

MEHTER TAKIMI VE PUZZLE İLE HİZMETİÇİ EĞİTİM METODLARI

Gökhan BALCI

Okul Müdürü, Karaatlı Şehit Şahin Yılmaz İlkokulu, Eğitim Bilimleri, 0000-0002-7511-2686

ÖZET

Çağımız teknolojisi hızla değişirken bu değişimlerden günümüz örgütleri ve dolayısıyla onları oluşturan bireyler de çeşitli biçimlerde etkilenmekte; sosyal kurumların yapı ve işlevlerinde köklü değişiklikler gerektirmektedir. Eğitim de sosyal bir sistem olarak, kişileri toplumdaki yerleri açısından hazırlayarak toplumun sürekliliğini sağlamakta; diğer yandan yeni bilgiler yaratarak toplumun değişen koşullara uyumunu sağlamaktadır. Böylece, bireyin, öğrenimi boyunca edinmiş olduğu ve yukarıda sözü edilen hızlı teknolojik ve bilimsel gelişmeler nedeniyle yeterli olmayan bilgi, beceri ve davranışlarının ancak hizmetiçi eğitim etkinlikleriyle yeterli duruma getirilmesi gerekir.

Mehter Takımı ve Puzzle kavramları Mehterin iki ileri bir geri yürüyüş şeklinin modellenmesiyle günümüzün sevilen bir oyunu olan Puzzle ile geçmiş,günümüz eğitim modellerinin analiz edilerek iyi parçalarının birleştirilerek geleceğin ideal eğitim programlarının oluşturulmasıdır.Değişen ve globalleşen dünya düzeninde Eğitim metodları, eğitsel amaçlara ulaşmak üzere öğretmen, öğrenci ve eğitim kurumu arasındaki ilişkiyi sağlayan, öğrenme ortamını hazırlayan yaklaşımlardır. Hizmetiçi eğitim faaliyetlerinin verimli olması ve bireylere istenen nitelik ve niceliklerin kazandırılması, personelin mesleki deneyim ve tecrübelerinin artırılması için güncel eğitim metodları ile sunulması önem kazanmaktadır. Bu çalışmada hizmetiçi eğitim çalışmalarında kullanılan öğretim metodları, yurtiçi ve yurt dışı hizmet içi uygulamaları ele alınmıştır.

Anahtar kelimeler: Mehter Takımı, Puzzle, Hizmetçi eğitim, öğretim metotları, hizmetiçi eğitim etkinlikleri

1. GİRİŞ

Toplumsal gereksinimlerin karşılanabilmesi için kurulan kurum ve kuruluşlar kısaca örgüt adını alırlar. Örgütlerin temel amacı bir mal, hizmet veya düşünce üreterek toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamaktır.

Çağımızda bilimsel ve teknolojik değişimler çığ gibi büyümekte ve hızlanmaktadır. Bu değişim ve gelişmelere uyum sağlamak örgütler açısından hem yaşamını sürdürme hem de

üretimini etkili ve verimli bir düzeye ulaştırma açısından önem taşımaktadır. Bir örgütte hizmetler çeşitli düzeylerde çalışan personel tarafından gerçekleştirilir. Personelin görevlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yapabilmesi için sürekli eğitilmesi ve bu yolla, örgüt içinde ve dışında meydana gelen değişmelere ayak uydurması gerekmektedir.

Her meslek grubu için gerekli olmakla birlikte, hizmet içi eğitim, öğretmenler için ayrı bir önem taşımaktadır. Geleceğin her bakımdan donanımlı bireylerini yetiştirmeleri beklenen öğretmenlerin tüm alanlarda yaşanan gelişmelerin bir yansıması olan değişen görev, rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için hizmet öncesi eğitim yetersiz kalmaktadır. Öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimde en iyi biçimde eğitilmelerinin yanı sıra, hizmetiçi eğitimle de sürekli eğitilmeleri gerekmektedir (Gültekin & Çubukçu, 2008).

Belli bir mesleğin gerektirdiği koşulları ve yeterlikleri daha önce gördüğü öğrenim ile karşılamakta zorluk çeken personelin hizmet içinde yetiştirilmesi gereği her geçen gün daha kuvvetle hissedilmektedir.

Teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan yeni iş, yöntem ve üretim teknikleri çalışanların hem çeşitli becerilere sahip olmalarını hem de birden fazla görevi üstlenmelerini zorunlu hâle getirmektedir. Hizmetiçi eğitim, bu süreci kolaylaştıran bir işleve sahiptir. Günümüzde bir slogan olan “yaşam boyu öğrenme” hizmetiçi eğitim için söylenebilecek en kısa tanımdır (Ulus, 2009).

1.1. Kuramsal Çerçeve

1. Hizmet İçi Eğitimin Tanımı

Hizmet içi eğitim, "özel veya tüzel kişilere ait işyerlerinde maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili konularda gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir (Taymaz, 1981: 4).

Belli bir öğretim kurumunun belli bir programını tamamlayan ve iş yaşamına katılan bireylerin, kurumca istenen bilgi, beceri ve tutumları yeterince kazanamamış olmaları durumunda, üst kademelere eleman yetiştirilmesi gerektiğinde veya üretim sürecinde ortaya çıkan yeniliklere uyum sağlamak gerektiğinde hizmet içi eğitim zorunlu hale gelir.

Hizmet içi eğitim çağdaş dünyada vazgeçilmez bir gerekliliktir. Hizmet içi eğitimin anlamı, üretim sürecinin en önemli girdilerinden biri olan insan gücünün diğer girdilerle bütünleştirilerek kurumsal açıdan en üst düzeyde verimlilik, bireysel açıdan da en üst düzeyde

iş doyumunun sağlanmasıdır (Pehlivan, 1993).

2. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Eğitimde amaç, bireyin davranışında meydana getirilmesi istenen değişikliktir. Bu açıdan bakıldığında amaç, elde edilebilecek, ulaşılabilecek sonuç olarak görülebilir. Hizmet içi eğitimin amaçları farklı açılardan ele alınabilir. Kurum açısından amaç, verimliliği ve iş düzeninin aksamadan işlemlerini sağlamak, birey açısından amaç, bireyin görevini daha iyi yapmasıdır. Grup açısından bakıldığında, bireyin, içinde çalıştığı gruba uyumunu sağlayarak, eşgüdüm, ve işbirliği içinde çalışmasına yardımcı olmaktır. Hizmet içi eğitime bir yöntem olarak bakılırsa amaç, bireylere kazandırılacak bilgi, beceri ve tutumların en uygun biçimde kazandırılması olarak düşünülebilir (Tutum, 1976).

Görüldüğü gibi hizmet içi eğitim etkinliklerinde çok amaçlı bir yaklaşım söz konusudur. Bu çok amaçlılık, hizmet içi eğitim amaçlarının iyi saptanması ve bu amaçları gerçekleştirmeye yönelik olarak planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini gerektirmektedir.

Taymaz (1981) ise hizmetiçi eğitimin genel amaçlarının sınırlandırılmayacağını ancak aşağıdaki gibi sıralanabileceğini vurgulamıştır:

- ✓ Personele gerekli bilgi, beceri ve uygulamanın kazandırılması.
- ✓ Kurumda görevli personelin yeteneklerinin belirlenmesi ve istenilen yönde geliştirilmesi.
- ✓ Personelin moralinin yükseltilmesi, güdülenmesi ve istekleridirilmesi.
- ✓ Personelin güven duygusunun geliştirilmesi, hizmet içinde yükselme olanağının sağlanması.
- ✓ Personel hareketliliği, devamsızlık, uyuşmazlık ve disiplin olaylarının azaltılması.
- ✓ Personelin özlük haklarını edinmesinde ve göreve ilişkin düşünce ve duyguların gelişmesinde, görev ve sorumluluklarının bilinmesinin sağlanması.
- ✓ Personelin kurum yararına bilimsel inceleme ve araştırma yapmakla istek ve yeteneklerinin geliştirilmesi.
- ✓ Kurumda karşılaşılan anlaşmazlıkların, güvensizlik ve dengesizliklerin giderilmesini sağlayacak ilişkileri kurma yeterliklerinin kazandırılması.
- ✓ Kurumun her kademesinde görev alabilecek nitelikte ve nicelikte eleman bulundurulması.
- ✓ Kurumda etkili haberleşme, insan ilişkileri, işbirliği ve koordinasyonun sağlanması.

- ✓ Yeniliklere ve gelişmelere uyum sağlanması, iş usullerinin geliştirilmesi.
- ✓ Üretilen mal y da hizmetin nicelik, nitelik ve verimliliğinin artırılması.
- ✓ İş hata ve kazalarının azaltılması, iş güvenliğinin sağlanması.
- ✓ Kurumda kontrol ve denetim yükünün azaltılması.
- ✓ Kurumun içinde bulunduğu çevrede saygınlığının artırılması.

Yukarıda sayılanlara ek olarak hizmetiçi eğitimde, örgüt amacının odak noktası olarak alınması gerekir. Örgüt amacının odak noktası olarak alınması örgütün sağlıklı oluşunun bir göstergesidir.

3. Hizmet içi Eğitimin Kurumsal ve Bireysel Yararları

Hizmet içi eğitim kurum, açısından, üretilen mal veya hizmetin niteliğinin artması, üretimde verimlilik artışı, kusurlu üretim ve zayıfın azalması, kurumun değişim gücünün artarak yeniliklere uyarlanması, iş güvenliğinin sağlanarak iş kazalarının azalması, amortisman-bakım-onarım giderlerinin azalması, hizmet edilen kitlenin güveninin sağlanması, kurum içinde işbirliği ve iletişimin gelişmesi, personel arasındaki disiplin sorunlarının azalması, personelin işinden ve iş çevresinden şikayetinin azalması, personel devamsızlığı ve hareketliliğinin azalması, kontrol ve nezaret yükünün hafiflemesi gibi çok büyük yararlar sağlamaktadır (Taymaz, 1981).

Hizmet içi eğitim etkinlikleri gerek kurum ve gerekse kurumda çalışan bireyler açısından büyük yararlar sağlamaktadır. Bu yararlar bir yandan kurumun üretim sürecindeki verimini artırırken, bir yandan da kurumda belli bir görevi gerçekleştirmek üzere bulunan bireyin işine ve iş çevresine ilişkin algı, beklenti ve tepkilerinde değişiklik yaratarak bireyin performansını, duygu ve düşüncelerini olumlu yönde etkilemektedir.

Bugün kurum ve kuruluşların pek çoğu eğitimsizlik sonucu ortaya çıkan ve kuruma maliyeti çok yüksek olan bakım ve onarım harcamaları yapmaktadırlar. Diğer yandan iş kazaları, kurumlarda hem işgücü hem de zaman ve malzeme kayıplarının yanında üzücü sonuçlar doğurmaktadır. Üretilen mal veya hizmetin niceliği kadar niteliğinin de yükseltilmesi büyük önem taşımaktadır. Personel devamsızlığı, disiplin sorunları, personel arasındaki çatışmalar verimliliği ve iş düzenini tamamen etkileyen unsurlardır. Hizmet içi eğitim uygulandığı anda sonuçlar veren bir sihirli değnek olmamakla birlikte sistemli ve kapsamlı olarak uygulandığında tüm bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yardım eden ve kurumların verimliliğini artıran önemli bir araçtır.

Hizmet içi eğitim yalnızca kurum açısından değil, o kurumda çalışan bireyler için de

büyük yararlar sağlar. Bunları sıralamak gerekirse, hizmet içi eğitim yolu ile bireyin, işinde güven duygusu artar, morali yükselir, çalışma huzuru artar, iş doyumunu artar, kurumda yükselme olanağı fazlalaşır, iş arkadaşları, ast ve üstleri ile ilişkileri gelişir, geleceğe güven ve ümitle bakar, kurum içinde ve dışında saygınlık kazanır, öğrenme yolu ile bireysel doyum sağlar, işinde sınama yanılma süresi kısalmış, istekli çalışır, güdülenir, rahat ve güvenli çalışma olanağı artar (Taymaz, 1981).

Bir örgütün temel girdilerinden biri ve belki de en önemlisi insan ögesidir. Bireyin kurumsal kaynakları en akılcı biçimde kullanarak kendisinden beklenen görevi en iyi bir şekilde yerine getirmesini sağlayan en temel araçlardan biri hizmet içi eğitimidir. Kurumda çalışan bireylerin hizmet içi eğitim ile sağlayacağı yararlar, kurumun verim ve gelişmesi ile de doğrudan ilişkilidir. Hangi tür ve düzeyde olursa olsun bütün örgütler ve hangi kademede olursa olsun bütün çalışanlar için bu olgu geçerlidir (Pehlivan, 1993).

EĞİTİM METODLARI

1. Eğitimde Strateji, Metod, Teknik Kavramları

Öğretim strateji, yöntem, metod ve teknikleri eğitim öğretim sürecinin süreç aşamasında önemli yer tutar. Demirel ve Ün'e göre; Öğretim, öğrenmenin belli bir amaç doğrultusunda başlatılması, yönlendirilmesi, kolaylaştırılması ve gerçekleştirilmesi süreci olarak tanımlanabilir. Bir öğretme süreci içinde yer alması gereken işlemler şunlardır:

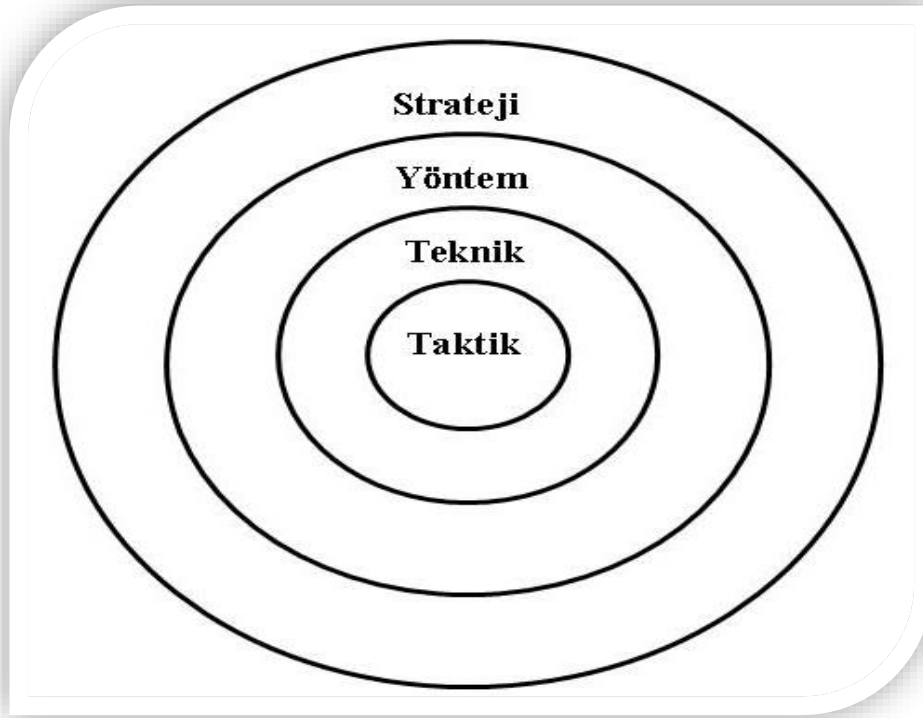
- Öğrenciyi istendik hedefler doğrultusunda yönlendirme ve güdüleme
- Uygun öğrenme yaşantıları sunarak bu hedeflere ulaşmayı kolaylaştırma
- Öğrencinin bir bütün olarak örneğin tutumlar, değerler, uyum gibi kişisel yönleriyle-gelişimine katkıda bulunma (Taşpınar, 2002).

Bu işlemler birlikte gerçekleştirildiğinde etkili ve verimli olabilir. Bu etkililikte öğrenci, program, materyal, aile v. b. öğelerin payı olsa da, öğretmen; hem bu öğelerin etkililiğini belirleyen, hem de sınıf ortamını düzenleyen olduğu için öğretim sürecindeki rolü büyük önem taşır. Aynı özellikleri taşıyan öğrencilere aynı malzemeleri kullanarak, aynı programı uygulayan öğretmenlerin farklı sonuçlar elde etmelerinin bir nedeni de budur (Taşpınar, 2002).

Sınıf ortamında hedefe, konuya kazanımlara uygun strateji, öğretim yöntem ve

tekniklerinin seçimi kuşkusuz etkin öğrenci katılımı ve ilgiyi artırır. Seçilen uygun strateji, öğretim yöntem, metod ve teknikleri, öğrenciyi güdelediği gibi sınıf içi etkinlikleri daha anlamlı ve etkili hale gelir. Sonuç olarak ta öğrenme daha kolay gerçekleşir.

Strateji genel olarak bir şeyi elde etmek için izlenen yol veya amaca ulaşmak için geliştirilen bir planın uygulamasıdır. Clark ve Starr'a göre strateji, dersin hedefine ulaşılmasını sağlayan oldukça genel bir yaklaşımdır. Bu anlamda strateji, dersin hedeflerine ulaşılmasını sağlayan; yöntem, teknik ve araç-gereçlerin belirlenmesine yön veren genel bir yaklaşımdır (Fidan, 1993).



Strateji —————→ **Yaklaşım**

Öğrenme hedeflerine ulaşmak üzere belirlenen konunun sunulması için izlenen en genel yoldur. Öğretim stratejileri, "nasıl öğretilim?" sorusuna yanıt aramak için uygun yöntem ve tekniklerin seçilmesine öncülük eder. Bu yollardan bazıları öğretmen merkezli, bazıları öğrenci merkezlidir. Hedefler, seçilecek stratejinin türünü belirlemede kaynaklık eder.

Yöntem → Yol

Öğrenme ünitesinin hedeflerine ulaşmak için izlenen en kısa yol ya da bir konuyu öğrenmek için seçilen düzenli yoldur. Öğretmenin, öğrencileri program hedeflerine "nasıl" ulaştıracağını düşünmesi yöntem sorununu ortaya çıkarır. Öğretmen öğrencinin gelişim seviyesine ve hedeflerine uygun yöntemi seçer ve kullanır. Öğretme yöntemi, öğrencilere bilgi, beceri ve tutum kazandırılması amacıyla yapılan etkinlikler, uygulamalar ve tekniklerin tümünü kapsar.

Teknik → Yöntemin Uygulama Biçimi

Öğrenme ünitesinin hedeflerine ulaşmak için seçilen yöntemi uygulamaya koyma biçimi ya da sınıf içinde yapılan işlemlerin bütünüdür. Aynı hedefi gerçekleştirmek üzere, birçok tekniğin bütünlük oluşturacak şekilde bir arada sunulması yöntemi oluşturur.

Taktik → Tekniğe Dayalı Uygulama Biçimi

Öğrenme ünitesinin hedeflerine ulaşmak için seçilen yöntemi uygulamaya koymada tekniğe dayalı uygulama biçimi olarak nitelendirilebilir. Kullanım amacı daha özel nitelik taşır.

Bir öğretim programında, öğrencilerin öğrenmeleri açısından en önemli unsur “öğrenme öğretme” sürecidir. Öğrenme-öğretme sürecinde, öğrencilere istendik davranışların kazandırılmasına yönelik olarak yapılan tüm etkinlikler büyük bir titizlikle planlanmalı ve konunun öğretimi için en uygun öğretim tekniklerine yer verilmelidir. Öğretmenlerin öğretme etkinliklerinde kullandıkları bazı yöntemler, stratejiler ve teknikler mevcuttur. Hangi durumlarda hangi strateji, yöntem ve tekniğin kullanımının daha etkili olacağını kavrayabilmek için öğretmenlerin mevcut strateji, yöntem ve teknikleri bilmeleri önemlidir (Sönmez, 2007).

HİZMETİÇİ EĞİTİMDE EĞİTİM METODLARI

1. HİZMETİÇİ EĞİTİM SÜRECİNDE ÖĞRETİM ETKİNLİĞİNİN SEÇİMİ

Öğretim etkinlikleri, eğitsel amaçlara ulaşmak üzere öğretmen, öğrenci ve eğitim kurumu arasındaki ilişkiyi sağlayan, öğrenme ortamını hazırlayan yaklaşımlardır. Örgün eğitimde bu etkinlikler aynı yaş ve bilgi düzeyindeki öğrenciler bir araya getirilerek sınıfta gerçekleştirilir. Yetişkin eğitiminde de sınıf ortamı kullanılıyor olmasına karşın, pek çok değişik yöntem giderek artan bir şekilde yaygınlaşmakta, yetişkin gereksinimlerine ve

teknolojik gelişmelere paralel olarak çeşitlilik göstermektedir (Okçabol, 1996).

Hizmetiçi eğitim süresince kullanılacak öğretim yöntemlerini belirlemek işgörenlerin eğitiminden sorumlu öğretmenlerin görevidir. Öğretmenler, işgörenlerin eğitim gereksinimlerini belirledikten sonra eğitim önceliklerini göz önünde bulundurarak hangi etkinliklerin uygulanacağına programın planlaması sürecinde karar vermelidir. Bir mesleki gelişim programının başarıya ulaşmasında kullanılan yöntem ve etkinliklerin önemli bir etkisi vardır. En iyi öğretim etkinliğini seçerken programa ayrılan ödenek kadar eğitim verilecek işgörenlerin özellikleri de rol oynayacaktır. Öğretmenin etkinliği seçerken dikkat etmesi gereken kurallar Taymaz (1997) tarafından şu başlıklar altında verilmektedir:

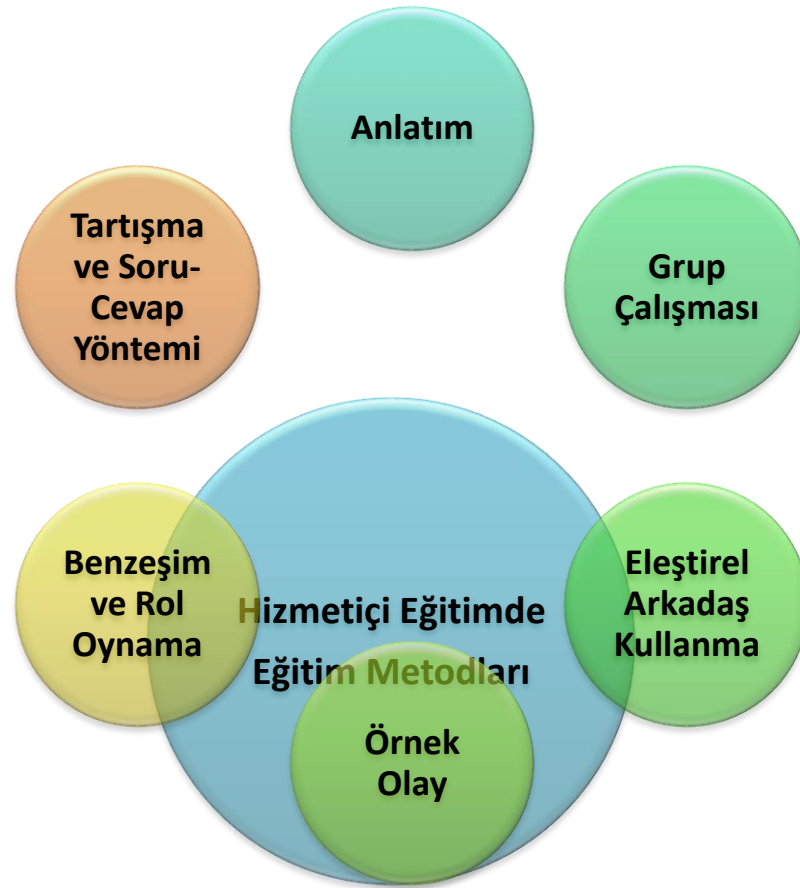
- Öğretimin amaçları
- Öğrenme prensipleri
- Yetişkinlerin özellikleri
- Yetiştirilecek personel
- Öğretim için sağlanan olanaklar
- Öğretmenin özellikleri
- Diğer öğretmenlerin uyguladıkları yöntemler
- Öğretim yöntemlerinin özellikleri

114

Seçilecek yöntemin, katılımcılara gereksinim duydukları eğitimi, belirlenen bütçe ve ayrılan zaman dâhilinde vermesi, yöntemin etkililiğinin göstergesidir.

2. HİZMETİÇİ EĞİTİMDE ÖĞRETİM ETKİNLİKLERİNİN ÖZELLİKLERİ

Örgütlerde personel geliştirme ve Hizmetiçi Eğitim amacıyla kullanılan farklı öğretim yöntem ve etkinliklerinin kısa tanımları, olumlu ve olumsuz yönleri şu şekilde özetlenebilir:



Şekil 1. Hizmetiçi Eğitimde Kullanılan Çeşitli Eğitim Metodları

Anlatım

Bir kişinin bir konu üzerinde konuşması, anlatarak ders vermesidir. Amaç katılımcılara düşünceleri açıklamak, bilgi vermektir.

Olumlu Yönleri:
- İçerik büyük bir gruba kısa sürede aynı anda verilebilir. - Verilecek bilgi istendiği gibi düzenlenir ve anlatılır, konu dağılmaz - Zamandan ve paradan tasarruf sağlanır.

Olumsuz Yönleri:
- Tek yönlü öğretim ve pasif dinleyiciliğe dayandığından verilenler çabuk unutulur - Katılım ve etkileşim çok azdır - Tamamen öğretmenin etkililiğine, bilgisine, performansına bağlıdır.

Çalışma Grubu / Grup Çalışması

İşgörenlerin iş performanslarını arttırmak, herhangi bir soruna çözüm bulmak için bir araya gelerek oluşturdukları çalışma grubudur. 5-30 kişinin katılımıyla oluşur, anlatım, tartışma, rol yapma ve toplantı gibi değişik etkinlikler bir arada kullanılabilir. Çalışma grubuna katılacak bireylerin yaşantı birikimleri, öğrenim düzeyleri, örgüt içindeki görevleri birbirine yakın ve yüksek nitelikteyse bu yöntem daha etkili olur. Ayrıca ön hazırlık yapılması, ele alınacak konuların listesi, alt başlıkların katılımcılara 1-2 hafta öncesinden ulaştırılması yerinde olacaktır.

Olumlu Yönleri:	Olumsuz Yönleri:
• Değişik görüşlere ve yöntemlerin kullanımına olanak tanınması • Ele alınacak konuların işgörelere ve örgütlerine yönelik olması • Demokratik ortamda ilişki kurma yeteneği artar • İşgörelerin katılımı ve ilgi düzeyleri oldukça yüksektir.	• Oldukça uzun zaman gerektirmesi • İyi yönetilmediğinde konunun çok kolay dağılabilmesi • Katılımcıların benzer özelliklere sahip olmaması durumunda bekleneni verememesi

Tartışma Yöntemi / Soru-Cevap Yöntemi

Bu yöntemin iş çevrelerinde yönetici adaylarına yöneticilik bilgi ve becerilerini kazandırmak amacıyla kullanılmasına “yönetim oyunları” denmektedir. Tartışma yönteminin temeli, belli eğitim gereksinimlerine dönük olarak küçük ya da büyük gruplar halinde öğretmen ve öğrenciler arasında yapılandırılmış konuşmalardır. Bu yöntemle öğrencilere gerekli bilgilerle birlikte, kişisel yorumlar yapabilme, düşüncelerini serbestçe anlatabilme, eleştiride bulunabilme, başkalarının düşünce ve önerilerini saygıyla dinleme becerileri de kazandırılmaktadır. Toplu karar verme ya da davranış değişikliği gerektiren durumlarda yararlıdır. Beyin fırtınası, sorun çözme tartışması, yuvarlak masa tartışması, kalite çemberleri tartışma yönteminin çeşitleridir. Tartışılacak konular katılımcılar tarafından belirlenir, öğretmenin liderlik yapması beklenir.

Olumlu Yönleri:

- Belli bir konuda görüş ve düşüncelerin özgürce ortaya konması ve tartışılması
- Eğitime katılanların geçmiş deneyimlerinin eğitim sürecine katkı sağlaması
- Örgüt içi iletişimi geliştirmesi, bireye sorumluluk duygusu ve özgüven kazandırması

Olumsuz Yönleri:

- Belli birkaç kişinin kontrolü altına girebilmesi
- Ana konudan uzaklaşma, tartışmanın bazen sertleşip amacından sapması olasılıkları
- Çok zaman alması
- Çok zaman alması

Benzeşim ve Rol Oynama

Benzeşim, gerçek yaşamın bir bölümünün yapay bir ortamda gerçeğe yakın olarak yeniden canlandırılmaya çalışılarak olayın karmaşıklığının kontrol edilmesidir. Bu yöntem öğrenciyi öğrenme sürecine etkin olarak katarak gerçek duruma yaklaştırır. Rol oynamada ise önceden belirlenmiş ortamlarda katılımcının kendini başkasının yerine koyma denemesidir. “Kişinin tutumu toplumsal sistemdeki rollerine göredir” görüşünden yola çıkılarak, bir olayın gerçek durumunu anlamak için rol yapılır ya da rol yapanlar izlenir. Her iki yöntem de kendi başlarına kullanılmaktan çok, diğer yöntemlere yardımcı olarak kullanılırlar. Beceri, tutum değişikliği, ilişkileri anlama, bilişsel öğrenme gibi işlevleri vardır.

Olumlu Yönleri:

- Öğrenilecek şeyler gerçekte olduklarından daha kolay görünür
- İşgörenlerin anında dönüt almaları hatalarını düzeltmelerini ve öğrenmelerini kolaylaştırır.
- İşgörenlerin uygulama yeteneklerini artırır.
- İşgörenler gerçek iş ortamının stresinden uzak, daha rahat bir ortamda öğrenirler.
- Katılımcıların ilgisi yüksektir, öğrenilenler kalıcıdır.

Olumsuz Yönleri:

- Olası sonuçlar üzerinde kesin kararlar vermek zor olabilir.
- Oynanan rolün etkililiği değerlendirmeyi etkileyebilir.
- Dikkatli bir planlama gerektirir, hazırlığı ve planlaması zaman alıcıdır.

Örnek Olay

Bir kişinin ya da bir grubun, bir olayı inceleyerek, “ne olmuş”, “neler yapılabilir”, “neler değiştirilebilir” ve benzeri soruları yanıtlamak üzere çalışma yapmasıdır (Okçabol, 1996). Örnek olay yöntemi öğrencilerin olaya aktif bir şekilde katılmalarını gerektirir. Sunulan olay gerçek veya hayali olabilir. Yöntemin amacı kişilerin karar alma, sorun çözme, değerlendirme süreçlerini belirlemektir. Özellikle küçük gruplarda daha başarılı bir şekilde uygulanmaktadır.

Olumlu Yönleri:

- Grup olarak karar alma yeteneğini geliştirir.
- İnsanların birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmalarını sağlar.
- Karmaşık sorunları analiz etme ve çözüm yollarını gösterir.

Olumsuz Yönleri:

- Örnek olayı bulmak ya da yaratmak kolay değildir, çok zaman alıcıdır.
- Görüşleri genellemek zor olabilir, birden örnek olayın ayrıntıları ön plana çıkabilir.
- Herkesin katılımı sağlanamazsa tartışmayı birkaç kişi yönlendirebilir.

Kılavuzluk / Eleştirel Arkadaş Kullanma

118

Kılavuzluk, herhangi bir işi daha önce yapan, işin gerektirdiği tüm bilgi, beceri ve davranışlara sahip olan deneyimli bir kişinin rehberliğinde bilgi ve becerilerin kazanılmasıdır.

Eleştirel arkadaş kullanma ise aynı ya da farklı örgütlerden iki ya da daha fazla işgörenin bir araya gelerek birbirlerini güven verici bir ortamda desteklemeleri ve birbirlerinin iş performansları üzerinde yorumda bulunmalarıdır.

Olumlu Yönleri:

- Maliyeti düşüktür.
- İşgörenler bilgi ve becerilerini iş ortamında arttırırlar.
- Uygun eylem planlarının hazırlanmasına olanak tanır.
- İşgörenler performansları hakkında gerçekleri görürler.
- Duygusal destek sağlanmasına da olanak tanır.

Olumsuz Yönleri:

- Yüksek niteliklere sahip profesyonellerin bulunması zordur.
- Kılavuz ve işgörenler arasındaki karşılıklı güven ve saygının kurulması zor olabilir.

Bunların dışında, eylem araştırması, duyarlılık eğitimi, işte izleme, danışmanlık gibi etkinlikleri de kullanılmaktadır. Ancak önemli olan, mümkün olduğu kadar çok eğitim etkinliğinden bahsetmek değil, bu etkinliklerin hangi örgütlerde, hangi düzeylerde, özellikle de eğitim örgütlerinde ne derece etkili olduklarını ortaya koymaktır. Bundan sonraki bölümde yapılan araştırmalar sonucunda öğretmenler en çok hangi etkinlikleri etkili buluyor, hangi etkinliğin öğrenci başarısını arttırmada başarılı olduğunu düşünüyor ve ABD’de mesleki gelişim alanında ödüller kazanmış okullar en sık hangi hizmet içi eğitim etkinliklerine başvuruyor sorularına cevap bulmaya çalışacağız.

2. YÖNTEM

3. HİZMETİÇİ EĞİTİMDE ÖRNEK BİR ETKİNLİK PROGRAMI

A. ETKİNLİĞİN ADI:

Eğitimde Fatih Projesi Teknoloji ve Liderlik Forumu

B. ETKİNLİĞİN AMAÇLARI:

18. Milli Eğitim Şurasının teknoloji politikalarına ilişkin “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin sağlanması için, bilgi ve iletişim teknolojilerini takip etmelerinin önemi vurgulanmıştır.” Bu konuda gerekli önlem alınması kararından yola çıkılarak;

- B.1.** *Bilişim teknolojilerinin Eğitimde Fatih Projesi kapsamında okullarda ve sınıflarda etkin kullanılmasına yardımcı olmalarını ve sınıflarda işlenen derslerde öğrencilerin bilişim teknolojilerini bir araç olarak kullanmalarını sağlamak,*
- B.2.** *Eğitim liderlerinin, üretkenliklerini ortaya çıkarmaya yardımcı olmak,*
- B.3.** *Eğitim liderlerinin, Bilgi İletişim Teknolojileri araçlarını araştırma, yayın ve iletişim amacıyla kullanarak öğrenme olanaklarını geliştirmelerini sağlamak,*
- B.4.** *Eğitim liderlerinin, 21. yüzyıl becerilerini ilerletmeye odaklanmalarını sağlamak,*
- B.5.** *Eğitim liderlerinin, proje tabanlı eğitimi desteklemek amacıyla; web 2.0 ve diğer sosyal medya araçlarını, eğitim ve öğretim süreçlerinde etkin olarak kullanılmasına liderlik etmelerini sağlamak,*
- B.6.** *Sosyal Medyanın Dünyada ve Türkiye’de kullanımı ve etkilerini incelemek*
- B.7.** *Eğitim Teknolojisi Yatırımları: İdealize Etme, Planlama, Uygulama ve Örneklerin İncelenmesi ile Fatih Projesi çerçevesinde bir çalışma planı hazırlamak.*
- B.8.** *Liderlere, eğitimcilerin uygulamalarını ve öğrencilerin öğrenme süreçlerini*

desteklemek için bir kaynak olarak ISTE NETS-A ve diğer standartların önemini kavratmak,

B.9. *Eğitim liderlerinin, Eğitimde Fatih Projesinin amacını, hedefini ve bileşenlerini bilmelerini; uygulama sürecinde kendilerine düşen görev ve sorumlulukların farkında olmalarını sağlamak,*

B.10. *Eğitimde Fatih Projesi kapsamındaki donanım ve alt yapı şartnameleri konusunda bilgi sahibi olmalarını sağlamak,*

B.11. *Eğitimde Fatih Projesi kapsamında, okullarına gelecek donanım ve yazılım ile ilgili, muayene kabul komisyonları ve süreçleri konusunda bilgilenmelerini sağlamak,*

B.12. *Eğitim liderlerinin proje tabanlı eğitimi desteklemek amacıyla Eğitimde Fatih Projesi kapsamında kullanılacak donanım ve yazılımın, eğitim ve öğretim süreçlerinde etkin olarak kullanılmasına liderlik etmelerini sağlamak,*

B.13. *Eğitim Liderlerinin, görevli oldukları okullardaki öğretmenlerinin, BT kullanım konusunda yetersiz olanları tespit etmelerini ve bu eksiklikleri gidermelerine yönelik eylem planları hazırlamalarını sağlamak,*

B.14. *Eğitim Liderlerinin; görevli oldukları okullardaki tüm öğretmenlere yönelik Eğitimde Fatih Projesi kapsamında yapılacak olan “Öğretmen Eğitimleri” eylem planlarını “İl Koordinatörleri “ile birlikte hazırlamalarını sağlamak,*

B.15. *Eğitim Liderlerine; proje kapsamında yapılacak eğitimlerin, TÜBİTAK ve YEĞİTEK tarafından izleneceği ve değerlendirileceği bilgisini vermek,*

B.16. *Eğitim liderlerinin, kurumlarında teknoloji çalışma yapma alışkanlığı ve üst düzey düşünme becerilerini geliştirerek problem çözme yeteneğini kazanmalarını sağlamak,*

C. ETKİNLİĞİN SÜRESİ:

3 iş günü, 24 Saat

D. ETKİNLİĞİN HEDEF KİTLESİ:

Millî Eğitim Bakanlığına bağlı İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde, resmi örgün ve yaygın eğitim kurumlarında görev yapan eğitim yöneticileri.

E. ETKİNLİĞİ UYGULAMA YÖNERGESİ:

E.1. Bu eğitimlerin düzenlenmesi, amaçlar bölümünde belirtilen hedeflere ulaşma ihtiyacından kaynaklanmıştır.

E.2. Bu eğitim, Milli Eğitim Şura kararları ve Eğitimde Fatih Projesi kapsamında planlanan çalışmalar doğrultusunda hazırlanmıştır.

E.3. Bu kurs, Millî Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitimler Yönetmelikleri hükümlerine göre yürütülecektir.

E.4. Kursa katılım, MEBBİS modülü kullanılarak yapılacaktır.

E.5. “Eğitimde Fatih Projesi Teknoloji ve Liderlik Forumu” programı kapsamında düzenlenecek etkinlikler uygulama esnasında; 3 (üç) gün sürecek eğitimler olarak planlanacaktır. Hizmetiçi eğitim planı hazırlanırken ise 10 (on) günlük uyum dönemi hariç tutularak 3 (üç) iş günü üzerinden 24 (yirmi dört) saat olarak planlanacaktır.

E.5.1. Uyum Dönemi: Eğitime başlamadan önce; eğitim hakkında kursiyerlere bilgi vermek ve eğitim öncesinde sosyal paylaşım araçlarına kayıt olarak, kursa hazır olmalarını sağlamak gerekir. Ayrıca eğitimden önce, görevli oldukları kurumun öğretmenlerinin, BT yeterlilik düzeylerine ve öğretmen bilgilerine dair kurum verilerini hazırlamaları, hazırladıkları bu dokümanlarla eğitimlere katılmaları için uyum dönemi yapılmaktadır. 10 (on) iş günü sürecek bir dönemdir.

Bu dönem ile ilgili çalışmaları yürütebilmek için, katılımcıların e-posta adreslerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakımdan, e-posta adresleri olmayan katılımcılar için, e-posta adreslerinin aktif hale getirilmesi ve MEBBİS modülü üzerinden başvuruları esnasında e-posta bilgilerinin girilmesi gereklidir. Bunu sağlamak amacıyla, İl/İlçe Millî Eğitim Müdürlükleri’nde görev yapan Eğitici Bilişim Teknolojileri Formatör öğretmeni, okullarda görev yapan Bilişim Teknolojileri Formatör öğretmeni, Bilgisayar öğretmenleri veya Kurum Yöneticileri tarafından gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Uyum dönemlerinde, katılımcılara eğitim görevlileri tarafından gönderilecek e-postaları, katılımcıların kontrol etmeleri ve istenilen çalışmaları yapmaları gerekmektedir.

E.5.2. Yüz Yüze Eğitim Dönemi: Aktif öğrenme-öğretme yöntemleriyle sınıf içi etkinliklerin yürütüldüğü bir öğretim yöntemidir. Bu çalışmalar günde 8 (sekiz) saat

olmak üzere 3 (üç) iş günü sürecektir.

E.6. *Söz konusu etkinlikler süresince, eğitim görevlileri katılımcı eğitim liderlerinin tüm çalışmalarını takip ederek, eğitimler esnasında ve sonrasında değerlendirmelerini yaparlar.*

E.7. *Eğitim görevlileri, 1 (bir) ay içinde, en fazla 2 (iki) eğitim düzenleyebileceklerdir.*

E.8. *Eğitimler, Eğitimde Fatih Projesi Teknoloji ve Liderlik Forumu il eğitimcileri tarafından verilecektir. Kurslar, 2 (iki) eğitim görevlisi tarafından yürütülecektir, görev yapan eğitimcilere başka bir görev verilmeyecektir.*

E.9. *Eğitim etkinliği, Eğitimde Fatih Projesi kapsamında üretilmiş akıllı tahta ve yazılımı, yeter sayıda bilgisayarı olan ve en az 512 Kbps ADSL bağlantı hızıyla internete bağlı olan Bilgisayar Laboratuvarı veya Bilişim Teknolojisi Sınıfı'nda gerçekleştirilecektir. Her sınıf için katılımcı sayısının 20 (yirmi) kişiyi geçmemesine özen gösterilecektir.*

E.10. *Sınıf ortamı katılımcıların yüz yüze iletişim kurabileceği biçimde düzenlenecektir.*

F. ÖĞRETİM YÖNTEM, TEKNİK VE STRATEJİLERİ:

122

F.1. *Eğitim görevlilerinin; eğitimin tamamına yakınında rolü, kursiyerlere rehberlik etmek şeklinde olacaktır. Dersler anlatım, tartışma, sunu, örnek olay, forum, beyin fırtınası, uzaktan eğitim, soru-cevap ve grup çalışması şeklinde etkinliklerle yürütülecek, görsel materyal ile desteklenecektir.*

F.2. *Eğitimde Fatih Projesi Teknoloji ve Liderlik Forumunun yüz yüze olan kısmı bilgisayar laboratuvarında uygulamalı olarak yapılacaktır.*

F.3. *Eğitim içeriği ve çalışmalar, eğitim görevlilerinde yer alan içerik üzerinden yürütülecektir.*

F.4. *Eğitim materyalleri katılımcılar ile paylaşılacaktır.*

G. ETKİNLİĞİN İÇERİĞİ

Günü	DERS SAATİ	Konu
1. GÜN	2 Saat	<i>Açılış, Saygı Duruşu, İstiklal Marşı, Uyum sürecinin değerlendirilmesi, Tanışma ve başarı hikâyeleri, Anahtar soru ve hedefleri tanımak, Teknoloji uygulamalarında hedefler ve Eğitim Liderinin rolü.</i>
	2 Saat	<i>Dünya ve Türkiye’de Eğitim Teknolojileri, Türkiye’de Eğitim Teknolojisi Yatırımları ve Fatih Projesi, Eğitimde Fatih Projesi Işığında Kişisel Çalışma Planının Gözden Geçirilmesi</i>
	2 Saat	<i>Değişim ve Öğrenme Kaynakları, Değişimi Yönetmek, 21.Yüzyıl Becerileri.</i>
	2 Saat	<i>Çeşitli Öğrenme ve Öğretme Kaynaklarını İnceleme, Sosyal Medya, İnternet Teknolojileri, İnternet Etiği, Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık.</i>
2. GÜN	2 Saat	<i>Web 2.0 Araçlarını Anlamak ve Keşfetmek, Var Olan Web 2.0 Araçlarını Öğrenmek.</i>
	2 Saat	<i>Web 2.0 Araçlarının Kullanılması ve Yönetimi, Eğitim Teknolojisi Yatırımları ve Bu Yatırımlara İşlerlik Kazandırılması.</i>
	2 Saat	<i>Liderlik Davranış ve Standartlarının İncelenmesi.</i>
	2 Saat	<i>Teknoloji Çalışma Planı; Planlama, Fatih Projesine Entegre Etme, Etkinliklerle Eylem Planının Sunumu ve Değerlendirilmesi.</i>
3. GÜN	2 Saat	<i>Fatih Projesinin Tanıtımına Yönelik; Projenin Amacı, Hedefi, Uygulama Süreci, Bileşenlerin Özetini İçeren Genel Sunumu, Öğretim Programlarında Etkin BT Kullanımı.</i>
	2 Saat	<i>Donanım ve Alt Yapı Şartnamelerinin İncelenmesi, Muayene Kabul Komisyonları Süreçleri</i>
	2 Saat	<i>Akıllı Tahtanın ve Tahta Yazılımının Kullanımı.</i>
	2 Saat	<i>Öğretmen Eğitimi Çerçeve Programı. Öğretmen BT Yeterliliklerinin Tespiti ve Tüm Öğretmenlere Yönelik Eğitim İçin Eylem Planının Hazırlanması, Eğitimlerin İzlenmesi ve Değerlendirilmesi, Forumun Genel Değerlendirilmesi, Sınav Belge Dağıtımı ve Kapanış</i>

3. BULGULAR

Kursiyerler, aşağıdaki etkinliklerin her birinden belirlenen puanları alacaklar; toplam puanı 45 ve üzeri olan katılımcılara, İl Milli Eğitim Müdürlüklerince hazırlanan hizmetiçi eğitim sertifikası verilecek, kursa katılıp başarısız olanlara istemeleri halinde kursa katıldığı ve başarısız olduğuna dair yazı verilecektir.

Konu	Ölçütler	Puan	Değerlendirme
Eğitimde Fatih Projesi Kapsamında, Teknoloji Uygulamalarında Eğitim Liderinin Rolü	Eğitimde Fatih Projesi kapsamında; teknoloji uygulamalarında ön görülen hedefleri bilir ve bunları sıralar.	10	
	Hedeflerin uygulanması sırasında, üstlendiği rolü ve görevi bilir.	5	
	Eğitimde Fatih Projesi ve uygulanması hakkında bilgi sahibidir.	10	
	Değişimin aşamalarını sıralar ve değişimi yönetir.	5	
21.yy Becerileri ve Sosyal Medya	21. yüzyıl becerilerini, “Bilgi” ve “İletişim Teknolojileri”ni ülke ve dünya politikaları bağlamında değerlendirir.	10	
	“Sosyal Medya” kavramını açıklar ve örneklendirir.	5	
	“Güvenli İnternet Ortamı, İnternet Etiği ve Bilgiye Erişim” konusunda bilgi sahibidir.	5	
	“Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık” hakkında bilgi sahibidir. Çözüm önerileri ve önleme stratejileri geliştirir	5	
Web 2.0 Araçları	Web 2. 0 araçlarını tanır ve kullanım alanlarını bilir.	10	
	Web 2.0 araçlarını kullanır.	10	
Liderlik Davranış ve Standartları	ISTE Standartları hakkında bilgi sahibidir.	5	
Fatih Projesi Kapsamında Çalışma Planını Hazırlama	Eğitim Lideri, vizyona ulaşma yolunda, gerçekleştirilmesi gereken hedeflerini belirler.	10	
	Yapılacak çalışmaları önceliklendirerek çalışma planını oluşturur	10	

124

4. TÜRKİYEDE HİZMETİÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

Türkiye’de öğretmenlere yönelik hizmet içi eğitim hizmetlerini, bağımsız daire başkanlığı statüsünde bulunan “Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı” yürütmektedir.

Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı, Bakanlık Merkez Teşkilatı'nın yardımcı hizmet birimleri arasında gösterilerek, Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürütmekle yükümlü kılınarak bugünkü yapısına kavuşturulmuştur. Bakanlığın yıllık merkezî hizmet içi eğitim plânı, Millî Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği'nin 8'inci maddesinde tanımlanan "Eğitim Kurulu"nın belirlediği esaslara göre, merkez ve taşra teşkilatının görüşleri alınarak Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı Plânlama Kurulu tarafından hazırlanmaktadır. Bu plân, Bakanlığımız merkez ve taşra teşkilatı, üniversiteler, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliği yapılarak uygulanmaktadır (MEB, 2006).

Türkiye'de öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri, çeşitli kanun ve yönetmeliklerle şu şekilde düzenlenmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, devlet memurlarının yetiştirilmesi ile ilgili olan 214'ye göre, devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dâhilinde yürütülür (DMK, 2008; madde 214).

Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 48. maddesi, öğretmenlerin daha üst öğrenim görmelerini sağlamak üzere yaz ve akşam okulları açılır veya hizmet içinde yetiştirilmeleri maksadıyla kurslar ve seminerler düzenlenir hükmünü getirmiştir. Yaz ve akşam okulları öğretmen yetiştiren kurumlarca açılır; bunlara devam ederek yeterli krediyi dolduran öğretmenlere o kurumun belge veya diploması verilir. Millî Eğitim Bakanlığı'nca açılan kurs ve seminerlere devam edenlerden başarı sağlayanlara belge verilir. Bu belgelerin, öğretmenlerin atama, yükselme ve nakillerinde ne ölçüde ve nasıl değerlendirileceği yönetmelikle düzenlenir.

Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 49. maddesi ise, yurt içinde ve dışında daha üst öğrenim yapmak veya bilgi, görgü ve ihtisaslarını arttırmak isteyen öğretmenlerin izin kullanma durumlarını düzenlemektedir. Bu öğretmenler ihtiyaca göre aylıklı veya aylıksız izinli sayılırlar. 3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun'un 35. Maddesinde, Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nın Bakanlık personelinin yurt içinde veya yurt dışında hizmet içi eğitim yoluyla ve diğer usullerle yetiştirilmeleri ile ilgili bütün görev ve hizmetleri yürüttüğü hükmü yer almaktadır.

2.5.2006/26156 Tarih ve sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yapılan değişikliğe göre, MEB İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin genel kültür, özel alan ve pedagojik formasyon alanlarında, bilgi ve görgülerini artırmak, yeni beceriler kazandırmak, eğitim-öğretimde karşılaşılan problemlere çözüm yolları bulmak, öğrencinin ve çevrenin ihtiyaçlarına göre plân ve programları hazırlamak ve uygulamak amacıyla derslerin kesiminden Temmuz ayının ilk işgününe, Eylül ayının ilk işgününden derslerin başlangıcına kadar; yıl içinde ise, yıllık çalışma programında belirtilen sürelerde meslekî çalışma yapılır.

Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatında görevli personelin her türlü hizmetiçi eğitimlerini sağlamak maksadıyla yapılacak eğitim faaliyetlerinin hedefleri, ilkeleri plânlaması, uygulanması, değerlendirilmesi ve yönetimi ile ilgili esasları belirlemek amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı Hizmetiçi Eğitim Yönetmeliği hazırlanmış ve 24.10.1994 tarihinde Tebliğler Dergisi’nde yayınlanarak uygulamaya konmuştur. Bu yönetmeliğin Yönetmeliği’nin 25. maddesinde belirtildiği üzere hizmet içi eğitim programları, kurumun amacına uygun olarak personelin eğitim ihtiyacına göre hazırlanır. Bununla birlikte Pedagojik Formasyon, Öğretim İlke ve Yöntemleri, Araştırma Yöntem ve Teknikleri, Program Geliştirme, Atatürk İlke ve İnkılâpları, Eğitim Yönetimi, Bilgisayar, Yabancı Dil Ön lisans ve Lisans Tamamlama programlarına yer verilir. Bu programlar hazırlanırken önem ve öncelik sırası dikkate alınır (Yazıcı & Gündüz, 2011).

Ayrıca öğretmenlere adaylık, uyum, bilgi yenileme, geliştirme ve üst görevlere hazırlama, alan değiştirme, özel eğitim gibi eğitimler de verilmektedir. Hizmet içi eğitime katılmak, eğitim faaliyetinin amaç ve özelliğine göre isteğe bağlı veya zorunlu olabilmektedir. Ancak katılımcıların listesi onaylandıktan sonra çağrılanlar ilgili eğitim faaliyetine katılmak zorundadırlar. Bakanlık merkez ve taşra teşkilatı yöneticileri, hizmetiçi eğitime katılanlara ilgili mevzuata göre değerlendirme puanı vermektedirler (MEB, 2006). Türkiye’de hizmet içi eğitim etkinlikleri, çoğunlukla yaz tatillerinde, ara tatilde, hafta sonları veya ders saatleri dışındaki sürelerde gerçekleştirilmektedir (Yazıcı & Gündüz, 2011).

5. YURT DIŞINDA HİZMETİÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

ABD’de her sene en iyi mesleki gelişim performansını gösteren okullara ödüller verilmektedir. Bu okulların ortak noktası, kullandıkları eğitim yöntem veya tekniklerinden

çok, kullandıkları tekniklerin kendi okul veya okul bölgesinin amaçları doğrultusunda seçilmiş olmasıdır. Bazen oldukça klasik yöntemlere başvurmuş olan okullar, mesleki gelişimi okullarının etkililiğini arttıracak bir destek ögesi olarak görmüştür. Bu okulların bir diğer ortak noktası da hizmetiçi eğitim etkinliklerinin okulda süre giden öğretme etkinliğiyle birebir uyum içinde olmasına özen göstermiş olmalarıdır. Öğretmenlerin HİE etkinliklerinde öğrendiklerini hemen sınıf ortamına uygulamış olmaları başarının ön koşulu olarak kabul edilmiştir.

Ödül kazanan okulların kullandığı bazı yöntemler:

- ❖ Takım çalışması; öğrenci değerlendirme, soru hazırlama, sorun çözme, müfredat geliştirme gibi etkinliklerin hep takım çalışması şeklinde gerçekleşmesi
- ❖ Araştırma ve planlama gerektiren bir müfredat geliştirme
- ❖ Eylem araştırması
- ❖ Atölye çalışmaları ve konferanslar
- ❖ Aynı veya farklı okullardan öğretmenlerin birbirlerine kılavuzluk yapması (mentoring)
- ❖ Müdürün veya öğretmenlerin birbirlerini gözlemlemesi
- ❖ Velilerle birlikte düzenlenen öğrenme etkinlikleri
- ❖ Yeni mesleki gelişim yöntemlerinin denenmesi için model sınıf kullanılması

127

Ödül kazanan okullar, Hizmetiçi Eğitim etkinliklerini genelde okul içinde gerçekleştiriyorlar ve bu etkinliklerin içeriği, kullanılacak yöntem ya okulda bu amaçla kurulmuş takımlar tarafından ya da o okulun denetmeni tarafından belirleniyor.

Ödül kazanan okullardan örnekler:

1. Bir okulda kılavuzluk, danışmanlık, dönüt verme gibi etkinliklerin yanı sıra yaz kursları, Hizmetiçi Eğitim günleri gibi daha geleneksel yöntemler de kullanılıyor. Her branş grubu, o grubun başkanıyla her hafta yarım saatlik bir toplantı yapıyor ve bu toplantıda mesleki gelişim plan ve programları yapıyorlar, var olan planları gözden geçiriyorlar. Onbeş günde bir, bir öğretmen öğrenci başarısıyla ilgili bir rapor hazırlayıp bunu sunuyor. Ayrıca haftada bir, katılımı zorunlu olmayan toplantı düzenleniyor ve yine okul öğretmenleri mesleki gelişim konuları üzerine tartışıyor.

2. Bir bölgede Hizmetiçi Eğitim etkinlikleri genel olarak müfredat geliştirme, öğrenci başarısını değerlendirme, öğretim yöntemlerinin gözden geçirilmesi, tartışma grupları ve sunum yapma şeklinde gerçekleşiyor. Bunların yanı sıra konferans, seminer gibi daha klasik yöntemler de bu yöntemlere destek olacak şekilde kullanılıyor.
3. Bir diğer okulda ağırlıklı olarak takım çalışması ve öğretmenlerin birbirlerine danışmanlık yapması yöntemleri tercih ediliyor. Öğretmenlerin birbirlerinin derslerine girmelerinin yanı sıra müdür veya dışarıdan bir eğitim uzmanı da bu sınıf içi gözlemlere katılabiliyor.
4. Bir okul bölgesi, yeni yöntemlerin geliştirilmesi için öğretmenlere 350 dolara kadar minik ödüller veriyor. Bu ödüllü alabilmenin koşulu kullanılacak yöntemin yeniliği ve öğrenci başarısını artırma derecesi. Okul bölgesi, özellikle doğrudan sınıf içinde kullanılacak yöntemleri tercih ediyor. Bu ödülleri, “yaratıcı, özgün ve yararlı” bir sınıf projesi ya da programı yaratmış olan öğretmenler kazanıyor ve kazandıkları para da bu yeni yaklaşım için gereken malzemelere, araçlara harcanıyor. Okul bölgesinin mesleki gelişim komitesi yapılan başvuruları aylık olarak değerlendiriyor, başarılı bulunmayan öğretmenlere dönüt verilerek ne gibi düzeltmeler yapması gerektiği söyleniyor. (www.ncrel.org/pd/toolkit)

4.1. Hizmetiçi Eğitimde Yöntemlerin Değerlendirilmesi

Amerika Eğitim Bakanlığı, Planlama ve Değerlendirme Bölümünün gözetiminde Amerikan Araştırma Enstitüsü tarafından yapılan “Eisenhower Mesleki Gelişim Programının Değerlendirilmesi” başlıklı üç yıl süren bir araştırmanın sonuçları öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim yöntemleri hakkında ne düşündüğünü ortaya koyuyor. Bu araştırmaya katılan matematik ve fen alanlarından üç yüz öğretmen, hangi yöntemlerin öğretme performanslarını doğrudan etkilediği sorusuna genel olarak şu cevabı veriyor:

Kullanılan mesleki gelişim yöntemi, klasik (atölye çalışması ya da konferansa katılma) değil de, reform tipi (yani takım çalışması, öğretmen etkileşimi) bir yöntemse öğretmenler üzerindeki etkisi çok daha fazla oluyor. Çünkü bu etkileşimli yöntemler, aktif öğrenme olanağı yaratıyor, öğretmenlerin hedefleriyle uyum içinde oluyor, o branştaki öğretmenlerin değişik sınıflardan ve okullardan meslektaşlarıyla bir araya gelmesini, tartışmasını, görüş alışverişi yapmasını sağlıyor.

Öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre orta çıkan bir diğer sonuç da mesleki gelişim etkinliğinin altı özelliğinin öğretme performansını iyileştirecek nitelikte olduğu. Bu altı özelliğin üçü etkinliğin yapısına bağlı:

- **Etkinliğin yapısı** – çalışma grubu, örnek olay gibi yenilikçi bir etkinlik mi yoksa konferans, anlatım gibi klasik bir etkinlik mi kullanılıyor.
- **Etkinliğin süresi** – bu etkinliğe harcanan zamanın uzunluğu
- Etkinliğin aynı okuldan, aynı bölümden ya da sınıftan kaç **öğretmenin ortak katılımını** sağlamış olduğu

Diğer üç özellik ise etkinliğin içeriğiyle ilgili:

- Etkinlik öğretmenlere **aktif bir öğrenme** olanağı sağlamış mı?
- **Etkinliğin içeriği** katılımcı öğretmenlerin branşına odaklanmış mı?
- Etkinlik, öğretmenlerin ve okulun **hedefleri doğrultusunda** onlara bazı yeni deneyimler sunmuş mu?

129

Kısaca özetleyecek olursak, bu altı özellik, -yenilikçi olması, uzun süreklilik, ortak katılım, içeriğin odağı, aktif öğrenme ve hedeflere uygunluk- öğretmenlerin öğretme performanslarını daha olumlu etkiliyor.

Ayrıca etkinliğin uzun süreli olması ve öğretmenlerin ortak katılımını sağlaması öğretmenlere göre diğer niteliklerden daha önemli. Çünkü uzun süreli ve ortak katılımlı etkinlikler zaten doğal olarak daha odaklanmış bir içeriğe sahip, aktif öğrenmeyi sağlıyor.

Araştırma sonuçlarına göre yenilikçi etkinlikler klasik etkinliklere göre daha olumlu etkilere sahip. Ancak araştırma, bunun dolaylı bir etkiye sahip olduğunu belirtiyor. Yani, yenilikçi etkinliklerin daha olumlu sonuçlar vermesinin nedeni bu etkinliklerin daha uzun bir süreye yayılmış olması. Klasik etkinlikler de uzun süreli olduğu takdirde olumlu sonuçlar doğuruyor.

Bu bilgiler ışığında, okul ve okul bölgelerinin karşılaştığı sorunları da şöyle özetleyebiliriz:

1. Okullar genelde az sayıda öğretmene yüksek kaliteli bir mesleki gelişim sağlamaktansa, çok sayıda öğretmene daha yüzeysel ve kısa Hizmetiçi Eğitim olanağı

sağlıyor. Bunun nedeni de mesleki gelişime ayrılan kaynakların azlığı.

2. Okullar etkili bir mesleki gelişimin nasıl olması gerektiği hakkındaki bilgilerini uygulamaya geçirmede zorlanıyor. Bu konuda daha ayrıntılı bilgilere ve devlet desteğine gereksinim duyuluyor.
3. Okulların etkili mesleki gelişim programı uygulayacak ve yönetecek alt yapıları yok. Mesleki gelişimle ilgili bazı planlamalar yapılıyor ama bu planlar sistematik değil, Okullar, hedefler doğrultusunda eşgüdümlemiş bir yaklaşım sergileyemiyorlar ve Hizmetiçi Eğitim etkinliklerine katılmak çoğu zaman gönüllülük ilkesine bağlı olarak işliyor. O zaman da öğretmen okul bölgesi tarafından önerilen bazı HİE etkinliklerinden istediğine katılıyor, bu da aynı okulun öğretmenleri arasındaki eşgüdümü azaltıyor.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, görülüyor ki, öğretmenler açısından önemli olan hangi yöntemin kullanıldığı, örnek olayın mı yoksa konferans, seminer gibi etkinliklerin mi tercih edildiğinden çok, bunun gerçekten işlerine yarayıp yaramayacağı sorusudur. Bütün Hizmetiçi Eğitim etkinliklerinde olduğu gibi insanların öncelikle “ben bu seminere katılıyorum ama elime ne geçecek?” sorularına doyurucu bir cevap verebilmek, yaptıkları işin anlamlı olduğuna onları ikna edebilmek, daha doğrusu öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim etkinliğini anlamlı bulmalarını sağlamak gereklidir.

Ayrıca öğretmenler, bireyselden çok grup olarak öğrenmeyi tercih ettiği için, seçilecek yöntemin etkileşimi, grup süreci içinde öğrenmeyi destekleyecek bir yöntem olması önemlidir.

Bir kez daha vurgulanması gereken bir nokta da okulların mesleki gelişime ya da Hizmetiçi Eğitim etkinliklerine vermesi gereken önem ve ayırması gereken kaynaktır. Eğer okulun Hizmetiçi Eğitim etkinlikleri için bir politikası yoksa, yılda bir iki kere seminer düzenlemenin ya da yaz tatillerinde öğretmenler için işkenceye dönüşen konferanslar düzenlemenin yarardan çok zararı olacaktır, çünkü öğretmen Hizmetiçi Eğitim etkinliğini angarya gibi görmeye başlayacaktır. Bu nedenle, Hizmetiçi Eğitim karar verme, planlama, örgütleme, eşgüdümleme ve değerlendirme süreçleri ile birlikte ele alınması gereken bir süreçtir ve okul amaçlarıyla bütünleştirilmelidir.

Türk kamu kesiminde hizmet içi eğitim etkinliklerinin personelin verimliliğini artırmaya

yönelik olarak daha etkili bir biçimde sürdürülebilmesi için, saptanan sorunlardan yola çıkılarak, yine bilimsel araştırmalar ışığında aşağıdaki öneriler sıralanabilir (Pehlivan, 1993):

1. Kurumların hizmet içi eğitim birimleri bir destek birimi olmaktan çıkarılıp, üretime hizmet eden bir ana hizmet birimi olarak örgüt içindeki yerini almalıdır. Eğitim etkinlikleri öncelikle ülke düzeyinde, daha sonra da kurumlar bazında geliştirilen hizmet içi eğitim politikalarına uygun olarak yürütülmelidir. Eğitimin verimliliği açısından ilkel ve sistemli bir yaklaşım zorunludur.
2. Hizmet içi eğitim, birimlerinde bu alanda yetişmiş yönetici, eğitim uzmanı ve öğretmenler görev almalıdır. Verimli bir işleyiş ancak yeterli sayıda ve uzman personel tarafından gerçekleştirilebilir.
3. Hizmet içi eğitimin' gerçekleştirileceği bina-tesis, araç-gereç ve program geliştirme hizmetleri için gerekli kaynaklar yaratılarak etkili bir biçimde kullanılmalıdır.
4. Kurumların gerçek eğitim gereksinimleri, uzman personel tarafından, ilgililerle iş birliği yapılarak ve bilimsel teknikler kullanılarak saptanmalı, programlar gereksinimleri karşılamaya dönük olarak geliştirilmelidir.
5. Eğitim etkinliklerine katılacak personelin seçimi sürecinde ön değerlendirme yapılmalı, ara, son ve izleme değerlendirmelerine özel bir önem verilmelidir. Ayrıca eğitim programlarının hazırlık ve uygulama aşamalarında yetişkinlerin kendine Özgü özellikleri dikkate alınmalıdır.
6. Hizmet içi eğitimde gerek program değerlendirmesi ve gerekse başarı değerlendirilmesine büyük önem verilmelidir. Hizmet içi eğitimin verimlilik düzeyinin ortaya çıkarılmasında izleme değerlendirmesi, yararlanılabilecek önemli bir araçtır,
7. Hizmet içi eğitime katılan personelin, eğitim sırasında gördüğü bu eğitim yolu ile sosyal ve ekonomik özendiricilere kavuşturulması sağlanmalıdır.

MEHTER TAKIMI VE PUZZLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ

Geçmiş Eğitim Sistemleri Mevcut Durum..... Gelecek Eğitim Oluşumu

İlkokul

1-2-3- 4

Ortaokul

5- 6-7- 8

Lise

9-10-11-12

Milli Eğitim Sistemimizin üç basamağı olan İlkokul, Ortaokul ve Lise kurumlarımızın 4-5 ve 8-9 sınıflar arası sistem bağı kurulması amaçlanmıştır.

Puzzle mantığı

Psikomotor Gelişim: Parçaları uygun yerlere koyup tamamlatarak oyuncuyu el göz koordinasyonunun geliştirilmesi amaçlanır. Bizde eğitim sistemlerimizi bir bütün olarak değerlendirerek üniteler biçiminde değerlendirilip değiştirerek ve yenilikler getirerek mevcut durumda değişme bu değişikliklerle de devam eden mevcut durumun devamında aksamayı en aza indirerek geleceğin eğitim modelinin kurgusunun oluşturulabileceğini sağlayabiliriz.

Bilişsel Gelişim: Oyuncu mantığıyla Puzzle yapan hem eğlenir hem de dikkatini parçalar ve bütün üzerinde toplayarak parça- bütün ilişkisi kurma, ayırt etme, problem çözme gibi algıya dayalı zihinsel becerileri desteklenir, bunun en önemli kazanımı parça ve resmin bütünü hakkında konuşurken yeni kavramlar öğrenir.

Bu iki kavram olan Mehter ve Puzzle mantığıyla 4. Sınıfın yeterliliklerinin iyi analiz edilmesi ve 5. Sınıfla beraber ortaokul basamağına geçişin, aynı değerlendirmeyeyle 8. Sınıftaki yeterlilik aynı zamanda biyo-psiko-kültürel özelliklerin göz önüne alındığı bir yapı geliştirilmesi Ortaöğretime geçişi aksayabilecek bilişsel- duyuşsal ve psikomotor aksamaları azaltabileceğini düşünmekteyim.

BİLGİ PORTALI

Teknolojik uygulamaların eğitim sistemimize etkileri şüphesiz fazladır. Hizmet içi kurs ve faaliyetler, diplomalar vb belgelerin **Neyin Var ?** başlığı altında profiller yüklenerek bireylerin kişisel gelişimleri, son zaman katıldığı faaliyetler, performans ölçütleri işlenerek eğitmenin ve o alandaki Milli Eğitim Sisteminin hangi ölçüt ve hedeflerde olduğu işlenerek

eğitmenin/ yönetici uygun faaliyetlerle ilişkilendirilerek yönlendirilmesi, okul ve bölgesel analizlerle bireylerin ne tür eğitimlere ihtiyaç duydukları ve eğitimler sonunda değişimlerin uygulanabilirlik kriterlerini geliştirilmesi bu portal sayesinde etkileşebilecek. Özel sektör-Kamu arasında yardımlaşma iş bölümü, eğitilmiş kalifiye ihtiyacı, eğitim planlamalarında kolaylıklar sağlayacaktır. Avrupa Birliği yöneliminde yetişkin bireylerimizin eğitim durumları gözlenebilecek eğitim fasıllarında somut, ölçülebilir ve geliştirilebilir bir gözlem sahası sunacağı düşünülmektedir.

5. KAYNAKLAR

DMK, (2008). Devlet Memurları Kanunu, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

“Designing Professional Development”, www.ncrel.org/pd (Erişim tarihi: 20/02/2010).

“Does Professional Development Change Teaching Practice?”, www.ed.gov/inits (Erişim tarihi: 17/06/2010).

Fidan, N. (1993). Okulda Öğrenme ve Öğretme. Ankara: Alkım Kitapçılık Yayıncılık.

Gültekin, M. & Çubukçu, Z. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin Hizmetiçi Eğitime İlişkin Görüşleri. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19, 185-201.

MEB (2006). Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri. Ankara: Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

Okçabol, R. (1996). Halk Eğitimi. (2. Basım). İstanbul: Der Yayınları.

Pehlivan, İ. (1993). Hizmetiçi Eğitim – Verimlilik İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 151-162.

Sönmez, V. (2007). Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı. (13. Baskı). Ankara: Anı Yayınları.

Taşpınar, M. (2002). Öğretim Model, Strateji, Yöntem ve Becerileri/Teknikleri: Kavramsal Boyut. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8, (2).

Taymaz, H. (1981). Hizmet İçi Eğitim: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi, Yayınları.

Taymaz, H. (1997). Hizmetiçi Eğitim. (3. Basım). Ankara.

Tutum, C. (1976). Personel Yönetimi. Ankara: TODAİE Yayınları (Birinci Baskı).

Ulus, O. (2009). Hizmetiçi Eğitim Faaliyetlerinin Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yazıcı, Ö. & Gündüz, Y. (2011). Gelişmiş Bazı Ülkeler ile Türkiye’deki Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitimlerinin Karşılaştırılması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 4 (2), 1-15