

T.C. YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

132638

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ YABANCI DİLLER
YÜKSEKOKULU'NDA GÖREV YAPAN ÖĞRETİM
GÖREVLİLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM
İHTİYACININ SAPTANMASI

132638

Eğitim Bilimleri
Yüksek Lisans Tezi

Hande ABBASOĞLU

Tez Danışmanı: Doç.Dr. Ali İlker Gümüşeli

İSTANBUL, 2003

ÖNSÖZ

Bu araştırma Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, hangi alan ve konularda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırma süreci boyunca her türlü yardımı ve desteği sağlayan danışman hocam Doç.Dr.Ali İlker Gümüşeli'ne teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, araştırmaya katılan tüm öğretim görevlilerine, istatistik alanındaki yardımlarından dolayı Yusuf İnandı'ya, her zaman destek veren ve beni cesaretlendiren arkadaşım Bilge Kılıç'a, ve araştırma süreci boyunca ilgi, destek ve sevgilerini her an hissettiğim aileme ve teşekkür ederim.

İstanbul, Ocak 2003

Hande ABBASOĞLU

ÖZET

Bu araştırmada, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin hangi alanlarda ve konularda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan 131 öğretim görevlisi oluşturmıştır. Hizmet içi eğitim ihtiyacı özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi ve ölçme ve değerlendirme alanlarına göre, araştırmacı tarafından geliştirilen ve 38 sorudan oluşan anket ile belirlenmiştir. Belirlenen alanlar çerçevesinde en yüksek eğitim ihtiyacı genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında bulunmuş, bunu sırasıyla eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, özel öğretim yöntem ve teknikleri ve ölçme ve değerlendirme alanları izlemiştir. Öğretim görevlilerinin tüm alanlardaki hizmet içi eğitim ihtiyacının orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre bayan ve erkek öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Yaş ve toplam hizmet süresi değişkenlerine göre yapılan değerlendirme sonucunda 40 ve daha fazla yaş düzeyinde ve 16 yıl ve daha fazla hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin, hizmet içi eğitime diğer yaş ve kıdem gruplarındaki öğretim görevlilerinden daha az ihtiyaç duydukları görülmüştür.

Eđitim dűzeyi deęiřkenine gűre bir deęerlendirme yapıldıęında ise sadece űzel űđretim yűntem ve teknikleri alanında lisans mezunu űđretim gűrevlilerinin yűksek lisans mezunu űđretim gűrevlilerine gűre daha fazla hizmet iči eđitime ihtiyaç duydukları ortaya çıkmıřtır. Diđer alanlardaki farklılıęın anlamlı olmadığı anlařılmıřtır.



SUMMARY

This research has been prepared to determine the in-service training needs and the subjects that are required for the instructors of Yıldız Technical University School of Foreign Languages. The research has been conveyed among 131 instructors from Yıldız Technical University School of Foreign Languages. In-service need has been determined by a 38-question questionnaire which is developed by the researcher according to the fields; special teaching methods and techniques, general teaching methods and techniques, educational technology, class management and measurement and evaluation. In line with this questionnaire the order of mostly required subjects are, first general teaching methods and techniques, and then educational technology, class management, special teaching methods and techniques and measurement and evaluation, observed. The in-service training needs of the instructors for all fields are at average level.

It is seen that there is not a relation between the in-service training needs of men and women instructors according to the variable of gender.

According to age and seniority variables the instructors who are above the age of 40 and seniority of 16 years, need less in-service training programs than the instructors who are below 40 and 16 years of seniority.

According to education level variable only in special training methods and techniques field, BAs need more in-service training program than MAs. No relation can be found in other fields.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	ii
ÖZET.....	iii
SUMMARY.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x

BÖLÜM I

GİRİŞ.....	1
Problem.....	1
Amaç.....	5
Araştırmanın Önemi.....	5
Sınırlılıklar.....	6

BÖLÜM II

YÖNTEM.....	7
Araştırmanın Modeli.....	7
Evren ve Örneklem.....	7
Veriler ve Toplanması.....	7
Verilerin Çözümü ve Yorumu.....	8

BÖLÜM III

KURAMSAL BİLGİLER.....	10
Eğitim, Yabancı Dil Öğretimi	
ve Hizmet İçi Eğitim Kavramları.....	10
Eğitim.....	10
Yabancı Dil Öğretimi.....	13
Dil Öğretimini Etkileyen Faktörler.....	14
Öğrenci.....	14
Ortam.....	14
Öğretmen.....	15

Öğretim İçin Kullanılan	
Yöntem ve Teknikler.....	16
Dil Öğretimini Oluşturan Faktörlere	
İlişkin Sorunlar.....	17
Hizmet İçi Eğitim.....	18
Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri.....	20
Hizmet İçi Eğitimi Gerekli	
Kılan Nedenler.....	22
Hizmet İçi Eğitimin Faydaları.....	23
Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri.....	24
Kamu Kuruluşlarında Hizmet İçi	
Eğitim Etkinlikleri.....	26
Eğitim İhtiyacının	
Belirlenmesi.....	26
Eğitim Planının	
Hazırlanması.....	27
Öğretim Programlarının	
Hazırlanması.....	27
Eğitim Programlarının	
Uygulanması.....	28
Eğitim Sonuçlarının	
Değerlendirilmesi.....	29
Başarının Değerlendirilmesi.....	29
Programın Değerlendirilmesi.....	29
Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller	
Yüksekokulu'nda Düzenlenen Hizmet	
İçi Eğitim Etkinlikleri.....	30

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM.....	33
Öğretim Görevlilerinin Bireysel	
Özelliklerine Göre Dağılımları.....	33
Öğretim Görevlilerinin Özel Öğretim	
Yöntem ve Teknikleri Alanındaki	
Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	35
Öğretim Görevlilerinin Genel Öğretim	
Yöntem ve Teknikleri Alanındaki	
Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları.....	37
Öğretim Görevlilerinin Eğitim Teknolojileri	
Alanındaki Hizmet İçi	
Eğitim İhtiyaçları.....	40
Öğretim Görevlilerinin Sınıf Yönetimi	
Alanındaki Hizmet İçi	
Eğitim İhtiyaçları.....	42
Öğretim Görevlilerinin Ölçme ve Değerlendirme	
Alanındaki Hizmet İçi	
Eğitim İhtiyaçları.....	45
Öğretim Görevlilerinin Bireysel	
Değişkenlere Göre Hizmet	
İçi Eğitim İhtiyaçları	
Arasındaki Farklılıklar.....	48
Cinsiyet Değişkenine Göre Eğitim	
İhtiyaçları Arasındaki Farklar.....	49
Yaş Değişkenine Göre Eğitim	
İhtiyaçları Arasındaki Farklar.....	50
Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Eğitim	
İhtiyaçları Arasındaki Farklar.....	56
Öğretim Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi	
Değişkenine Göre Eğitim İhtiyaçları	
Arasındaki Farklar.....	61

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
Sonuç.....	64
Öneriler.....	66
Uygulamacılar İçin Öneriler.....	66
Araştırmacılar İçin Öneriler.....	67
KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	71



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO.....	Sayfa
1. BİREYSEL ÖZELLİKLERE GÖRE FREKANS DAĞILIMI.....	34
2. ÖZEL ÖĞRETİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ ALANINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA YÖNELİK CEVAPLARIN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI.....	35
3. GENEL ÖĞRETİM YÖNTEM VE TEKNİKLERİ ALANINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA YÖNELİK CEVAPLARIN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI.....	38
4. EĞİTİM TEKNOLOJİLERİ ALANINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA YÖNELİK CEVAPLARIN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI.....	41
5. SINIF YÖNETİMİ ALANINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA YÖNELİK CEVAPLARIN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI.....	43
6. ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME ALANINDA HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA YÖNELİK CEVAPLARIN ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMASI	46
7. ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN, CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE GRUP ARİTMETİK ORTALAMALARI ARASINDAKİ FAKLİLİĞE İLİŞKİN T-TESTİ SONUÇLARI.....	49
8. ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	51

9. ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLILIKLARININ ANLAMLILIĞINA İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI.....	53
10.ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN YAŞ DEĞİŞKENİNE GÖRE HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARININ FARKLILIĞININ KAYNAĞINA YÖNELİK LSD TESTİ SONUÇLARI.....	54
11.ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ TOPLAM HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI.....	57
12.ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ TOPLAM HİZMET SÜRELERİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLILIKLARIN ANLAMLILIĞINA İLİŞKİN VARYANS ANALİZİ.....	58
13.ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ TOPLAM HİZMET SÜRESİ DEĞİŞKENİNE GÖRE FARKLILIĞIN KAYNAĞINI BELİRLEMeye YÖNELİK LSD TESTİ SONUÇLARI.....	59
14.ÖĞRETİM GÖREVLİLERİNİN ÖĞRENİM DÜZEYİ DEĞİŞKENİNE GÖRE ARİTMETİK ORTALAMALARI ARASINDAKİ FARKLILIĞA İLİŞKİN T-TESTİ SONUÇLARI.....	61

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın konusunu oluşturan problem durumu ve araştırmanın amaçları belirtilmiş, önemi ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

Problem

Örgütler, gereksinim duyulan mal, hizmet ve bilgileri üretmek amacıyla kurulur. Kobu'nun (1982,s.3) ifade ettiği gibi bu üretim sürecinde insangücü, madde, doğal kaynak, enerji, akça yönetim faktörleri kullanılır (Açıkalın, 1991,s.2). İnsangücü, bu üretim faktörleri içinde vazgeçilmez nitelikte olmalıdır. Çünkü insan, zihinsel ve fiziksel gücü ile diğer faktörleri yaratır,düzenler ve kullanır. Bu yaklaşım sonucunda, örgütlerin varolmalarının, yaşamlarını sürdürmelerinin, gelişmelerinin insan öğesine bağlı olduğu söylenebilir (Açıkalın, 1991,s.3).

Toplumların varlığını, kalkınmasını, sosyal ilişkilerin kurulmasını ve sürdürülebilmesini sağlayan en önemli olgulardan biri eğitimidir. Kişinin okul yaşamından sonra, işte bilgi eksikliği, deneyim noksanlığı, beceri zayıflığı, adaptasyon zorluğu çektiğinde, kurumlar da yeni teknolojiden yararlanarak prodüktivitelerini arttırmak, maliyetleri ucuzlatmak istediklerinde hizmet içi eğitim kaçınılmaz olmuştur(Karabaş,1989,s.1).

Altınışik'ın (1996) belirttiğine göre çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artmaktadır. Bunlardan en önemlileri teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile bunların oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü

oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve davranışlar kazandırılır. Ancak, bunlar meslek yaşamında zamanla yeterli olmayabilir. Bu nedenle hizmet içi eğitim büyük bir önem kazanarak ortaya çıkan eksiklikleri gidermede etkin bir rol oynamaktadır. Diğer bir anlatımla iş yaşamına atıldıktan sonra hizmet içi eğitimin gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Ayan, 1999,s.20).

Tüm meslek mensupları, mesleklerini çağın gereklerine göre yürütebilmek ve etkin bir hizmet sağlayabilmek için sürekli eğitim görmek ihtiyacındadır. Hizmet içi eğitim tüm meslek mensupları için gerekli olmakla birlikte, öğretmenler için ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü eğitimin başarısı başta öğretmen olmak üzere, eğitimde görevli tüm personelin başarısına bağlıdır. Bu sebeple etkin ve fonksiyonel bir hizmet içi eğitim uygulamak her örgütün önemli bir görevi haline gelmiştir (Şahin,1996, s.1).

Bağcı ve Şimşek'in (2000) Ayaokur'dan (1998) aktardığına göre, eğitim hizmeti; bir toplumun teknolojik, ekonomik, kültürel ve sosyal alanlardaki değişim ve gelişmelere ayak uydurarak kendini devamlı toplum ihtiyaçları yönünde yenilemek zorunda olan sürekli bir faaliyettir. Günümüz öğretmenlerinin, "etkililik, verimlilik ve kalite" bağlamında en önemli endişesi, bilgi ve teknolojinin baş döndürücü bir hızla artmasına dayalı gelişme ve değişmelere ayak uydurmada yaşadıkları zorluklardır. İçinde bulunduğumuz bu dönem; katılımcılığın benimsendiği, işin sahiplenildiği ve yetenek geliştirmenin ön planda olduğu bir dönemdir. Bu bakış açısıyla öğretmen eğitime yönelik doğrulara tutkuyla eğilmenin zorunluluğu kendiliğinden ortaya çıkmış olur (Bağcı, Şimşek,2000,Milli Eğitim Dergisi).

Hizmet içi eğitim bütün branş öğretmenleri için gerekli olduğu gibi, yabancı dil öğretmenleri için de çok

gereklidir. Çünkü, yabancı dil öğretimi, her ülkenin eğitim sisteminde önemli bir yer tutmaktadır. Ülkemizde de bu durum farklı değildir. Yabancı dil öğretimi, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından önce başlatılmış ve günümüze kadar süregelmiştir. Türkiye'de yabancı dil öğretimi üniversitelerde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel okullarda, özel dershanelerde, yabancı kültür merkezlerinde, özel öğretmen aracılığıyla veya bireylerin şahsi çabalarıyla televizyon izleyerek, yabancı kanalları dinleyerek gerçekleşmektedir(Birer, 2000,s.10).

Güvenç'in (1992) tanımlamasına göre üniversite, bilim üreten; yüksek nitelikteki bilim, teknoloji ve kültürü yayan; bunları yaptığı için özerk bir düzenle çalışması şart olan; bu alanlarda yüksek nitelikte bilim, teknoloji ve yönetim elemanları yetiştiren; ülke ve dünya sorunları üzerinde özerk olarak çalışan, eleştiri yapan ve çözümler üreten özerk bir kurumdur (Başaran,1996,s.94).

Bu ayrıntılı tanımlamanın ışığında üniversitenin eğitim yelpazesinde çok önemli bir yeri olduğu görülmektedir. Üniversitelerde eğitim gören öğrencilerin, kendilerini geliştirebilmeleri, yabancı kaynaklara kolayca ulaşım onları anlayabilmeleri, akademik ilerlemelerini sağlayabilmeleri için mutlaka yabancı dil öğrenmeleri gerekmektedir.

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu öğretim görevlileri, her akademik yılda yüzlerce hazırlık öğrencisine İngilizce öğretirken, öğrencilerin belirtilen niteliklere ulaşmasında çok büyük pay sahibi olmaktadır. Ders programlarının hazırlanması, materyal ve alıştırma oluşturma ve nesnel bir değerlendirme sonucunda öğrencilerin beklenen seviyeye ulaşmaları sağlanmaktadır.

Öğrencilerin akademik yönden başarılı olmaları büyük ölçüde öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerine bağlıdır. Birçok uzmanın da belirttiği gibi profesyonel gelişim için, hizmet içi eğitim en önemli araçtır. Ve yine hepsinin belirttiğine göre, profesyonel gelişim hem yeni hem de tecrübeli öğretmenlerin kariyerlerinde kendilerini geliştirebilmeleri için gereklidir. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda görev yapan öğretim görevlileri için de hizmet içi eğitim gerekli ve arzu edilen bir uygulamadır.

Bartlett (1990), Freeman (1982) ve Wallace(1991)'a göre öğretmen yetiştiren uzmanlar tarafından belirtildiği gibi iyi öğretmen olmak soyut bir kavramdır ve sadece becerilerin iletilmesiyle elde edilemez. Richards ve Nunan (1990), tanımlamaların daha az, uygulamaların daha fazla olduğu bir yaklaşımı savunmaktadırlar. Aynı şekilde Koç (1992) hizmet içi eğitim uygulamalarında tecrübelerin paylaşılması, sorunların tartışılması ve kursiyerlerin yardımıyla pratik çözümler getirilmesi, güncel yöntem ve yaklaşımlar uygulanarak becerilerin geliştirilmesi, etkili bir müfredat geliştirerek ve uygulayarak tecrübe edinilmesi, öğrenci performanslarını değerlendirerek öğretimlerinin etkililiğinin değerlendirilmesi ve öğretim stillerinde gerekli olan değişikliklerin yapılması gerektiğini belirtmiştir (Özen,1997,s.13).

Ancak eğitim etkinliklerinin başarılı olabilmesi için öncelikle yapılması gereken işlerden birisi çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesidir.

Bunun için Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin "hizmet içi eğitim ihtiyacı"nın belirlenmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyacının belirlenmesi ve hizmet içi eğitim ihtiyacının, öğretim görevlilerinin bireysel özelliklerine göre değişip değişmediğinin ortaya çıkarılmasıdır.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda görev yapan öğretim görevlileri;

- 1) Özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?
- 2) Genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?
- 3) Eğitim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?
- 4) Sınıf yönetimi alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?
- 5) Ölçme ve değerlendirme alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?
- 6) Özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları, cinsiyet, yaş kıdem, öğrenim düzeyi değişkelerine göre fark göstermekte midir?

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma sonucunda, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksek Okulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, hangi alanlarda, ne düzeyde hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları saptanacaktır. Böylece, hem göreve yeni başlayan öğretmenlerin hem de kıdemli

öğretmenlerin, ihtiyaç duydukları konular doğrultusunda görev başında eğitilmesi gerçekleştirilecek, öğretim görevlilerinin, dolayısıyla da Yabancı Diller Yüksek Okulu'nun daha etkili ve verimli çalışması sağlanacaktır.

Sınırlılıklar

- 1) Araştırma, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin görüşleriyle sınırlıdır.
- 2) Hizmet içi eğitim ihtiyacının değerlendirilmesi, özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojisi, sınıf yönetimi ve ölçme ve değerlendirme alanları ile sınırlı tutulmuştur.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, izlenen işlem yolu ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, genel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma evren üzerinde yapılmıştır. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin tümü bu çalışmaya katılmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın verileri anket uygulama yoluyla elde edilmiştir. Toplanması amaçlanan verilerin niteliği gereğince araştırma anketi iki bölümden oluşmuştur.

Anketin birinci bölümünde, katılımcılara ilişkin kişisel bilgileri toplamak amacıyla, cinsiyet, yaş, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ve öğrenim düzeyi değişkenlerini belirlemeye yönelik hazırlanmış dört soru bulunmaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise, hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamaya yönelik, beş alana ait toplam otuzsekiz soruluk bir ölçekten yararlanılmıştır. Anketin ikinci bölümündeki sorular çeşitli araştırmacıların konuyla ilgili eserlerinin incelenmesi sonucunda, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Araştırma için gerekli alanlar, uzmanların görüşleri de alınarak düzenlenmiş ve bir taslak anket

geliştirilmiştir. Bu ankette belirlenen soruların alanlara göre dağılımı şu şekildedir: Özel öğretim yöntem ve teknikleri; 1-2-3-4-5-6-7-8, genel öğretim yöntem ve teknikleri; 9-10-11-12-13-14-15-16, eğitim teknolojileri; 17-18-19, sınıf yönetimi; 20-21-22-23-24-25-26-27, ölçme ve değerlendirme; 28-29-30-31-32-33-34-35-36-37-38.

Araştırma ile ilgili kuramsal bilgiler incelenip taslak anket oluşturulduktan sonra, hazırlanan anketin kapsam bakımından uygunluğu, anlatım bakımından anlaşılabilirliği, alt problemleri çözümlmek için gerekli bilgileri toplamaya yeterli olup olmadığı yönlerinden uzmanların görüşleri alınmıştır. Anketle ilgili uzmanların kanısı alındıktan sonra düzeltmeler yapılarak tekrar oluşturulan anket, evren grubunun özelliğini taşıyan, Marmara Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'ndaki 48 öğretim görevlisine uygulanmıştır. Bu pilot çalışmaya ait verilerin güvenirlik katsayısı (alpha değeri) hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucunda Alpha değeri 0,9728 olarak belirlenmiştir. Belirlenen bu güvenirlik düzeyi yeterli bulunarak anketin uygulanmasına karar verilmiştir. Güvenirlik hesaplamalarını gösteren tablo Ek-1'de verilmiştir.

Verilerin Çözümü ve Yorumu

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS programından yararlanılmıştır.

Anketteki soruların seçenekleri, katılımcıların belli bir konudaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının derecelerini belirlemek amacıyla (1) hiç, (2) az, (3) orta, (4) çok şeklinde düzenlenmiştir. Katılımcıların rakamların değerlerinden etkilenecek seçimlerini bu doğrultuda yapmaları sonucu oluşabilecek subjektifliği engellemek için ankette seçeneklere ait rakamlara yer verilmemiştir.

Alt problemlerde ifade edilen hizmet içi eğitim

ihtiyacının düzeyini belirleyebilmek için, her bir alt problemin içerdiği soru maddelerinden alınan puanların aritmetik ortalaması hesaplanmıştır. Dereceler ölçeğinde yer alan her bir aralığa ilişkin değerler aşağıdaki gibi bulunmuştur.

<u>Aritmetik ortalama (X)</u>	<u>Açıklama</u>
1-1,75	Hiç
1,76- 2,51	Az
2,52- 3,27	Orta
3,28- 4	Çok

Buna göre, 1-1,75 arası hiç, 1,76-2,51 arası az, 2,52-3,27 arası orta, 3,28-4 arası ise çok yüksek ihtiyaç düzeyini yansıtmaktadır.

Verilerin yorumlanmasında, SPSS programı kullanılmıştır. Bu program yardımıyla cevapların ağırlıklı ortalama ve standart sapmaları hesaplanmış, aritmetik ortalamalar arasındaki farklılıkların anlamlılığını ortaya çıkarmak için t-test ve varyans analizi- tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. Varyans analizinde farklılığın kaynağını belirlemek için ise LSD testinden faydalanılmıştır.

BÖLÜM III

KURAMSAL BİLGİLER

Eğitim, Yabancı Dil Öğretimi Ve Hizmet İçi Eğitim Kavramları

Eğitim

Genellikle her eğitimci, eğitimi değişik ifadelerle farklı biçimlerde tanımlamışlardır. Kuşkusuz bu farklılaşmada eğitimcilerin değişik amaçları temel almaları rol oynamaktadır. Literatürde geçen bazı tanımlar şu şekildedir (Tezcan, 1994,s.3).

"Eğitim bireyin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerdeki diğer davranış biçimlerini geliştirdiği süreçler toplamıdır."

"Eğitim bireyin toplumsal yeteneğinin ve en elverişli düzeyde kişisel gelişmesinin elde edilmesi için seçilmiş ve denetimli bir çevreyi (özellikle okulu) içine alan toplumsal bir süreçtir" (Tezcan, 1994,s.3).

Taymaz'ın tanımına göre, eğitim, yeni yetişen kuşakları toplum hayatına hazırlamak amacıyla onların gerekli bilgi, beceri ve anlayış kazanmalarına ve kişiliklerini geliştirmelerine yardım etme etkinliğidir (Taymaz, 1991,s.3).

Bu tanımlamaları gözden geçirdiğimiz zaman eğitimin, kişiliğin gelişmesine yardım eden ve onu temel alan, onu yetişkin yaşamına hazırlayan, gerekli bilgi, beceri ve davranışlar elde etmesine yarayan bir süreç olduğunu anlarız.

Eğitim kendi içinde çeşitlere ayrılmaktadır. Bunlar kısaca aşağıda belirtilmiştir:

1. *Örgün Eğitim:* Okulda yapılan, planlı ve belli yöntemlere göre verilen eğitimidir.
2. *Yaygın Eğitim:* Yine örgün eğitim gibi planlı ve programlıdır. En önemli farkı, her yaş kademesine açık olmasıdır. Yaygın eğitim, daha çok örgün eğitim olanaklarından hiç yararlanmamış durumda olanlara, okuldan erken ayrılanlara, meslek dallarında daha verimli olmak isteyenlere yöneliktir.
3. *Doğal Eğitim:* Örgün eğitimin tam tersi olan, planlı programlı, biçimsel olmayan eğitimidir. Yaşamın akışı içerisinde, kendiliğinden ve rastlantısal olarak gerçekleşen eğitimidir. Kişinin ailesinden, arkadaş grubundan, çevresinden öğrenmesi gibi.
4. *Öğretim:* Tek taraflı olarak belli konularda kişilere bilgi verme, bilgi aktarma işidir.
5. *Hizmet İçi Eğitim:* Belli bir kurumdaki görevli kişilere, kısa süreli olarak, uğraştıkları alan ile ilgili bilgi vermek için yapılan eğitimidir. Kişilerin hizmetteki verimlilik ve etkinliklerinin arttırılmasına, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve anlayışlarının zenginleştirilmesine yöneliktir.
6. *İş Başında Eğitim:* Kurumlarda çalışan görevlilere, günlük çalışma saatleri içinde, görev yerinde, bazen bireysel, bazen de gruplar halinde uygulanan eğitimidir. Daha çok fabrikalarda işçilere uygulanan eğitim türüdür (Tezcan, 1994, ss.3-4).

Mevcut bilgi birikiminin katlanarak arttığı günümüzde, bireylerin, bilgi ve teknolojiye bağlı olarak toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısında meydana gelen değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilmeleri ancak, yaşam boyu eğitim görmeleri ile mümkündür (Yalın, Milli

Eğitim Dergisi).

Yeni binyıl, 20. yüzyılın ikinci yarısında başlayan ve son çeyreğinde ivme kazanarak devam eden hızlı bir değişim süreciyle başlamıştır. Bu süreçle birlikte, bilgi uygarlık tarihinin hiç bir döneminde görülmedik bir biçimde değer kazanırken, bilginin transferinde kullanılan iletişim teknolojilerinde de büyük ve hızlı gelişmeler olmuştur. Bu oluşumun doğal sonucu olarak, bilginin transferinde kullanılan iletişim teknolojilerinin küresel boyutta yaygınlaşması, bilginin hızlı dönüşümünün meydana getirdiği uluslar ötesi etkileşim, bilgi ve teknolojiyi, toplumların geleceğini etkileyen ve belirleyen güç konumuna getirirken, diğer taraftan da içinde bulunduğu toplumun, ekonomik, sosyal ve siyasal hatta kültürel yapı ve sistemlerini etkileyerek köklü değişimlere neden olmuş ve olmaktadır (Turgut, 2001).

Günümüzün çağdaş örgütünde başarıyı arttıran etkenlerden en önemlisi insan gücüdür. Bir örgütün gücü, çalışanlarının ve yöneticilerinin gücüyle ölçülür. Bu nedenle, bütün örgütlerde çalışanların eğitimi ve geliştirilmesinin özel bir önemi vardır.

Bilindiği gibi her örgüt, üretim araçlarını kullanarak imsanların ihtiyaç, istek ve beklentilerini karşılayacak, ekonomik nitelik taşıyan mal ve hizmet üreten kuruluşlardır. Örgütler, olayların ve insanların oluşturduğu ayrıntılı işlevlerden oluşan yaşayan sistemlerdir. Bu sistem içinde bütün parçalar birbirini tamamlar ve bir bütün şeklinde çalışır. Sistemin düzenli çalışması açısından da eğitim, oldukça önemli bir örgüt faaliyetidir (Taşkın, 2001, s.11).

Eğitim ve geliştirme, dış etkenlerin ve örgütün iç koşullarının baskısı nedeniyle, Türkiye'de son yıllarda önemi giderek anlaşılmaya başlayan bir örgüt fonksiyonu

olmuştur. Ayrıca, örgütler hızla değişen bir dış çevreye uyum göstermek zorundadırlar. Bunu sağlamak için, her şeyden önce yöneticilerin eğitimi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütten ve dış çevreden gelen ihtiyaçlar doğrultusunda mevcut yöneticilerin geliştirilmesi, yeni yöneticilerin yetiştirilmesi ve böylece örgütün daha etkin çalışması mümkün olmaktadır (Taşkın, 2001,s.12).

Yabancı Dil Öğretimi

Ülkemizde yabancı dil öğretimi, tarihe bakıldığında, yabancı dille eğitim yapan azınlık okullarında başlamış olup, Cumhuriyet döneminde ve özellikle 1950'li yıllarda yabancı dille eğitim yapan okulların açılmasıyla gelişim göstermiştir(Demircan,1988,s.81).

Ülkemizde halen öğretilmekte olan en yaygın yabancı dillerin başında İngilizce gelmektedir. Bunun nedenlerinin başında, İngilizce'nin tüm dünya ülkelerinde olan geçerliliği, ABD'nin dünyadaki etkin rolü ve İngilizce'nin diğer yabancı dillere kıyasla daha rahat öğrenilebilen kurallara sahip olması gelmektedir.

Yabancı dil öğretiminde temel amaç, öğrencilerde iletişim yetisini geliştirmektir. Yabancı dilde iletişim yetisinin kazanılmasında dört temel ilke olan dinleme, konuşma, okuma ve yazma becerilerinin geliştirilmesi dil öğretiminin aşamaları olarak programlarda yer almaktadır(Birer, 2000,ss.28-30).

Genel anlamıyla bakıldığında, dil bireyin hayatla bağlantısını sağlayan can damarıdır. Dil, madem ki bir iletişim aracı, o zaman ona kullanılabilirlik kazandırmak için ana dilde olduğu gibi yaşayarak öğrenme önem kazanmaktadır. Yani dil, ancak gerçek bir konuşma ortamında asıl kimliğine kavuşabilmektedir. Bu özelliğinden dolayı, dil öğretimi, öğrencinin düşünce ve kişiliğiyle, yaşadığı toplumsal hayatla, kültürle ilişkilidir. Tüm bunların

ışığında, yabancı dili saran unsurların başında öğrencinin kendisi, öğretmen, öğrenme ortamı, eğitim sistemi ve kullanılan yöntem ve teknikler gelmektedir(Birer, 2000,s.11).

Dil Öğretimini Etkileyen Faktörler

Öğrenci: Yabancı dil öğretiminde en önemli nokta, öğrenciyi güdüleyebilmektir. Ancak, öğrenciler farklı bireysel özellikleri nedeniyle, dil öğretimi için kullanılan yöntem, teknik ve güdülenme şekillerine farklı tepkiler verebilirler. Ayrıca, her öğrencinin dil yeteneği de farklıdır. Eğer, öğrencinin yeteneklerini geliştirebileceği bir yöntem izlenirse, öğrencinin o yabancı dili öğrenme isteği artar.

Her dil öğrencisi kendi içinde çok farklı kişisel özellikler taşımaktadır, sahip oldukları kültürel düzey, ana dili iyi kullanma yetisi, öğrencinin sosyal hayatı, içe veya dışa dönük oluşu, yaş faktörü gibi pek çok etmen, dili öğrenme ve hatta güdülenmede dahi olumlu veya olumsuz sonuçlar yaratabilir.

Esas olan, öğrencinin hevesini kırmadan, onu zorlamadan, gevşemesine izin vermeden yönlendirip, yeteneklerini geliştirmesine olanak sağlamaktır (Demirel,1983,s.26).

Ortam: Öğrencinin yaşadığı çevre, öğrencinin yabancı dil öğrenmeye olan tutumunun ve güdülenmesinin oluşmaya başladığı yerdir. Öğrencinin içiçe bulunduğu toplumun yanı sıra, aile içi yaklaşım, kültür ve tutumlar da son derece önemlidir. Öğrencinin yabancı dil öğrenmedeki başarısı, ya kendi yeteneğinden ya da çevresel etkileşiminden kaynaklanmaktadır.

Dil bir iletişim aracı olduğu için, o dilin konuşulduğu yerde öğrenme daha kısa sürede gerçekleşir.Eğer dil geleceğe yönelik bir amaca hizmet etmek amaçlı

öğreniliyorsa, güdülenme kendiliğinden olacaktır, ama sınıf ortamında zorunluluktan kaynaklanan bir öğrenmede güdülenme ve öğrenme daha güç olacaktır. Ancak, eğer sınıf içi öğrenmelerde de sınıfın düzeni ve atmosferi öğrenciyi rahat hissettirebilecek şekilde düzenlenebilirse, öğrenme hevesini arttırabilir. Sınıfın atmosferinin sıcak bir aileyi çağrıştırması, öğrencinin özgüvenini sağlam kılacak nitelikte olması öğrenmeyi hızlandırıp, zevkli hale getirebilir. Ayrıca yine sınıfta uygulanabilecek, herkesi dilin içine katan bir oturma planının da öğrenmedeki rolü inkar edilemez. Kısacası, dil öğrenmede yakın çevre, uzak çevre faktörlerinin yanında, sınıf ortamı da büyük önem kazanmaktadır (Demirel,1983,s.32).

Öğretmen: Dili öğrenmede güdülenme olayındaki kilit kişi, öğrettiği yabancı dile olan hakimiyetiyle, yaratıcılığıyla etrafına olumlu mesaj veren öğretmendir. Öğretmen, öncelikle yaptığı işi benimsemiş, kişisel sorunlarını sınıfın dışında bırakabilen, öğrencisini ve yeteneklerini tanımlayıp, sistemini ayarlayabilen kişi olmalıdır(Birer,2000,s.12).

Öğretmenin sınıfı yönetme biçimi öğrencilerin başarıları üzerinde büyük etkiye sahiptir. Sınıfın iyi yönetilmesi için öğretmenin bilgi ve beceriyle donatılmış olması gereklidir. Sınıfın iyi bir şekilde yönetilmesi eğitim ve öğretim faaliyetlerinde başarılı olmak için ilk ve en önemli adım olarak kabul edilmektedir.

Öğretmenin yönetim tanımına giren birden fazla görevi vardır ve bu görevlerin en başta geleni eğitim ve öğretime uygun ortamı sağlayıcı tedbirleri almak yani dersini etkili ve verimli bir biçimde işleyebileceği ortamı oluşturmaktır.

Eğitim ve öğretimde sınıf atmosferi- havası olarak adlandırılan psikolojik ortam bütün durum ve çalışmalardan etkilenen ve onları etkileyen bir özelliğe sahiptir.

Psikolojik ortamın ön koşulu ilişkilerin karşılıklı sevgi ve saygıya dayanmasıdır. Öğretmenin öğrencilerini her yönüyle tanınması, tanımaya çalışması, davranışlarında tutarlı ve istikrarlı olması, onları önce insan sonra öğrenci olarak kabul etmesi, kendi sorunlarını sınıfa getirmemesi, adaletli olması vb. daha sayılabilecek birçok şey olumlu psikolojik ortamı yaratmaya yönelik hususlardır (İlgar,2000,ss.161-162).

Ancak, ülkemizde dil öğretmeni yetiştirme konusunda yaşanan sorunlar, onların mezuniyet sonrasında uygun koşullarda çalışma imkanı bulamayışları, meslek süreçleri içinde gelişme ve değişimlere ayak uydurmaları için planlanan özendirici boyutta olması beklenen "hizmet içi eğitim" etkinliklerinin doyurucu olmaması ve daha pek çok benzeri neden, yabancı dil öğretiminde beklenen yüksek standartların oluşmasına engel teşkil etmektedir. Bunun için, izlenen dil öğretim politikalarında köklü bir değişikliğe ihtiyaç duyulmaktadır(Demirel, 1983,s.28).

Amaç; öğrenciye iyi bir dil eğitimi vermek ise, öncelikle öğretmenlerin ve öğretmen yetiştiren kurumların kendilerini sürekli yenilemeleri gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin meslek süreleri içinde sürekli olarak "hizmet içi eğitim"e tabi tutulmaları yoluyla dil öğretiminden istenen verim alınabilir. Her kurum kendi olanaklarıyla dil öğretmenlerini kimi zaman yurt dışına göndererek, kimi zaman seminerlere, eğitim etkinliklerine dahil ederek dil öğretiminin daha kaliteli olmasına özen göstermelidir(Birer,2000,ss.22-23).

Öğretim İçin Kullanılan Yöntem ve Teknikler

Ülkemizde, yabancı dil öğretiminde kullanılacak, kitap, yöntem, teknik ve uygulanacak olan sistemleri idare edip, organizasyonunu yapacak olan kurumlar bulunmaktadır.

Ancak, bu kurumların sundukları seçenekleri en iyi şekilde değerlendirecek olanlar yine okul idaresi, yabancı dil zümreleri, yani öğretmenlerin kendileridir. Uygulanacak olan sistem, kullanılacak olan yöntem ve teknikler güdülenmeyi dolayısıyla öğrenmeyi kolaylaştırmak için atılması gereken adımlardır. Öğrenci, kendisine uygun, özenle seçilmiş olan yöntem ve teknikleri reddetmeyerek, sisteme dahil olacak, yabancı dil öğrenmeye sıcak bakacaktır.

Yukarıda sayılan bu etmenler, birbirinden ayrı düşünülemez, seçimleri ve uygulamaları amaca yönelik olduğu sürece başarılı olması kaçınılmazdır. Sayılan bu etmenlerin hepsinde öğretmen kaynaştırıcı rol oynamaktadır. Öğretmenin bu konudaki başarısı ise, her yıl hizmet içi eğitim etkinliklerine katılarak kendini o günün koşullarına uydurabilmesi ile gerçekleşebilir (Demirel, 1983, ss.108-129).

Dil Öğretimini Oluşturan Faktörlere İlişkin Sorunlar

Dil öğrenmek için öncelikle güdülenme problemini halletmek gerekmektedir. Bilinmektedir ki, güdülenme, ilgi, istek ve öğrenci gereksinimlerini içinde toplayan bir kavramdır. Bu nedenle, öğrencinin, hangi yaşta olursa olsun, gereksinimini tespit ederek buna uygun yaklaşımlar sergilemek faydalı olabilecek bir yoldur.

Genellikle, devlet okullarında öğrenciler dile karşı isteksizlik sergilerler, bunun nedenlerinin araştırılarak, yabancı dil dersleri için orada bulunan öğretmenlerin fikirlerinden de faydalanarak farklı programlar geliştirilebilir. Öğretmenler için yapılacak olan hizmet içi eğitim etkinlikleri de bu yönde planlanabilir.

Öğrencinin, dil öğrenmek için gösterdiği gayret, niçin öğrendiğine dair oluşan önyargıların tamamı yaşanan çevreyle ilgilidir. Öğrenci, yabancı dil öğrenimine çevre faktörü dolayısıyla çok negatif yaklaşıyor olabilir. Onun

bu amaçsızlığını ve güdülenme eksikliğini yine bir başka ortam olan sınıfta yok edip, dile karşı pozitif bir tutum takınması sağlanabilir. Bu da ancak, işini çok iyi bilen, öğrencisini iyi tanıyan ve eldeki imkanları yararlı yönde kullanabilecek olan bir öğretmen kadrosuyla mümkün olacaktır. Böyle bir yabancı dil öğretmeni kadrosu ancak uygulanan hizmet içi eğitim etkinlikleriyle yetiştirilebilir.

Yabancı dil öğretiminde görevli herkes düzenlenen hizmet içi eğitim seminerleri, toplantı ve uygulamalarıyla biraraya gelmeli, öğretim tecrübelerini birbirlerine aktarmalı, fikir ve çözüm önerisi alışverişi yapmalıdır. Aksi takdirde, dil öğretiminde tamiri mümkün olmayacak aksaklıklar meydana gelecektir. İşte bu eksikliğin giderilmesi için en uygun yol sık sık "hizmet içi eğitim" etkinlikleri düzenlemek ve bu etkinliklere gruplar olarak veya bireysel ama aktif katılım sağlamaktır.

Dil öğretiminde üzerinde durulması gereken, ama sıkça karşımıza sorun olarak çıkan bir nokta bulunmaktadır. Öğrencilere dil öğretmenin nimetleri anlatılır ama onların amaçları saptanmaz ya da niçin öğretiyorum, nerede, nasıl kullanılmasının bekliyorum soruları dikkate alınmaz. Öğretmen, kendine bu soruları sorarak, izlediği yolda değişiklikler yaparsa "amaç" ortaya çıkar daha sonra "araç" tespiti yapılarak dil öğretimine bir bakış açısı getirilebilir(Birer,2000,ss.15-16).

Hizmet İçi Eğitim

Hizmet içi eğitim, kişilerin hizmetteki verim ve etkinliklerinin arttırılmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma düzenini sürekli olarak etkileyen eğitimidir (Türk Dil Kurumu,1974,s.86).

Taymaz'ın tanımına göre (1981), hizmet içi eğitim,

özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde, belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1981, s.4).

Hizmet içi eğitim, bir işyerinde çalışan kişilerin, işin gereği olan yeterlikleri kazanması için eğitilmesidir. Eğitim sisteminin genel nitelikte verdiği eğitimin eksik yönlerini hizmet içi eğitim tamamlar. Bir işin gerektirdiği nitelikler, değişen teknolojiye göre sürekli değişme içinde olduğundan işyerinde çalışan bir kişinin de işyerinden ayrılıncaya kadar eğitim içinde olması gereklidir. Çağımızda hizmet içi eğitime gereklilik duymayan, bu tür eğitimi yapmayan kuruluş yok gibidir (Başaran, 1996, s.105).

Bumin (1989) ise örgüt ortamında öğrenmeyi, eğitilmeyi örgüt geliştirmenin zorunlu bir boyutu olarak görmekte, örgütsel yapıların süreçler ve eylemlerle destek sağlaması için çalışanların eğitilmesinin zorunluluğunu vurgulamaktadır (Açıkalın, 1991, s.3).

Şenatalar'a göre (1978), hizmet içi eğitim, personelin mesleki ve kültürel gelişimlerini sağlamak, yaygın eğitim açıklarını kapatmak, bireysel gereksinimlerini karşılamak amacıyla yapılan eğitimidir (Açıkalın, 1991, s.3).

Daha detaylı bir tanımlama yapmak gerekirse; hizmet içi eğitim, üretim ve hizmette etkililiğin, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması, karların yükseltilmesi amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ve verim düzeyini

yükseltici planlı eğitim etkinlikleridir.

Yukarıda verilmiş olan farklı hizmet içi eğitim tanımlarındaki ortak noktalar şöyledir:

1. Hizmet içi eğitim örgütte çalışanlara özgü bir girişimdir.
2. Bu girişimin amacı, çalışanların bilgi, beceri ve tutumlarını kendileri ve örgüt yararı için değiştirmek ve geliştirmektir.
3. Hizmet içi eğitim sadece mesleki gelişmeye yönelik olmayıp aynı zamanda çalışanların psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de karşılamaya yöneliktir.

Teknolojinin hızla değiştiği sosyal ve ekonomik alanlarda yeniliklerin ve dolayısıyla bilginin arttığı kurumlarda personel yönetimi kavramının yerini insan kaynakları yönetimine bırakmaya başladığı bu dönemde, personelde aranan yeterlilikler de değişmektedir. Böyle bir ortamda kurumlarda çalışan personele gerekli yeterlilikleri kazandırmak için yapılan hizmet içi eğitimin önemi her geçen gün biraz daha artmaktadır (Taymaz, Sunay, Aytaç, Milli Eğitim Dergisi).

Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Hizmet içi eğitim, bir kurumla kanuni bir sözleşme imzalamış veya anlaşma yaparak göreve başlamış olan personel için planlanan ve uygulanan bir eğitim türüdür (Taymaz,1981,s.13). Strauss ve Sayles (1968) 'ın ifade ettiği gibi eğitim, terfi edebileceklerin hazırlanmasına yardım etmek,mevcut işlerinde ve görevlerinde zorlukları ortadan kaldırmak, yönetimin ve kurumun yıpranmasını önlemek, üst yönetimde bulunanların ilgisini personelin üzerinde toplamak ve onların moralini yükselterek çalışma azimlerin arttırmak için gereklidir (Çalık, 1988, s.40).

Çok değişik alanlarda hizmet içi eğitim verilebilmektedir. Bunlardan bazıları çok amaçlı olarak

birden çok hedefe yönelik olarak da uygulanmaktadır. Uygulanan hizmet içi eğitimin birçok tipleri vardır. Strauss ve Sayles'e göre (1968) bunlardan bazıları aşağıdaki gibidir(Çalık,1988,s.41):

- a) Kurumun teknolojisini personele tanıtmak üzere uygulanan teknik eğitim,
- b) Etkinliğin ve verimliliğin nasıl arttırılacağını personele göstermek amacıyla yapılan görevsel eğitim,
- c) Meslekler üzerinde bir etkiye sahip olan toplumda, ekonomik, sosyal, siyasal ve yasal yönlerin bir anlamını vermek için yapılan çevre eğitimi,
- d) Yayınlanan kurallar ve birlikte hareket etme usulleri gibi, ortak bir davranış, yaklaşım veya ruha sahip personel anlayışını sağlayan herhangi bir düşünce sisteminin esaslarını öğretmeye yönelik olan eğitim,
- e) Kurum içinde, personel arasındaki ve kurum dışındakilerle ilişkilerin nasıl düzenleneceği hususunda yapılan insan ilişkileri eğitimi sayılabilir.

Hizmet içi eğitim, yapıldığı kuruma, alana, seviyeye, kullanılan yöntem ve katılan personelin özelliklerine göre isim alır. Her alan ve her kademede yapılacak olan hizmet içi eğitim çalışmalarının genel özellikleri şöyle sıralanabilir(Taymaz, 1981,s.14):

- a) Hizmet içi eğitimin amaçları, kurumun amaç ve politikasına uygun olarak seçilir.
- b) Hizmet içi eğitim, ihtiyaç duyulduğunda planlanır ve uygulanması düşünülür.
- c) Hizmet içi eğitim, genellikle kısa zamanda tamamlanacak şekilde programlanır.
- d) Hizmet içi eğitim, kişilere beceri kazandırmak amacıyla düzenlendiği için kurumda ve işbaşında da uygulanır.
- e) Hizmet içi eğitim programlarına katılanlara verilecek eğitimde, yetişkinler eğitiminin özellikleri dikkate

alınır. Bu eğitime katılan personel yetişkin insandır.

- f) Hizmet içi eğitim, personelin işinde başarıllı olmasını sağlamaya yönelik olduğundan meslek eğitiminin niteliklerini taşır.
- g) Hizmet içi eğitime katılanların yaşları, öğrenim durumları ve seviyeleri farklılık gösterir.
- h) Hizmet içi eğitimde, yetiştirilecek personelin özellikleri dikkate alınarak, bu özelliklere göre değişik gruplar meydana getirilir.
- i) Hizmet içi eğitim, daha çok uygulamaya dönük olarak planlanır ve yapılır.
- j) Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde daha çok bu eğitime tabi tutulan personelin görüş ve düşüncelerinden faydalanılır.

Hizmet İçi Eğitimi Gerekli Kılan Nedenler

Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri insan öğesine bağlıdır. Buna paralel olarak insan da varlığını tüm yaşamı boyunca çeşitli amaçlarla değişik örgütlere katılarak sürdürür. Böylece birey, psikolojik, toplumsal, ekonomik gereksinimlerini karşılar. Gereksinimleri karşılandığı ölçüde de örgütü, emeğinden, bilgisinden, gücünden yararlandırır. Bu nedenle örgütsel ve yönetsel sorunlar söz konusu olduğunda dikkatler, öncelikle insan öğesi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bir örgütün etkililiği tartışılırken personelin yeterlilikleri, sınırlılıkları, davranışları, duyguları, gereksinimleri, güdülenmeleri ve bunları etkileyen faktörler önem kazanır(Açıkalın, 1991,s.3).

Çağımızda insan yaşamını etkileyen unsurlar günden güne artış göstermektedir. Bunlardan en önemlileri, teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler ile oluşturdıkları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlayabilmesi, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar

kazandırır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler, öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ötesinde değişik amaçlı programları gerektirmektedir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşullarını önceden görmüş oldukları öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Aslında eğitimin amaçlarından biri, eğitimin sürekliliğini sağlamaktır (Taymaz,1981,s.7).

Okulların fiziki mekan, ders araç-gereçleri ve öğretim teknolojileri bakımından yeterli ve son derece gelişmiş kaynaklara sahip olması ancak bunları kullanabilecek öğrencilerin bilgi sahibi olmalarına rehberlik yapacak yeteneklere sahip öğretmenlerle anlamlıdır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun 43. Maddesine göre öğretmenlik özel bir ihtisas mesleğidir (Bağcı, Şimşek, Milli Eğitim Dergisi, 2000).

Hizmet İçi Eğitimin Faydaları

Lowe'ın ifade ettiği gibi (1967,s.33), yönetimin, özellikle personel yönetiminin en önemli konularından birisi yeni işe alınan personelin eğitimidir (Çalık,1988,s.42). Simon, Smithburg ve Thompson'a göre (1973,s.345), herhangi bir kurum için, belli alanlarda uzmanlaşmış, hizmet öncesi eğitim kurumlarından gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazanmış kimselerin hizmete alınması, gerekli eğitimi almamış kimseleri hizmete alıp onları eğitmekten daha kazançlıdır (Çalık,1988,s.43).

Hizmet içi eğitim faaliyetleri, personelin eğitim eksikliğinden doğan çeşitli sorunları gidermek ve personeli mesleki yönden geliştirmek amacıyla düzenlenir.

Pigors ve Myers'a göre (1951,s.397), iyi bir şekilde planlanmış ve uygulamaya geçilen bir hizmet içi eğitim programının şu yararları vardır (Çalık,1988,s.43):

a) Hizmet içi eğitim, personeli, kurum hakkında ihtiyaç

duyduğu bilgilerle donatır. Kendisini o kurumun iyi bir üyesi gibi hissetmesine yardım eder.

- b) Personel işi için belli standartlara ulaşmayı eğitim yoluyla öğrenir. Böylece kuruma karşı değeri artar ve kişisel olarak da yükseldiği zaman insan olmanın gerektirdiği bazı sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını tatmin etmiş olur.
- c) İyi bir hizmet içi eğitime tabi tutulmuş personel, etkinliği ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak için elinden gelen bütün çabayı gösterir. Bu yolla mekanizmanın bozulması ve kırtasiyecilik minimum seviyeye düşürülür.
- d) Hizmet içi eğitim yoluyla personelin çeşitli konulardaki şikayetleri azaltılabilir. Var olan tatminsizlik sebepleri öğrenilerek bunların giderilmesi yönünde bazı tedbirler alınır.
- e) İleride bir üst göreve getirilmesi düşünülen personel, hizmet içi eğitim yoluyla bu kadrolara hazırlanır. Bu yolla kurumun yönetici ihtiyacı da karşılanmış olur.
- f) Genelde eğitim insan yeteneklerinin ortaya çıkarılmasıdır. Hizmet içi eğitimle personelin yetenekleri geliştirilir ve kurum amaçları doğrultusunda kullanılması sağlanır.

Hizmet İçi Eğitimin İlkeleri

Her etkinlikte olduğu gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinin başarısı da, bu konuda belirli ilkelere uygun olarak hareket edilmesine bağlıdır. Hizmet içi eğitim etkinliklerinde uyulması gereken ilkelere bazılarını aşağıdaki gibi sıralamak olanaklıdır:

1. Hizmet içi eğitim programları hazırlanırken personelin yetenekleri ve yeterlilikleri, öğrenim durumları, işteki özgeçmişleri göz önüne alınır.
2. Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin

psikolojik ve sosyolojik gereksinmelerine, beklentilerine uygun biçimde düzenlenmelidir.

3. Kurumda her alan ve kademede çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birey ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.
4. Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları, bireyleri hizmet içi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve kanıtlayacak şekilde hazırlanır.
5. Hizmet içi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği veya yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanır ve uygulanır.
6. Hizmet içi eğitim için öğretim yöntemi ve araçları personelin durumu ve kurumun olanakları göz önünde tutularak saptanır.
7. Hizmet içi eğitim, personelin yeteneklerini geliştirmesine, moralini yükseltmesine ve kurum içinde üst pozisyonlara ilerlemesine olanak sağlar.
8. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken, plan hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikası göz önünde tutulur ve uygun olmasına önem verilir.
9. Hizmet içi eğitim, kurumda üretilen mal veya hizmetin kalitesini yükseltmesine, verimliliğin arttırılmasına, hata ve kazaların azaltılmasına yardımcı olur.
10. Hizmet içi eğitim, kurum içinde iletişimi, işbirliğini ve koordinasyonu sağlar, yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltır.
11. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması esnasında ve sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır, sonuçlar yorumlanır. Bu sonuçlar sistemin geliştirilmesi için kullanılır (Taymaz,1981,s.13).

Kamu Kuruluşlarında Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri

Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin hızla arttığı günümüzde buna paralel olarak hizmet içi eğitim de önem kazanmaktadır. Kurumların bu yenilik ve gelişmelerden kendini soyutlaması düşünülemez. Aksine gelişme ve yeniliklere intibak edebilmesi için hizmet içi eğitim faaliyetlerini belirli ilke, yöntem ve tekniklere uygun biçimde ihtiyaç belirleyerek programlaması, uygulaması ve uygulamaları kafi miktarda değerlendirmesi ve geliştirmesi gerekir. Bu faaliyetlerin gereği gibi yerine getirilebilmesi, kurumlarda eğitim çalışmalarıyla görevli ve sorumlu etkili bir birimin kurulmasını gerektirir.

Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi

Kurum ve kuruluşların teşkilat kanunlarında belirtilen amaçlara vasıl olabilmesi, iyi nitelikli yetişmiş personele sahip olmasıyla mümkündür. Hizmetlerin daha verimli ve kaliteli şekilde yerine getirilmesi, bilim ve teknolojiye gelişmelere personelin ayak uydurabilmesi için kurumlarda hizmet içi eğitime ihtiyaç vardır. Fakat hizmetlerin istenilen şekilde yerine getirilmemesi her zaman eğitim eksikliğinden kaynaklanmaz. Bu bakımdan, bir kurumda eğitimden sorumlu olanların, görevlerin istenilen biçimde yerine getirilememesinin sebeplerini ve bunların hangi durumlarda eğitimle giderilebileceğini tesbit etmeleri gerekir.

Kurumlardaki hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının sebepleri iki türdür. Birincisi görünür (kurumda yeni personel tayini, görevdeki değişme, araç ve gereçlerdeki yenilikler, personelin üst göreve hazırlanması vb.) ihtiyaçlardır. Bunlar araştırmalara ihtiyaç duyulmadan açık seçik görülebilmektedir. Kurumun eğitim ihtiyaçları tesbit edilirken görünür ihtiyaçların gözönünde bulundurulması, giderilmesi için programlar hazırlanması ve uygulanması

gerekir. İkincisi görünmez (işlerin istenilen süre ve kalitede yapılamaması, haberleşme ve moral bozukluğu, görevlere karşı isteksizlik vb.) ihtiyaçlardır. Görünmez ihtiyaçların tesbitinde araştırma yapılması gerekirken, kurumlarda bilimsel metot ve teknikleri kullanarak araştırma yerine görüş ve düşüncelere dayalı çeşitli metotların kullanıldığı ortaya çıkmaktadır (Sakarya,1994,s.57).

Eğitim Planının Hazırlanması

Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının tesbitinden sonra esas olan, amaçlar doğrultusunda hedeflerin belirlenerek eğitim planının yapılmasıdır. Hedeflerin belirlenmesinde, kurumun genel ve özel amaçları, politikası, teşkilat yapısı, yönetim kademeleri, yetkilerin dağılımı, personelin durumu, bilimsel ve teknolojik gelişmeler etkili olmaktadır. Eğitim planlamasında bu faktörler gözönünde bulundurularak hangi alan ve kademede ne kadar personelin eğitileceğine karar verilir.

Kurumların yaptıkları eğitim faaliyetlerinin başarı derecelerini, eksiklik ve hatalarını bilmek ve gelecekteki çalışmalarını geçmiştekilerin sonuçlarına göre düzenlemek isterler. Kurumlardaki hizmet içi eğitim planları, eğitim programlarının öncelik sıralarını, eğitilecek personelin nicelik ve niteliklerini, uygulanacak eğitim türünü, eğitim yerini, süresini içine alır.

Öğretim Programlarının Hazırlanması

Öğretim programları hazırlanırken personelin yetenekleri ile bilgi ve becerileri tesbit edilir ve bunların giderilmesine çalışılır. Personeli kurum amaçlarına katkıda bulunabilecek seviyeye getirebilmek için onlara gerekli olan bilgilerin nasıl öğretileceğine karar verilmesi şarttır. Bunun yapılabilmesi için de eğitim planı çerçevesinde, öğretilecek konu, uygulanacak yöntem ve

teknikler ile kullanılacak araç ve gereci belirleyen bir öğretim programının hazırlanması gerekir. Program hazırlanırken gözönünde bulundurulması gereken hususlar şunlardır:

1. Hazırlanacak programlar teknolojik gelişmelerin gerektirdiği yenilikleri karşılayacak nitelikte olmalı,
2. Öğretim programlarında belirlediğimiz amaçlar, kurum amaç ve politikasıyla ters düşmeyecek şekilde olmalı,
3. Öğretim programları hazırlanırken, personelin kabiliyeti, tahsil durumu ve iş başında başarı derecesi belirlenmeli,
4. Öğretim programları uygulamaya dönük olmalıdır.

Eğitim Programlarının Uygulanması

Hizmet içi eğitimde en önemli husus, bu çalışmaların başarılı olabilmesi için hazırlanan plan ve programların kamu yönetmelikleri çerçevesinde en iyi şekilde uygulamaya konulmasıdır. Uygulamaya konulacak olan programlardaki grupların küçük ve birbirine benzer mahiyette olmasına dikkat edilmelidir. Bu tip gruplarda personel arasındaki ahenk, haberleşme, derslere aktif olarak katılma olayı daha fazla olur ve öğreticiye de bazı kolaylıklar sağlar.

Uygulama safhasında öğreticinin niteliklerine de dikkat edilmelidir. Öğretici seçilirken konusunun uzmanı olması haricinde, öğretim yöntemlerini iyi bilmesi ve öğreticilik vasfının bulunması, yetişkin psikolojisi ve insan ilişkisi gibi yöntemlerde de yetiştirilmiş olması gerekir. Uygulama safhasında takip edilecek yöntem ve teknikleri, konu ile ilgili ek bilgileri, kullanılacak zamanı, araç, gereç ve malzemeyi, üzerinde durulması gereken önemli noktaları, öğrencinin bilgisini değerlendiren ve onu düşünmeye zorlayan soruları ihtiva

eder (Sakarya,1994,s.59) .

Eğitim Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Değerlendirme safhasında amaçlara vasıl olma derecesi belirlenir, eksiklik ,aksaklık ve hatalar ortaya çıkarılır, elde edilen bu bilgilere göre gerekli tedbirler alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarında sadece bilginin değerlendirilmesi amacıyla test usulü kullanılır. Halbuki, gelecek yıllarda düzenlenecek eğitim faaliyetlerinin geliştirilebilmesi için eğitim programının da değerlendirilmesi esastır. Bu yüzden değerlendirmeyi iki şekilde yapmakta yarar vardır:

Başarının Değerlendirilmesi: Eğitimde kazanılan bilgi ve becerilerin iş yerinde uygulanabilir olması gerekir.

Bilginin değerlendirilmesi genelde test usulü yapılır.Ancak beceri ve davranışlardaki değişiklikleri değerlendirebilmek için personelin eğitimden döndükten sonra da iş başında takip edilerek öğrendikleri bilgileri görevlerinde uygulamada karşılaştıkları problemlerin, eksiklik ve aksaklıkların ortaya çıkarılması gerekir.

Programın değerlendirilmesi: Hizmet içi eğitimde programın değerlendirilmesi amacıyla genellikle programa katılanlara ve öğreticilere bir anket uygulanır. Uygulanan anket sonuçlarının programla ilgili diğer sonuçlarla birlikte değerlendirilmesi eğitimin amacına vasıl olup olmadığı hakkında bize bilgi verir (Sakarya,1994,s.60) .

**Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda
Düzenlenen Hizmet İçi Eğitim Etkinlikleri**

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu 23 Eylül 1998 tarih ve 23472 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu kararı ile Yıldız Teknik Üniversitesi Rektörlüğüne bağlı olarak 1998-1999 akademik yılında kurulmuş ve 2000-2001 öğretim yılında kuruluşu tamamlanmıştır.

Bu sebepten dolayı, kuruluşunun ilk yıllarında hizmet içi eğitim seminerleri yeterli sayıda yapılamamıştır.

1998-1999 öğretim yılında yüksekokul öğretim görevlilerine "Yazma Becerisi Kazandırma Dersleri" seminerleri ile City& Guilds tarafından düzenlenen ESOL seminerleri düzenlenmiştir. Yine aynı öğretim yılında Bilkent Üniversitesi tarafından düzenlenen 4. Uluslararası İngilizce Dil Öğretme Konferansı'na 7 kişi ile ve Mayıs 1999'da Çanakkale 18 Mart Üniversitesi tarafından düzenlenen Dil Konferansı'na 1 kişi ile katılmıştır.

1999-2000 akademik yılında Fen-Edebiyat Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü elemanlarının verdiği hizmet içi eğitim seminerleri ile British Council tarafından düzenlenen ELT Management kursu ve Call kurslarına katılımlar sağlanmıştır.

2001-2002 öğretim yılında öğretim görevlilerinin yabancı dil eğitimindeki son gelişmeleri takip edebilmeleri ve kendilerini geliştirebilmeleri için Eğitim Gelişim Seminerleri düzenlenmiştir.

Eylül 2001'de Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü öğretim üyeleri tarafından verilen "Sınıf Yönetimi", Yıldız Teknik Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü öğretim görevlisi Aybars Erözden tarafından verilen "Costructing a Reading Course", Marmara

Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü öğretim görevlisi Dr. Kamile Hamiloğlu tarafından verilen "How To Enhance Students' Interest", Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü öğretim görevlisi Dr. Derin Atay tarafından verilen "Öğretim Yöntemleri", Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu Temel İngilizce Bölümü öğretim görevlisi Zülal Gümüşay tarafından verilen "What- Who Brings Quality In ELT" seminerlerine katılım sağlanmıştır.

Şubat 2002'de Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü öğretim görevlisi Dr. Kamile Hamiloğlu tarafından verilen "Portfolio Writing" ile Mart 2002'de Mario Rinvoluceri (Consultant- Teacher Trainer For Pilgrims, Canterbury, England U.K.) tarafından verilen "Creative Process Writing At University Level" konulu seminerler düzenlenmiş ve Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan tüm öğretim görevlilerinin katılımı sağlanmıştır.

Mayıs 2002'de Patrick McLaughlin (Senior Lecturer in the Department of Inter. Education at the College of St. Mark & St. John in Plymouth, England) tarafından "Reflective Writing At University Level" konulu bir seminer ile İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi öğretim üyesi Dr. Nilifer Öcel tarafından "Meta Language" konusunda bir seminer sunulmuş ve yine aynı gün içerisinde aynı konuda bir workshop düzenlenmiştir.

Haziran 2002'de Dr. Hayal Köksal (Director of the Turkish Center for Schools of Quality) tarafından "YTU Quality in English Language, Teaching Grubu Oluşturma, Yabancı Diller Yüksekokulu sorun-analiz Toplantısı", Tom Miller (The English Language Officer for the U.S. Embassy in Turkey) tarafından "Issues in Teaching & Learning Vocabulary", Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi

İngilizce Öğretmenliği Bölümü öğretim görevlisi Dr. Derin Atay tarafından "Teaching Strategies For Reading" konulu bir seminer ve aynı gün içerisinde bir workshop, ile Dr. Paola Ebranati (İtalyan Lisesi) tarafından "Interactive Language Teaching" konulu seminerler sunulmuş ve tüm öğretim görevlilerinin katılımı sağlanmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde anket aracılığıyla Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinden elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Bulgular, amaç doğrultusunda tablolaştırılarak açıklanmış ve yorumlanmıştır. Ancak, verilerin elde edildiği kişilerin bireysel özelliklerinin bilinmesinin yararlı olacağı düşüncesiyle araştırma bulgularına geçmeden denek grubunun bireysel özellikleri ile ilgili bulgular verilmektedir.

Öğretim Görevlilerinin Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımları

Anketi cevaplandıran öğretim görevlilerinin cinsiyet, yaş, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi ve öğrenim düzeyi özelliklerine göre dağılımları Tablo-1'de verilmiştir.

Bu tablodaki bulgulardan anlaşılabacağı gibi Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan ve anket formlarını cevaplandıran öğretim görevlilerinin; cinsiyet bakımından %83,2'sini (109 kişi) "kadınlar", % 16,8'ini (22 kişi) "erkekler"; yaş bakımından %12,2'sini (16 kişi) "20-25" yaş arası, %48,1'ini (63 kişi) "26-30" yaş arası, %18,3'ünü (24 kişi) "31-35" yaş arası, %6,9'unu (9 kişi) "36-40" yaş arası, %14,5'ini (19 kişi) "40 ve üstü" kişiler oluşturmaktadır. Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi bakımından ise %48,9'unu (64 kişi) "0-5" yıl, % 29,8'ini (39 kişi) "6-10" yıl,

%9,9'unu (13 kişi) "11-15" yıl, % 11,5'ini (15 kişi) "16 ve daha fazla görev yapmış kişiler oluşturmaktadır. Öğrenim düzeyi bakımından %72,5'ini (95 kişi) "fakülte" %27,5'ini (36 kişi) "yüksek lisans" düzeyindekiler oluşturmaktadır, "diğer" seçeneğinde ise öğretim görevlisi bulunmamıştır.

Tablo 1
Bireysel Özelliklere Göre Frekans Dağılımı

Bireysel Özellikler	Öğretim Görevlisi Sayısı	%
Kadın	109	83,2
Erkek	22	16,8
Toplam	131	100,00
20-25 yaş	16	12,2
26-30 yaş	63	48,1
31-35 yaş	24	18,3
36-40 yaş	9	6,9
40 ve daha fazla	19	14,5
Toplam	131	100,00
0-5 yıl	64	48,9
6-10 yıl	39	29,8
11-15 yıl	13	9,9
16 ve daha fazla	15	11,5
Toplam	131	100,00
Fakülte(4 yıllık lisans)	95	72,5
Yüksek Lisans Programı	36	27,5
Toplam	131	100,00

**Öğretim Görevlilerinin Özel Öğretim Yöntem ve Teknikleri
Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları**

Araştırmanın birinci alt amacı şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-2'de gösterilmiştir.

Tablo 2

**Özel Öğretim Yöntem Ve Teknikleri Alanında Hizmet İçi
Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Cevapların Aritmetik Ortalama
Ve Standart Sapması**

	N	$\bar{x}$	Ss
S3 Öğrencide ilgi uyandırma katılımının sağlanması	131	3,12	1,0770
S7 Öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi	131	3,06	0,9668
S8 Öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesi	131	3,00	0,9687
S2 Öğrencileri derse hazırlama	131	2,99	0,9884
S1 Öğrencilerin bireysel farklılıklarının saptanması	131	2,88	0,9417
S4 Başlangıç seviyesindeki öğrencilerin eğitimi	131	2,80	1,0750
S6 İleri seviyedeki öğrencilerin eğitimi	131	2,79	0,9823
S5 Orta seviyedeki öğrencilerin eğitimi	131	2,63	0,9132
Genel Ortalama		2,90	

Tablo-2'deki grup aritmetik ortalamasına bakıldığında ($\bar{x} = 2.90$) Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, özel öğretim yöntemleri alanındaki bir hizmet içi eğitim

programına "orta" derecede ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

Diğer yandan bu alan ile ilgili her bir konuya ilişkin cevapların aritmetik ortalamalarına bakıldığında da, öğretim görevlilerinin özel öğretim yöntemleri alanında düzenlenecek bir hizmet içi eğitim programında yer alması gereken; öğrencilerin bireysel farklılıklarının saptanması ($\bar{x} = 2,88$), öğrencileri derse hazırlama ($\bar{x} = 2,99$), öğrencide ilgi uyandırma, katılımın sağlanması ($\bar{x} = 3,12$), başlangıç seviyesindeki öğrencilerin eğitimi ($\bar{x} = 2,80$), ileri seviyedeki öğrencilerin eğitimi ($\bar{x} = 2,79$), öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi ($\bar{x} = 3,06$), öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesi ($\bar{x} = 3,00$) gibi konularının her birine de yine, genel bulgularla tutarlı olarak, "orta" derecede ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Ders konularına ilişkin bu bulguları aritmetik ortalama büyüklüğü açısından yorumladığımızda; öğretim görevlilerinin bu konular içerisinde "öğrencide ilgi uyandırma ve katılımın sağlanması" ($\bar{x} = 3,12$) ile "öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi" ($\bar{x} = 3,06$) konularına en fazla; "orta seviyedeki öğrencilerin eğitimi" ($\bar{x} = 2,63$) ve "ileri seviyedeki öğrencilerin eğitimi" ($\bar{x} = 2,79$) konularına ise en az ihtiyaç duyduklarını söylemek olanaklıdır.

Etkili ve verimli bir öğretimi gerçekleştirebilmek için öğretmenin belirtilen alanlarda bilgili olması gerekmektedir. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda eğitim alan öğrenciler çok değişik ilgi alanları olan, değişik akademik bölümlerde eğitim gören öğrencilerdir. Aynı zamanda üniversite eğitimi için öğrencilerin çok büyük bir bölümü değişik şehirlerden ve kültürlerden gelmektedirler. Bu sebeplerden dolayı her birinin ilgisini çekebilecek, katılımlarını sağlayabilecek

konular işlenmelidir. Bu nedenle öğrencilerde ilgi uyandırmak ve katılımı sağlamak oldukça güç olmaktadır. Ayrıca, öğrencilerin neden yabancı dil öğrenmeleri gerektiğinin açıklanması gerekmektedir. Çünkü öğrencilerin çok büyük bir bölümü İngilizce'ye, gerek daha önceki tecrübelerinden kaynaklanarak gerekse yabancı dil öğrenmeye çalışıp başarısız olan diğer insanlardan duydukları yüzünden çok büyük bir önyargıyla yaklaşmaktadır. Bunun için de öğretim görevlilerinin özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında, bu konularda bir hizmet içi eğitime "orta" düzeyde ihtiyaç duymaları doğal bir sonuç olarak görülebilir.

Diğer yandan, en az ihtiyaç duyulan konular "orta seviyedeki öğrencilerin eğitimi" ve "ileri seviyedeki öğrencilerin eğitimi" olarak ortaya çıkmıştır. Bunun sebebi, ileri ve orta seviyedeki öğrencilerin kelime bilgisi, dinleme bilgisi, konuşma bilgisi, yazma bilgisi, okuma bilgisi gibi değişik alanlarda, diğer öğrencilere göre daha bilgili olmalarından dolayı öğretmenlerin bu sınıflarda daha az güçlüklerle karşılaşmaları olabilir.

Öğretim Görevlilerinin Genel Öğretim Yöntem ve Teknikleri Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırmanın ikinci alt amacı şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo-3' teki soru grubunun ortalamasına bakıldığında ($\bar{x} = 3,14$) Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, genel öğretim yöntemleri alanındaki bir hizmet içi eğitim

programına "orta" derecede ihtiyaç duyduklarını söylemek olanaklıdır.

Tablo 3

Genel Öğretim Yöntem Ve Teknikleri Alanında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Cevapların Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapması

	N	$\bar{x}$	Ss
S9 Yeni yöntemlerin kullanımı	131	3,36	0,8340
S14 Etkili konuşma öğretimi yöntemleri	131	3,36	0,8153
S10 Kelime öğretimi yöntemleri	131	3,30	0,7735
S15 Etkili yazma öğretimi yöntemleri	131	3,12	0,9397
S16 Dil öğretiminde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi	131	3,05	0,8971
S13 Etkili okuma öğretimi yöntemleri	131	3,04	0,8846
S12 Etkili dinleme öğretimi yöntemleri	131	3,00	0,9199
S11 Etkili dilbilgisi öğretimi yöntemleri	131	2,90	0,9483
Genel Ortalama		3,14	

Bu alan ile ilgili her bir konuya ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise, öğretim görevlilerinin genel öğretim yöntemleri alanında düzenlenecek bir hizmet içi eğitim programında yer alması gereken; yeni yöntemlerin kullanımı ($\bar{x}=3,36$), kelime öğretimi yöntemleri ($\bar{x}=3,30$), ve etkili konuşma öğretimi yöntemleri ($\bar{x}=3,36$) alanlarında hizmet içi eğitime "çok"; etkili dilbilgisi öğretimi

yöntemleri ($\bar{x}=2,90$), etkili dinleme öğretimi yöntemleri ($\bar{x}=3,00$), etkili okuma öğretimi yöntemleri ($\bar{x}=3,04$), etkili yazma öğretimi yöntemleri ($\bar{x}=3,12$) ve dil öğretiminde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi ($\bar{x}=3,05$) alanlarında hizmet içi eğitime "orta" derecede ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

Tablo-3'te ankette yer alan Genel Öğretim Yöntem ve Teknikleri alanındaki konuların aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük derecede eğitim ihtiyacı duyulan konular sırasıyla şunlardır.

En yüksek derecede eğitim ihtiyacı duyulan ilk iki konu:

S9) "yeni yöntemlerin kullanımı"

S14) "etkili konuşma öğretimi yöntemleri"

En düşük derecede eğitim ihtiyacı duyulan son iki konu:

S11) "etkili dilbilgisi öğretimi yöntemleri"

S12) "etkili dinleme öğretimi yöntemleri"

Bulgulara göre, öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duydukları konular "yeni yöntemlerin kullanımı" ile "etkili konuşma öğretimi yöntemleri"dir. Bunu şu şekilde yorumlayabiliriz; öğretim etkinliklerinde başarının sağlanması için, öğretmenin çağdaş öğretim yöntem ve teknikleri ile öğretim teknolojilerinde meydana gelen yenilik ve gelişmelerden haberdar olması gerekir. Bu da ancak düzenlenecek hizmet içi eğitim seminerleriyle sağlanabilir. Kuşkusuz her konu anlatımında veya her sınıf ortamında farklı yöntemler kullanılmaktadır, fakat yeni yöntemlerin öğrenilmesi çok önemlidir. Günümüzde her geçen gün büyük bir hızla gelişmekte olan teknoloji ve kişisel ihtiyaçlardaki çeşitlilik dil öğretimi alanında yeni yöntem arayışına girilmesini kaçınılmaz hale getirmiştir. Yıldız Teknik Üniversitesi'nde bu konuya ilişkin daha önce seminer

düzenlenmediği için de öğretim görevlilerinin bu konuda bir hizmet içi eğitime daha çok ihtiyaç duymaları doğal karşılanabilir. İkinci en çok ihtiyaç duyulan konu ise "etkili konuşma öğretimi yöntemleri"dir. Bu konuda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyulmasının bir nedeni olarak yıllık müfredat programında konuşma öğretimi derslerinin mevcut olmaması gösterilebilir.

Genel öğretim ve yöntemleri alanında hizmet içi eğitime en az ihtiyaç duyulan konu, "etkili dilbilgisi öğretimi yöntemleri" olarak ortaya çıkmıştır. Öğretim görevlileri bu konuda kendilerini yeterli olarak algıladıkları için bu konuda bir eğitime ihtiyaç duymamaktadırlar. Bunun diğer bir sebebi de müfredat programında dilbilgisi öğretiminin çok yoğun bir şekilde verilmekte olmasıdır. İkinci az ihtiyaç duyulan konu ise "etkili dinleme öğretimi yöntemleri" olmuştur. Dinleme öğretiminin sadece kaset çalar aracılığıyla yapılması öğretim görevlilerinin bu konuda hizmet içi eğitim seminerine ihtiyaç duymamasının bir nedeni olabilir. Diğer yandan dinleme dersinin ayrı bir ders olarak verilmeyip diğer ana derslerin arasında verilmesi de bu konuda özel olarak eğitim ihtiyacı duyulmamasına yol açabilir.

Öğretim Görevlilerinin Eğitim Teknolojileri Alanındaki

Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırmanın üçüncü alt amacı şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri eğitim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-4'te gösterilmiştir.

Tablo 4

**Eğitim Teknolojileri Alanında Hizmet İçi Eğitim
İhtiyaçlarına Yönelik Cevapların Aritmetik Ortalama Ve
Standart Sapması**

	N	$\bar{x}$	Ss
S18 Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı	131	3,31	0,7347
S19 Yabancı dil öğretimi yapılan sınıflarda bilgisayar kullanımı	131	3,01	0,9526
S17 Eğitim ve öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı	131	2,91	0,9926
Genel ortalama		3,07	

Tablo-4'teki konuların genel aritmetik ortalamasının ($\bar{x} = 3,07$) olduğu görülmektedir. Gerek bu aritmetik ortalama gerekse her bir konuya ilişkin hizmet içi eğitim ihtiyacı düzeyleri birlikte değerlendirildiğinde Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin eğitim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime genel olarak "orta" düzeyde ihtiyaç duyduklarını söylemek olanaklıdır.

Tablo-4'te ankette yer alan Eğitim Teknolojileri alanındaki konuların aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu verilere dayanarak Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin eğitim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duydukları konu "yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı"dır ($\bar{x} = 3,31$). "Eğitim ve öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı" ($\bar{x} = 2,91$) ve "yabancı dil öğretimi yapılan sınıflarda bilgisayar kullanımı" ($\bar{x} = 3,01$)

alanlarında ise hizmet içi eğitime "orta" derecede ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

Çağımızda, yaşamın her alanında değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Bu değişim ve gelişmeler eğitim alanında da kendini göstermektedir ve gelişen eğitim teknolojilerinin eğitim sürecinde kullanılması zorunlu hale gelmiştir. Sınıf ortamında kullanılacak eğitim teknolojilerinden bazıları olan bilgisayar, tepegöz, dia makinalarının, öğretim sürecinde kullanılmasının dersin etkililiğini sağlamada sayısız yararları vardır. Bu nedenle öğretim görevlileri, ölçme ve değerlendirme alanında "yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı" maddesine "çok" derecede hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmiş olabilirler.

Öğretim görevlileri, eğitim teknolojileri alanında hizmet içi eğitime en az ihtiyaç duydukları konunun "eğitim ve öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı" olduğunu belirtmişlerdir. Bu konuya az ihtiyaç duymaları, onların eğitim teknolojilerinin seçiminden çok, etkili uygulanmasına daha fazla önem verdiklerinin bir ifadesi olabilir.

Öğretim Görevlilerinin Sınıf Yönetimi Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırmanın dördüncü alt amacı şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri sınıf yönetimi alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-5'te gösterilmiştir.

Tablo 5

Sınıf Yönetimi Alanında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Cevapların Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapması

	N	$\bar{x}$	Ss
S26 Dersi verimli ve etkili bir biçimde işleyebileceğiniz ortam oluşturma	131	3,12	1,0770
S22 Sınıf içindeki etkileşimi arttırmak	131	3,06	0,9668
S25 Sınıftaki grupları etkili kullanma yolları	131	3,00	0,9687
S23 Öğrenciler arasındaki işbirliğini sağlamak	131	2,99	0,9884
S27 Sınıfta istenmeyen davranışları önleyici veya düzeltici tutumlar	131	2,88	0,9417
S24 Sınıfta rahat ve olumlu bir ortam oluşturma	131	2,80	1,0750
S20 Sınıfta seviye grupları oluşturma	131	2,79	0,9823
S21 Sınıfta disiplin problemleriyle baş etme	131	2,63	0,9132
Genel Ortalama		2,90	

Tablo-5' teki konuların grup aritmetik ortalamasının ($\bar{x} = 2,70$) olduğu görülmektedir. Bu sonuca bakıldığında Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin sınıf yönetimi alanındaki bir hizmet içi eğitim programına "orta" derecede ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

Bu alan ile ilgili her bir konuya ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise, öğretim görevlilerinin sınıf yönetimi alanında ; sınıfta seviye grupları oluşturma ($\bar{x} = 2,61$) sınıf içindeki etkileşimi arttırma ($\bar{x} = 2,88$),

öğrenciler arasındaki işbirliğini sağlama ($\bar{x} = 2,72$), sınıfta rahat ve olumlu bir ortam oluşturma ($\bar{x} = 2,61$), sınıftaki grupları etkili kullanma yolları ($\bar{x} = 2,76$), dersi verimli ve etkili bir biçimde işleyebileceğiniz ortam oluşturma ($\bar{x} = 2,88$) ve sınıfta istenmeyen davranışları önleyici veya düzeltici tutumlar ($\bar{x} = 2,62$) gibi konuların her birine, "orta" derecede, sınıfta disiplin problemleriyle baş etme ($\bar{x} = 2,49$) konusunda ise hizmet içi eğitime "az" ihtiyaç duydukları görülmektedir.

Yine Tablo-5'te ankette yer alan Sınıf Yönetimi alanındaki konuların aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamada ilk iki ve son iki sorular göz önünde tutulduğunda en yüksek ve en düşük eğitim ihtiyacı duyulan konular sırasıyla şunlardır:

En yüksek eğitim ihtiyacı duyulan ilk iki konu:

S26) "dersi etkili ve verimli bir biçimde işleyebilecek ortam oluşturma"

S22) "sınıf içindeki etkileşimi arttırma"

En düşük eğitim ihtiyacı duyulan son iki konu:

S21) "sınıfta disiplin problemleriyle baş etme"

S20) "sınıfta seviye grupları oluşturma"

Yukarıdaki bulgulardan, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin sınıf yönetimi alanında hizmet içi eğitime en fazla ihtiyaç duydukları konuların "dersi etkili ve verimli bir biçimde işleyebilecek ortam oluşturma" ve "sınıf içindeki etkileşimi arttırma" olduğu görülmektedir. Gerek Yıldız Kampüsü gerekse Maslak Kampüsü'ndeki fiziksel koşulların etkili eğitim ortamı oluşturma bakımından yeterli olmaması, bu sonuçların bir nedeni olabilir. Sınıfların karanlık olması veya ısınma problemleri bunlara bir örnek olarak verilebilir. Fiziksel şartlar verimli

olmadığı sürece verimli bir ders işlemek mümkün olmamaktadır. En çok ihtiyaç duyulan ikinci konu ise "sınıf içindeki etkileşimi arttırmak" olmuştur. Üniversite ortamı olduğu için çok sayıdaki öğrenciler değişik şehirlerden, değişik kültürlerden gelmektedirler. Bu öğrenciler bir akademik yıl boyunca aynı sınıfta her gün eğitim görmek durumundadırlar. Bu yüzden sınıf içinde hem öğrenciler arasında hem de öğrenci- öğretmen arasında olumlu bir etkileşim olmalıdır. Bu sebepten dolayı Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin bu konuda bir hizmet içi eğitime orta düzeyde ihtiyaç duyduklarını belirtmeleri, öğretim görevlilerinin sınıf içi etkileşimin, öğretimin etkili olmasındaki öneminin farkında olduklarının ve bu nedenle de eğitim ihtiyacı hissettiklerinin bir göstergesi olarak düşünülebilir. En az ihtiyaç duyulan konular ise "sınıfta disiplin problemleriyle baş etme" ve "sınıfta seviye grupları oluşturma" olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenim gören öğrenci grubunun üniversite düzeyinde olması, sınıflardaki disiplin problemlerinin az olmasına katkı sağlamaktadır. Bu da doğal olarak öğretim görevlilerinin bu konuda bir hizmet içi eğitime daha az ihtiyaç duymasına neden olmaktadır. Sınıfta seviye grupları oluşturma konusunda da hizmet içi eğitime orta düzeyde ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun sebebi ise, akademik yılın başında öğrencilerin, aldıkları sınav sonuçlarına göre değişik seviyelerdeki sınıflara yerleştirilmelerinden dolayı, öğrenciler arasındaki seviye farkının daha başlangıçta ortadan kalkmış olmasına bağlanabilir.

Öğretim Görevlilerinin Ölçme ve Değerlendirme Alanındaki Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları

Araştırmanın beşinci alt amacı şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller

Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri ölçme ve değerlendirme alanında hizmet içi eğitime ne derece ihtiyaç duymaktadırlar?" Bu soruya verilen cevaplar Tablo-6'da gösterilmiştir.

Tablo 6

Ölçme Ve Değerlendirme Alanında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına Yönelik Cevapların Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapması

	N	$\bar{x}$	Ss
S38 Ders kitaplarının değerlendirilmesi	131	3,06	0,9178
S36 Yabancı dil programlarının değerlendirilmesi	131	2,97	0,8455
S28 Ölçme ve değerlendirme aracı geliştirme ve kullanma	131	2,96	0,8939
S29 Ölçme sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,87	0,9315
S35 Konuşma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,86	0,9010
S37 Öğrencilerin niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeylerini saptama	131	2,83	0,9267
S33 Yazma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,73	0,9594
S34 Dinleme öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,68	0,9206
S32 Okuma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,66	0,8468
S30 Yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi	131	2,64	0,9850
S31 Dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi	131	2,56	0,9038
Genel Ortalama		2,80	

Tablo-6' daki konularla ilgili cevapların genel aritmetik ortalamasının ($\bar{x} = 2,80$) olduğu görülmektedir. Bu sonuca bakıldığında Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin ölçme ve değerlendirme alanındaki bir hizmet içi eğitim programına "orta" derecede ihtiyaç duydukları anlaşılmaktadır.

Bu alan ile ilgili her bir konuya ilişkin aritmetik ortalamalara bakıldığında ise, öğretim görevlilerinin ölçme ve değerlendirme alanında; ölçme ve değerlendirme aracı geliştirme ve kullanma ($\bar{x} = 2,96$), ölçme sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,87$), yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi ($\bar{x} = 2,64$), dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,56$) okuma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,66$) yazma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,73$) dinleme öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,68$) konuşma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,86$) yabancı dil programlarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 2,97$) öğrencilerin niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeylerini saptama ($\bar{x} = 2,83$) ve ders kitaplarının değerlendirilmesi ($\bar{x} = 3,06$) konularının tümüne "orta" derecede bir eğitim ihtiyacı duydukları anlaşılmaktadır.

Yine Tablo-6'da ölçme ve değerlendirme alanındaki konulara verilen cevapların aritmetik ortalama değerleri en yüksekten en düşüğe doğru sıralanmıştır. Bu sıralamaya göre, en fazla ve en az hizmet içi eğitim ihtiyacı duyulan konular şunlardır:

En fazla hizmet içi eğitim ihtiyacı duyulan ilk iki konu:

S38) "ders kitaplarının değerlendirilmesi"

S36) "yabancı dil programlarının değerlendirilmesi"

En az hizmet içi eğitim ihtiyacı duyulan son iki konu:

S31) "dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi"

S30) "yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi"

Bu bulgulardan, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin ölçme ve değerlendirme alanında hizmet içi eğitime en fazla ihtiyaç duydukları konuların "ders kitaplarının değerlendirilmesi" ile "yabancı dil programlarının değerlendirilmesi" olduğu görülmektedir. En az ihtiyaç duyulan konuların ise "dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi" ile "yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi" olduğu anlaşılmaktadır.

Ders kitapları ve müfredatın çok sık bir şekilde değişmesi öğretim görevlilerinin diğer konulara göre bu konularda daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duymalarının bir nedeni olabilir.

"Dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi" ve "yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi" konularında hizmet içi eğitime diğer ölçme ve değerlendirme konularından daha az ihtiyaç duyulması ise Yabancı Diller Yüksekokulu'nda uygulanmakta olan sınav sisteminin merkezi olmasına, dolayısıyla bu konuda öğretim görevlilerine bir görev düşmemesine bağlanabilir.

Öğretim Görevlilerinin Bireysel Değişkenlere Göre Hizmet

İçerik Eğitimi İhtiyaçları Arasındaki Farklılıklar

Altıncı alt amaç şu şekilde ifade edilmişti: "Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları, cinsiyet, yaş, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi, öğrenim düzeyi değişkenlerine göre fark göstermekte midir?"

Cinsiyet Değişkenine Göre Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farklılıklar

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, cinsiyet değişkenine göre özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-7'de verilmiştir.

Tablo 7

Öğretim Görevlilerinin, Cinsiyet Değişkenine Göre Grup Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farklılığa İlişkin T-testi Sonuçları

	CİNSİYET	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
ÖZÖORT	Kadın	109	2,8991	0,8010	0,582	0,641
	Erkek	22	2,9830	0,5726		
GENÖORT	Kadın	109	3,1170	0,7053	-1,450	0,259
	Erkek	22	3,2955	0,4827		
EĞTEKORT	Kadın	109	3,0948	0,6622	0,575	0,600
	Erkek	22	3,0152	0,5771		
SINYORT	Kadın	109	2,6651	0,8865	1,313	0,271
	Erkek	22	2,8864	0,6824		
ÖLÇDEORT	Kadın	109	2,7957	0,7323	0,418	0,704
	Erkek	22	2,8595	0,6365		

*p<0.05

Tablo-7'de görüldüğü gibi, özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinden bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}$ =2,89), erkeklerin ise ($\bar{x}$ =2,98) olduğu belirlenmiştir. Yine aynı tabloya bakıldığında genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}$ = 3,11) erkeklerin ise ($\bar{x}$ =3,29); eğitim teknolojileri alanında

bayanların ($\bar{x} = 3,09$) erkeklerin ($\bar{x} = 3,01$); sınıf yönetimi alanında bayanların ($\bar{x} = 2,66$), erkeklerin ($\bar{x} = 2,88$); son olarak da ölçme ve değerlendirme alanında bayanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 2,79$), erkeklerin ise ($\bar{x} = 2,85$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların arasındaki aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda özel öğretim yöntem ve teknikleri ortalamaları arasındaki farklılığın ($p = 0,641$), genel öğretim yöntem ve teknikleri ortalamaları arasındaki farklılığın ($p = 0,259$), eğitim teknolojileri ortalamaları arasındaki farklılığın ($p = 0,600$), sınıf yönetimi ortalamaları arasındaki farklılığın ($p = 0,271$) ve ölçme ve değerlendirme ortalamaları arasındaki farklılığın ($p = 0,704$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan bayan ve erkek öğretim görevlilerinin özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığın anlamlı olmadığını söyleyebiliriz.

Yaş Değişkenine Göre Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farklar

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, yaş değişkenine göre özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-8'de verilmiştir.

Tablo 8

Öğretim Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları

	yaş	N	$\bar{x}$	Ss
Özelöğretim	20-25	16	2,9063	0,7310
	26-30	63	2,9921	0,6956
	31-35	24	3,0052	0,6537
	36-40	9	3,2778	0,4626
	40- fazla	19	2,3684	1,0362
	Toplam	131	2,9132	0,7662
Genelöğretim	20-25	16	2,9219	0,7983
	26-30	63	3,2520	0,5583
	31-35	24	3,3021	0,5173
	36-40	9	3,3056	0,4424
	40- fazla	19	2,7171	0,9654
	Toplam	131	3,1469	0,6748
Eğitim tek.	20-25	16	3,0000	0,8344
	26-30	63	3,0265	0,6728
	31-35	24	3,2083	0,5367
	36-40	9	3,3704	0,5879
	40- fazla	19	3,0351	0,5316
	Toplam	131	3,0814	0,6473
Sınıf yön.	20-25	16	2,7500	0,6997
	26-30	63	2,7282	0,8700
	31-35	24	2,8906	0,7016
	36-40	9	3,0833	0,8817
	40- fazla	19	2,1579	0,9390
	Toplam	131	2,7023	0,8573
Ölç.Ve değ.	20-25	16	2,7330	0,6951
	26-30	63	2,9019	0,6991
	31-35	24	2,8371	0,5205
	36-40	9	3,1010	0,4051
	40- fazla	19	2,3732	0,9539
	Toplam	131	2,8064	0,7152

Bu tabloya bakıldığında, özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında 20-25 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,90$), 26-30 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=2,99$), 31-35 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,00$), 36-40 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,27$), 40 ve daha

yukarı yaşlarda olan kişilerin ise ($\bar{x}=2,36$) olduğu anlaşılmaktadır.

Yine tabloya bakıldığında, genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında 20-25 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,92$), 26-30 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,25$), 31-35 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,30$), 36-40 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,30$), 40 ve daha yukarı yaşlarda olan kişilerin ise ($\bar{x}=2,71$) olduğu görülmektedir.

Eğitim teknolojileri alanına bakıldığında ise 20-25 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=3,00$), 26-30 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,02$), 31-35 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,20$), 36-40 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,37$), 40 ve daha yukarı yaşlarda olan kişilerin ise ($\bar{x}=3,03$) olduğu görülmektedir.

Sınıf yönetimi alanında, 20-25 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,75$), 26-30 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=2,72$), 31-35 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=2,89$), 36-40 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,08$), 40 ve daha yukarı yaşlarda olan kişilerin ise ($\bar{x}=2,15$) olduğu görülmektedir.

Ölçme ve değerlendirme alanında, 20-25 yaş arasındaki öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,73$), 26-30 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=2,90$), 31-35 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=2,83$), 36-40 yaş arasındakilerin ($\bar{x}=3,10$), 40 ve daha yukarı yaşlarda olan kişilerin ise ($\bar{x}=2,37$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-9'da da görüldüğü gibi eğitim teknolojilerine ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,480$) belirlenmiştir. Buna karşın özel öğretim yöntem ve teknikleri ($p=0,011$),

genel öğretim yöntem ve teknikleri ($p=0,011$), sınıf yönetimi ($p=0,028$) ve ölçme ve değerlendirme ($p=0,041$) alanlarındaki ortalamalar arasındaki farklılığın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Tablo 9

Öğretim Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığına İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
Öz.öğr.	Grup. Ara.	4	7,431	1,858	3,398	0,011*
	Grup içi	126	68,878	0,547		
	Toplam	130	76,309			
Genöğr.	Grup.arası	4	5,820	1,455	3,434	0,011*
	Grup içi	126	53,382	0,424		
	Toplam	130	59,203			
Eğ.Tek	Grup.arası	4	1,475	0,369	0,877	0,480
	Grup içi	126	52,990	0,421		
	Toplam	130	54,465			
Sın.Yön.	Grup.arası	4	7,868	1,967	2,827	0,028*
	Grup içi	126	87,678	0,696		
	Toplam	130	95,546			
Ölç.değ.	Grup.arası	4	5,030	1,257	2,577	0,041*
	Grup içi	126	61,473	0,488		
	Toplam	130	66,502			

* $p<0.05$

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçlar Tablo-10'da verilmiştir.

Tablo-10'daki sonuçlara bakıldığında tüm alanlara ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağının 40 yaş ve üzerindeki öğretim görevlileri olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 40 ve daha yukarı yaş grubunda olan öğretim görevlilerinin özel öğretim yöntemleri ve sınıf yönetimi alanlarında kendilerinden yaşça küçük olan meslektaşlarının tümüne göre daha az hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları ortaya çıkmaktadır. Yine 40 yaş ve

üzerindekilerin genel öğretim yöntem ve teknikleri ile ölçme ve değerlendirme alanlarında 20-25 yaş grubundaki genç meslektaşları hariç, kendilerinden daha küçük yaşta olan meslektaşlarına göre daha az hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları açıklık kazanmaktadır. Bunun sebebi, 20-25 yaş grubundaki öğretim görevlilerinin üniversiteden yeni mezun olmaları ve dil öğretiminde kullanılacak yöntem ve teknikleri ve ölçme ve değerlendirme araçlarını biliyor olmalarından kaynaklanabilir. 40 ve daha fazla yaş düzeyindeki öğretim görevlilerinin kendilerinden yaşça küçük meslektaşlarına göre tüm alanlarda daha az hizmet içi eğitim ihtiyacı duymaları, geçmişte bu konularda edindikleri deneyimlere güvenmelerinden kaynaklanabileceği gibi emekli olmayı düşünüyor olmalarından dolayı yeni teknikleri kullanmaya ihtiyaç hissetmemelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 10

Öğretim Görevlilerinin Yaş Değişkenine Göre Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Farklılığının Kaynağına Yönelik LSD Testi Sonuçları

LSD	(I) ÖDÜZEY İ	(J) ÖDÜZEY İ	Ort. Fark	Stan. hata	P
Özel.Öğr.	20-25	26-30	-8,5881	0,2070	0,679
		31-35	-9,8958	0,2386	0,679
		36-40	-0,3715	0,3081	0,230
		40-fazla	0,5378*	0,2509	0,034
	26-30	20-25	8,581	0,2070	0,679
		31-35	-1,3145	0,1774	0,941
		36-40	-0,2857	0,2635	0,280
		40-fazla	0,6236*	0,1935	0,002
	31-35	20-25	9,896	0,2386	0,679
		26-30	1,3114	0,1774	0,941
		36-40	-0,2726	0,2890	0,347
		40-fazla	0,6368*	0,2270	0,006
	36-40	20-25	0,3715	0,3081	0,230
		26-30	0,2857	0,2635	0,280

Tablo-10 devam

	40-fazla	31-35	0,2726	0,2890	0,347
		40-fazla	0,9094*	0,2992	0,003
		20-25	-0,5378*	0,2509	0,034
		26-30	-0,6236*	0,1935	0,002
		31-35	-0,6368*	0,2270	0,006
		36-40	-0,9094*	0,2992	0,003
Genel.Öğrt.	20-25	26-30	-0,3301	0,1822	0,072
		31-35	-0,3802	0,2101	0,073
		36-40	-0,3837	0,2712	0,160
		40-fazla	0,2048	0,2209	0,356
	26-30	20-25	0,3301	0,1822	0,072
		31-35	-5,0099	0,1561	0,749
		36-40	-5,3571	0,2319	0,818
		40-fazla	0,5349*	0,1704	0,002
	31-35	20-25	0,3802	0,2101	0,73
		26-30	5,010	0,1561	0,749
		36-40	-3,4722	0,2544	0,989
		40-fazla	0,5850*	0,1999	0,004
	36-40	20-25	0,3837	0,2712	0,160
		26-30	5,357	0,231	0,818
		31-35	3,472	0,2544	0,989
		40-fazla	0,5885*	0,2634	0,027
	40-fazla	20-25	-0,2048	0,2209	0,356
		26-30	-0,5349*	0,1704	0,002
		31-35	-0,5850*	0,1999	0,004
		36-40	-0,5885*	0,2634	0,027
Sınıf yön.	20-25	26-30	2,183	0,2335	0,926
		31-35	-0,1406	0,2692	0,602
		36-40	-0,3333	0,3476	0,339
		40-fazla	0,5921*	0,2830	0,038
	26-30	20-25	-2,1825	0,2335	0,926
		31-35	-0,1625	0,2001	0,418
		36-40	-0,3552	0,2973	0,234
		40-fazla	0,5703*	0,2183	0,010
	31-35	20-25	0,1406	0,2692	0,602
		26-30	0,1625	0,2001	0,418
		36-40	-0,1927	0,3261	0,556
		40-fazla	0,7327*	0,2562	0,005
	36-40	20-25	0,3333	0,3476	0,339
		26-30	0,3552	0,2973	0,234
		31-35	0,1927	0,3261	0,556
		40-fazla	0,9254*	0,3376	0,007
	40-fazla	20-25	-0,5921*	0,2830	0,038
		26-30	-0,5703*	0,2183	0,010
		31-35	-0,7327*	0,2562	0,005

Tablo-10 devam

		36-40	-0,9254*	0,3376	0,007
Ölç.değ.	20-25	26-30	-0,1689	0,1955	0,389
		31-35	-0,1042	0,2254	0,645
		36-40	-0,3681	0,2910	0,208
		40-fazla	0,3597	0,2370	0,132
	26-30	20-25	0,1689	0,1955	0,389
		31-35	6,475	0,1675	0,700
		36-40	-0,1991	0,2489	0,425
		40-fazla	0,5287*	0,1828	0,005
	31-35	20-25	0,1042	0,2254	0,645
		26-30	-6,475	0,1675	0,700
		36-40	-0,2639	0,2730	0,336
		40-fazla	0,4639*	0,2145	0,032
	36-40	20-25	0,3681	0,2910	0,208
		26-30	0,1991	0,2489	0,425
		31-35	0,2639	0,2730	0,336
		40-fazla	0,7278*	0,2826	0,011
	40-fazla	20-25	-0,3597	0,2370	0,132
		26-30	-0,5287*	0,1828	0,005
		31-35	-0,4639*	0,2145	0,032
		36-40	-0,7278*	0,2826	0,011

**Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Eğitim İhtiyaçları
Arasındaki Farklılıklar**

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenine göre özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-11'de verilmiştir.

Bu tabloya bakıldığında özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,98$), 6-10 yıl olanların ($\bar{x}=2,96$), 11-15 yıl arasında olanların

($\bar{x} = 3,05$), 16 ve daha fazla hizmet süresi olanların ise($\bar{x} = 2,33$), olduğu anlaşılmaktadır.

TABLO 11

Öğretim Görevlilerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Aritmetik Ortalamaları

	TOP.HİZ.SÜR.	N	$\bar{x}$	Ss
Özel öğrt.	0-5 yıl	64	2,9863	0,7113
	6-10 yıl	39	2,9679	0,6821
	11-15 yıl	13	3,0577	0,7228
	16 ve fazla	15	2,3333	1,0250
	Toplam	131	2,9132	0,7662
Genel Öğrt	0-5 yıl	64	3,1914	0,6861
	6-10 yıl	39	3,1891	0,5523
	11-15 yıl	13	3,3269	0,4909
	16 ve fazla	15	2,6917	0,9000
	Toplam	131	3,1469	0,6748
Eğt. Tekn.	0-5 yıl	64	3,0208	0,6768
	6-10 yıl	39	3,1111	0,6593
	11-15 yıl	13	3,3077	0,5847
	16 ve fazla	15	3,0667	0,5375
	Toplam	131	3,0814	0,6473
Sınıf yön.	0-5 yıl	64	2,8027	0,7743
	6-10 yıl	39	2,7212	0,8961
	11-15 yıl	13	2,8654	0,8977
	16 ve fazla	15	2,0833	0,8797
	Toplam	131	2,7023	0,8573
Ölç. değ.	0-5 yıl	64	2,8778	0,6937
	6-10 yıl	39	2,7879	0,6798
	11-15 yıl	13	3,0629	0,4350
	16 ve fazla	15	2,3273	0,9148
	Toplam	131	2,8064	0,7152

Yine tabloya bakıldığında, genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x} = 3,19$), 6-10 yıl olanların ($\bar{x} = 3,18$), 11-15 yıl arasında olanların ($\bar{x} = 3,32$), 16 ve daha fazla hizmet süresi olanların ise($\bar{x} = 2,69$), olduğu görülmektedir.

Eğitim teknolojileri alanına bakıldığında ise 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin aritmetik

ortalama değerinin ($\bar{x}=3,02$), 6-10 yıl olanların ($\bar{x}=3,11$), 11-15 yıl arasında olanların ($\bar{x}=3,30$), 16 ve daha fazla hizmet süresi olanların ise ($\bar{x}=3,06$), olduğu anlaşılmaktadır.

Sınıf yönetimi alanında, 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,80$), 6-10 yıl olanların ($\bar{x}=2,72$), 11-15 yıl arasında olanların ($\bar{x}=2,86$), 16 ve daha fazla hizmet süresi olanların ise ($\bar{x}=2,08$) olduğu görülmektedir.

Ölçme ve değerlendirme alanında, 0-5 yıl hizmet süresi olan öğretim görevlilerinin aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,87$), 6-10 yıl olanların ($\bar{x}=2,78$), 11-15 yıl arasında olanların ($\bar{x}=3,06$), 16 ve daha fazla hizmet süresi olanların ise ($\bar{x}=2,32$) olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12

Öğretim Görevlilerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Toplam Hizmet Sürelerine Göre Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farklılıkların Anlamlılığine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

ANOVA		Sd	KT	KO	F	P
Öz. öğr.	Grup ar	3	5,774	1,925	3,466	0,018*
	Grup iç	127	70,535	0,555		
	Toplam	130	76,309			
Gen öğr.	Grup ar	3	3,726	1,242	2,843	0,040*
	Grup iç	127	55,476	0,437		
	Toplam	130	59,203			
Eğt. Tek	Grup ar	3	0,938	0,313	0,742	0,529
	Grup iç	127	53,527	0,421		
	Toplam	130	54,465			
Sın yön.	Grup ar	3	6,752	2,251	3,219	0,025*
	Grup iç	127	88,794	0,699		
	Toplam	130	95,546			
Ölç.değ.	Grup ar	3	4,639	1,546	3,174	0,027*
	Grup iç	127	61,863	0,487		
	Toplam	130	66,502			

*p< 0,05

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki bu farklılıkların anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan varyans analizi sonucunda, Tablo-12'de de görüldüğü gibi eğitim teknolojileri alanına ilişkin aritmetik ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olmadığı ($p=0,529$) belirlenmiştir. Buna karşın özel öğretim yöntem ve teknikleri ($p=0,018$), genel öğretim yöntem ve teknikleri ($p=0,040$), sınıf yönetimi ($p=0,025$) ve ölçme ve değerlendirme ($p=0,027$) alanlarındaki ortalamalar arasındaki farklılığın 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Ortalamalar arasındaki farklılığın kaynağını belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Bu testle ilgili sonuçları Tablo-13'de verilmiştir.

Tablo 13

Öğretim Görevlilerinin Öğretmenlik Mesleğindeki Toplam Hizmet Süresi Değişkinine Göre Farklılığın Kaynağını Belirlemeye Yönelik LSD Testi Sonuçları

LSD	(1) ödüzeyi	(J) ödüzeyi	Ort.fak	Stan.hat a	P
Özel.öğrt.	0-5 yıl	6-10	1,838	0,1514	0,904
		11-15	-7,1364	0,2267	0,753
		16-faz.	0,6530*	0,2138	0,003
	6-10yıl	0-5	-1,8379	0,1514	0,904
		11-15	-8,9744	0,2387	0,708
		16-faz.	0,6346*	0,2264	0,006
	11-15yıl	0-5	7,1364	0,2267	0,753
		6-10	8,9744	0,2387	0,708
		16-faz.	0,7244*	0,2824	0,011
	16-fazla	0-5	-0,6530*	0,2138	0,003
		6-10	-0,6346*	0,2264	0,006
		11-15	-0,7244*	0,2824	0,011
Gen. öğrt.	0-5 yıl	6-10	2,304	0,1343	0,986
		11-15	-0,1355	0,2011	0,502
		16-faz.	0,4997*	0,1896	0,009
	6-10yıl	0-5	-2,3037	0,1343	0,986

Tablo-13 devam

		11-15	-0,1378	0,2117	0,516
		16-faz.	0,4974*	0,2008	0,015
	11-15yıl	0-5	0,1355	0,2011	0,502
		6-10	0,1378	0,2117	0,516
		16-faz.	0,6353*	0,2504	0,012
	16-fazla	0-5	-0,4997*	0,1896	0,009
		6-10	-0,4974*	0,2008	0,015
		11-15	-0,6353*	0,2504	0,012
Sınıf.yön.	0-5 yıl	6-10	8,158	0,1699	0,632
		11-15	-6,2650	0,2544	0,806
		16-faz.	0,7194*	0,2399	0,003
	6-10yıl	0-5	-8,158	0,1699	0,632
		11-15	-0,1442	0,2678	0,591
		16-faz.	0,6378*	0,2540	0,013
	11-15yıl	0-5	6,265	0,2544	0,806
		6-10	0,1442	0,2678	0,591
		16-faz.	0,7821*	0,3168	0,015
	16-fazla	0-5	-0,7194*	0,2399	0,003
		6-10	-0,6378*	0,2540	0,013
11-15		-0,7821*	0,3168	0,015	
Ölç. değ.	0-5 yıl	6-10	8,996	0,1418	0,527
		11-15	-0,1851	0,2123	0,385
		16-faz.	0,5506*	0,2002	0,007
	6-10yıl	0-5	-8,996	0,1418	0,527
		11-15	-0,2751	0,2235	0,221
		16-faz.	0,4606*	0,2120	0,032
	11-15yıl	0-5	0,1851	0,2123	0,385
		6-10	0,2751	0,2235	0,221
		16-faz.	0,7357*	0,2645	0,006
	16-fazla	0-5	-0,5506*	0,2002	0,007
		6-10	-0,4606*	0,2120	0,032
11-15		-0,7357*	0,2645	0,006	

Tablo-13'ten de anlaşılacağı gibi LSD testi sonucunda özel öğretim yöntem ve teknikleri, sınıf yönetimi ve ölçme ve değerlendirme alanlarındaki farklılığın sebebinin 16 ve daha fazla yıl deneyimli olan öğretim görevlilerinin olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuca göre 16 yıl ve daha fazla deneyimli olan öğretim görevlileri kendilerinden daha az deneyimli olan meslektaşlarına göre özel öğretim yöntemleri, genel öğretim yöntemleri, sınıf yönetimi ve ölçme ve

değerlendirme alanlarında daha az hizmet içi eğitim ihtiyacı duydukları ortaya çıkmaktadır. Bunun temel nedeninin, öğretim görevlilerinin, deneyimlerini etkili öğretmenlik için yeterli bulmaları olduğu söylenebilir. Bir başka ifadeyle deneyim süresinin eğitim ihtiyacını ortadan kaldırdığına inanmaları bu sonuçların bir nedeni olarak yorumlanabilir.

Öğretim Görevlilerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Eğitim İhtiyaçları Arasındaki Farklılıklar

Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, öğrenim düzeyi değişkenine göre özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları Tablo-14'te verilmiştir.

Tablo 14

Öğretim Görevlilerinin, Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Grup Aritmetik Ortalamaları Arasındaki Farklılığa İlişkin

T-Testi Sonuçları

	ÖĞRENİM DÜZEYİ	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
ÖZÖORT	Fakülte	95	2,8250	0,7845	-2,328	0,032*
	Yük.lis.	36	3,1458	0,6712		
GENÖORT	Fakülte	95	3,0947	0,7047	-1,582	0,151
	Yük.lis.	36	3,2847	0,5752		
EĞTEKORT	Fakülte	95	3,0842	0,6358	0,800	0,939
	Yük.lis.	36	3,0741	0,6860		
SINYORT	Fakülte	95	2,6711	0,8618	-0,680	0,500
	Yük.lis.	36	2,7847	0,8518		
ÖLÇDEORT	Fakülte	95	2,7330	0,7385	-2,088	0,056
	Yük.lis.	36	3,0000	0,6181		

P<0.05

Tablo-14'te görüldüğü gibi, özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı

Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinden fakülte mezunu olanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,82$), yüksek lisans mezunu olanların ise ($\bar{x}=3,14$) olduğu belirlenmiştir. Yine aynı tabloya bakıldığında genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında fakülte mezunu olanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=3,09$) yüksek lisans mezunu olanların ise ($\bar{x}=3,28$); eğitim teknolojileri alanında fakülte mezunu olanların ($\bar{x}=3,08$) yüksek lisans mezunu olanların ($\bar{x}=3,07$); sınıf yönetimi alanında fakülte mezunu olanların ($\bar{x}=2,67$), yüksek lisans mezunu olanların ($\bar{x}=2,78$); son olarak da ölçme ve değerlendirme alanında fakülte mezunu olanların aritmetik ortalama değerinin ($\bar{x}=2,73$), yüksek lisans mezunu olanların ise ($\bar{x}=3,00$) olduğu anlaşılmaktadır.

Grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan t-testi sonucunda, genel öğretim yöntem ve teknikleri ortalamaları arasındaki farklılığın ($p=0,151$), eğitim teknolojileri ortalamaları arasındaki farklılığın ($p=0,939$), sınıf yönetimi ortalamaları arasındaki farklılığın ($p=0,500$) ve ölçme ve değerlendirme ortalamaları arasındaki farklılığın ($p=0,056$) istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca göre, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan fakülte ve yüksek lisans mezunu öğretim görevlilerinin genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasındaki farklılığın anlamlı olduğunu söylemek mümkün değildir.

Ancak yine aynı tablodan, öğrenim düzeyi değişkenine göre özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında fakülte mezunları ve yüksek lisans mezunları arasında ($p=0,032$)

hizmet içi eğitim ihtiyacına yönelik anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Bu durum lisans mezunu olan öğretim görevlilerinin, yüksek lisans mezunu olan meslektaşlarına göre özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında daha fazla hizmet içi eğitim ihtiyacı duyduklarını açıklığa kavuşturmaktadır. Gruplar arasındaki bu farklılık, yüksek lisans programlarında özel öğretim yöntem ve teknikleri konusunun daha derinlemesine işlenmesi ve dolayısıyla bu programlara katılan öğretim görevlilerinin bu konudaki eğitim ihtiyaçlarını gidermiş olmalarından kaynaklanmış olabilir.



BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Araştırmada, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları saptanmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda altı alt amaca cevap aranmıştır. Anket uygulama yoluyla elde edilen bulgular altı alt amaca yönelik yorumlanmış ve bu sonuçlara ulaşılmıştır.

1. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlileri, özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarında yapılacak olan bir hizmet içi eğitime "orta" düzeyde ihtiyaç duymaktadırlar.
2. Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında en çok ihtiyaç duydukları konular "öğrencide ilgi uyandırma katılımının sağlanması" ve "öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi"; en az ihtiyaç duydukları konular ise "orta seviyedeki öğrencilerin eğitimi" ve "ileri seviyedeki öğrencilerin eğitimi"dir.
3. Genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında ise hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duyulan konular "yeni yöntemlerin kullanımı" ve "etkili konuşma öğretimi yöntemleri"; en az ihtiyaç duyulan konular ise "etkili dilbilgisi öğretimi yöntemleri" ile "etkili dinleme öğretimi yöntemleri"dir.

4. Eğitim teknolojileri alanında, "yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı" konusunda "yabancı dil öğretimi yapılan sınıflarda bilgisayar kullanımı" ve eğitim ve öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı" konularında daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadırlar.
5. Sınıf yönetimi alanına bakıldığında ise hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duyulan konuların "dersin verimli ve etkili bir biçimde işlenebileceği ortam oluşturma" ve "sınıf içindeki etkileşimi arttırma" olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitime en az ihtiyaç duyulan konular ise "sınıfta disiplin problemleriyle baş etme" ve "sınıfta seviye grupları oluşturma" dır.
6. Ölçme ve değerlendirme alanında, hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duyulan konular "ders kitaplarının değerlendirilmesi" ve "yabancı dil programlarının değerlendirilmesi" olarak saptanmıştır. En az ihtiyaç duyulan konular ise "dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi" ve "yazılı ve sözlü hataların düzeltilmesi"dir.
7. Bireysel özelliklere göre özel öğretim yöntem ve teknikleri, genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarında bayan ve erkek öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.
8. Yaş ve öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süresi değişkenlerine göre değerlendirme yapıldığında 40 ve daha fazla yaş düzeyinde ve 16 yıl ve daha fazla hizmet süresi olan öğretim görevlileri hizmet içi eğitime diğer yaş ve kıdem gruplarındaki öğretim görevlilerinden daha az ihtiyaç duymaktadırlar.

9. Öğrenim durumu değişkenine göre bir değerlendirme yapıldığında lisans ve yüksek lisans mezunu öğretim görevlilerinin genel öğretim yöntem ve teknikleri, eğitim teknolojileri, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme alanlarındaki hizmet içi eğitim ihtiyaçları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Fakat özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında lisans mezunu öğretim görevlileri, yüksek lisans mezunu olan öğretim görevlilerinden daha fazla hizmet içi eğitime ihtiyaç duymaktadırlar.

Öneriler

Uygulamacılar İçin Öneriler

Etkili öğretmenlik için gerekli olan konulara ilişkin, araştırma bulgularına dayanarak, şu öneriler getirilebilir:

- 1) Öğretim görevlilerinin, öncelikle kendilerini yetersiz gördükleri özel öğretim yöntem ve teknikleri alanında "öğrencide ilgi uyandırma katılımın sağlanması" ve "öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi", genel öğretim yöntem ve teknikleri alanında "yeni yöntemlerin kullanımı" ve "etkili konuşma öğretimi yöntemleri", eğitim teknolojileri alanında "yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı", sınıf yönetimi alanında "dersin verimli ve etkili bir biçimde işlenebileceği ortam oluşturma" ve "sınıf içindeki etkileşimi arttırma", ölçme ve değerlendirme alanında "ders kitaplarının değerlendirilmesi" ve "yabancı dil programlarının değerlendirilmesi" konularında hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmelidir. Daha önce düzenlenmiş

olan seminerlerin yeterlilik düzeyleri saptanarak, eksik görülen yönlerde düzeltmeye gidilmelidir.

- 2) Öğretim görevlilerinin etkili öğretmenlik için gerekli olan konulara ilişkin hizmet içi eğitim ihtiyaçları düzenli aralıklarla araştırılmalı, böylece de eğitim ihtiyacının bulunduğu konular en kısa zamanda saptanmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu araştırmanın bulgularından çıkan sonuçlar göz önünde bulundurularak, hizmet içi eğitim ihtiyacına yönelik araştırma yapacaklara yararlı olacağı düşüncesiyle bazı öneriler verilmiştir:

- 1) Bu tür bir araştırma Türkiye'deki tüm üniversitelerin bütün bölümlerinde görev yapan öğretim görevlileri ve öğretim üyelerini kapsayacak biçimde yapılabilir.
- 2) Hizmet içi eğitime ihtiyaç duyan öğretim görevlilerinin, ihtiyaçlarını hangi yöntem ve teknikleri kullanarak karşılamak istediklerini saptayacak bir araştırma yapılabilir.
- 3) Öğretim görevlilerinin hizmet içi eğitim seminerlerine katılma engellerini saptayacak bir araştırma gerçekleştirilmesi de önerilerden biri olabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, Şule. **Hizmet İçi Eğitimin Engelleri ve Üst Kademe Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Tutumları**,Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Ankara, 1991.
- Altınışık, Songül. **Hizmet İçi Eğitim ve Türkiye'deki Uygulama**, Eğitim Yönetimi Dergisi. Sayı:3 Pegem Yayınları. Ankara, 1996.
- Ayan, İzzettin. **Öğretmenlerin Geliştirilmesinde Hizmet İçi Eğitimin Rolü**, Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi. Malatya, 1999.
- Ayaokur, Haşim. **16. Milli Eğitim Şurasına Doğru**, Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:247, Ekim 1998.
- Bağcı, Necati. Şimşek, Semra. **Milli Eğitim Personeline Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Genel Bir Bakış**, Milli Eğitim Dergisi. Sayı: 146,2000.
- Bartlett, L. **Teacher Development Through Reflective Teaching**, J.C. Richard ve D. Nunan. **Second Language Teacher Education**, Cambridge. Cambridge University Press, 1990.
- Başaran, İ. Ethem. **Türkiye Eğitim Sistemi**, Yargıcı Matbaası. Ankara, 1996.
- Birer (Işık), Özlem. **Yabancı Dil Öğretmenlerinin Hizmet İçinde Eğitilmesi**,Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara, 2000.
- Bumin, Birol. **Örgüt Geliştirme**, İktisadi İdari İlimler Akademisi, Ankara, 1989.
- Çalık, Temel. **Türk Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitimin Etkinliği**. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi. Ankara,1988.
- Demirel, Özcan. **Orta Öğretim Kurumlarında Yabancı Dil Öğretimi ve Sorunları**, T.E.D Bilimsel Toplantısı. Şafak Matbaası, 1983.
- Demircan, Ö. **Dünden Bugüne Türkiye'de Yabancı Dil**, Remzi Kitabevi. İstanbul,1988.

- Freeman, D. **Observing Teachers: Three Approaches to In-service Training And Development**, TESOL Dergisi, 1982.
- Güvenç, Tuncer. **Türkiye’de Üniversite ve Yükseköğretim**, Cumhuriyet, 3.7.1992.
- İlgar, Lütfü. **Eğitim Yönetimi, Okul Yönetimi, Sınıf Yönetimi**, Beta Yayıncılık. İstanbul, 2000.
- Karabaş, A. Rıza. **Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirme Durumları**, Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir, 1989.
- Kobu, Bülent. **Üretim Yönetimi**, İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No:58, İstanbul, 1982.
- Koç, Sabri. **Teachers On-line: an Alternative Model For In-service Teacher Training in ELT**. British Council. Ankara, 1992.
- Lowe, Winfiold. **Personel İdaresinin Önemli Konularından Biri Eğitim**, Eğitim Yöneticileri Semineri, Devlet Personel Dairesi Yayınları, No:14, Ankara, 1967.
- Özen, Gamze. **A Needs Assessment of In-service Teacher Training Programs For Professional Development at The Freshman Unit of Bilkent University**, Bilkent University. Ankara, 1997.
- Pigors, Paul. Myers, A. Charles, **Personnel Administration a Point of View And a Method**, Mc Graw- Hill Book Company, New York, 1951.
- Richards, J:C: ve Nunan, D. **Second Language Teacher Education**, Cambridge University Press. Cambridge, 1990.
- Sakarya, Vehbi. **Hizmet İçi Eğitimin Kamu Personelinin Yetiştirilmesindeki Yeri ve Önemi**, Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi. Konya, 1994.
- Simon, A. Herbert. Smithburg, W. Donald. Thompson, A. Victor, **Kamu Yönetimi (Çev. Cemal Mıhçıoğlu)**, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No:354, Ankara, 1973.

- Strauss, George. Sayles, R. Leonard. **Personnel The Human Problems of Management**, Prentice of India Private Limited, New Delhi, 1968.
- Şahin, Mehmet. **Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinde Karşılaşılan Sorunlar (İlköğretim Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi. Ankara, 1996.
- Şenatalar, Ferhat. **Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler**, İstanbul Üniversitesi Kitabevi. İstanbul, 1978.
- Taşkın, Erdoğan. **İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme**, Papatya Yayıncılık. İstanbul, 2001.
- Taymaz, Haydar. **Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler Yöntemler**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları. Ankara, 1981.
- Taymaz, Haydar. Sunay, Yasemin. Aytaç, Tufan. **Hizmet İçi Eğitimde Koordinasyon Sağlanması Toplantısı**, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:133.
- Tezcan, Mahmut. **Eğitim Sosyolojisi**, Zirve Ofset. Ankara, 1994.
- Turgut, Bekir. **Uygarlığın Oluşumunda Eğitimin Rolü**, Yayınlar Dairesi. 2001.
- Wallace, L:M. **Training Foreign Language Teachers: A Reflective Model**, Glasgow, 1991.
- Yalın, H. İbrahim. **Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi**, Milli Eğitim Dergisi, Sayı:150, 2001.

Ek-1 Cronbach- Alpha Test

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
VAR0001	110,5625	669,9109	,7478	,9719
VAR0002	110,7917	666,0833	,6669	,9722
VAR0003	110,4792	665,0634	,7969	,9716
VAR0004	110,9583	664,7216	,7079	,9720
VAR0005	111,2083	665,5301	,7849	,9717
VAR0006	110,9375	669,0386	,6736	,9721
VAR0007	110,8333	667,8865	,7145	,9720
VAR0008	110,7292	663,6910	,7608	,9718
VAR0009	110,3750	678,2394	,6824	,9722
VAR00010	110,6042	661,8613	,7955	,9716
VAR00011	110,6667	672,7801	,6426	,9723
VAR00012	110,5208	667,1910	,7780	,9717
VAR00013	110,7083	672,3812	,6618	,9722
VAR00014	110,5833	667,8652	,7972	,9717
VAR00015	110,6458	675,6379	,6827	,9721
VAR00016	110,7083	670,9770	,7082	,9720
VAR00017	110,8750	668,4096	,7048	,9720
VAR00018	110,4375	691,4003	,4042	,9730
VAR00019	110,9792	694,0634	,2203	,9739
VAR00020	111,3750	674,7926	,6073	,9724
VAR00021	111,3958	675,0527	,5196	,9729
VAR00022	110,8958	666,5634	,7504	,9718
VAR00023	110,8750	665,3032	,7344	,9719
VAR00024	110,9375	658,6556	,7685	,9717
VAR00025	110,9375	662,5705	,7981	,9716
VAR00026	110,7500	665,2128	,7535	,9718
VAR00027	111,0833	673,0993	,5693	,9726
VAR00028	110,8750	686,7926	,4342	,9730
VAR00029	110,8750	679,8989	,5037	,9728
VAR00030	110,9792	658,9570	,8224	,9715
VAR00031	111,0000	664,7234	,7713	,9717
VAR00032	110,9792	667,2549	,7271	,9719
VAR00033	110,9167	665,0993	,7557	,9718
VAR00034	111,0000	663,1489	,7696	,9717
VAR00035	111,0000	666,3404	,7395	,9719
VAR00036	110,7917	668,7216	,7691	,9718
VAR00037	110,8750	672,4521	,7077	,9720
VAR00038	110,6875	674,0918	,6532	,9722

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 48,0

N of Items = 38

Alpha = ,9728

Ek-2 ANKET**AÇIKLAMA**

Bu anket, Yıldız Teknik Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu'nda görev yapan öğretim görevlilerinin, hizmet içi eğitim ihtiyacını saptamak için hazırlanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, ankete katılanlara ilişkin kişisel bilgiler; ikinci bölümde ise hizmet içi eğitim ihtiyaçları ile ilgili sorular yer almaktadır. Her soru için "Hiç", "Az", "Orta", "Çok" olmak üzere dört seçenek bulunmaktadır. Anketi cevaplandırmak için kendi durumunuza en uygun seçeneği parantez içine (X) işareti koyarak belirtmeniz gerekmektedir.

Anketten elde edilecek bilgilerin araştırma amacı dışında kullanılması söz konusu değildir. Bu nedenle ankete adınızı yazmanız gerekmemektedir. Ankete içtenlikle vereceğiniz yanıtlar araştırmanın sonucuna büyük katkı sağlayacaktır. Lütfen sorulardan hiç birini cevapsız bırakmayınız.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Hande ABBASOĞLU

Yıldız Teknik Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

Aşağıdaki sorularda ilgili seçeneklerden durumunuza uygun olanı (X) işareti ile belirtiniz.

1) Cinsiyetiniz:

- () 1. KADIN
() 2. ERKEK

2) Yaşınız:

- () 1. 20-25
() 2. 26-30
() 3. 31-35
() 4. 36-40
() 5. 40 ve daha fazla

3) Öğretmenlik mesleğindeki toplam hizmet süreniz:

- () 1. 0-5 yıl
() 2. 6-10 yıl
() 3. 11-15 yıl
() 4. 16 ve daha fazla

4) Öğrenim Düzeyiniz:

- () 1. Fakülte (4 Yıllık Lisans)
() 2. Yüksek Lisans Programı
() 3. Başka (Yazınız):.....

BÖLÜM II

Aşağıda etkili öğretmenlik için gerekli olan konular verilmiştir. Bu konulardan her birini öğrenmeye ne derece ihtiyaç duyduğunuzu, konuların karşısındaki seçeneklerden uygun olanına (X) işareti koyarak cevaplandırınız.

		Hiç	Az	Orta	Çok
1	Öğrencilerin bireysel farklılıklarının saptanması				
2	Öğrencileri derse hazırlama				
3	Öğrencide ilgi uyandırma, katılımın sağlanması				
4	Başlangıç seviyesindeki öğrencilerin eğitimi				
5	Orta seviyedeki öğrencilerin eğitimi				
6	İleri seviyedeki öğrencilerin eğitimi				
7	Öğrencilerin yabancı dil farkındalığının yükseltilmesi				
8	Öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesi				
9	Yeni yöntemlerin kullanımı				
10	Kelime öğretimi yöntemleri				
11	Etkili dilbilgisi öğretimi yöntemleri				
12	Etkili dinleme öğretimi yöntemleri				
13	Etkili okuma öğretimi yöntemleri				
14	Etkili konuşma öğretimi yöntemleri				
15	Etkili yazma öğretimi yöntemleri				
16	Dil öğretiminde kullanılacak yöntemlerin belirlenmesi				
17	Eğitim ve öğretimde kullanılacak araç ve gereçlerin seçimi ve kullanımı				

		Hiç	Az	Orta	Çok
18	Yeni eğitim teknolojilerinin kullanımı				
19	Yabancı dil öğretimi yapılan sınıflarda bilgisayar kullanımı				
20	Sınıfta seviye grupları oluşturma				
21	Sınıfta disiplin problemleriyle baş etme				
22	Sınıf içindeki etkileşimi arttırma				
23	Öğrenciler arasındaki işbirliğini sağlama				
24	Sınıfta rahat ve olumlu bir ortam yaratma				
25	Sınıftaki grupları etkili kullanma yolları				
26	Dersi verimli ve etkili bir biçimde işleyebileceğiniz ortam oluşturma				
27	Sınıfta istenmeyen davranışları önleyici veya düzeltici tutumlar				
28	Ölçme ve değerlendirme aracı geliştirme ve kullanma				
29	Ölçme sonuçlarının değerlendirilmesi				
30	Yazılı veya sözlü hataların düzeltilmesi				
31	Dilbilgisi öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi				
32	Okuma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi				
33	Yazma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi				
34	Dinleme öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi				
35	Konuşma öğretimi sonuçlarının değerlendirilmesi				
36	Yabancı dil programlarının değerlendirilmesi				
37	Öğrencilerin niteliklerini ve hazır bulunuşluk düzeylerini saptama				
38	Ders kitaplarının değerlendirilmesi				