayısının artırılması gerektiğini düşünüyorum.					
25	Arkadaşlarıma hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılmayı tavsiye ederim.					
26	Hizmetiçi eğitim etkinliklerine katılma fikri beni huzursuz eder.					

EK-2

↩ Yanıtla ↩️ Tümünü yanıtla → İlet 📁 Arşivle 🗑 Sil 🚩 Bayrak ekle ⋮

YNT:



kürşat karasolak <kursatkarasolak@hotmail.com>
27.11.2020 16:16



Kime: salih.adakan@hotmail.com

Ölçeği kullanabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum. Başarılar. .

Samsung cihazımdan gönderildi

----- Orjinal mesaj -----

Kimden: salih.adakan@hotmail.com
Tarih: 18.11.2020 12:32 (GMT+03:00)
Alıcı: kursatkarasolak@hotmail.com
Konu:

Merhaba ben Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Salih Adakan yapmayı planladığım tez çalışması için Hizmetçi Eğitim Etkinliklerine İlişkin Tutum Ölçeğinizi kullanmak için sizden izin istiyorum

Re:



Pervin Avşar <pervinavsar@gmail.com>
27.11.2020 11:10



Kime: salih.adakan@hotmail.com

Merhaba Salih,

Kolaylıklar dilerim, izin yazısı için bir format gönderirsen, boşlukları doldurur e mail atarım, böylece elinde kanıt olur... sevgiler

Dr. Pervin Avşar

27 Kas 2020 Cum 12:03 tarihinde <salih.adakan@hotmail.com> şunu yazdı:

Merhaba ben Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Salih Adakan yapmayı planladığım tez çalışması için " Beden eğitimi öğretmenlerin kendilerine yönelik hizmetçi eğitim programlarının değerlendirilmesi " adlı ölçeğinizi kullanmak için sizden izin istiyorum

EK-3



08.04.2021

Sayın Salih Akadan

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2021/646 proje numaralı ve **“KKTC Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okullarda Beden Eğitimi Sağlık ve Spor Derslerini Yürüten Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Kurslarının Yeterlilik Seviyelerinin Değerlendirilmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

Direnç Kanol

Not: Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakin Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

EK-4

ORIGINALITY REPORT			
9%	7%	4%	6%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS
PRIMARY SOURCES			
1	www.researchgate.net Internet Source	1	1%
2	docplayer.biz.tr Internet Source	1	1%
3	Submitted to Suleyman Demirel University Student Paper	<1	<1%
4	openaccess.izu.edu.tr Internet Source	<1	<1%
5	Submitted to Gaziantep Aniversitesi Student Paper	<1	<1%
6	dspace.gazi.edu.tr Internet Source	<1	<1%
7	Submitted to Istanbul Kultur University Student Paper	<1	<1%
8	Submitted to Yeditepe University Student Paper	<1	<1%
9	hdl.handle.net Internet Source	<1	<1%

10	Submitted to Abant İzzet Baysal Üniversitesi Student Paper	<1 %
11	9lib.net Internet Source	<1 %
12	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Student Paper	<1 %
13	Submitted to Türkiye ve Orta Dogu Amme İdaresi Enstitü Student Paper	<1 %
14	www.academia.edu Internet Source	<1 %
15	abakus.inonu.edu.tr Internet Source	<1 %
16	acikbilim.yok.gov.tr Internet Source	<1 %
17	ABAZAOĞLU, İlkay. "DÜNYADA ÖĞRETMEN YETİŞTİRME PROGRAMLARI VE ÖĞRETMENLERE YÖNELİK MESLEKİ GELİŞİM UYGULAMALARI", Erzincan Üniv. Fen Edebiyat Fak. Türk Dili ve Edebiyatı Bl., 2014. Publication	<1 %
18	AKTEPE, Vedat. "Eğitimde Bireyi Tanımanın Önemi", Gazi Üniversitesi, 2005. Publication	<1 %

19	dergipark.org.tr Internet Source	<1 %
20	TAN, Fatma Zehra and KOÇ, Zeynep. "KARABÜK EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN SAĞLIK PERSONELİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİMLERE BAKIŞI", Karabük Üniversitesi, 2014. Publication	<1 %
21	Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi Student Paper	<1 %
22	dspace.ankara.edu.tr Internet Source	<1 %
23	www.ideyonetisim.com.tr Internet Source	<1 %
24	Submitted to Ege Üniversitesi Student Paper	<1 %
25	KARASOLAK, Kürşat, TANRISEVEN, Işıl and KONOKMAN YAVUZ, Gamze. "Öğretmenlerin hizmetiçi eğitim etkinliklerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi", Kastamonu Üniversitesi, 2013. Publication	<1 %

Student Paper

28	arastirmax.com Internet Source	<1 %
29	Submitted to Kadir Has University Student Paper	<1 %
30	Submitted to TechKnowledge Turkey Student Paper	<1 %
31	acikerisim.sakarya.edu.tr Internet Source	<1 %
32	www.odevbitti.com Internet Source	<1 %
33	egesem.org Internet Source	<1 %
34	acikerisim.erbakan.edu.tr Internet Source	<1 %
35	AVŞAR, Pervin. "Beden eğitimi öğretmenlerinin hizmetçi eğitim programlarını değerlendirmesi", TUBITAK, 2011. Publication	<1 %

Publication

38

senolkaradeniz.wordpress.com
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı – Soyadı:	Salih Adakan
Doğum Tarihi:	19.07.1995
Doğum Yeri:	Londra
Medeni Hali:	Bekar
E-mail:	salih.adakan@hotmail.com

Eğitim Düzeyi	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Lise	Sedat Simavi Endüstri Meslek Lisesi	2013
Lisans	Yakın Doğu Üniversitesi / Spor Yöneticiliği	2019