

Article Type: Research Article

**PRESCHOOL TEACHERS' OPINIONS REGARDING IN-SERVICE TRAINING NEEDS:
A PHENOMENOLOGICAL RESEARCH****Murat İNCE***Assistant Professor, Zonguldak Bülent Ecevit University, Turkey, muratince20@hotmail.com.**ORCID: 0000-0003-0557-0419**Received: 03.12.2019 Accepted: 20.03.2020***ABSTRACT**

The aim of this study is to determine the opinions of preschool teachers about in-service training needs and to explore the efficiency of the trainings given in this context. In the study, qualitative research method was used and this study was designed within a phenomenological framework. The in-service training experiences of thirteen preschool teachers were studied through qualitative in-depth interviews. These preschool teachers were selected based on purposive sampling method. A semi-structured interview schedule was designed by the researcher to determine the opinions of preschool teachers about in-service training needs. A qualitative content analysis approach was used to analyze the data obtained. In the study, qualitative content analysis resulted in some important themes. According to findings, preschool teachers thought that they did not find in-service trainings efficient and they emphasized that the scope should be expanded and in-service training subjects should be diversified. In addition, it was revealed that there were deficiencies in trainings. Findings indicated that preschool teachers supported in-service training. However, there were some problems in the timing of in-service training at the school. In the study, preschool teachers said that the trainers should be experts and that there should be an innovative approach in the method of presentation. The participants emphasized that the issues of the in-service trainings given as a result of the changing world, science and technology are current and that they will benefit them in the teaching process.

Keywords: In-service training, phenomenological design, teacher opinions, interview

INTRODUCTION

There are multiple definitions of in-service training. In-service training is the body of planned educational activities performed to enhance quality and productivity in service and bring knowledge, skills and behaviors to the employee so that they can succeed in working life (Özkan, 2010). In-service training is the process of providing the employee with knowledge, skills and behaviors so that they can do their job in the most efficient way possible (Barkurt, 1990). In a world of constantly updated information, people need to have the understanding of lifelong learning to adapt to social and economic changes and developments occurring in connection with technological developments. Lifelong learning is an indispensable element to in-service training. This element aims that individuals acquire vocational knowledge and skills which will help them achieve creative ideas (Yalın, 2001).

It can also be defined as the training provided for employees of all levels in public or private agencies and institutions from their recruitment to their cease of employment to ensure that they adapt to the job, increase their productivity in the job, update their knowledge and skills, keep pace with the innovations and become prepared for future tasks (Kayabaş, 2008). Another definition of in-service training is to equip employees so as to improve their professional talents. They are expected to go through a positive change as a result of this process (Yılmaz & Düğenci, 2010). Based on these definitions, it is anticipated that in-service training in any institution will train employees in accordance with the objectives of the institution (Demirtaş, 2010). Despite being described as wage earner development, lifelong learning, continuing education or in other names or concepts, in-service training is internal or external educational activities held for increasing productivities of all employees in different areas and levels of an organization (Yıldız, 2015: 4).

Ministry of National Education (MoNE) Regulation about In-Service Training (1994) describes it as an objective to enable individuals to adapt to the working environment, to create unity among employees, to complete possible deficiencies in terms of vocational skills, to prepare employees to the next level, and to contribute to the improvement of the educational system.

Aim of in-service training can be described not only as increasing the job performance to the highest level at school but also improving employees' knowledge, attitudes and skills to achieve institutional objectives. It is also aimed to make institutions successful and achieve their goals. Institutions take up several approaches in organizing an in-service training. These trainings may include planned or unplanned practices. Changes and negative outcomes may occur or various obstacles may be encountered as a result. Thus, another goal of in-service training is to minimize negative outcomes in institutions' process of refreshing themselves as much as possible and to create a positive institutional climate (Kaya, Eser Ünalı & Artvinli, 2013).

In-service training aims to improve and update employees in accordance with institutional objectives (Selimoğlu & Biçen Yılmaz, 2009). Goals include ensuring that new recruits adapt to the institution, equipping the employee with skills to make the institution successful according to its objectives, eliminating employee's inadequacies as well as providing them with occupation's knowledge and competencies, organizing trainings which will help

employee get promotions and level up, enabling them to adapt to innovations and advancements in every area of society such as science and technology, minimizing failure and faults of the institution and ensuring the productivity (Aytaç, 2000). It is aimed with in-service training to minimize possible problems in and out of the institution and to enhance the quality of service, to strengthen communication among employees and to prevent qualified labor problems in future. However, to this end, in-service training should mind certain rules. Trainings need to be created and implemented according to certain principles (Barkurt, 1990).

In modern world, all institutions have to provide their personnel with in-service training. Otherwise, they will not succeed in maintaining their existence as the world is rapidly transforming. Having a good employee alone is not sufficient for institutions to achieve their goals. Hence, a well-trained employee will lose the qualifications required for if they do not follow the developments. All institutions should attach importance to improving their employees. Rapid developments and advancements in science and technology make it necessary to provide in-service training. While a change is occurring on every level of society, it is out of question that educational institutions are indifferent to these changes either in family, economics or politics, etc. (Özdemir, 1995).

Whereas the concept of in-service training has reminded only of the know-how, in-service training now aims to provide individuals with the ability to keep pace with the era, to constantly maintain production activities, to resist difficulties under any circumstance, and to cope up with them rather than the know-how. It also strengthens the decision-making skills and the ability to put the decisions into practice (Görmüş & Kahya, 2014).

Employees in private and public institutions need to improve themselves to achieve productivity and follow up technology closely. It has been an obligation to provide developments in several fields through training for employees to become productive. It is therefore obligatory to implement in-service training in both private and public sectors. The reasons for this include that employees need to nourish themselves in terms of knowledge and skills, to advance in their profession and to build a career. Hence, in-service training should be continuous. Enabling employees to become avid in their jobs and minimizing problems about working environment and their jobs are possible through in-service trainings. Moreover, creating a dynamic working environment eases the responsibilities of administrators (Selimoğlu & Biçen Yılmaz, 2009). In-service training is of great importance in more efficient and proper use of resources of our country that is very rich in manpower and natural resources, the improvement of our country and in that it achieves a superior status among other countries (Yıldız, 2015).

Teaching is a profession which needs in-service training the most among all vocational groups. A teacher who does not renew and update themselves cannot possibly prepare their students for life. No system has been determined in teacher training. The problem has always been looked for in the legislation itself. Our country which is yet to develop a policy in teacher competencies need to address in-service training more to overcome these setbacks (Öz, 2014).

Today's advancing technology and changes in social life also direct the education. A part of vocational education that teachers received during their undergraduate education has lost its important in time while some part of it

is reduced in validity. It seems unlikely that an educational system that does not adapt to innovations will succeed. For teachers who have a great share in the achievement of students to be able to keep pace with such changing and progressing educational system, training is required. Hence, MoNE aims that in-service training activities are systematic so that the system is sustainable and can succeed (Akman & Koçoğlu, 2016). What is learned in the first years of life directly affects the later lives of individuals. The fact that the first things learned are good, meaningful and correct is of great value for both the child and the society. For this reason, it is extremely important for preschool teachers to receive a qualified education and to sustain their professional education after graduation.

The aim of this research is to determine opinions of preschool teachers regarding their in-service training needs and to explore the efficiency of these in service trainings provided in this context. The following research questions are formulated for the purpose of investigation:

1. What are the institutional and individual benefits of in-service training?
2. What are your positive and negative opinions on in-service trainings? How do they contribute to the practice?
3. What are your suggestions for in-service training to be efficient and helpful?

METHOD

Research Design

The purpose of the current study is to determine opinions of preschool teachers regarding their in-service training needs and to explore the efficiency of trainings provided in this context. In this study, qualitative research method and phenomenology design were used. According to Saban and Ersoy (2016); the data sources of the phenomenological design that tries to reveal the facts and experiences that individuals are aware of and do not have an in-depth understanding of are individuals or groups that experience the phenomenon and can reflect it. Main data collection instrument of such kind of research is interviews (Yıldırım & Şimşek, 2008). Van Manen (1990) expresses the most basic concern of phenomenological research as the reduction of an individual experience-based definition into universal characteristic. According to Creswell (2008), phenomenological design is the definition of a specific phenomenon or event which an individual has been through. Specific phenomenon or event in this study is in-service trainings which preschool teachers working in preschool institutions participated in.

Participants

In this study, purposive sampling method was used as it is an effective method in order to reveal the circumstances in detail to reach extensive information on the research topic. Purposive sampling method is widely used in qualitative research for the identification and selection of information-rich cases related to the

phenomenon of interest (Creswell, 2008). Furthermore; purposive sampling method (List, 2004; Patton, 2002) aims to explain a situation by reaching all possible parties in a target audience. In this study; participants were coded as "Participant 1", "Participant 2", "Participant 3". The qualitative data was obtained by interviewing 13 preschool teachers who received their in service trainings from different provinces in Turkey.

Characteristics of the teachers participated in the research are given in Table 1.

Table 1: Characteristics of Participant Teachers

Variables		f
Gender	Female	10
	Male	3
Seniority	1-5 Years	12
	6-10 Years	1
Educational Level	Faculty of Education	13
	More than 5	8
Number of In-Service Trainings Attended	1 or 2	3
	3 to 5	2
	Antalya	1
Provinces where they received in-service training	Diyarbakır	1
	Düzce	1
	Hakkari	1
	Hatay	2
	Iğdır	1
	Mardin	1
	Siirt	2
	Sivas	1
	Şanlıurfa	2

According to Table 1; the participants of this study were preschool teachers who had been working for 1 to 10 years. 10 female and 3 male preschool teachers were interviewed. All the participants graduated from a faculty of education. According to Table 1; 8 preschool teachers attended such trainings more than five times, 3 preschool teachers attended one or two times and 2 preschool teachers said that they attended these in service trainings three or five times. Table 1 also shows in which provinces the teachers received these trainings. Finally, all of the participants in this research currently work and live in the same province as the researcher.

Data Collection Tools

Interview was used as a data collection method in the study. According to Bogdan and Biklen (1998), an interview is a conversation between two or more people to get information in accordance with a certain purpose. Interviews provide researchers with rich and detailed qualitative data for understanding participants' experiences, how they describe those experiences, and the meaning they make of those experiences (Rubin & Rubin, 2012). Individually conducted interviews were audio taped and transcribed. A semi-structured interview

schedule was designed by the researcher to determine the opinions of preschool teachers about their in-service training needs.

During the development of semi-structured forms, the related literature was reviewed. Three field experts who have PhD degrees on preschool teaching and curriculum were asked for the outline of the forms designed in line with the purpose of the study. The final interview form, which was developed as a result of the feedback obtained from the experts, used in the study as data collection tool.

The interview questions are as follows respectively:

1. What is the importance of in-service training programs for professional development and institutional quality? Explain.
2. In which fields would you like to receive in-service training? (instruction, assessment-evaluation, guidance, administration, total quality, project preparation, information technologies, multigrade classes, various course fields, etc.) Why?
 - a. How frequent should in-service trainings be?
 - b. On which dates should they be?
 - c. What should be their duration?
3. What is the latest in-service training program you have participated in? About the seminar,
 - a. What are your positive opinions?
 - b. What are your negative opinions?
 - c. How do they contribute to the practice?
4. What should be the qualifications of experts who provide in-service training?
 - a. What methods and techniques should they use for it to be an effective program?
5. What are your suggestions about making in-service training activities more efficient and helpful?

Data Collection Process

In semi-structured interview, researcher takes action with previously developed and planned questions. However, they can detail the interview with different questions, additional questions or questions in line with the subject. By this means, the interview gains flexibility, which provides researchers with convenience (Türnüklü, 2000).

As mentioned before; participants in this research currently work and live in the same province as the researcher. The data were collected between 3-28 November 2019. The interviews took 12 to 23 minutes. The interviews were performed face-to-face, and voice records were kept with a cellphone. Before the interview, the teachers were granted time so that they could read or see the questions to think about them. Next, the interviews were started upon approval. Questions were asked to each teacher in the same order. When teachers were out of the scope of research when answering the questions, the researchers used a proper language to ensure that they

went back to the topic. The purpose of the research was to identify teachers' needs of in-service training. Therefore, teachers who provided short answers were encouraged to make explanations or give examples. When there were answers that could not be understood during the interviews, the participants were asked to explain them.

Data Analysis

The answers given by the participant preschool teachers were subjected to a content analysis, answers to each question were transcribed and interpreted by the researcher. Taylor, Bogdan and DeVault (2016) propose that researchers should read data collected in a content analysis several times, get an overall sense of comments and thoughts, identify themes and interpret the structure. In content analysis, data are analyzed according to certain themes. The data are grouped based on these themes. The aim with this technique is to organize and analyze the answers and to relay them to the reader (Yıldırım & Şimşek, 2008).

For content analysis, a framework was created based on the dimensions in the interviews. In line with this framework, the themes in which the data would be placed were decided and the findings were presented. Themes were checked by two experts who have Phd on preschool teaching to ensure their validity. For the definition of data, the data were gathered in a meaningful and logical manner. Moreover, data which were deemed unimportant were excluded. When defining the organized data, it was ensured that they were understandable and readable. When interpreting the findings, they were explained within a cause and effect relationship and comparisons were made (Yıldırım & Şimşek, 2008).

Credibility and Reliability

Keeping voice records in qualitative research and transcribing them without making additions to participant opinions increases reliability. More than one researcher using the data source in complete and correct record of the data would enhance the reliability of results (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz & Demirel (2012). In qualitative research, factors such as credibility, accuracy of results, and expertise of research are also important (Odom, Brantlinger, Gersten, Horner, Thomson & Harris, 2005).

According to Krefting (1991), credibility of results is considered one of the most important criteria of qualitative research. It would also enhance the quality of research that researchers conducting qualitative studies prove the acceptable sample size and its credibility. Answers given to the interview questions were recorded meticulously in this research. Following the interviews, expert opinions were taken when creating themes about the data and performing the content analysis. Findings of the study were structured in accordance with these opinions.

The Role of the Researcher

Unlike quantitative research, the researcher is the person who uses their experience in data collection and analysis in qualitative research. In the analysis of documents that are the subject of the research, it is important that the researcher knows and understands the relevant subject area closely (Yıldırım, 1999). This research was carried out by a researcher with theoretical and practical experience in the field of education.

FINDINGS (RESULTS)

In this part of the study; the findings were structured as subthemes of the five interview questions. These questions and themes can be listed as follows:

Question 1: What is the importance of in-service training programs for professional development and institutional quality? Explain.

- i. Contributions of in-service training mentioned by teachers
- ii. Ensuring teachers' orientation
- iii. Enabling teachers to be up-to-date

Question 2: In which fields would you like to receive in-service training? (instruction, assessment-evaluation, guidance, administration, total quality, project preparation, information technologies, multigrade classes, various course fields, etc.)

- i. Fields of in-service training that teachers would like to receive
- ii. Teacher opinions on frequency of in-service training
- iii. Teacher opinions on dates of in-service training
- iv. Teacher opinions on durations of in-service training

Question 3: What is the latest in-service training program you have participated in?

- i. Positive teacher opinions on the latest in-service training they participated in
- ii. Negative teacher opinions on the latest in-service training they participated in
- iii. Teacher opinions on the contributions of the latest in-service training they participated in to the practice

Question 4: What should be the qualifications of experts who provide in-service training?

- i. The fact that those who provide in-service training should be specialized in their fields
- ii. The fact that those who provide in-service training should use different methods
- iii. The fact that those who provide in-service training should have high levels of communication skills
- iv. Methods and techniques that should be used for it to be an effective program

Question 5: What are your suggestions about making in-service training activities more efficient and helpful?

- i. The fact that those who provide in-service training should be specialized in their fields

- ii. The fact that duration of in-service training should be planned properly
- iii. The fact that in-service training should be functional
- iv. The fact that in-service trainings should be on voluntary basis

Themes were created within the framework of answers given by the participants to the interview questions. Findings regarding the analysis of themes are expressed and presented in detail as follows:

Theme 1: Contributions of in-service training mentioned by teachers

In-service training provides teachers with the chance to put their theoretical knowledge into practice. It offers information how this knowledge is or will be used. In this respect, Participant 7 said, *"We acquire theoretical knowledge at university generally. In in-service training, we are talking about things which we will see in practice."*

Theme 2: Ensuring teachers' orientation

Majority of the participants were recently assigned teachers. How teachers get to know the system, adapt to their environment and know about the portfolio of parents and students is ensured through in-service training. About this theme, Participant 1 said, *"...we saw topics such as regulation, legislation that we don't know about. Other than that, we attended seminars about adapting to the environments we have been recently assigned to, we received in-service trainings."* Moreover, Participant 13 emphasized the necessity of adaptation efforts thanks to in-service trainings by saying, *"Teachers and educators do not become distanced to objectives and goals of National Education thanks to in-service trainings."*

Theme 3: Enabling teachers to be up-to-date

Teachers need to be informed of the advancing technology, and changes and innovations in education. By this means, teachers who can keep pace with the era, are equipped, take action and are open to innovation exist in the system. Teachers find the chance to refresh themselves and complete their deficiencies. About the importance of being up-to-date and the in-service trainings, Participant 10 said, *"...if we fail to follow certain developments after graduating from the university, in-service trainings are helpful for this."* and Participant 8 said, *"In-service trainings are very helpful so that we can adapt to the advancing technology and changing conditions of the time, be informed of them and improve ourselves."*

Theme 4: Fields of in-service training that teachers would like to receive

Teachers have several demands and expectations about this question. Participants 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9 and 12 would like to receive training in guidance. Participant 6 explained the necessity of guidance by saying, *"Knowing the child, psychological examination. This kind of things is important. Other than that, more of these things... Observing the child, evaluating the observation results properly..."*

Participants 1, 10, 11, 12 and 13 would like to receive training in information technologies. Highlighting its importance, Participant 10 said, *"For example, some relatively experienced teachers, how can I put it, may need more training in this."* And Participant 13 said, *"This is the time of information and technology. Technology is much into our lives. That is why wanting to taking a bit more course about information and technology..."*.

Participants 2, 4 and 5 would like to receive training in project preparation. To emphasize the necessity of this field, Participant 2 said *"...in general, I would choose project to improve myself and produce more quality toys as we have toy and game designs in the department."* and Participant 4 said, *"Now I'm in a village school. I'm missing materials for example. Or I feel the lack of drama. It's a bit harder for me to make a project with the children."*

Participant 4 who would like to receive in-service training about material development and drama said, *"I'm in a village school now. I'm missing materials for example. Or I feel the lack of drama."*

Theme 5: Teacher opinions on frequency of in-service training

The teachers told that frequency can vary by the scope and importance of the topic and majority of them thought that in-service training should be held once in every six months, every other month or monthly. Participant 2 thought, *"...not to keep it too soon or late, it can be every other month."* while Participant 4 said, *"Instead of organizing a boring, ordinary, monotonous in-service training once in a year, it would be better to do fun and productive in-service trainings at intervals."*

Thinking that in-service training can be received thrice a month, Participant 1 said, *"We can take 3 in-service training seminars. But if it becomes even more, we could think 'we already took it' and could not pay attention."*

Theme 6: Teacher opinions on dates of in-service training

Teachers have different expectations about dates of in-service training due to differences in their lives. They stated that in-service trainings held after the end of shift on workdays were not productive. Majority of the participants wanted the trainings to be at weekends. Participant 10 said, *"In-service trainings are generally after the school. When it is after the school, teacher is already run out of energy. The teacher giving the training, too... They come from the work and everybody is tired. The one giving the training thinks 'I wish it was over soon', and so do the listeners... That's why it should be at weekends."*

The teachers stated that seminar periods were wasted and they would like to spend these seminars more productively with in-service training. Participant 6 said, *"...we receive seminar for 2 weeks when schools are open and it is wasted actually. It becomes a futile seminar. Teachers are having breakfast. It is like a breakfast event. There is a seminar but with no foundation. I think we can make use of that week by having more educational activities."*

The participants told that in-service training can be provided during summer when schools are closed. Expressing their need, Participant 2 said, *“As I’m a teacher in Yüksekova during winter, it would be better if it was not during winter months.” In summer months, spring months, for example.”*

Theme 7: Teacher opinions on durations of in-service training

The teachers stated that training durations should be planned as 2 hours or 3 hours. Participant 12 said, *“I think 2 hours, 3 hours at maximum... It also depends on the topic, I guess.”*

Participants 5 and 6 stated that an in-service training should not exist 4-5 days. Participant 6 said, *“It depends on the content of the topic. But if it is a very serious seminar that requires thinking, the duration can be extended. But I’m thinking three or four days.”*

Participants 2, 4 and 6 attended the 2023 Vision with Our Teachers training and Participants 3, 8 and 13 attended the Occupational Health and Safety training. Other in-service trainings attended by the participants include Multiculturalism (Participant 1), Inclusive Education (Participant 5), Teaching from Past to Present (Participant 7), Sexual Negligence and Abuse among Children (Participant 9), Institutional Trips (Participant 11), and July 15th Democratic Awareness and Education (Participant 12).

Theme 8: Positive teacher opinions on the latest in-service training they participated in

Participants 2 and 4 provided positive opinions regarding the 2023 Vision with Our Teachers training. Participant 4 stated their content by saying, *“...I had been a teacher for 6 months when I attended the training. I gained experience by being in such an environment. I have worked with 25-year teachers as well as 10-year teachers. They have contributed to me, too. Seeing what is done, what kind of a procedure is followed in that environment, the confidence it provided and how I gave that training to teachers in my branch contributed to me so much.”*

The teachers who attended the Occupational Health and Safety training found it helpful. Participant 8 mentioned about its helpfulness by saying, *“Which measures we need to take for our safety in our workplace. We learned so many things that we don’t know thanks to this in-service training. We took related precautions in our school. So, it was very helpful.”*

About the Multiculturalism training, Participant 1 provided a positive opinion: *“...As I serve in Southeastern Anatolia, I think it has been helpful about multiculturalism and multilingualism. For example, when Syrian students have a problem, the fact that my students cannot speak Turkish...”* About the Inclusive Education, Participant 5 said, *“It raised awareness among us. I mean how to behave towards different children, what kind of activities we can do, togetherness, such things... It had good impacts on me.”* For the Teaching from Past to Present training, Participant 7 provided a positive opinion: *“...we acquired information about previous plans, old student profiles and the new-generation student profile. We learned how we can transfer old experiences to present.”*

Participant 9 who attended the Sexual Negligence and Abuse among Children training said, *"We attended this seminar actively. There were various games for us to better understand children. We put ourselves in their place and had fun."* For the Institutional Trips, Participant 11 said, *"...it is very helpful for knowing about our environment and communicating with people of higher positions."* About the July 15th Democratic Awareness and Education training, Participant 12 said, *"As you know there was a coup d'état attempt. It is nice to raise awareness about it among teachers and to keep the history alive."*

Theme 9: Negative teacher opinions on the latest in-service training they participated in

Participants 4 and 6 provided negative opinions regarding the 2023 Vision with Our Teachers training. Participant 4 said *"...I wish if it was extended over a long period and we received and digest that training..."* while Participant 6 said, *"The teacher who gave that seminar did not even know about preschool teaching and who a preschool teacher is. The teacher was a Geography teacher."*

All of the teachers who attended the Occupational Health and Safety training provided negative opinions. Whereas Participant 3 said, *"As it was someone out of the field, I didn't find it productive that they only read the book out loud."*, Participant 8 said, *"...it was extended unnecessarily and there was too much detail."*

About the Multiculturalism training, Participant 1 said, *"...as you see, people can think differently when it comes to multiculturalism, multilingualism around here. The topic was brought to some point we never wanted."* Participant 5 did not provide any negative opinions about Inclusive Education, neither did Participant 7 about Teaching from Past to Present and Participant 9 about Sexual Negligence and Abuse among Children trainings.

About Institutional Trips, Participant 11 said, *"We can utilize time a bit more efficiently and make use of it. It is generally time wasted."* About the in-service training titled July 15th Democratic Awareness and Education, Participant 12 said, *"...it's not the seminar's topic but those who give the seminars can be more elite and qualified."*

Theme 10: Teacher opinions on the contributions of the latest in-service training they participated in to the practice

About the contribution of 2023 Vision with Our Teachers training to practice, Participant 4 said, *"...it helped me see from different perspectives or get to know teachers who work with different students. I found the chance to compare our potentials with the student potentials in Konya, Ankara, İstanbul, Antalya, not only the student potential in their schools."*

Participants 3 and 8 who attended the Occupational Health and Safety training thought that the training did not contribute to the practice. Participant 10 stated that the training created awareness by saying, *"...you sometimes need a spark to act, you know..."*

About the Multiculturalism training, Participant 1 emphasized its contribution by saying, *"...we went through the process more easily by benefiting from the activities of the in-service trainings. I mean, how to approach that child, how to communicate with the family..."* About the contribution of Inclusive Education, Participant 5 said, *"...it raised awareness among us toward refugee children and special education children. Or how to treat different families, children without parents..."* About the contribution of Teaching from Past to Present, Participant 7 said, *"It gave me the understanding of benefiting from opportunities."*

For the Sexual Negligence and Abuse among Children training, Participant 9 said, *"...there are physical things we can see in children about abuse and negligence. I got the knowledge of them more."* For the Institutional Trips training, Participant 11 said, *"It contributed to me about being more social and enterprising."* About the July 15th Democratic Awareness and Education training, Participant 12 said, *"It has not much contribution to practice in preschool. As it is conducted within a certain program, it should be integrated so that it can contribute."*

Theme 11: The fact that those who provide in-service training should be specialized in their fields

All participant teachers stated that those who provide the trainings should be specialized and experienced in their fields. Participant 7 expressed their expectations by saying, *"...whichever group the person providing the training will address, if they will address preschool, they need to be knowledgeable about that topic... I think they should be people who worked in the field. I think they should have the knowledge and experience of their field and be experienced not theoretically but also practically."*

Theme 12: The fact that those who provide in-service training should use different methods

All participants emphasized that those who provide the trainings should make presentations using various methods. They stated that they should not make presentations only with direct instruction technique and using slides. Participant 5 said, *"They should be able to address the topic not only with direct instruction but different techniques, to make us do practices."*

Theme 13: The fact that those who provide in-service training should have high levels of communication skills

All participant teachers highlighted that those who provide the trainings should have high skills of communication and oratory, be able to impress the audience with the topic of instruction and be capable of empathizing with the training group. Participant 12 said, *"...they should definitely have high communication skills. There should be thirst to improve oneself, being idealistic. They should have expression skills. Then, they should know the drill, be able to include the audience in the atmosphere."*

Theme 14: Methods and techniques that should be used for it to be an effective program

The participant teachers stated that they would like to receive training with active participation. Participant 4 said, *"...activities that will keep students active and not bored, that we can listen to very carefully..."* They also

stated that case study method should be used. Participant 4 said, *"...it would be more helpful if there were true stories and real examples."* It was emphasized that direct instruction should only be used when addressing theoretical information and not be effective throughout the seminar. Participant 5 said, *"...for instance, direct instruction can be used at the beginning so we can understand."*

Theme 15: The fact that those who provide in-service training should be specialized in their fields

It was stated that the person who provides in-service training should be specialized in their fields, master the subject and present the information by using required methods and techniques. Participant 7 said, *"...irrelevant people are giving it. I mean, they have never worked in their fields, sometimes it is something about preschool. They have never studied the field. There are sometimes people who have never worked in preschool. They don't know about the field and read it from the paper. If the training was given by people who can be helpful, the person who would do the seminar or make the speech would be more productive."*

Theme 16: The fact that duration of in-service training should be planned properly

Information loading is in question due to limited duration in in-service trainings. That is why the trainees get bored and do not listen to the speaker. It was emphasized in the study that the training durations should be flexible and extended and trainings should be held not at the end of the shift but at weekends. Participant 4 clarified the situation as follows: *"In extended periods, when people are relaxed, without going to the school, I mean, without coming from the rush and the chaos... Especially preschool teachers come from among 15-20 children and inside of theirs heads are already busy."*

Theme 17: The fact that in-service training should be functional

It was stated that in-service training should provide benefit, be able to be applied at the institution and be about current topics. Participant 8 said, *"...I think it would be more helpful if there were trainings according to branches and needs."* Participant 10 emphasized that trainings should be up-to-date by saying, *"...attraction of the topic is very important. If it was a current, important topic that we didn't know about, we could focus on it."*

Theme 18: The fact that in-service trainings should be on voluntary basis

It was highlighted in the study that in-service trainings should not be compulsory but on voluntary basis according to needs. Participant 5 said, *"...it would be more helpful it was not ex officio by voluntarily."*

CONCLUSION and DISCUSSION

In-service training seminars enable teachers to make their knowledge functional substantially. They offer them the opportunity to put their knowledge into practice. They also help them get to know their environment and increase their adaptation to school and students. With in-service trainings, teachers are informed of innovations

in the worlds, can set future goals, update themselves and complete their deficiencies. Findings obtained by Özavcı and Çelikten (2017) and Öztürk Akar, (2007) indicated such importance of in-service trainings.

The teachers who attended in-service trainings before stated that they would like to receive training in fields such as guidance, information technology, pedagogy, project preparation and material design to improve themselves professionally. Teacher opinions on frequency of in-service training showed difference. They stated that frequent trainings would lead to monotony and information loading, but if they were infrequent, they would be of more quality. Dates of training also varied by participants' expectations and needs. They stated that trainings should be at weekends in general because they are tired and exhausted due to their busy schedule. They reported that in-service training durations should be two or three hours a day.

When the participant teachers received trainings that they could make use of in their fields, they were satisfied with them if the person who provided the training was specialized in and knew about the field and enriched the instruction with different methods and techniques. However, they were not satisfied with the trainings when the topic was not applicable to preschool, when the training became complex due to longer training durations and because there was so much to address, when the presenter adhered to a single method and did not include the audience and did not choose methods suitable for the topic.

The participants stated that those who provide training should have the sufficient content knowledge. They also told that different methods and techniques should be used during the instruction. The use of only one technique makes presentation boring and instruction monotonous. They highlighted that people who give training should have advanced speaking skills, not bore the audience and have strong communication with the audience. This finding coincides with the idea obtained in Azar and Karaali's (2004) and Avcı (2018) studies that experts to provide in-service training should be chosen not only for their competence but also for their instructional skills during presentation. Another finding was that the participants would like to participate in these trainings actively. Presentation of seminars through direct instruction method prevents seminars from achieving their goal. Instead, methods which would not bore teachers and attract their attention should be utilized.

The participant stated that people providing in-service training should be well-educated and master the field. Such people should also be competent in the field of need. They can offer trainee teachers the opportunity to complete their deficiencies. Otherwise, the training loses its function. About the duration, the participants stated that shorter trainings bored them and trainings provided in extended and flexible hours were more productive. They told that trainings should be helpful for teachers and provide them with applicable information. They also reported that trainings should address current topics and aim to meet their needs. The teachers thought that participation should be on voluntary basis. This finding is in line with the result obtained in Yıldız and Arıbaşı's (2012) and Arık (2017) studies that most of the teachers found timing of in-service trainings not to be right and would like to receive training during summer holiday as the schools are closed.

RECOMMENDATIONS

Recommendations developed within the scope of this study can be listed as follows:

- Teachers can attend the trainings with the most suitable timing for them in order to yield the maximum benefit from training,
- In-service trainings can be planned in accordance with teachers' expectations. Moreover, people who provide the training should be specialized in their fields and address the audience with a satisfying content to get the maximum efficiency from trainings.
- In-service trainings should facilitate following up developments and advancements in information and technology. Teachers should be included in this process. They should be offered the chance to update themselves with these trainings. In-service trainings should address the practice. They need to be functional so that teachers can utilize them in their jobs.
- This research utilized the interview of qualitative data collection instruments. Future research can diversify the number of teachers and the questions asked. Sample can also be expanded and different research findings can be compared.

ETHICAL DECLARATION

"In this article, journal writing rules, publishing principles, research and publishing ethics rules, journal ethics rules are followed. For any violations that may arise regarding the article, the responsibility belongs to the author (s)."

REFERENCES

- Akman, Ö. & Koçoğlu, E. (2016). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (25): 290-311.
- Arık, K. (2017). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin 4+4+4 Eğitim Sistemi Sonrası Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Kütahya ili örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Avcı, E. (2018). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversite Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, *Milli Eğitim Dergisi*, 147: 66-69.
- Azar, A. & Karaali, Ş. (2004). Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. *Milli Eğitim Dergisi*, 162: 78-91.
- Barkurt, M.Y. (1990). Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, (37). Retrieved from <https://www.jmo.org.tr/> on 05.10.2019.
- Bogdan, R. C. & Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research For Education: An Introduction To Theory And Methods* (3rd Ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.

- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Geliştirilmiş 12. baskı). Pegem Akademi: Ankara.
- Creswell, J. W. (2008). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage. 48-59.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (31) , 41-52.
- Görmüş, A. Ş. & Kahya, V. (2014). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmelerinde Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 38-48.
- Kaya, N., Eser Ünalı, Ü. & Artvinli, E. (2013). Coğrafya Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Tarihsel Bir Bakış. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 1 (27): 41-57.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmesinin Önemi Ve Esasları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(12): 9–32.
- Krefting, L. (1991). Rigor In Qualitative Research: The Assessment Of Trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (3), 214-222.
- List, D. (2004). *Maximum Variation Sampling For Surveys And Consensus Groups*. Adelaide: Audience Dialogue.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1994). Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. Tebliğler Dergisi, Resmi Gazete. 24.10.1994/2419. Retrieved from <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/324.pdf>. on 13.11.2019.
- Odom, S. L., Brantlinger, E., Gersten, R., Horner, R. H., Thomson, B., & Harris, K. R. (2005). Research In Special Education: Scientific Methods And Evidence-Based Practices, *Exceptional Children*, 71(2), 195-200. Retrieved from EBSCOhost database on 06. 12. 2019.
- Öz, A. (2014). Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Gelişiminde Hizmet İçi Eğitimin Yeri (İstanbul Örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12 (28), 121-168.
- Özavcı, E. & Çelikten, M. (2017). Öğretmen Görüşlerine Göre Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2): 39-76.
- Özdemir, S. (1995). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Üniversitelerden Beklenen Roller. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2 (4): 273–279.
- Özkan, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk Akar, E. (2007). Biyoloji Öğretmenlerini Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Ve Gözlenen Bölgesel Farklılıklar. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(143): 68-79.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research And Evaluation Methods*. Thosand Oaks: CA, Sage.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art Of Hearing Data* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Saban A. & Ersoy, A. (2016). *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Selimoğlu, E. & Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum Ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5 (1), 3-23.
- Taylor, S.J., Bogdan, R. & DeVault, M.L. (2016). *Introduction To Qualitative Research Methods*. New Jersey: Wiley.

- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (24): 543-559.
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy*. NY: New York University Press.
- Yalın, H. İ. (2001). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, Mart-Nisan-Mayıs(150): 58-68.
- Yavuz, M. (2018). *Eğitim Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticiler Açısından Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Temel Eğitim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri Ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112): 7-17.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık: İstanbul.
- Yıldız, H. & Arıbaş, S. (2012). Intel Öğretmen Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, (193): 55-67.
- Yıldız, Y. (2015). *Hizmet İçi Eğitim Ve Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumları İçin Bir Hizmet İçi Eğitim Modeli*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H. & Düğenci, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitime Farklı Bir Yaklaşım: E-Hizmet İçi Eğitim*. Akademik Bilişim Konferansında Sunulan Bildiri, Muğla Üniversitesi, Muğla. Retrieved from https://ab.org.tr/ab10/kitap/yilmaz_dugenci_AB10.pdf. on 07.12.2019.

OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN HİZMET İÇİ EĞİTİM İHTİYAÇLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ: BİR OLGUBİLİM ARAŞTIRMASI

Öz

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve bu bağlamda verilen eğitimlerin verimliliği hakkında tespitlerde bulunmak amaçlanmıştır. Nitel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseninden yararlanılmıştır. On üç öğretmenin katıldığı bu çalışmada veriler yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği ile toplanmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenler amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Elde edilen veriler, araştırma soruları dikkate alınarak içerik analizi yapılarak sunulmuştur. Bulgular sonucunda, okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimleri verimli bulmadıkları ve kapsamının genişletilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca verilen eğitimlerde eksiklikler olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgular, okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitimi desteklediklerini ortaya koymuştur. Ancak okulda hizmet içi eğitimlerin zamanlaması noktasında birtakım sorunlar yaşandığı belirlenmiştir. Eğitimleri verecek kişilerin uzman olmalarını gerektiği ve sunumun yönteminde yenilikçi bir yaklaşım olması gerektiğini söylemişlerdir. Katılımcılar değişen dünya, bilim ve teknolojiye ilerlemeler sonucunda verilen hizmet içi eğitimlerin konularının güncel ve öğretim sürecinde kendilerine yarar sağlayacak nitelikte olmasını vurgulamışlardır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi eğitim, olgubilim, öğretmen görüşleri, görüşme

GİRİŞ

Hizmet içi eğitimle ilgili yapılmış birden çok tanımlama vardır. Hizmet içi eğitim; hizmette kaliteyi ve verimi arttırmak, çalışana çalışma hayatının başarılı geçmesi için bilgi, beceri ve davranış kazandırmak amacıyla yapılan planlı eğitim etkinlikleridir (Özkan, 2010). Hizmet içi eğitim, çalışana, işini en verimli şekilde yapabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve davranış biçimlerini kazandırması sürecidir (Barkurt, 1990). Bilginin sürekli güncellendiği dünyamızda insanların, teknolojik gelişmelere bağlı olarak sosyal ve ekonomik anlamda ortaya çıkan değişme ve gelişmelere, kişilerin adapte olabilmeleri için hayat boyu öğrenme anlayışına sahip olmaları gerekir. Hayat boyu öğrenme, hizmet içi eğitimin vazgeçilmez bir ögesidir. Bu öge bireylerin yaratıcı fikirlere ulaşmalarını sağlayan, mesleki bilgi ve beceriyi kazanmasını amaçlar (Yalın, 2001).

Kamu veya özel kurum ve kuruluşlarda çalışan bütün kademelerden çalışanlara, işe başlamasından işten ayrılana kadar; işe adapte olmalarını, işte verimliliklerini arttırmaları, bilgi ve beceri açısından kendilerini güncellemelerini, yeniliklere ayak uydurmalarını ve daha sonraki görevlere hazırlıklı olmalarını sağlamak için verilen eğitim olarak tanımlanabilir (Kayabaş, 2008). Hizmet içi eğitimin bir başka tanımı ise, çalışanlara mesleki yeteneklerini geliştirmeleri için gerekli donanımın kazandırılmasıdır. Bu kazanımların sonucunda çalışandan olumlu yönde değişiklik yaşanması istenir (Yılmaz ve Düğenci, 2010). Bu tanımlardan yola çıkarak, herhangi bir kurumda hizmet içi eğitimin, çalışanları kurumun amaçlarına uygun şekilde yetiştirmesi beklenir (Demirtaş, 2010). Hizmet içi eğitim; iş gören geliştirme, hayat boyu eğitim, sürekli eğitim, personel yetiştirme, ya da başka ad veya kavramla ifade edilse de örgütün değişik alan ve kademelerinde çalışmakta olan tüm çalışanların verimliliklerini arttırmak amacıyla, kurumun içinde veya dışında yapılan eğitim faaliyetleridir (Yıldız, 2015: 4).

Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliğinde (1994), kurumda işe başlayan bireylerin çalışma ortamına uyumu, çalışanlar arasında birliğin oluşması, mesleki beceri açısından var ise eksik yönlerinin tamamlanması, çalışanları bir üst kıdeme hazırlanması, eğitim sisteminin gelişimine katkı sağlanması hedef olarak belirtilmişti.

Hizmet içi eğitimin hedefi, yalnızca okuldaki iş ediminin en yüksek seviyeye çıkarılması değil, kurumsal hedeflerin kazandırılması için çalışanların bilgi, tutum ve becerilerinin de geliştirilmesi şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca, kurumların başarılı olmasını ve hedeflerini gerçekleştirmesi amaçlanır. Hizmet içi eğitimin gerçekleştirilmesinde kurumlar, değişik yaklaşımlar benimsemektedir. Bu eğitimler, planlı veya plansız yapılan uygulamalar şeklinde olabilmektedir. Bunun sonucunda meydana gelen değişmeler, olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir veya birtakım engellerle karşılaşılabilir. Bu anlamda hizmet içi eğitimin bir diğer hedefi de kurumların kendini yenilemesi sürecinde ortaya çıkan olumsuz sonuçları mümkün olduğu kadar en aza indirmek ve olumlu bir kurum iklimi oluşturmaktır (Kaya, Eser Ünalı ve Artvinli, 2013).

Hizmet içi eğitimin hedefi; çalışanları, kurumun hedefleri açısından geliştirmek ve güncellemektir (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009). Kuruma yeni başlayan kişilerin adapte olmasını sağlamak, çalışana kurumun hedefleri doğrultusunda kurumu başarılı hale getirmek için becerilerle donatmak, çalışana mesleğin bilgisini ve yeterliklerini kazandırmanın yanında eksik yönlerini gidermek, çalışanın terfi ve kademe almasını sağlayacak

eğitim düzenlemek, bilim ve teknoloji gibi toplumun her sahasında ortaya çıkan yeniliklere ve ilerlemelere adapte olmasını sağlamak, işle ilgili bilgi ve donanımını geliştirmek; kurumun başarısızlık ve hatalarını en aza indirmek, aynı zamanda verimliliğini sağlamak amaçlanmaktadır (Aytaç, 2000). Hizmet içi eğitimle kurum içinde ve dışında oluşabilecek problemleri en aza indirmek ve verilen hizmetin kalitesini arttırmak, çalışanlar arasında iletişimi güçlendirmek, geleceğe yönelik nitelikli insan gücü problemlerini önlemek amaçlanır. Fakat bunun için hizmet içi eğitimin bazı kurallara dikkat etmesi gerekir. Verilen eğitimlerin belirli ilkeler çerçevesince oluşturulması ve uygulanması gereklidir (Barkurt, 1990).

Günümüz dünyasında tüm kurumlar, personeline hizmet içi eğitim vermek zorundadır. Aksi halde, kurumların varlığını sürdürmesi mümkün olmayacaktır. Çünkü günümüz dünyası büyük bir hızla değişmektedir. İyi bir çalışana sahip olmak, kurumların hedeflerini gerçekleştirmesi için artık yeterli olmamaktadır. Bu sebeple iyi yetişmiş çalışan yenilikleri takip etmezse bir işin sürdürebilir olması için gereken nitelikleri kaybedecektir. Tüm kurumlar, çalışanını geliştirmeyi önemsemelidir. Bilim ve teknolojideki hızlı gelişme ve ilerlemeler kurumları, hizmet içi eğitim vermeyi gerekli kılmaktadır. Toplumun her kademesinde değişim yaşanırken gerek ailede gerek ekonomide gerekse siyasette vb. eğitim kurumlarının bu değişimlere kayıtsız kalması düşünülemez (Özdemir, 1995).

Geçmiş yıllarda hizmet içi eğitim kavramı, sadece teknik bilgiyi çağrıştırırken, şu anda hizmet içi eğitim kişilere teknik bilgiden ziyade; çağa ayak uydurma, devamlı olarak üretim faaliyetinde bulunma, her koşulda zorluklara karşı direnme ve onlarla baş etme becerisi kazandırmayı hedefler. Ayrıca karar alma becerisi ve aldığı bu kararları uygulamaya koyma yetisini güçlendirir (Görmüş ve Kahya, 2014).

Özel ve kamu kurumlarında çalışanların verimlilik sağlayabilmeleri, teknolojiyi yakından takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmeleri gerekir. Çalışanların verimli olabilmesi için birçok alandaki gelişmeyi eğitim yoluyla vermek zorunlu olmuştur. Bu nedenle hizmet içi eğitim, kamu ve özel sektörde uygulanması mecburidir. Hizmet içi eğitimi zorunlu olmasının sebepleri arasında çalışanların; bilgi ve beceri yönünden kendilerini besleyebilmeleri, çalıştıkları meslekte ilerleme kaydetmeleri, kariyer yapmaları gibi sebepler etkili olmuştur. Bundan dolayı hizmet içi eğitim sürekli olmalıdır. Çalışanların işlerinde istekli olmaları, çalışma ortamı ve meslekleri ile ilgili problemlerinin en aza indirilmesini sağlamak hizmet içi eğitimlerle mümkündür. Ayrıca çalışma ortamının dinamik hale getirmek, idarecilerin sorumluluklarını hafifletmek amaçlanır (Selimoğlu ve Biçen Yılmaz, 2009). Hizmet içi eğitim, insan gücü ve doğal kaynaklar bakımından oldukça zengin olan ülkemizin kaynaklarının daha etkin ve doğru bir şekilde kullanılmasını, gelişmesini ve diğer ülkeler arasında üstün bir konum almasında, büyük temel önem arz etmektedir (Yıldız, 2015).

Öğretmenlik, tüm meslek grupları arasında hizmet içi eğitime en çok gereksinim duyulan meslektir. Kendini yenilemeyen ve güncellemeyen bir öğretmenin, öğrencilerini hayata hazırlaması mümkün değildir. Öğretmen yetiştirme alanında bir sistem belirlenememiştir. Sorun, sürekli olarak mevzuatın kendisinde aranmıştır.

Öğretmen yeterlilikleri konusunda bir politika geliştiremeyen ülkemizin, bu aksaklıklardan kurtulması için hizmet içi eğitime daha fazla yer vermesi gerekir (Öz, 2014).

Günümüzde gelişen teknoloji ve sosyal yaşamdaki değişimler eğitime de yön vermektedir. Öğretmenlerin lisans eğitimleri sırasında aldıkları meslek eğitimlerinin bir bölümü zamanla önemini kaybederken bir bölümünün de geçerliliği azalmıştır. Yeniliklere uyum sağlamayan eğitimi sisteminin başarılı olması mümkün gözükmemektedir. Öğrencilerin başarılı olmasında büyük payı olan öğretmenlerin bu değişen ve ilerleyen eğitim sistemine uyum sağlayabilmesi için eğitime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığında sistemin sürdürülebilir olması ve başarı elde edebilmesi için hizmet içi eğitim çalışmalarının sistemli olmasını amaçlamaktadır (Akman ve Koçoğlu, 2016). Yaşamın ilk yıllarında öğrenilenlerin, bireylerin sonraki yaşamlarını doğrudan etkilediği açıktır. Öğrenilen ilk şeylerin iyi, anlamlı ve doğru olması hem çocuk hem de toplum için büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, okul öncesi öğretmenlerinin nitelikli bir eğitim almaları ve mezun olduktan sonra da mesleki eğitimlerini sürdürmeleri son derece önemlidir.

Bu araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve bu bağlamda verilen eğitimlerin verimliliği hakkında tespitlerde bulunmak amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- 1.Hizmet içi eğitimin kurumsal ve bireysel faydaları nelerdir?
2. Hizmet içi eğitimlerle ilgili olumlu, olumsuz görüşleriniz nelerdir? Uygulamaya katkısı nedir?
- 3.Hizmet içi eğitimin etkin ve yararlı olması için önerileriniz nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmanın Deseni

Araştırmada, okul öncesi öğretmenlerine yönelik olarak düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin etkililiğinin ve öğretmenlerin bu faaliyetlere ilişkin görüşleri belirlendiği için nitel araştırma yöntemi ve nitel araştırma desenlerinden olgubilim kullanılmıştır. Saban ve Ersoy (2016)' ya göre; bireylerin farkında olup, derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığı olguları, deneyimleri ortaya çıkarmaya çalışan olgubilim araştırma deseninin veri kaynakları; olguyu yaşayan ve bunu yansıtabilecek bireyler ya da gruplardır. Olgubilim araştırmalarında, temel veri toplama tekniği olarak görüşme kullanılmaktadır. (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Van Manen (1990) ve Creswell (1998)'e göre, olgu bilim deseni, bireye ait özel bir olgu veya olayın tanımlanmasıdır. Bu çalışmadaki özel olgu veya olay da okul öncesi kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerin katıldıkları hizmetçi eğitimlerdir.

Katılımcılar

Bu çalışmanın katılımcılarını, kıdem olarak 1 ile 10 yıl arasında çalışmış okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada 10 kadın ve 3 erkek okul öncesi öğretmeni ile görüşme yapılmıştır. Katılanların tümü eğitim fakültesi mezunudur. Bu çalışmada zengin bilgiye ulaşılabilecek durumların ayrıntılı biçimde ortaya konmasında etkili olan

amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. List (2004) ve Patton (2002)'ye göre; amaçlı örnekleme yöntemi, evrende incelenen problemle ilgili kendi içerisinde benzeşik farklı durumların dikkat edilerek örnekleme yansıtılacak çeşitli durumların amacına uygun şekilde belirlenmesidir. Bu çalışmada, katılımcılar "Katılımcı 1, Katılımcı 2, Katılımcı 3" gibi isimlerle kodlanmıştır. Araştırmadaki nitel veri, hizmetiçi eğitimlerini farklı illerde görev yaparken almış on üç öğretmenden toplanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmen özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Özellikleri

Değişkenler		f
Cinsiyet	Kadın	10
	Erkek	3
Kıdem	1-5 Yıl	12
	6-10 Yıl	1
Mezuniyet	Eğitim Fakültesi	13
	5'ten fazla	8
Hizmetiçi Eğitim Katılım Sayısı	1 ya da 2	3
	3 ya da 5	2
Hizmetiçi Eğitimleri Aldıkları İller	Antalya	1
	Diyarbakır	1
	Düzce	1
	Hakkari	1
	Hatay	2
	Iğdır	1
	Mardin	1
	Siirt	2
	Sivas	1
	Şanlıurfa	2

Tablo 1'de görüldüğü üzere; araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin 1 ile 10 yıl arasında değişen kıdem yılları bulunmaktadır. Araştırmaya 10 kadın 3 de erkek öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tümü Eğitim Fakültesi mezunudur. Tablo 1'e göre; 8 okul öncesi öğretmen hizmetiçi eğitimlere 5'ten fazla katılmış, 3 öğretmen 1 ya da 2 kez katıldığını, 2 öğretmen de eğitimlere 3 ya da 5 kez katıldığını ifade etmiştir. Bununla birlikte; Tablo 1'de öğretmenlerin bu hizmetiçi eğitimleri hangi illerde görev yaparken aldıkları da görülmektedir. Son olarak; araştırmaya katılan tüm öğretmenler, araştırmanın yapıldığı tarihte, araştırmacı ile aynı şehirde yaşamaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Türkiye'deki okul öncesi kurumlarda çalışan okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemek amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme, araştırmacının soruları önceden belirleyip, görüşme esnasında kişinin yanıtlarına göre geliştirebildiği bir tekniktir (Bogdan ve Biklen, 1998). Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmaya en önemli katkısı, eksik veya yanlış

cevaplarda görüşmeci katılımcıyı derinlemesine sorularla araştırmanın amacına uygun yönlendirebilmektedir (Rubin ve Rubin, 2012). Bu araştırmada veri toplamak amacıyla yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinin seçilme nedeni; hizmet içi eğitimlerin kurumsal ve mesleki açıdan katkılarını öğrenmek, okul öncesi öğretmenlerinin aldıkları eğitimde olumlu-olumsuz görüşlerini belirlemek ve verilecek olan eğitimlerin yararlı olabilmesi için önerilerine ulaşmak amacıyla ek sorulara ve ek açıklamalara gereksinim duyulmasıdır.

Görüşme formunun geliştirilmesi aşamasında öncelikle ilgili alanyazın taranmıştır. Görüşme formu ile ilgili doktora derecesi okul öncesi eğitim ve eğitimde program geliştirme alanı olan üç farklı uzmandan görüş alınmıştır. Görüşme soruları yapılandırılırken, okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik olmasına dikkat edilmiştir. Görüşme formundaki sorular sırasıyla şu şekildedir:

1. Hizmet içi eğitim programlarının mesleki gelişim ve kurumsal nitelik açısından önemi nedir? Açıklayınız.
2. Hangi alanlarda (öğretim, ölçme değerlendirme, rehberlik, yönetim, toplam kalite, proje hazırlama, bilgi teknolojileri, dersler, birleştirilmiş sınıflar, çeşitli ders alanları, vb.) hizmet içi eğitim almak istersiniz? Neden?
 - a. Hizmet içi eğitimler ne sıklıkla olmalıdır?
 - b. Hangi tarihlerde olmalıdır?
 - c. Süresi ne kadar olmalıdır?
3. En son katıldığınız hizmet içi eğitim programı nedir? Seminerle ilgili;
 - a. Olumlu görüşleriniz nelerdir?
 - b. Olumsuz görüşleriniz nelerdir?
 - c. Uygulamaya katkısı nedir?
4. Hizmet içi eğitimlerini veren uzmanların nitelikleri neler olmalıdır?
 - a. Etkili bir program olabilmesi için hangi yöntem ve teknikleri kullanmalıdır?
5. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileriniz nelerdir?

Veri Toplama Süreci

Yarı-yapılandırılmış görüşme tekniğinde araştırmacı, önceden hazırladığı planlı sorularla araştırmayı yürütür. Fakat görüşme sürecine göre farklı ve değişik sorularla, konuyla ilgili benzer ya da ek sorularla görüşmeyi ayrıntılandırabilir. Bu da katılımcılarla yapılan görüşmeye esneklik kazandırır ve araştırmacılara kolaylık sağlar (Türnüklü, 2000).

Daha önce ifade edildiği gibi, araştırmaya katılan tüm öğretmenler, araştırmanın yapıldığı tarihte, araştırmacı ile aynı şehirde yaşamaktadır. Araştırma verileri 03 Kasım - 29 Kasım 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Görüşmeler 12 ile 23 dakika arası sürmüştür. Görüşmelerin yüz yüze yapılmış, cep telefonu ile ses kaydı alınmıştır. Görüşme başlamadan önce öğretmenlere görüşme soruları okunarak ya da gösterilerek düşünmeleri için zaman

tanınmıştır. . Daha sonra görüşme onayı alınarak görüşme başlatılmıştır. Sorular her bir öğretmene aynı sıra ile sorulmuştur. Cevaplama sırasında öğretmen araştırma kapsamı dışına çıktığında, araştırmacı uygun bir dil kullanarak katılımcının tekrar konuya dönmesini sağlamıştır. Araştırmanın amacı öğretmenlerin hizmet içi eğitim ihtiyaçlarını saptamaktır. Bu nedenle, kısa cevap veren öğretmenler açıklama yapmaya veya örnek vermeye teşvik edilmiştir. Görüşme sırasında anlaşılmayan cevaplar olduğunda, görüşülen öğretmenlerden açıklaması istenmiştir.

Verilerin Dökümü ve Analizi

Araştırmaya katılan okul öncesi öğretmenlerin verdikleri yanıtlar, içerik analizi kullanılarak analiz edilmiş, her bir soruya verilen yanıtların dökümü yapılmış ve yanıtlar araştırmacı tarafından yorumlanmıştır. Taylor, Bogdan, ve DeVault (2016)'ya göre; içerik analizi yoluyla elde edilen veriler, belirli temalara göre analiz edilir ve temalara göre gruplanır. Görüşmeye katılan kişilerden elde edilen veriler, doğrudan alıntı yapılarak aktarılabilir. Bu tekniğin amacı, elde edilen yanıtları düzenlemek ve analiz ederek okuyucuya aktarmaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

İçerik analizi için, araştırmanın sonucunda görüşmede yer alan boyutlardan yola çıkılarak bir çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeveye bağlı kalınarak, bu çalışmada da verilerin hangi tema altında yer alacağına karar verilip bulgular sunulmuştur. Araştırmacının dışındaki iki uzman tarafından temalar kontrol edilerek geçerliliği sağlanmıştır. Verilerin tanımlanması için, veriler anlamlı ve mantıklı bir biçimde bir araya getirilmiştir. Bunun yanı sıra; önemsiz görülen veriler dışarıda bırakılmıştır. Düzenlenen veriler tanımlanırken, anlaşılır ve okunabilir olmasına dikkat edilmiştir. Bulgular yorumlanırken de neden-sonuç ilişkisi içerisinde açıklanmış ve karşılaştırmalar yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008).

Araştırmanın Güvenilirliği - İnanırlılığı

Nitel araştırmalarda ses kayıtlarının alınması, katılımcının görüşlerine ekleme yapılmadan olduğu gibi yazıya aktarılması güvenilirliği artırmaktadır. Verilerin eksiksiz ve yanlışsız kayıt edilmesinde birden fazla araştırmacının, veri kaynağını kullanması sonuçların güvenilirliğini artıracaktır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel (2012). Bununla birlikte, nitel araştırmalarda içtenlik, sonuçların doğruluğu ve araştırmacının uzmanlığı gibi unsurlar büyük önem arz etmektedir (Odom, Brantlinger, Gersten, Horner, Thomson ve Harris, 2005).

Krefting (1991)'e göre, sonuçların inanırlılığı, nitel araştırmanın en önemli ölçütlerinden biri olarak kabul edilir. Nitel çalışma yapan araştırmacıların örneklemelerinin kabul edilebilir büyüklükte olduğunu ve inanırlılığını kanıtlamaları araştırmanın kalitesini de artıracaktır. Bu çalışmada, görüşme sorularına verilen yanıtlar titizlikle kayıt altına alınmıştır. Görüşme sonrasında, verilerle ilgili temalar oluşturulurken ve içerik analizi yapılırken uzman görüşleri alınmıştır. Bu görüşlerin doğrultusunda çalışmanın bulguları yapılandırılmıştır.

Araştırmacının Rolü

Nicel araştırmanın aksine, araştırmacı veri toplama ve analizindeki deneyimlerini nitel araştırmada kullanan kişidir. Araştırmanın konusu olan belgelerin analizinde araştırmacının ilgili konuyu yakından tanınması ve anlaması önemlidir (Yıldırım, 1999). Bu araştırma, eğitim alanında teorik ve pratik deneyime sahip bir araştırmacı tarafından yürütülmüştür.

BULGULAR

Bu bölümde görüşme yapılan öğretmenlerin verdikleri bilgilerden elde edilen bulgular yer almaktadır. Ancak, yapılan analiz sonucunda ulaşılan verilerin zenginliği nedeniyle, araştırma bulgularının tamamına bu makalede yer verilmemiştir. Çalışmada bulgular aktarılırken yaygın görüşü belirtmek amacıyla frekansı en yüksek olan temalardan yararlanılmıştır ve temalar yöneltilen soru bazında ele alınmıştır. Araştırmanın bulguları 5 sorunun alt temaları şeklinde yapılandırılmıştır. Bu soru ve temalar şu şekilde sıralanabilir:

1.Soru: Hizmet içi eğitim programlarının mesleki gelişim ve kurumsal nitelik açısından önemi nedir? Açıklayınız.

- i. Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin katkılarını belirtmesi
- ii. Öğretmenlerin oryantasyonunu gerçekleştirilmesi
- iii. Öğretmenlerin güncelliğinin sağlanması

2.Soru: Hangi alanlarda hizmet içi eğitim almak istersiniz? (öğretim, ölçme değerlendirme, rehberlik, yönetim (toplam kalite), proje hazırlama, bilgi teknolojileri, dersler, birleştirilmiş sınıflar, çeşitli ders alanları, vb.)

- i. Öğretmenlerin almak istedikleri hizmet içini eğitim alanları
- ii. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim sıklığı hakkındaki fikirleri
- iii. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim tarihleri hakkındaki fikirleri
- iv. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim süreleri hakkındaki fikirleri

3.Soru: En son katıldığınız hizmet içi eğitim programı nedir?

- i. Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitimi ile ilgili olumlu görüşleri
- ii. Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitimi ile ilgili olumsuz görüşleri
- iii. Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitiminin uygulamaya katkısı hakkındaki görüşleri

4.Soru: Hizmet içi eğitimlerini veren uzmanların nitelikleri neler olmalıdır?

- i. Hizmet içi eğitimi veren kişilerin alanında uzman olması gerektiği
- ii. Hizmet içi eğitimi veren kişilerin farklı yöntemler kullanması gerektiği
- iii. Hizmet içi eğitimi veren kişilerin iletişim becerilerinin yüksek olması gerektiği
- iv. Etkili bir program olabilmesi için kullanılması gereken yöntem ve teknikler

5.Soru: Hizmet içi eğitim faaliyetlerinin daha etkin ve yararlı kılınması ile ilgili önerileriniz nelerdir?

- i. Hizmet içi eğitimi veren kişinin alanında uzman olması gerektiği

- ii. Hizmet içi eğitim süresinin doğru planlanması gerektiği
- iii. Hizmet içi eğitimin işlevsel olması gerektiği
- iv. Hizmet içi eğitimlerin gönüllük esasına dayanması gerektiği

Katılımcıların görüşme sorularına verdikleri yanıtlar çerçevesinde temalar oluşturulmuştur. Temaların analizi ile ilgili bulgular; aşağıdaki gibi ayrıntılı bir şekilde ifade edilmiş ve sunulmuştur.

Tema 1: Öğretmenlerin hizmet içi eğitimin katkılarını belirtmesi

Hizmet içi eğitim, öğretmenlerin kuramsal boyutta olan bilgilerini pratik olarak uygulamaya dökmelerine fırsat sağlamaktadır. Bu bilgilerin nasıl kullanıldığı veya nasıl kullanılacağı hakkında bilgi vermektedir. 7.Katılımcı *“Genel olarak bir de üniversitede teorik bilgi alıyoruz. Hizmet içi eğitimde de biraz daha bunların uygulamada karşımıza çıkacak şeylerden bahsediyoruz.”* şeklinde ifade etmiştir.

Tema 2: Öğretmenlerin oryantasyonunu gerçekleştirme

Görüşmeye katılan öğretmenlerin çoğunluğu yeni atanmış öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin sistemi tanımaları, yaşadıkları çevreye uyum sağlamaları, veli ve öğrenci portföyünü bilmeleri hizmet içi eğitimler aracılığıyla sağlanmaktadır. 1.Katılımcı bu konuyla ilgili *“...hiç bilmediğimiz yönetmelik, mevzuat gibi konuları gördük. Onun dışında yeni atandığımız ortamlara uyum sağlamak açısından seminerler gördük, hizmet içi eğitimler aldık.”* diye belirtmiştir. Ayrıca 13.Katılımcı da *“Milli Eğitim’in hedef ve amaçlarından öğretmenler, eğitimciler uzaklaşmamış oluyor bu hizmet içi eğitimler sayesinde.”* diyerek hizmet içi eğitimler sayesinde yapılan uyum çalışmalarının gerekliliğini vurgulamıştır.

Tema 3: Öğretmenlerin güncelliğinin sağlanması

Gelişen teknolojiden, eğitim alanında yapılan değişim ve yeniliklerden öğretmenlerin haberdar olması gerekir. Bu sayede çağa ayak uydurabilen, donanımlı, durağan olmayan ve yeniliğe açık öğretmenler sistemde var olur. Öğretmenler, kendilerini yenileme fırsatı bulur ve eksik gördükleri yanlarını tamamlarlar. 10.Katılımcı bu konuyla ilgili *“...üniversiteden ayrıldıktan sonra eğer takip edemiyorsak bazı gelişmeleri, hizmet içi eğitimler bunun için çok faydalı oluyor.”* ve de 8.Katılımcı da *“Hizmet içi eğitimler dönemin gelişen teknolojisine, değişen şartlarına uyum sağlamamız için, haberdar olmamız, kendimizi geliştirmemiz için bizim için çok faydalı.”* diyerek güncelliğin önemini ve hizmet içi eğitimleri değerlendirmiştir.

Tema 4: Öğretmenlerin almak istedikleri hizmet içi eğitim alanları

Öğretmenlerin bu soru ile ilgili birçok farklı talebi ve beklentisi bulunmaktadır. Rehberlik alanında hizmet içi eğitim almak isteyenler 1., 3., 5., 6., 7., 8., 9. ve 12.Katılımcılardır. 6.Katılımcı *“Çocuğu tanıma, psikolojik tahlil. Bu tip şeyler önemli. Bunun dışında ne var genelde bu tip şeyler; çocuğu gözleme, gözlem sonuçlarını iyi değerlendirmeye...”* cümlesi rehberlik alanının gerekliliğini izah etmiştir.

Bilgi teknolojileri alanında hizmet içi eğitim almak isteyenler 1., 10., 11., 12. ve 13. Katılımcılardır. 10. Katılımcı "Mesela orta yaş ve üzeri çalışan hocalarımız bu konuda daha fazla nasıl söylesem eğitime ihtiyaç duyuyor olabiliyorlar." diyerek ve 13. Katılımcı da "Zaman, biliyorsunuz bilgi ve teknoloji zamanı. Teknoloji çok fazla hayatımıza girdi. Bu yüzden bilgi ve teknoloji konusunda biraz daha fazla ders almak isteyerek..." cümleleri ile bu alanın önemini vurgulamıştır.

Proje hazırlama alanında hizmet içi eğitim almak isteyenler 2., 4. ve 5. Katılımcılardır. 2. Katılımcı "...genelde bölümden dolayı oyuncak, oyun üzerine tasarımlarımız olduğu için bu yönde kendimi geliştirerek daha böyle nitelikli oyuncaklar üretmek adına proje seçerdim." ve 4. Katılımcı ise "Şu an köy okulundayım. Materyal konusunda eksiklik yaşıyorum mesela. Ya da bir drama eksikliğini hissediyorum. Çocuklarla bir proje yapabilmem birazcık daha zor oluyor." diyerek bu alanın ihtiyacına vurgu yapmıştır.

Materyal geliştirme ve drama alanında hizmet içi eğitim almak isteyen 4. Katılımcı "Şu an köy okulundayım. Materyal konusunda eksiklik yaşıyorum mesela. Ya da bir drama eksikliğini hissediyorum." diyerek ihtiyacını dile getirmiştir.

Tema 5: Öğretmenlerin hizmet içi eğitim sıklığı hakkındaki fikirleri

Öğretmenler konunun kapsamı ve önemine göre bu sıklığın değişebileceğini söylemekle birlikte birçoğunun 6 ayda 1, 2 ayda 1 veya ayda 1 hizmet içi eğitiminin yapılması yönündedir. 2. Katılımcı "...arası yakın da olmayacak çok uzak da olmayacak 2 ayda 1 şeklinde olabilir." diye düşünürken 4. Katılımcı "...1 yılda 1 kez verip o da sıkıcı, sıradan, monoton bir şekilde hizmet içi eğitim olmasındansa böyle ara ara yapıp böyle eğlenceli ve verimli geçecek hizmet içi eğitimler daha iyi olur." diye düşünmektedir.

Ayda 3 defa hizmet içi eğitim alınabileceğini söyleyen 1. Katılımcı "Mesela 3 tane hizmet içi eğitim semineri alabiliriz. Ama biz artarda her gün aldığımız için biraz artık bunu almıştık ve dikkatimizi veremiyorduk." demiştir.

Tema 6: Öğretmenlerin hizmet içi eğitim tarihleri hakkındaki fikirleri

Öğretmenlerin yaşantı farklılıklarından ötürü hizmet içi eğitimin tarihleri hakkında farklı beklentileri mevcuttur. Hafta içi mesai bitiminden sonra yapılan hizmet içi eğitimlerin verimli geçmediğini belirtmişlerdir. Eğitimlerin hafta sonu olmasını isteyen katılımcılar çoğunluktadır. 10. Katılımcı "Hizmet içi eğitimler genelde okuldan sonra oluyor. Okuldan sonra olunca öğretmenin enerjisi zaten tükenmiş oluyor. Keza eğitim veren hoca da ... işinden gelmiş oluyor ve herkes yorgun oluyor. Eğitimi veren kişiye bir an önce bitsin, dinleyenler de bitsin de gidelim... Bu yüzden hafta sonları olması..." gerektiğini söylemektedir.

Öğretmenler seminer dönemlerinin boşa geçtiğini, bu seminerleri hizmet içi eğitim ile daha verimli geçirmek istediklerini belirtmişlerdir. 6. Katılımcı "...okul açıldığında 2 hafta seminer alıyoruz ve bu boşa geçiyor aslında. Bu boş bir seminer oluyor. Daha çok genelde öğretmenler kahvaltı yapıyor. Yani kahvaltı etkinliği gibi bir şey oluyor.

Hani bir seminer var ama altı boş. Bence bu haftayı daha çok eğitim faaliyetlerine yönelterek değerlendirebiliriz.” diyerek bu isteği dile getirmiştir.

Okulların kapalı olduğu yaz tatili döneminde hizmet içi eğitim alınabileceği söylenmiştir. 2.Katılımcı “Kış aylarında yani burada ben Yüksekova’da öğretmenlik yaptığım için kış aylarında olmaması benim için daha sevindirici olur. Yaz aylarında, bahar aylarında gibi.” diyerek ihtiyacını dile getirmiştir.

Tema 7: Öğretmenlerin hizmet içi eğitim süreleri hakkındaki fikirleri

Öğretmenler hizmet içi eğitim sürelerini 2 saat veya 3 saat olacak şekilde planlanması gerektiğini söylemiştir. 12.Katılımcı “En fazla bence 2 saat maksimum 3 saat....Bu biraz da konuyla ilgili bence.” demiştir.

5. ve 6.Katılımcılar, bir hizmet içi eğitimin 4 5 günü geçmemesi gerektiği yönünde fikir beyaz etmişlerdir. 6.Katılımcı “Yani konunun içeriğine bağlı. Bu çok ciddi bir seminerse üzerine düşünülmesi gereken bir seminerse süre uzatılabilir. Ama genelde üç dört gün diye düşünüyorum.” şeklinde ifade etmiştir.

Öğretmenlerimizle 2023 Vizyonu eğitimine 2., 4. ve 6.Katılımcı; İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine 3., 8., 10. ve 13.Katılımcı yer almıştır. Çok Kültürlülük eğitimine 1.Katılımcı, Kapsayıcı Eğitim’e 5.Katılımcı, Dünden Bugüne Öğretmenlik eğitimine 7.Katılımcı, Çocuklarda Cinsel İhmal ve İstismar eğitimine 9.Katılımcı, Kurum Gezileri eğitimine 11.Katılımcı ve 12.Katılımcı da 15 Temmuz Demokrasi Bilinci ve Eğitim adlı hizmet içi eğitime katılmıştır.

Tema 8: Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitimi ile ilgili olumlu görüşleri

Öğretmenlerimizle 2023 Vizyonu hizmet içi eğitimi ile ilgili 2. ve 4.Katılımcı olumlu görüşte bulunmuştur. 4.Katılımcı “...eğitime gittiğimde daha 6 aylık öğretmendim. Böyle bir ortamda bulunmak gerçekten tecrübe sağladı bana. Yeri geldi 25 yıllık öğretmenlerle çalıştığım, yeri geldi 10 yıllık. Yani onların bana çok büyük katkısı oldu. Öyle bir ortamda neler yapıldığını, nasıl bir sürecin izlendiğini, sonrasında kendime bir özgüven gelerek o eğitimi burada ilçemdeki kendi branşındaki öğretmenlerime vermem bu bana büyük katkılar sağladı.” şeklinde memnuniyetini belirtmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet içi eğitime katılan öğretmenler eğitimi yararlı bulmuşlardır. 8.Katılımcı “Çalıştığımız yerde güvenliğimiz için ne gibi önlemler almamız gerekiyor. Bir sürü bilmediğimiz şey öğrendik bu hizmet içi eğitim sayesinde. Buna yönelik önlemler aldık okulumuzda. O yüzden çok faydalı oldu.” diyerek yararlılığını ifade etmiştir.

Çok Kültürlülük eğitimi ile ilgili 1.Katılımcı “...Güneydoğu’da da görev yaptığım için çok kültürlülük, çok dillilik ile ilgili hizmet içi eğitim bana bazı konularda yardımcı olduğunu düşünüyorum. Örnek vermek gerekirse, Suriyeli öğrencilerin bir problemi olduğunda, öğrencilerimin Türkçe bilmemeleri gibi problemler olsun...” diyerek olumlu görüşünü ifade etmiştir. 5.Katılımcı Kapsayıcı Eğitim ile ilgili “Bizde farkındalık uyandırdı. Yani farklı çocuklara karşı nasıl davranmamız gerektiği, daha farklı nasıl etkinlikler yapabileceğimizi, birliktelik bu gibi şeyler. Ben de

olumlu etkiler bıraktı.” demiştir. Dünden Bugüne Öğretmenlik eğitimi için 7.Katılımcı “...eskiden yapılan planlar, eski öğrenci profili ve şu anki yeni nesil öğrenci profili ile ilgili bilgiler aldık. Bu eskideki tecrübeleri günümüze nasıl aktarabileceğimiz ile ilgili bilgiler aldık.” şeklinde olumlu görüşünü belirtmiştir.

Çocuklarda Cinsel İhmal ve İstismar eğitiminde yer alan 9.Katılımcı “Bu seminerde biz de etkin bir şekilde katılmıştık. Çeşitli oyunlar olmuştu, çocukları daha iyi anlayabilmeniz için. Orada çocukların yerine kendimizi koyduk ve eğlendik.” diyerek ifade etmiştir. Kurum Gezileri eğitimi için 11.Katılımcı “...biraz daha çevremizi tanımak için de biraz daha yüksek makamlardaki insanlarla iletişim kurmak için fazlaca yararlı.” demiştir. 12.Katılımcı ise, 15 Temmuz Demokrasi Bilinci ve Eğitim adlı hizmet içi eğitimi ile ilgili “Bildiyiniz üzere bir darbe girişimi geçirdik. Bununla ilgili öğretmenlere bilinç kazandırılması, aynı şekilde tarihin de aynı şekilde canlı tutulması güzel bir şey.” diyerek olumlu görüşünü ifade etmiştir.

Tema 9: Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitimi ile ilgili olumsuz görüşleri

Öğretmenlerimizle 2023 Vizyonu hizmet içi eğitimi ile ilgili 4. ve 6.Katılımcı olumsuz görüşte bulunmuştur. 4.Katılımcı “...geniş bir süreye yayılsaydı daha sindire sindire o eğitimi almış olsaydık...” diyerek eğitimde kısa sürede çok bilgi verdiklerinden ötürü; 6.Katılımcı ise “Bu semineri veren hocanın dahi okul öncesi öğretmenliğinden, okul öncesi öğretmenin ne olduğundan haberi yoktu. Coğrafya öğretmeniymi kendisi.” diyerek alan dışı birinden eğitim aldığı için olumsuz görüş bildirmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerin hepsi olumsuz görüşte bulunmuştur. 3.Katılımcı “Kendi alanında birilerinin gelip anlatmadığı için, alan dışı bir insanın kendisi bir kitaptan okuyup anlattığı için ben verim alamadım.” demiş, 8.Katılımcı ise “...sadece gereğinden fazla uzatılmıştı ve hani çok fazla ayrıntıya girilmişti.” diyerek eğitim hakkında görüş belirtmiştir.

Çok Kültürlülük eğitimi ile ilgili 1.Katılımcı “...siz de takdir edersiniz ki buralarda çok kültürlülük, çok dillilik konuları açıldığı zaman insanlar farklı yönler çekebiliyor. Konu bir anda hiç istemediğimiz bir boyuta geldi.” diyerek olumsuz görüşünü ifade etmiştir. 5.Katılımcı Kapsayıcı Eğitim, 7.Katılımcı Dünden Bugüne Öğretmenlik, 9.Katılımcı Çocuklarda Cinsel İhmal ve İstismar eğitimi için olumsuz görüş belirtmemiş.

Kurum Gezileri eğitimi için 11.Katılımcı “Zamanı biraz daha verimli kullanıp biraz daha zamanı değerlendirme şeklinde olabilir. Biraz daha boş geçen zamanlar oluyor.” şeklinde ifade etmiştir. 12.Katılımcı ise 15 Temmuz Demokrasi Bilinci ve Eğitim adlı hizmet içi eğitimi ile ilgili “...seminer konusu olarak değil de semineri veren kişilerin daha seçkin, daha nitelikli olabileceğini düşünüyorum.” diyerek olumsuz görüşünü ifade etmiştir.

Tema 10: Öğretmenlerin son katıldıkları hizmet içi eğitiminin uygulamaya katkısı hakkındaki görüşleri

Öğretmenlerimizle 2023 Vizyonu hizmet içi eğitiminin uygulamaya katkısı hakkında 4.Katılımcı “...farklı yönlerden bakabilmeyi ya da farklı öğrencilerle çalışılan öğretmenleri tanımama yardımcı oldu. Sadece kendi okulundaki

öğrenci potansiyelin değil de işte Konya'daki, Ankara'daki, İstanbul'daki, Antalya'daki öğrenci potansiyelleri ile kendi potansiyellerimizi kıyaslama olanağı buldum.” diyerek düşüncesini ifade etmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet içi eğitime katılan öğretmenlerden 3.Katılımcı ve 8.Katılımcı uygulamaya katkısını göremediklerini ifade etmiştir. 10.Katılımcı “...işte bazen bir kıvılcım gerekir ya harekete geçmeniz için...” diyerek eğitimin farkındalık yarattığını söylemektedir.

Çok Kültürlülük eğitimi ile ilgili 1.Katılımcı “...hizmet içi eğitimlerde gördüğünüz çalışmalardan yararlanarak süreci daha kolay atlattık. Yani o çocuğa nasıl yaklaşmamız gerektiğini, aile ile nasıl iletişim kurmamız gerektiğini...” diyerek katkısını vurgulamıştır. 5.Katılımcı Kapsayıcı Eğitim’in katkısı için “...mülteci çocuklara, özel eğitilmiş çocuklara karşı bizde bir bilinç uyandırdı. Veya farklı ailelere, annesi babası olmayan çocuklara karşı nasıl davranmalıyız...” demiştir. 7.Katılımcı Dünden Bugüne Öğretmenlik için “Yani fırsatlardan yararlanma imkânı anlayışı sundu bana.” diyerek katkısını belirtmiştir.

9.Katılımcı Çocuklarda Cinsel İhmal ve İstismar eğitimi için “...çocuklarda bedensel olarak görebileceğimiz şeyler oluyor istismar ve ihmal konusunda. Bunlarda daha çok bilgi sahibi oldum.” demiştir. Kurum Gezileri eğitimi için 11.Katılımcı “Biraz daha sosyal, girişimci olarak biraz daha bir şeyler kattı.” şeklinde ifade etmiştir. 12.Katılımcı ise 15 Temmuz Demokrasi Bilinci ve Eğitim adlı hizmet içi eğitimi ile ilgili “Uygulamaya okul öncesinde pek de katkısı yok. Çünkü belli bir program dâhilinde yapıldığı için yani katkısı olabilmesi için bunun programı entegre edilmesi gerekiyor.” diyerek eğitimin katkısının olmadığını dile getirmiştir.

Tema 11: Hizmet içi eğitimi veren kişilerin alanında uzman olması gerektiği

Görüşmeye katılan tüm öğretmenler, eğitimi veren kişilerin, alanında uzman ve tecrübeli kişiler olması gerektiğini söylemektedir. 7.Katılımcı “...eğitim veren kişinin hangi gruba hitap edecekse okul öncesine hitap edecekse o konuda bilgili olması gerekiyor...sahada çalışmış kişiler olması gerektiğini düşünüyorum. Alanında bilgi ve tecrübe sahibi, sadece teorik olarak değil uygulama olarak da tecrübe sahibi olmalı diye düşünüyorum.” diyerek beklentilerini ifade etmiştir.

Tema 12: Hizmet içi eğitimi veren kişilerin farklı yöntemler kullanması gerektiği

Görüşmeye katılan tüm öğretmenler, eğitimi veren kişilerin çeşitli yöntemler ile sunum yapması gerektiğini vurgulamıştır. Sadece düz anlatım tekniği ve slayt kullanılarak sunum yapmamaları gerektiğini söylemişlerdir. 5.Katılımcı “Yani konuyu sadece düz bir anlatımla değil farklı tekniklerle anlatabilmeli, uygulama yaptırabilmeli.” şeklinde ifade etmiştir.

Tema 13: Hizmet içi eğitimi veren kişilerin iletişim becerilerinin yüksek olması gerektiği

Görüşmeye katılan tüm öğretmenler, eğitimi veren kişilerin iletişim becerilerinin ve hitabet gücünün yüksek olması gerektiğini, anlattığı konuyla dinleyiciyi etkisi altına alabilmesi gerektiğini ve eğitimi alan kitle ile empati kurabilecek nitelikte olması gerektiğini vurgulamışlardır. 12.Katılımcı *“...kesinlikle iletişim becerilerinin yüksek olması gerekir. Kendini geliştirme açlığı, bir idealistlik olmalı. İfade yetenekleri olmalı. Sonra, konusuna hâkim, dinleyiciyi de işin içine katabilmeli.”* şeklinde beklentilerini ifade etmektedir.

Tema 14: Etkili bir program olabilmesi için kullanılması gereken yöntem ve teknikler

Görüşmeye katılan öğretmenler aktif katılım ile eğitim almak istediklerini belirtmiştir. 4.Katılımcı *“...öğrenciyi aktif tutacak sıklımadan, gözümüzü açarak kulağımızı açarak dinleyebileceğimiz etkinlikler...”* olmalı şeklinde ifade etmektedir. Örnek olay yönteminin kullanılması gerektiğini belirtmiştir. 6.Katılımcı *“...gerçek yaşanmış olaylar gerçek örnekler olabilirse daha faydalı olur.”* demiştir. Düz anlatım yönteminin sadece teorik bilgi aktarımı sırasında kullanılması, seminerin tamamında etkin olmaması gerektiği vurgulanmıştır. 5.Katılımcı *“...mesela sadece anlatım başta bizim anlayabilmemiz için düz anlatım yapılabilir.”* şeklinde bu duruma değinmiştir.

Tema 15: Hizmet içi eğitimi veren kişinin alanında uzman olması gerektiği

Hizmet içi eğitimi veren kişinin alanında uzman, konuya hâkim, bilgileri gerekli yöntem ve teknikler kullanarak sunması gerekmekte olduğu belirtilmiştir. 7.Katılımcı *“...alakasız kişilere verilmiş oluyor. Yani hiç alanında çalışmamış, bazen okul öncesi alanı ile ilgili bir şey oluyor. Hiç alan görmemiş. Hatta okul öncesi alanı dahi olmayan çalışmamış insanlar gelmiş oluyor. Alanı çok anlamıyorlar, kâğıttan okuyorlar. Böyle gerçekten yararlı olabilecek doğru kişilere verilirse, semineri yapacak kişi ya da semineri konuşmayı yapacak kişi daha verimli olur diye düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmiştir.

Tema 16: Hizmet içi eğitim süresinin doğru planlanması gerektiği

Hizmet içi eğitimlerde sürenin kısıtlı olması sebebiyle bilgi yüklemesi yapılmaktadır. Bu yüzden eğitimi alan kişiler sıkılıp, dinlememektedir. Eğitim sürelerinin esnek ve geniş tutularak özellikle iş çıkış saatlerinde değil de hasta sonu yapılması gerektiği vurgulanmaktadır. 4.Katılımcı *“Daha geniş zaman dilimlerinde insanların kafasının sakin, okuldan gelmeden hani o koşuşturmanın hengâmenin içinden gelmeden, özellikle okul öncesi öğretmenleri 15 20 çocuk arasından geliyorsun ve kafan zaten dolu olmuş oluyor.”* diyerek duruma açıklık getirmektedir.

Tema 17: Hizmet içi eğitimin işlevsel olması gerektiği

Verilen hizmet içi eğitimlerin, öğretmenlere fayda sağlaması, çalışılan kurumda uygulanabilir nitelikte olması ve de güncel olan konulara yönelik olması gerektiği söylenmiştir. 8.Katılımcı *“...branşlara ve ihtiyaçlarına yönelik eğitimler açılırsa daha faydalı olur diye düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca 10.Katılımcı da *“...konunun*

çekiciliği çok önemli, güncel olsa, bizim bilmediğimiz, bu da çok önemli bir şey bilmediğimiz bir şeyse odaklanabiliriz.” diyerek güncel olması gerektiğine vurgu yapmıştır.

Tema 18: Hizmet içi eğitimlerin gönüllük esasına dayanması gerektiği

Hizmet içi eğitimlerin zorunluluk yükümlülüğü taşınamaması gerektiği, ihtiyaca yönelik gönüllü şekilde katılım sağlanması gerektiği vurgulanmıştır. 5.Katılımcı “...resen atama değil de isteyerek olursa daha faydalı olabilir.” diyerek konuya değinmiştir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Araştırmamanın bu bölümünde, yapılan araştırmadan elde edilen bulgular ışığında ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Hizmet içi eğitim seminerleri, öğretmenlerin büyük oranda bilgilerini işlevsel hale getirmelerine yol açmaktadır. Öğretmenlere, edindikleri bilgileri uygulama imkânı vermektedir. Aynı zamanda öğretmenlerin buldukları çevreyi tanımalarını sağlamakta, okula ve öğrenciye uyumunu arttırmaktadır. Hizmet içi eğitimler sayesinde öğretmenler değişen dünyanın yeniliklerinden haberdar olmakta, ileriye dönük hedefler belirleyebilmekte, kendilerini güncellemelerini, eksik oldukları yönlerini tamamlamalarını sağlamaktadır. Özavcı ve Çelikten (2017); Öztürk Akar, (2007) çalışmaları hizmetiçi eğitimlerin bu yöndeki önemini doğrulamaktadır.

Hizmet içi eğitime katılan öğretmenler, kendilerini mesleki anlamda geliştirmek için, rehberlik, bilgi teknolojileri, çocuk psikolojisi, proje hazırlama ve materyal tasarımı gibi alanlarda eğitim almak istediklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin hizmet içi eğitim sıklığı konusundaki fikirleri değişkenlik göstermektedir. Eğitimlerin çok sık olması durumunda monoton ve bilgi yüklemesine dönüşeceğini, daha seyrek olduğu takdirde ise daha kaliteli olacağını ifade etmişlerdir. Eğitim tarihleri de beklentilerine ve ihtiyaçlarına göre değişiklik göstermektedir. Eğitimlerin genellikle hafta sonu olması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna sebep olarak da iş yoğunluğu içerisinde yorgun ve tükenmiş olduklarını ifade etmişlerdir. Hizmet içi eğitim sürelerinin ise günde iki veya üç saat olması gerektiğini söylemişlerdir.

Öğretmenler katıldıkları hizmet içi eğitimleri, alanlarında kullanabilecekleri eğitimler aldıklarında, sunumu yapan kişinin alanında uzman ve hâkimiyet kabiliyeti yüksek ve anlatımı farklı yöntem ve teknikler ile zenginleştirilmişse eğitimden memnun kalmışlardır. Fakat konu, okulöncesi alanında uygulanabilir nitelikte olmadığına, konu eğitimin süresinin çok anlatılacakların fazla olmasının sıkışıklık yaratması durumunda, sunum yapan kişinin tek bir yönetime bağlı kalıp topluluğu konuya dâhil etmediği durumlarda ve konuya uygun yöntem seçilmediğinde eğitimlerden memnun kalmadıklarını ifade etmişlerdir.

Hizmet içi eğitime katılan öğretmenler, eğitimi veren kişilerin yeterli alan bilgisine sahip kişiler olmaları gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca öğretmenler eğitim verenlerin anlatım sırasında farklı yöntem ve teknikler kullanmaları gerektiğini söylemişlerdir. Sadece tek bir tekniğin kullanılması sunumu sıkıcı hale getirmekte, anlatımı tek düze yapmaktadır. Eğitimi veren kişiler, konuşma becerilerinin gelişmiş, dinleyiciyi sıkmayan, karşısındaki topluluk ile

iletişimi kuvvetli olmasını gerektiğini vurgulamışlardır. Azar ve Karaali'nin (2004) ve Avcı (2018)'in çalışmasındaki, hizmet içi eğitim verecek uzmanların sadece bilgi ve donanım bakımından yeterli görülmeyip aynı zamanda sunum esnasındaki anlatım becerileri de dikkate alınarak seçilmeleri gerektiği görüşü ile örtüşmektedir. Bir diğer bulguda ise, hizmet içi eğitimin verilmesi sırasında öğretmenler sürece aktif katılım sağlamak istemektedirler. Seminerin düz anlatım yöntemiyle sunulması, seminerin amacına ulaşmasına engel olmaktadır. Bunun yerine; öğretmenleri sıkmayacak, dikkat uyandıracak yöntemler kullanılmalıdır.

Hizmet içi eğitimi veren kişilerin kendilerini iyi yetiştirmiş, alanına hâkim olması gerektiğini söylemişlerdir. Ayrıca eğitimi veren kişinin ihtiyaç duyulan alanda yetkin olması gerekmektedir. Bu sayede eğitime katılan öğretmenlerin eksik yönlerini tamamlama fırsatı sunmaktadır. Aksi takdirde verilen eğitim işlevini kaybetmektedir. Hizmet içi eğitim süresi konusunda öğretmenler kısa sürede verilen eğitimin kendilerini sıktığını, geniş ve esnek saatlerde verilen eğitimin ise daha verimli geçtiğini dile getirmişlerdir. Verilen eğitimlerin öğretmenlere yararlı olması, edindikleri bilgileri kullanabilir olmaları gerektiğini söylemişlerdir. Aynı zamanda güncel konuları içeren nitelikte ve ihtiyaca dönük olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğretmenler, katılımların gönüllülük esasına göre olmasını belirtmişlerdir. Yıldız ve Arıbaş'ın (2012) ve Arık (2017)'nin çalışmasında, yer alan öğretmenlerin birçoğu hizmet içi eğitimin zamanlamasının doğru olmadığı ve eğitimler daha çok kış aylarında olduğu için öğretmenlerin birçoğu okulların kapandığı yaz tatilinde eğitim almak istemeleri görüşüyle bu çalışmanın bulguları örtüşmektedir.

ÖNERİLER

- Alınan eğitimden maksimum düzeyde yarar sağlanabilmesi için, öğretmenler kendilerine en uygun zamanda sunulan eğitimlere katılım sağlayabilirler.
- Hizmetiçi eğitimler öğretmenlerin beklentilerine uygun şekilde planlanabilir. Aynı zamanda, eğitimlerden maksimum verim elde etmek için eğitimi veren kişilerin, alanında uzman olması ve doyurucu bir içerik ile topluluk karşına çıkması gerekmektedir.
- Hizmet içi eğitimler, bilgi ve teknoloji alanındaki gelişme ve ilerlemeleri takip edecek şekilde verilmelidir. Öğretmenler de bu sürece dâhil edilmelidir. Aldıkları eğitimlerle kendilerini güncelleyebilme fırsatı sunulmalıdır. Hizmet içi eğitimler, uygulamaya dönük olmalıdır. Meslek yaşamlarında kullanabilecekleri işlevsellikte olmalıdır.
- Bu çalışmada, nitel veri toplama araçlarından görüşme kullanılmıştır. Başka bir çalışmada öğretmen sayısı ve sorulan sorular çeşitlendirilerek yeni araştırmalar yapılabilir. Bunun dışında örneklem daha geniş tutularak, farklı araştırma bulguları elde edilerek karşılaştırmalar yapılabilir.

ETİK METNİ

"Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir."

KAYNAKÇA

- Akman, Ö. ve Koçoğlu, E. (2016). Sosyal Bilgiler Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi, *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7 (25): 290-311.
- Arık, K. (2017). *İlkokul Ve Ortaokul Öğretmenlerinin 4+4+4 Eğitim Sistemi Sonrası Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (Kütahya İli örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Avcı, E. (2018). *Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversite Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aytaç, T. (2000). Hizmet İçi Eğitim Kavramı Ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, *Milli Eğitim Dergisi*, 147: 66-69.
- Azar, A. ve Karaali, Ş. (2004). Fizik Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları. *Milli Eğitim Dergisi*, 162: 78-91.
- Barkurt, M.Y. (1990). Kamu Kesiminde Hizmet İçi Eğitim. *Jeoloji Mühendisliği Dergisi*, (37). 05.10.2019 tarihinde <https://www.jmo.org.tr/> web adresinden alınmıştır.
- Bogdan, R. C. ve Biklen, S. K. (1998). *Qualitative Research For Education: An Introduction To Theory And Methods* (3rd Ed.). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (Geliştirilmiş 12. baskı). Pegem Akademi: Ankara.
- Creswell, J. W. (2008). *Qualitative Inquiry And Research Design: Choosing Among Five Traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage. 48-59.
- Demirtaş, Z. (2010). Öğretmeni Hizmet İçinde Yetiştirmenin Bir Aracı Olarak Denetim. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (31) , 41-52.
- Görmüş, A. Ş. ve Kahya, V. (2014). Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmelerinde Bir Uygulama. *Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1): 38-48.
- Kaya, N., Eser Ünalı, Ü. ve Artvinli, E. (2013). Coğrafya Öğretmenlerine Yönelik Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Tarihsel Bir Bakış. *Marmara Coğrafya Dergisi*, 1 (27): 41-57.
- Kayabaş, Y. (2008). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Yetiştirilmesinin Önemi Ve Esasları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(12): 9-32.
- Krefting, L. (1991). Rigor In Qualitative Research: The Assessment Of Trustworthiness. *The American Journal of Occupational Therapy*, 45 (3), 214-222.
- List, D. (2004). *Maximum Variation Sampling For Surveys And Consensus Groups*. Adelaide: Audience Dialogue.
- Milli Eğitim Bakanlığı. (1994). Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. Tebliğler Dergisi, Resmi Gazete. 24.10.1994/2419. <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/324.pdf>. 13.11.2019 tarihinde MEB. Web adresinden alınmıştır.
- Odom, S. L., Brantlinger, E., Gersten, R., Horner, R. H., Thomson, B., ve Harris, K. R. (2005). Research In Special Education: Scientific Methods And Evidence-Based Practices, *Exceptional Children*, 71(2), 195-200. 06. 12. 2019 tarihinde EBSCOhost veritabanından alınmıştır.

- Öz, A. (2014). Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Gelişiminde Hizmet İçi Eğitimin Yeri (İstanbul Örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 12 (28) , 121-168.
- Özavcı, E. ve Çelikten, M. (2017). Öğretmen Görüşlerine Göre Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarında Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm. *Turkish Journal of Educational Studies*, 4(2): 39-76.
- Özdemir, S. (1995). Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitiminde Üniversitelerden Beklenen Roller. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2 (4): 273–279.
- Özkan, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitim Programlarının Oluşturulmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Öztürk Akar, E. (2007). Biyoloji Öğretmenlerini Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Ve Gözlenen Bölgesel Farklılıklar. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 32(143): 68-79.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research And Evaluation Methods*. Thousand Oaks: CA, Sage.
- Rubin, H. J., ve Rubin, I. S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art Of Hearing Data* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Saban A. ve Ersoy, A. (2016). *Eğitimde Nitel Araştırma Desenleri*. Anı Yayıncılık: Ankara.
- Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet İçi Eğitimin Kurum Ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. *Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 5 (1), 3-23.
- Taylor, S.J., Bogdan, R., ve DeVault, M.L. (2016). *Introduction To Qualitative Research Methods*. New Jersey: Wiley.
- Türnüklü, A. (2000). Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, (24): 543-559.
- Van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science For An Action Sensitive Pedagogy*. NY: New York University Press.
- Yalın, H. İ. (2001), Hizmet İçi Eğitim Programlarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, Mart-Nisan-Mayıs(150): 58-68.
- Yavuz, M. (2018). *Eğitim Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticiler Açısından Hizmet İçi Eğitimin Önemi: Temel Eğitim Ve Ortaöğretim Kurumlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Arastırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri Ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112): 7-17.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık: İstanbul.
- Yıldız, H. and Arıbaş, S. (2012). Intel Öğretmen Hizmet İçi Eğitim Kursunun Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, (193): 55-67.
- Yıldız, Y. (2015). *Hizmet İçi Eğitim Ve Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumları İçin Bir Hizmet İçi Eğitim Modeli*. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, H. ve Düğenci, M. (2010). *Hizmet İçi Eğitime Farklı Bir Yaklaşım: E-Hizmet İçi Eğitim*. Akademik Bilişim Konferansında Sunulan Bildiri, Muğla Üniversitesi, Muğla. 07.12.2019 tarihinde https://ab.org.tr/ab10/kitap/yilmaz_dugenci_AB10.pdf web adresinden alınmıştır.

EK 1: ETİK KURUL ONAYI

Kayıt Tarihi: 04.03.2020

Protokol No: 743

04/03/2020



T.C

ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Okul Öncesi Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçlarına İlişkin Görüşleri: Bir Olgu bilim Araştırması
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Murat İnce
KARAR:	Uygun

ETİK KURUL ÜYELERİ

İMZA

1- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE (Başkan)

2- Doç. Dr. Ayça DEMİR (Başkan Yrd.)

KATILMADI

3- Prof. Dr. Ali ARSLAN (Başkan Yrd.)

4- Prof. Dr. Mehmet Ali KURÇER

5- Prof. Dr. Ertuğrul YILDIRIM

6- Doç. Dr. Hasan MEYDAN

7- Dr. Öğr. Üyesi Elif KARAHAN

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.