

3.8. ÖĞRENCİLERİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARA YÖNLENDİRİLMESİ.....	47
3.9. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ALGILAMA DURUMU.....	48
3.10. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRENCİLERİ TANIMA DURUMU.....	49
3.11. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRENCİLERİ TANIMA DURUMU.....	49
3.12. DERSLERİN BELİRLİ BİR AMACA GÖRE İŞLENMESİ DÜZEYİ.....	50
3.13. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN DERSTEN ÖNCE PLAN YAPMA DURUMU.....	51
3.14. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN REHBERLİK ETME DURUMU.....	52
3.15. ÖĞRETİM ÜYELERİNİN DEĞERLENDİRMEDE OBJEKTİF OLMA DÜZEYİ	53
3.16. ÖĞRENCİLERE GÖRE, ÖĞRETİM ÜYELERİNİN UYGUN EĞİTİM ORTAMI HAZIRLAMA DURUMU.....	54
3.17. ÖĞRETİM ÜYELERİNE GÖRE, ÖĞRENCİNİN İLGİSİNİ UYANDIRACAK EN ETKİLİ YOL	54
3.18. ÖĞRENCİLERE GÖRE, ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRETME İŞLEMİNDEKİ BAŞARI DURUMLARI	55
+ 4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	56
4.1 YARGI.....	59

	Sayfa
EKLER.....	62
EK 1.....	63
EK 2.....	66
KAYNAKÇA.....	70

TABLolar LİSTESİ

Tablo	Sayfa
1- Evren ve Örneklemin Öğrenciler ve Öğretim Üyelerine Göre Dağılımı..	38
2- Derslerin Yükseköğretim Amacına Uygun Olarak İşlenmesi.....	40
3- Derlerin Öğrencilerin Öğrenme Düzeylerine Uygun Olarak İşlenmesi..	41
4- Öğretilen Bilgi, Beceri ve Tutumların Gelecek Yaşama Dönük Olması..	42
5- Derslerin Diğer Derslerle İlişkilendirilmesi.....	43
6- Derslerin Diğer Bilgilerle İlişkilendirilmesi.....	44
7- Derslerin Görsel-İşitsel Araçlarla Kullanılma Düzeyi.....	45
8- Davranış Değişikliği Oluşturma Düzeyi.....	46
9- Öğrencilerin Bilimsel Çalışmalara Yönlendirilmesi.....	47
10- Öğretim Üyelerinin Algılama Durumu.....	48
11- Öğretim Üyelerinin Öğrencileri Tanıma Durumu.....	49
12- Derslerin Belirli Bir Amaca Göre İşlenmesi Düzeyi.....	50
13- Öğretim Üyelerinin Dersten Önce Plan Yapma Durumu.....	51
14- Öğretim Üyelerinin Rehberlik Etme Durumu.....	52
15- Öğretim Üyelerinin Değerlendirmede Objektif Olma Düzeyi.....	53
16- Öğrencilere Göre, Öğretim Üyelerinin Uygun Eğitim Ortamı Hazırlama Durumu.....	54
17- Öğretim Üyelerine Göre, Öğrencilerin İlgisini Uyandıracak En Etkili Yol.....	54
18- Öğrencilere Göre, Öğretim Üyelerinin Öğretme İşlemindeki Başarı Durumları.....	55

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Yüzyılımızdaki bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanları sürekli bir eğitim gereksinmesi içine itmektedir. Bu gereksinmenin karşılandığı kurumlardan biri olan üniversitelerin görevleri; yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar yetiştirmektir.

Eğitim öğretim sürecinin gerçekleştirildiği kurumlardan biri olan üniversiteler, kitlelere bilgi, beceri ve tutum kazandırması yönünden ayrı bir önem taşımaktadır. Üniversitelerde kitlelere biçim veren en önemli öğelerden biri, eğitici personeldir. Meslek olarak öğretim üyeliğini seçen kişiler, araştırma görevlisi olarak mesleklerine başlamakta ve profesörlüğe kadar yükselebilmektedir. Öğretim üyeleri bilim adamlığının yanısıra, öğrencilerde istenilen davranış değişikliğini oluşturan, mesleki bilgi, beceri ve tutumların kazanılmasını sağlayan kişilerdir. Diğer yandan çağın getirdiği teknolojik, ekonomik ve kültürel gelişmeler eğitime farklı bakış açıları, farklı yaklaşımlar, farklı eğitim ortamları getirmektedir.

Yüksek öğretimden sonra, "pedagojik formasyon" almamış öğretim üyeleri öğretme işleminde çağın getirdiği eğitsel yeterliliklere kanımızca, gerekli ölçüde

ayak uyduramamaktadır. Bu problemi gidermenin yollarından birisi ise, hizmetiçi eğitimidir. Bu araştırmanın amacı; öğretim üyelerinin, öğretme-öğrenme yeterliliklerini değerlendirmek ve gerekli görüldüğünde de bir hizmetiçi eğitim program önerisi geliştirmektir.

1.1. SORUN

Çağımızdaki bilimsel, teknolojik ve sosyal gelişmeler varolan bilgilerin pekçoğunu geçersiz kılmakta diğer taraftan da yeni olanı beraberinde getirmektedir. Özellikle iletişim araçlarının gelişerek çoğalması, otomasyon, bilgisayarlar, ülkeler arası ilişkiler gibi pek çok etken, kitleleri bu hareketliliğe zorlamaktadır. Sürekli gelişim ve değişim içerisinde bulunan bu çağda, çeşitli olgulardan kaynaklanan ekonomik, toplumsal ve eğitsel içerikli bir çok ciddi ve yaşamsal önemi olan pek çok sorunun yaratılmasına neden olunmaktadır. Bu gelişmelere uyum sağlamanın ve sorunlara çözüm bulmanın en etkili ve temel aracı "eğitim" dir.

Hiç kuşkusuz bir toplumun temel güç ve mutluluğu, çeşitli kaynakların değerlendirilmesine ve bunlardan yararlanılmasına bağlıdır. Arzulanan ekonomik gelişme iyi eğitilmiş insan gücü ile sağlanabilecektir. Eğitilmiş insan gücüne biçim verenler ise, eğitimcilerdir. Özellikle, öğretme-öğrenme sürecinde, eğitimciler bütün diğer öğelere anlam kazandıran, eğitimin işleyişini geliştiren ve ürünün oluşumunu sağlayan kişilerdir. Bu süreç içinde bir diğer öge de, ürünü oluşturan eğitilecek bireylerdir. Genellikle, bireylerin meslek yaşamlarının temelini atıldığı aşama yükseköğretim sürecidir. Belirli bir yaşta eğitime başlayan birey, çeşitli aşamalardan geçmekte ve son aşamada yükseköğretim kurumlarından birine

girmektedir. Yükseköğretimin bitiminde belirli bir göreve atanmış kişiler, öğrenimlerini tamamlamış sayılmaktadır. Sözgelisi hukuk fakültesini bitiren bir kişi avukat, tıp fakültesini bitiren bir kişi doktor, öğretmen olarak yetiştirilen kişilerde öğretmenlik yapmaya başlayabileceklerdir. Meslek yaşamlarına başlayan kişiler, öğrenimleri sırasında aldıkları bilgi, beceri ve tutumların yetersiz olduğunu ya da çalıştıkları alanla ilgili yeterli bilgiye sahip olmadıklarını, öğretilenlerin hızla değiştiğini görecekle ve sürekli bir eğitim gereksinmesi içine girebileceklerdir.

6 Kasım 1981 ve 17506 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan ve Türk Yükseköğrenimini yeniden düzenleyen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun "Yükseköğretimin Amacı" başlığını taşıyan dördüncü maddesinde, yükseköğretim öğrencilerini;

"İlgi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar yetiştirmek."

olarak belirlemiştir. Yükseköğretim sırasında birey, sosyal ve kültürel birikimine meslek boyutunu ilave etmektedir. Yükseköğretim kurumlarında, öğretme-öğrenme süreci öğretim üye ve görevlileri tarafından yürütülmektedir. Belirli bir üniversite ya da yüksekokuldan mezun olan kişiler, meslek olarak öğretim üyeliğini seçtiklerinde, yükseköğretim sürecine yeni girmiş ya da bu süreç içerisinde olan bireylerin karşısına eğitimci kişilikleriyle çıkmaktadır. Üniversitede öğretim üyeliğine başlayan kişiler öğretme işlemini ya fakültede kendilerini

yetiştiren eğitimcilerden gördükleri şekilde yürütmekte ya da kişiliklerinde varolan yetenekleri doğrultusunda bu işlemi gerçekleştirmektedir. Oysa ağın getirdiği teknolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmeler eğitime farklı bakış aılları, farklı yaklaşımlar, farklı eğitim ortamları getirmektedir.

Yksekğretimden sonra, " pedagojik formasyon "almamış ğretim ye ve görevlileri öğretme işleminde çağın getirdiği eğitsel yeterliliklere kanımızca, gerekli ölçüde ayak uyduramamakta, öğretme-öğrenme işlemi tam anlamıyla gerçekleşememektedir. Diğer yandan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nda bu doğrultuda bir zorunluluk getirilmemiştir. Görevlerini sürdürmekte olan ğretim ye ve görevlileri mesleki bilgi açısından yeterli birikime sahip iken, öğretme-öğrenme süreci ile ilgili bilgi, beceri ve tutumlarda yetersiz kalabilmektedir. Söz konusu öğretme-öğrenme sürecinde,ğretim ye ve görevlilerinin " eğitimci kişilikleri " göz önüne alındığında, bu anlamda bir hizmetiçi eğitim ihtiyaı ortaya çıkabilir.

1.1.1 Eğitim

Çağımızda, insanın en doğal haklarından biri olarak kabul edilen eğitimi farklı ifadelerle, farklı biçimlerde tanımlamak mümkündür. Bununla birlikte, literatürde çok geçen tanımların bazılarının bazıları şunlardır:

Eğitim, " bireylerin yaşadığı toplumda yeteneğini, tutumlarını ve olumlu değerdeki diğer davranış biçimlerini geliştiren süreçler " toplamıdır.(Alayhoğlu ve Oğuzkan,1976, s.350) Başka bir tanıma göre; eğitim, " kişisel anlayış,zeka, ilgi ve

yaşantılar gibi kuvvetlerin etkileşmesidir. Bu etkileşim sonucunda kişinin amaçları, bilgileri, davranışları,tavırları,idealleri ve ahlaki ölçüleri değişir. Eğitim bireyin toplumsal yeteneklerinin ve kişiliklerinin gelişmesinin sağlanması için seçkin ve kontrollü bir çevreyi ve okul etkinliklerini içine alan sosyal bir süreçtir." (Varış,1984,s.14) Tezcan ise, eğitimi, "bireyin davranışlarında, kendi yaşantıları yoluyla ve amaçlı olarak istendik değişme meydana getirme süreci" olarak tanımlamıştır. (Tezcan,1984,s.4)

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi; eğitim, bireylerin davranışlarında kendi yaşantıları yoluyla istenilen değişikliği meydana getirme ve yeni davranışlar kazandırma sürecidir. Eğitim sistemi incelendiğinde, bireylerin eğitim gereksinmelerini karşılayacak şekilde alt sistemlerden oluştuğu görülür. Eğitim sistemi bir bütünlük içinde örgün eğitim ve yaygın eğitim alt sistemlerinden oluşur. Taymaz'a göre; "örgün eğitim belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, okul çatısı altında düzenli olarak yapılan eğitimidir." Bu eğitim türünde genel, mesleki ve teknik programlar uygulanır. Yaygın eğitim; örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, herhangi bir örgün eğitim kademesinde bulunan veya bu kademelerin birinden ayrılmış bireylere ilgi ve gereksinim duydukları alanlarda yapılan eğitimidir. Halk eğitimi, yetişkinler eğitimi, hizmet öncesi ve hizmetiçi eğitim de bu alt kademenin birer öğeleridir. (Taymaz,1981,s.4)

Örgün ve yaygın eğitime "planlanmış ve örgütlenmiş bir eğitim düzenidir" de denilebilir. Her iki eğitim sistemi de, aynı zamanda öğretme-öğrenme süreciyle ilişki içindedir. Öğrenmenin oluştuğu her durumda da, insan davranışlarını

değiştiren eğitim sürecinden söz edilebilir. Varış'a göre, "eğitim süreci zaman ve yer yönünden kapsamlı, süreli ve çok boyutludur. Öğretim ise; güdümlü, planlı ve programlıdır. Eğitim de öğretim de süregeldiği toplumun sosyal, kültürel, politik ve ekonomik olgularından etkilenir. Öğretim, öğrenmenin gerçekleşmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür.(Varış,1978, s.16) Öğrenme ise, ya bir davranış değişikliğinin veya yeni bir davranışın oluşması, eğitimde içinde yaşanılan toplumca arzu edilen davranışların bireylerde oluşturulması sürecidir. (Çilenti,1984,s.13) Tekin ise(1984,s.3), öğrenmenin davranışla ilgili olduğunu belirtmektedir. Davranış ise, organizmanın yaptığı her türlü doğrudan ya da dolaylı olarak gözlenebilen hareketlerdir.

Öğretme-Öğrenme

Her insan yaşamak, yaşamını sürdürebilmek için tüm davranışlarını öğrenmek durumundadır. Bireyin öğrenmesi, yaşam boyu süren bir oluşumdur.

Alkan'a göre; öğrenme " birey ile çevresi arasındaki etkileşimle oluşan kalıcı izlenimli yaşantı ürünlerinin bireylerde oluşturduğu davranış değişimini ifade etmektedir." Öğretme ise," öğrenmenin klavuzlaşması ve sağlanması veya belirlenmiş özel hedeflere ulaşmak için gerekli bir seri öğrenme görevinin planlanması, organizasyonu ve uygulanmasıdır." (Alkan,1979,s.28) Başka bir tanımda ise öğrenme, " ürün olarak ele alındığında, geçirdiği yaşantılar sonucu olarak, kişinin davranışlarında oluşan bir dereceye kadar kalıcı nitelikteki

değişmeler, süreç olarak ele alındığında ise, bir dereceye kadar davranış değişmelerine neden olacak etkileşimler bütünüdür."(Bloom,1979,s.303)

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi, öğrenme belirli uyarıcılara, belirli bir biçimde davranma alışkanlığı kazandırmalıdır. Bunun için günümüz eğitimcileri öğrenmeyi " davranış değişikliği" olarak tanımlanmaktadır. Burada sözü edilen davranıştan, bireyin başkaları tarafından doğrudan doğruya ya da dolaylı gözlenebilen etkinlikleri anlaşılmalıdır. Birey öğrenme süreci içerisinde, çeşitli aşamalardan geçer. Başaran'a göre, bu aşamalar şunlardır:

1-Bir konunun öğrenilebilmesi için, bireyin konuyu öğrenmesine yetecek kişilik özelliklerine sahip olması gerekir. Bu durum bireyin öğrenmeye hazır bulunuşluğunu gösterir.

2- Öğrenmeye hazırolan bireyin, öğrenmeyle ulaşacağı amacı benimseyerek öğrenmeye istekli olması gereklidir. Öğrenmeye istekli, hevesli, ilgili olması bireyin öğrenmeye güdülendiğini gösterir.

3- Bireyin benimsediği amaca ulaşması için, gereken bilgi, beceri ve tutumu kazanması gerekir. Böylece birey, öğreneceği konuyu irdeleyerek amaca ulaştıracak eylemlere girişir.

4- Eylemlerin sonucunda kazandığı bilgi, beceri ve tutumlarını, gerektiğinde kullanmak üzere benliğinde saklaması gerekir. Böylece birey kendi ölçü ve değer duygularına göre sonucu değerlendirir.

5-Bireyin eylemleri sonucunda kazandığı bilgi, beceri ve tutumlarını, gerektiğinde benliğinde saklaması gerekir. Öğretilenleri unutmanın önlenmesi ya da unutmayı en aza indirmek için izlenecek yöntemlerin bilinmesi gerekir. 6- Bir konuda öğrenilenlerin, başka bir konunun öğrenilmesine yardım etmesi umulur. Bireyin öğrendiklerinin başka alanlara nasıl geçiş yapacağıının ortaya çıkarılması gerekir.(Başaran,1980,s.239)

Öğretme kavramı ise, sınıf durumlarında meydana gelen etkinlik, öğrenci ile kaynak arası etkileşim, organizmanın öğrenmesine etki etme yöntemi, belirli koşullar altında belirli davranımda bulunulması için bireyin çevresini düzenleme, belirli öğrenme durumumunda saptanmış hedeflere en etkili biçimde ulaşabilmek için uygun personel, araç, gereç, yöntem ve teknikler kullanma olarak kabul edilmektedir. (Alkan, 1979, s. 5) Öğretme-öğrenme süreçleri aşağıda ana hatları ile açıklanmıştır.

1.1.2 Öğreme-Öğrenme Süreçleri

Hiç kuşkusuz öğretme-öğrenme süreçleri; belirli hedefleri, plan, program ve organizasyonu, öğeler arası ilişkileri, bütünlük, karşılıklı etkileşim, değişim ve oluşumu içermektedir. Başka bir anlamda, öğretme-öğrenme süreçlerinin, insan davranışlarını geliştirmek, değiştirmek ve yöneltmekle ilgili çok boyutlu, karmaşık

ve hareketli bir özellik taşıdığı da söylenebilir. Bir eğitimcimize göre de,öğretme- öğrenme etkinliklerinin tasarlanması ve uygulanması oldukça karmaşıktır. Bu süreç öğrenme yönünden istenilen sonuca ulaşmak için birbirleriyle ilişkili bir çok ünite ve işlevlerden oluşmaktadır. (Varış, 1984, s.6)

Öğretme-öğrenme süreci incelendiğinde, öğrenme olgusunda önce bir organizma (öğrenci duyu organları), ikinci olarak uyarıcı, üçüncü olarak organizmanın uyarıcıyı algılaması, daha sonra algılanan mesajı yorumlama, yoruma göre uyarıcıya cevap verme ve sonuç öğelerinin yer aldığı görülmektedir. Bu temel öğelerden oluşan öğrenme sürecinde göz önünde bulundurulması gereken temel ilkeler; öğrenmenin anlamsal somut yaşantılarla sağlanabilmesi, içerik ve ortamların öğrenciye uygunluğu ve öğrenme hedefinin sonuç olarak yaratıcılık olduğudur. Öğretme, dikkat kazanma ve kontrolü, hatırlatmayı uyarma, öğrenmeyi yönetme, geri yansıtma, transfer için düzenleme ve sonucun değerlendirilmesini kapsamaktadır. (Alkan, 1979, s.30) İzleyen bölümde öğrenme ilkeleri kısaca açıklanmıştır.

1.1.3 Öğrenme İlkeleri

Öğrenmenin oluşabilmesi ya da öğrenmenin gerçekleşebilmesi için uyulması gereken belirli ilkeler vardır. Bu ilkelerin hem öğrenmeyi gerçekleştirici,hem de devamlılığı sağlayıcı nitelikte olması beklenir. Binbaşıoğlu, öğrenme ilkelerini dört ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar:

- a- Güdüleme ve ilgi uyandırma ya da hazır olma ilkesi
- b- Sınama-yanılma yahut çeşitli tepki ilkesi

c- Etki yahut pekiştirme ilkesi

d- Alıştırma ilkesi olarak adlandırılabilir. Bu ilkeler aşağıda kısaca irdelenmiştir.

a- Güdüleme ve ilgi uyandırma ya da hazır olma ilkesi

Uzmanlarca yapılan araştırmalar, bireyin herhangi bir konuyu öğrenebilmesi için ilk koşulun, bireyin o konuyu öğrenmek için istekli olması gerektiğini ortaya koymuştur. Güdülemek, ilginin isteme ile kişiyi harekete geçirecek biçimde kuvvetlendirilmiş halidir. Bu kimi zaman öğretim de çaba terimi ile karşılır. Biraz daha farklı anlama gelmekle birlikte, bu ilke öğrencinin konuya hakim olması olarakta anılır.

b- Sınama-yanılma yahut çeşitli tepki ilkesi

Herhangi bir öğrenme durumunda birey konuyu kavrayabilmek ve soruları çözebilmek için açık ya da kapalı olarak, çeşitli sınama-yanılma davranışlarında bulunur. Bu ise, öğrenmenin bir buluş etkinliği olduğunu gösterir. Birey doğru tepki elde edinceye kadar bu işlemi sürdürür. Bu işlem kimi zaman birden olur, kimi zaman da saatlerce sürer. Sorunun kısa ya da uzun zamanda çözümünde, birey ve sorunun özellikleri önemli rol oynar. Bu özellikler konunun güçlüğü, kişinin olgunlaşma düzeyi, öğrencinin eski yaşantıları ve bireyin zekası gibi öğelerdir.

c- Etki yahut pekiştirme ilkesi

Sınama-yanılma davranışı sonucunda doğru tepkilerin seçilmesine pekiştirme ya da etki ilkesi denmektedir. Sınama yanılma davranışında, doğru tepki bulununca sınama-yanılma son bulur, pekiştirme ilkesi başlar. Öğrenme için asıl gerekli olan yapılan bir etkinin, birey tarafından bilinçli hale getirilmesidir.

d- Alıştırma ilkesi

Alıştırma öğrenmenin bir parçasıdır. Alıştırma'da bir öğrenme türü olarak kabul edilebilir. Alıştırılar anlamlı ölçüde yapıldığında değerlidir. Alıştırmanın amacı, öğrenciyi otomatik (düşünmeksizin yapılan) tepkiye ulaştırmaktır. Uygulama ise, yaşam sorunlarına daha çok yöneliktir. Alıştırma özellikle beceri konularının öğrenilmesinde işe yarar. Alıştırmanın başlıca iki yararı vardır. i)Pekiştirilmiş olan bir hareketin yeniden yapılmasına olanak sağlamak ii) Seçilen konunun, doğru tepkinin kuvvetlenmesini sağlamak. (Binbaşoğlu, 1983, s.15)

Öğrenme süreci bir takım özellikleri içinde barındırmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki başlıkta ana hatlarıyla açıklanacaktır.

1.1.4 Öğretimin Özellikleri

Daha öncede belirtildiği gibi, öğretim davranış değişikliği yaratmalı ve bu davranış görülebilir ve ölçülebilir olmalıdır. Öğretme işlemi sonucunda beklenen davranış değişikliğinin yaratılması için öğretim özelliklerinin bilinip uygulanması gerekmektedir. Öğretim sürecinin özelliklerini genel olarak dört bölümde incelemek mümkündür.(Binbaşoğlu, 1983, s.21)

a- Öğretim bilgi, beceri, alışkanlık, tutum ve diğer duyguları bakımından, öğrencinin davranışları üzerinde bir değişiklik yaratır.

b- Öğretim sonucunu ortaya çıkan davranış görülebilir ya da belirli araçlarla ölçülebilir. Öğrenme ve öğretim sonucunda davranışların değişmesi, öğretimin kişi üzerinde etki yaptığını gösterir. Okula giden insanlarla gitmeyenler

arasındaki pek çok ayrılık, bu türden değişikliklerle oluşmuştur. Bu niteliklerin çoğu ölçülebilir ve gözlenebilir niteliklerdir.

c- Öğretim bir çözümlenme ve birleşim sürecidir. Bu iki işlem, aslında hemen her yöntemin içinde yer alır. Eğitici çözümlenme yaparken, öğrenci birleşim yapar. Öğretim sırasında eğitici, önce konuyu öğrencinin anlayabileceği biçimde öğelere ya da parçalara ayırır. Bu işleme "çözümlenme" denir. Öğrencide çözümlenmiş anlayabileceği şekle konulmuş konuyu, kendi yaşantılarından da yararlanarak anlamlı bir bütün haline getirir. Bu işlem de "birleşim" adını alır.

d- Öğretim, olumlu bir yaşantıyla sonuçlanır. Gerçek öğretim, ezber ya da boş sözlerle bağdaşmaz. Bu özellik, davranış değişikliğini vurgulayan birinci özelliğin başka biçimde anlatımıdır. Öğrenme ya da öğretim sonucu ortaya çıkan değişikliğin olumlu olması gerekmektedir. Kişi bir şeyi öğrendikten sonra, eskisinden daha iyi düşünebilmeli, daha iyi ilişkiler kurabilmelidir. Öğrenme ilkelerinde ve öğretimin özelliklerinde de görüldüğü gibi, öğretme-öğrenme sürecinin amaçlarına ulaşması bu sürecin özelliklerinin bilinmesini zorunlu kılmaktadır. İzleyen bölümde, öğretme-öğrenme sürecinin özelliklerine kısaca yer verilecektir.

1.1.5 Öğrenme-Öğretme Sürecinin Özellikleri

Öğrenme-öğretme süreçleri kavramının, kapsamlı ve karmaşık niteliğini anlayabilmek için, her şeyden evvel bu kavramın özelliklerini bilmek gerekmektedir. Ertürk, öğretme-öğrenme sürecinin özelliklerini aşağıdaki başlıklar altında toplamıştır.

a- Amaca Görelilik: Öğretme-öğrenme süreçleri, eğitim programlarında yer alan ve bireyin ulaşması gereken davranışları gerçekleştirecek nitelikte olmalıdır.

b- Öğrenciye Görelilik: Öğretme-öğrenme süreçleri bireylerin hazır bulunuşluk düzeyine uygun olmalıdır.

c- Ekonomiklik: Öğretme-öğrenme süreçleri zaman, çaba ve maliyet yönünden ucuz olmalıdır. Bu bakımdan öğrenme etkinliğinin mümkün olduğunca ucuza maledilmesi, birden çok amacı gerçekleştirmesi ve istenilen yan ürünleri de vermesi beklenir.

d- Kaynaşıklık; Öğretme-öğrenme süreci içinde gerçekleştirilen öğrenmeler, sürekli olarak diğer öğrenmelerle etkileşim halinde bulunurlar. Bu etkileşim yatay ve dikey olmak üzere iki boyutlu olmaktadır. i) Dikey Kaynaşıklık (aşamalık): Her öğrenme-öğretme etkinliği kendisine paralel olarak düzenlenen diğer öğrenme-öğretme etkinlikleri ile ilişki içinde olmalı ve davranış değişikliğini pekiştirmelidir. ii) Yatay Kaynaşıklık (dayanışıklık): Her öğretme-öğrenme etkinliği kendisine paralel olarak düzenlenen diğer öğrenme- öğretme etkinlikleri ile ilişki içinde olmalı ve davranış değişikliğini pekiştirmelidir.

e- Tekrarlanırlık: Öğretme-öğrenme etkinliğinde istenilen davranışı kazandırmak ve kazandırılacak davranışı sürdürüebilmek için belirli sayıda tekrar gerekir. (Ertürk, 1984, s. 86) Öğrenme-öğretme sürecinde amaç, bireyin etkin bir biçimde öğrenmesi, başka bir deyişle bireyde istenilen davranış değişikliğinin

gerçekleşmesidir. İstenilen davranış değişikliğinin gerçekleşmesinde, yararlanılan tüm araç, gereç, personel, teknik ve yöntemler öğretme-öğrenme sürecinin kapsamına girmektedir.(Üstünoğlu, 1986, s.42)

Binbaşıoğlu'na göre,(1983,s.3) öğrenmenin temelini yaşantılar ya da duyumlar sonucu ortaya çıkan algılar oluşturur. Algı, "duyu organlarının uyarılmasıyla olgu ya da olayların, niteliklerin nesnelere bilincinde olunmasına bağlıdır. Bilindiği gibi davranış ise, öğrenme sürecinin son evresinde bireyde görüş ve tepki olarak çıkan değişikliklerin tümüdür. Süreç; bir amaca yönelik, sürekli ve birbirine bağlı olgu ya da olaylarda görülen bir dizi değişiklikler olarak tanımlanır. Buna göre, bir konunun öğrenilmesi, bir öğrenme sürecinde yaşantıların kazandırılması ve bu yaşantılarında davranış değişikliğine yol açması demek olur, yaşantılar yolu ile davranış değiştirme de öğrenmedir.

Bu bilgilerin yanında öğretim ise, belirli bir amaçla, uygun bir ortam içinde eğiticinin ya da eğitici yerine geçen aracın yardımı ile, bir planla öğrenmekte, yeni yaşantılar aracılığıyla amaçlı ve bilinçli davranış değişikliği oluşturabilmektedir.

Başarılı bir öğretim işlem sırası ve ölçütleri

Öğretimin başarılı bir biçimde oluşması için kanımızca sistemli bir işlem sırasının izlenmesi gerekmektedir. Eğitimciler başarılı bir öğretimin işlem sırasını

çeşitli başlıklar altında toplamışlardır. Binbaşıoğlu'na göre, başarılı bir öğretimin işlem sırası ve ölçütleri şunlardır:

a- Öğretimde kesin ve açık bir amaç seçmek. Bu amaç, hem öğretmen hem de öğrenci tarafından açık bir biçimde belirlenmeli ve iyice anlaşılmalıdır.

b- Öğretimi planlı ve yöntemli yapmak. Bu, bir anlamda öğretim basamak basamak yapılmalıdır, demektir. Öğretimi yalın öğrenmeden ayıran onun planlı ve yöntemli olmasıdır.

c- Öğrencilerde ilgi uyandırmak. Bu öğrencilerin güdülerinden yararlanmak suretiyle onların etkinliklerine yön vererek gerçekleşir. Bunun için eğitici, öğrencilerin merakını uyandıracak bir ortam yaratır.

d- Öğrencileri çeşitli çalışmalara yöneltmek. Öğretimde çeşitli yöntemler kullanmak gereklidir. Gerçek öğretim sürekli bir buluş işidir. Yöntemli yapılacak sınıma yanılma davranışları buna yardım eder.

e- Öğrencilerin duyu organlarından yararlanmak. Bu nedenle görsel-işitsel araçların kullanılmasına önem vermek ve öğretimde her türlü araçtan yararlanmak gerekir.

f- Öğrencilerle olan ilişkilerde eğitsel esaslardan hareket etmek. Öğretim çalışmaları karşılıklı saygıya dayanır, başarısız durumlarda eğitici hoşgörülü olmalıdır.

g- Öğretim sırasında öğrencinin bireysel özelliklerini göz önünde bulundurmak.

h- Çekici ve güvenilir bir eğitim ortamı hazırlamak Öğretme-öğrenme sürecinde, öğretim ortamları uygun bir biçimde hazırlanmalıdır.

1- Öğretimde, öğrencilere gerçek yaşama dönük bilgiler kazandırmak. Öğretme işleminde öğrencilere ev, okul ve toplumla ilgili bilgiler verilmeli ve gerçek yaşamla ilgili bilgiler kazandırılmalıdır.

i- Öğretim ve programı sürekli değerlendirmek. Öğretim ileriye yönelik bir süreçtir. Bu da her an değerlendirmeyi gerektirir. (Binbaşoğlu, 1983, s. 27)

Öğretim işlemini gerçekleştirecek en önemli kitle "eğitici personel" dir. Bu nedenle de eğitimcilerin öğretme-öğrenme sürecindeki bazı unsurları bilmeleri ve uygulamalarında bu unsurlara yer vermeye özen göstermeleri gerekmektedir. İzleyen bölümde öğretme-öğrenme sürecinin bazı temel özelliklerine yer verilmiştir.

1.1.6 Öğretme-öğrenme Sürecinin Yönetmede Eğitcinin Göz Önünde Bulundurması Gereken Bazı Önemli Noktalar

Daha önce de belirtildiği gibi, öğretme-öğrenme etkinliğinin kapsamına giren, bütün diğer öğelerle ilişki içerisinde olan, bu öğelere anlam kazandıran ve bu sürecin yürümesini sağlayan eğitici personel, aynı zamanda ürünün oluşmasında etken bir güçtür.

Eğitici personelin bu süreç içindeki bazı önemli noktaları bilmesi ve uygulaması, belirlenen amaçlara ulaşılmasında önemli bir yer tutacaktır. Alkan'a göre, "sınıfta öğretim olarak nitelenen etkinlik; öğretilecek konu, bunun öğretileceği süreç ve öğrencilerin öğretimini etkileyecek koşullar olmak üzere üç temel öğeden oluşmaktadır." (Alkan,1979 s.84) Binbaşoğlu ise(1979, s.85), öğretim sürecinde dikkat edilecek noktaları şöyle belirlemiştir.

a- Eğitici herhangi bir öğrencinin neye hazır olduğunu ve ne öğrenileceğini teşhis edebilecek ve ona uygun ders seçebilecek kadar bilgi sahibi olmalıdır.

b- İstenilen öğretimi etkin ve direk biçimde sağlayabilmek için öğrenciye verilecek derslerin hazırlanması gerekir.

c-Eğitici her öğrencinin ne kadar başarı gösterdiğini belirleyebilmeli, öğrencinin öğretimini başarıyla yürüttüğünü anlamasına yardım etmeli, teşvik edici ve sorumluluk yükleyici olmalıdır.

Diğer yandan Alkan'a göre, "iyi bir eğitimci" aşağıdaki becerileri ustalıkla gösterebilen kişidir ve böylece öğrencinin program içeriğini etkin bir şekilde öğrenmesini sağlar. Bu becerilere sahip bir eğitimci;

a- Konularında kavramları, becerileri ve alışkanlıkları açık ve seçik olarak ayırt eder.

b- Kavramsal gerçekleri öğretirken:

- i) Dersi açıkça belirlenmiş bir kavram etrafında planlar.
- ii) Kavramların etkenlerini sınıfta açık şekilde sunar.
- iii) Etkenlerin öğrenci tarafından, belirtilen kavramların geliştirilebilecek şekilde anlaşılmasına dikkat eder.
- iv) Öğrenciler arasında fikir tartışması yaptırarak kavramları yeteri kadar açığa kavuşturur.
- v) Konunun tartışılması için gerekli olan yeni terimleri tanımlar ve bunları ezberletir.
- vi) Yeni geliştirdiği kavramları armonize etmek üzere davranışlarını değiştirmede öğrenciye yardımcı olur.

vii) Uygun değerlendirme işlemleriyle her öğrencinin geliştirdiği kavramların açıklığını tartışır, değerlendirmede mümkün olduğu kadar objektif olur.

c) Beceri Kazandırırken:

i) Öğrenciye becerinin bölümleri ve bunların sırası için yardım eder.

ii) Beceri üzerinde iyi bir form geliştirmesi için öğrenciye yardım eder.

iii) Zayıf ve hatalı formların düzeltilmesi için pratik yapma ve dinleme evrenini kontrol eder.

iv) Öğrenmenin iyi olması için uygun eğitim ortamları oluşturur.

d) Öğrencilerin alışkanlıklarını etkilemede:

i) Kavramsal olarak yönetilen davranış ile gerçek alışkanlık arasındaki farkı ayırt eder.

ii) Eğitim amaçlarına ilişkin uygun ve istendik alışkanlık faaliyetlerini, alışkanlıklarını ayırt etmede öğrencilere yardım eder.

iii) Sınıfta sözlü, yazılı etkinlikle, öğrencilerde istenmeyen alışkanlıklarını tekrarlanmasını etkin biçimde önlemeye çalışır.

e) Öğrencilere her konuda rehberlik eder.

f) Öğrencilerin çalışabilecekleri sınıf ortamları oluşturur.

(Alkan,1979,s.87)

Özet olarak, eğitimin bir alt sistemi olan ve eğitimle içiçe olan öğretim sürecinin başarılı, planlı, programlı ve amaçlara uygun olarak gerçekleşmesi, hem bireyin hem de içinde yaşadığımız toplumun gelişmesinde büyük bir yarar sağlayacaktır. Bugün eğitimciler, eğitimin sadece okullarda değil, her yaşta ve her yerde sağlıklı bir biçimde uygulanması gerekliliğinde fikir birliği içindedir. Artık eğitim, okul öncesinde, okul yaşamında sürdürdüğü gibi okul sonrası da, diğer bir deyişle yaşam boyu devam etmektedir. Bunun yanında çağın getirdiği sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ilgi ve yetenek düzeyinin yükselmesini zorunlu kılmaktadır. Bireyin bu gelişmelere ayak uydurması, kendini yenilemesi ve yeni bilgilerin öğrenilmesi "hizmetiçi eğitim" sürecinin uygulanmasını gerektirmektedir. İzleyen bölümde hizmetiçi eğitim hakkında bazı temel bilgiler verilmiştir.

1.2. HİZMETİÇİ EĞİTİM

Hiç kuşkusuz eğitimin bir diğer görevi, ülke kalkınması için gerekli insan gücünü yetiştirmesidir. Özellikle ekonomik ve teknolojik alanlarda kalkınma, bireylerin çalışmakta oldukları işi en iyi ve en verimli biçimde gerçekleştirmeleriyle mümkün olabilir. Bireylerin meslekleriyle ilgili olan yeni bilgi, beceri ve davranışları kazanmalarının en etkili yollarından biri hizmet içerisinde eğitilmeleridir. Bir tanıma göre hizmetiçi eğitim, özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında çalışmakta olan bireylere görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimidir. (Taymaz,1981s.53) Diğer bir tanımda ise, hizmetiçi eğitim, "kişilerin hizmetteki verim ve etkinliğinin artmasını, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların zenginleştirilmesini amaç edinen ve kurumların genel çalışma

düzenini sürekli olarak etkileyen "eğitim" olarak tanımlanmıştır. (Oğuzkan, 1974s.86) Yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı gibi, hizmetiçi eğitimin sektör ayırımı yapılmaksızın özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli ücret karşılığında görevlendirilmiş ve çalışmakta olan kişilere uygulanan eğitim olduğunu söylemek yalnuş olmaz. Buna bağılı olarak hizmetiçi eğitimin amacının; yapılan hizmetin verimliliğini arttırmak üzere, insanlara gerekli bilgi, beceri ve tutum kazandırılması olduğu söylenebilir. Hizmetiçi eğitim yolu ile kişilere gerekli davranışlar kazandırılabilir ve böylece hizmetteki verimliliğin artması sağlanabilir. Hizmetiçi eğitimin gerekliliği hakkındaki bazı temel bilgiler izleyen paragrafta verilmiştir.

1.2.1. Hizmetiçi Eğitimin Gerekliliği

Çağımızda insan yaşamını etkileyen öğeler günden güne artmaktadır. Bunlardan en önemlileri; teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmelerle, bunların oluşturdukları sorunlardır. İnsanın içinde bulunduğu topluma uyum sağlaması, rolünü oynayabilmesi için öğretim kurumlarında gerekli bilgi, beceri ve alışkanlıklar kazandırılır. Bilimsel nitelik taşıyan gelişmeler öğretim kurumlarında yapılan eğitimin ilerisinde ve ötesinde, değişik amaçlı programları gerektirmektedir. Hızla değişen bir toplumun ve mesleğin koşulları evvelce görmüş oldukları öğretim ile karşılaştırmakta zorluk çeken personelin, hizmetiçinde yetiştirilmesinin zorunluluğu gün geçtikçe artmaktadır. Bu zorunluluk hizmette verimliliğin artması için de gereklidir. İşletme açısından bakıldığında da, hizmetiçi eğitim, birey ve grupların yüklendikleri görevleri en iyi biçimde yürütmeleri için girişilen eylemlerin tümüdür. (Sabuncuoğlu, 1984s.60) Bizce, burada sözü edilen eylem bireyin düşünce, bilgi, beceri, tutum ve davranışlarında meydana gelen olumlu değişikliklerin yaratılmasını sağlayacak eğitim programlarıdır. Bu programların

uygulanması ile işgörenler hizmette daha verimli hale gelecektir. Bu anlamda eğitimin amaçlarından birinin, eğitimin sürekliliğini sağlamak olduğu görülür. Taymaz (1981s.18), hizmetiçi eğitimin amaçlarını aşağıdaki beş maddede özetlenmiştir:

a- Okul eğitimi, bireyin tüm yeteneklerini ortaya çıkarıp yönlendirmeye yeterli değildir. Bu nedenle pek çok insanın işe başladıktan sonra gizli kalan yeteneklerini geliştirdikleri görülür. Bireyin bazı yetenekleri hizmet içinde yetiştirilerek geliştirilebilir.

b- Yalnız okulda kazanılan bilgiler ile çözümlenemeyecek sorunlarla her meslek alanında karşılaşılabilir. Bu gibi durumlarda, kurumdaki işine uyum sağlayabilmek için çalışan insan eğitime gereksinim duyar.

c- Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmektedir. İnsanın bu değişmelere uyumu eğitim yolu ile sağlanabilir.

d- Bilimsel ve teknolojik gelişmeler her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte, çalışanları bu bakımdan öğrenmeye, yetiştirmeye zorlamaktadır. Bu zorlama, kuşkusuz hizmetiçi eğitimi gerekli kılar.

e- Çok pahalı olan makine ve araçların kullanılmasını gerektiren bir yetiştirme programı, genellikle devlet okullarından sağlanamaz. Bu tür yetiştirme eksiklikleri hizmetiçi eğitim yolu ile kurum içinde giderilebilir. Her kurum önceden saptadığı personel politikasına uygun biçimde, çeşitli yöntemler uygulayarak personelini seçer ve görevlendirir. İşe yeni alınan personelin bir kısmı kısa zamanda işe kendiliğinden uyum sağlar ve başarılı olabilir. Ancak bu başarının hızla gerçekleşmesi, davranış ve değişikliğin oluşması için yeniden eğitilmesinde yarar vardır. Aslında kurumları büyük bir kısmında hizmetiçi eğitim programları

uygulanmıyorsa da personel, işi ile ilgili bilgi, beceri ve tutumu kendi kendine üstleri ve arkadaşlarının yardımıyla kazanmaktadır. (Erkmen, 1966 s.182) Diğer yandan, bir kurumda verimliliğin artması ve kâr oranının yükselmesi için en etkili yollardan birinin eğitim olduğu söylenebilir. Sabuncuoğlu'na göre, bir kurumdaki hizmetiçi eğitimden güdülen amaç, mesleki ve teknolojik gelişmeleri yakından izleme, bilgi kapasitesini arttırma, mesleki gelişmelerin gerekli kıldığı teknik ve bilimsel konularda yetiştirme ve bütün bu kişisel gereksinimleri arttırmaktır.(Sabuncuoğlu, 1984s.167) Bunun yanında Özyürek'in de belirttiği gibi, "belirli bir meslekte göreve başlayan kişiler işe başladıkları günden emekli oluncaya kadar mesleklerinde geri kalmamak zorundadır. Kişilerin göreve başladıktan emekli oluncaya kadar geçen zaman içinde, sürekli bir biçimde eğitilmeleri hizmetiçi eğitimin kapsamına girmektedir." (Özyürek, 1981s.12)

1.2.2 Hizmetiçi Eğitimin Amaçları

Çilenti'ye göre (1984s.6) hizmetiçi eğitimde amaçlar, belirli bir konuda eğitilecek bireylere kazandırılmak istenen özelliklerdir. Bu anlamda Küçükahmet, hizmetiçi eğitimin amaçlarını aşağıdaki şekilde maddelenmiştir:

a- Eğitim gören kitlenin hizmette daha verimli olmalarını sağlamak, eksik bilgileri tamamlamak ya da yeni bilgilerle donatmak.

b- Üst kademe yöneticilerinin, eğitim görenlerin yeteneklerini tanımalarına yardımcı olmak ve bu kişilerden en iyi faydalanma yollarını aramak.

c- Personele yeteneklerini gösterme olanağı vermek.

d- Personelin üst kademelere yükselme isteklerinin gerçekleşmesinde yardımcı olmak.

e-Hizmetteki verimi kalite yönünden arttırmak.

f-Hizmetin daha düzenli yürümesini sağlamak.

g-Kurumdaki boş kadrolar için elde yetişkin personel bulundurmak.

h-Eğitime katılanlar aracılığı ile kurumlar arasında işbirliğini sağlamak.

ı-Personelin moralini yükseltmek ve kuruma bağlılığı arttırmak.

i-Hizmette karşılaşılan sorunların tartışılmasına imkan vermek.

j-Ülkenin çeşitli bölgelerinde görev yapan ve aynı kuruma bağlı kişilerin

bir araya gelerek tanışmış olmalarını sağlamak. (Küçükahmet, 1987 s. 8) Hizmetiçi eğitimin zorunluluğunu gösteren belirtiler ise, aşağıda ana hatları ile açıklanmıştır.

Hizmetiçi Eğitimin Zorunluluğunu Gösteren Belirtiler

Genellikle, bir kurumda üretimi etkileyen öğelerin başlıcaları; insan, para, yönetim, araç_gereç ve pazarlama olarak sıralanabilir. (Karalar, 1983s. 3) Tutum'a göre, üretim sürecinde insan emek boyutunu oluşturur. Bu durumda insanın kurumun amaçlarını gerçekleştirebilmesi için, aranan yeterlilikte olması gerekmektedir. Bir kurumda hizmetiçi eğitimi zorunlu kılan nedenler değişebilir olmakla birlikte başlıcaları aşağıda verilmiştir.

a- Personelin hizmet öncesi eğitiminin yetersizliği

b- Hizmette değişmelere ve gelişmelere ayak uydurma zorunluluğu

c- Bireysel gelişme ve değişmelere ayak uydurma zorunluluğu

d- Bazı bilgi, beceri ve alışkanlıkların ancak görev başında kazandırılması

(Tutum, 1976s. 130) Taymaz'a göre, "bir kurumda hizmetiçi eğitimin gerekliliğini gösteren durumlar sınırlı olmamakla birlikte aşağıda sıralanan belirtilerden biri veya daha fazlası olabilir."

a- Kurumda üretimin saptanan ya da beklenen kalitenin altında olması.

- b- Üretilen mal ve hizmetin saptanan gerekli niceliğın altına düşmesi.
- c- Üretimin zamanında alınmaması, gecikmesi, süre standartlarına uygun olmaması veya verimliliğın azalması.
- d- Üretim için gereğinden fazla malzeme kullanılması.
- e- Kuruma yeni alınan personelin ortama ve işe uyum sağlamasında bazı sorunlarla karşılaşılması.
- f- İşe alınmada ve verimde beklenen algılama, benimseme ve istekle çalışmaların azalması.
- g- Kurumda iletişim, işbirliğı ve koordinasyonda aksaklıkların meydana gelmesi, üretimi etkilemesi. Hizmetiçi eğitim kendi içinde bazı ilkeleri taşımaktadır. Bu ilkeler izleyen bölümde ele alınmıştır.

1.2.3 Hizmetiçi Eğitimde İlkeler

Alkan'a göre, (1977s. 35) eğitsel çalışmalarda esas alınacak nedenler, sistemin amaçları ve ilgili bazı kurumlar dır. Hizmetiçi eğitimin de kendine özgü özellikleri vardır. Bu nedenle, ilkelerin ortaya konması zorunludur. İlke, kuramın bir parçası, sistemin işleyişine yön veren bir kavramdır. Taymaz, hizmetiçi eğitim etkinliklerinde, aşağıdaki ilkelerin göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmiştir.

- a- Hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken personelin yetenekleri, öğretim durumları, işteki özgeçmişleri göz önünde bulundurulur.
- b- Hizmetiçi eğitim programları hazırlanırken personelin yetenekleri, öğrenim durumları göz önünde bulundurulur.
- c- Hizmetiçi eğitim programları, katılan kitlenin psikolojik ve sosyolojik gereksinimlerine, sorunlarına ve beklentilerine uygun biçimde geliştirilir.

d- Kısa sürede uygulamalı olarak yürütülecek öğretim programları bireyleri hizmetiçi eğitimin gerekliliğine ve yararına inandıracak ve bunu kanıtlayacak şekilde hazırlanır.

e- Kurumlarda her alan ve kademede çalışan personelin yetiştirilmesi için öğretim programları birim ve bireyler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak şekilde düzenlenir.

f- Hizmetiçi eğitim programları iş veya hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği oluşturacak veya yeni davranışlar kazandıracak nitelikte hazırlanır.

g- Hizmetiçi eğitim için öğretim yöntemi ve araçları, personelin durumu ve kurumun olanakları göz önünde tutularak saptanır.

h- Hizmetiçi eğitim, personel yeteneklerinin geliştirilmesi, moralinin yükseltilmesi ve kurum içinde üst konumlara ilerlenmesine olanak sağlar.

ı- Hizmetiçi eğitimin amaçları saptanırken, plan hazırlanır ve uygulanırken kurumun amaç ve politikaları göz önünde tutulur ve programın bunlara uygun olmasına önem verilir.

i- Hizmetiçi eğitimi kurum içinde iletişimi, işbirliğini koordinasyon sağlar, yönetimde karşılaşılan güçlükleri azaltır.

j- Hizmetiçi eğitim programlarının uygulanması sırasında ve sonunda, ölçme ve değerlendirme yapılır, sonuçlar yorumlanır. (Taymaz,1981s.13) Bir alan ya da konu hakkındaki özelliklerin bilinmesi, o konu hakkındaki ilkelerin bilinmesi kadar önemlidir. Hizmetiçi eğitimin özelliklerinin bilinmesi, uygulanacak programların verimliliğini arttıracaktır. Hizmetiçi eğitimin temel özellikleri izleyen bölümde incelenecektir.

1.2.4 Hizmetiçi Eğitimin Özellikleri

Daha önce de değinildiği gibi, hizmetiçi eğitim, bir kurumla yasal sözleşme yaparak göreve başlamış insanlar için planlanan ve uygulanan eğitim türüdür. Bu eğitim, yapılan kuruma, alana, düzeye, kullanılan yöntem ve katılan bireylere göre isim alabilir. Taymaz, her alanda ve her kademedede uygulanan hizmetiçi eğitimin ortak özelliklerini şöyle maddelemiştir.

a- Hizmetiçi eğitimin amaçları, kurumun amaç ve politikalarına uygun olarak seçilir.

b- Hizmetiçi eğitim, gereksinim duyduğu zaman planlanır ve hazırlanan eğitim programı uygulanır.

c- Hizmetiçi eğitim genellikle kısa zamanda tamamlanacak şekilde programlanır.

d- Hizmetiçi eğitim, özellikle bireylere beceri kazandırılması gerektiğinden kurumda ve iş başında yapılır.

e- Hizmetiçi eğitime katılan personel yetişkin insandır. Yetişkinler eğitiminin özellikleri dikkate alınır.

f- Hizmetiçi eğitim, personelin işinde başarılı olmasını sağlamak amacıyla yönelik olduğundan meslek eğitimi niteliğini taşır.

g- Hizmetiçi eğitime katılan yetişkinlerin yaşları, öğrenim alan ve düzeyleri farklılık gösterir.

h- Hizmetiçi eğitimde yetiştirilecek bireylerin nitelikleri göz önünde tutularak küçük homojen gruplar oluşturulur.

ı- Hizmetiçi eğitimde, öğretim genellikle uygulamalı olarak yapılır.

i- Hizmetiçi eğitim programlarının değerlendirilmesinde, eğitilen personelin görüşlerinden yararlanır. (Taymaz, 1981s. 15) Hizmetiçi eğitimin uygulanabilmesi ya da uygun programın gerçekleştirilmesi için herşeyden evvel ihtiyacın saptanması gerekmektedir. Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması izleyen bölümde ele alınmıştır.

1.3 HİZMETİÇİ EĞİTİM İHTİYACININ SAPTANMASI

Çağdaş toplumlarda eğitim ve iş, insan yaşamını çok fazla etkilemektedir. Eğitim sistemindeki gelişmeler, teknik yenilikler kadar hızlı olmadığından, eğitim ile kazandırılan bilgi, beceri ve alışkanlıklar ile gereksinme duyanlar arasındaki fark gün geçtikçe artmaktadır. Böylece bir okulu bitirip öğretim yaptığı alanda işe giren insanlar bile, gelişmeler hakkında bilgi kazanmak için hizmetiçi eğitime gereksinim duyacaklardır. Uygulanacak hizmetiçi eğitim programının ihtiyacı karşılayacak biçimde olması gerekmektedir.

Hizmetiçi eğitim ile o kurumda istenen verimliliği sağlamak mümkündür. Bir malın üretimindeki en önemli faktörlerden biri insan faktörüdür. Bu nedenle her kurum, personelini bilgi, beceri ve tutum yönünden geliştirecek bir eğitim politikasını saptamak durumundadır. Tanyeli, kurumunun kendi yapısına uygun olarak saptayacağı eğitim politikasıyla aşağıdaki faydaların saptanacağını ortaya koymuştur:

a- Kurumda yapılacak hizmetiçi eğitim amaçları, beklenen yararlar ve sonuçlar açıklıkla ortaya konur.

b- Hizmetiçi eğitimi planlamak, öğretim programları hazırlamak, uygulamak ve değerlendirmekle görevli personelin etkinliklerine rehberlik eder.

c- Hizmetiçi eğitim planlanması ve yürütülmesinde kurum birimlerine düşen görev ve sorumluklar açıklık kazanır.

d- Hizmetiçi eğitim ile ilgili iletişim, koordinasyon ve işbirliği konusunda karşılaşılabilecek sorunlar azalır.

e- Kurumda yapılacak hizmetiçi eğitim çalışmalarının ve sonuçların değerlendirilmesi kolay olur.

f- Eğitim amaçları ve ilkeleri ile ilgili olarak kamu oyununun sağlanmasını kolaylaştırır.

g- Çeşitli baskı gruplarının hizmetiçi eğitim üzerine olumsuz baskıları azalır veya kalkar.

h- Hizmetiçi eğitim süreklilik kazanır, değişen koşullar, yenilikler ve gelişmelerin gerekliliği yetiştirmeyi öngörür.

ı- Hizmetiçi eğitim ihtiyacının kolay anlaşılmasına ve görülmesine olanak sağlar, bu aşamada yapılacak çalışmaları kolaylaştırır.

i- Hizmetiçi çalışmalarını olumsuz yönde etkileyecek kararın alınmasını önlemede yardımcı olur.

j- Hizmetiçi eğitim programlarında, öncelik sırasının saptanması, kısa ve uzun vadede planlama yapılmasına olanak sağlar.

k- Yapılan hizmetiçi eğitimin objektif olarak değerlendirilmesini ve sonuçlarının kullanılmasını kolaylaştırır. (Tanyeli, 1970, s.12)

Genellikle, eğitim ihtiyacının saptanması için; gelecekte yapılacak eğitim çalışmalarının planlanabilmesi, bilgilerin toplanabilmesi amacıyla yapılan bir

araştırmalıdır,denilebilir. Taymaz'ın (1981, s.23), Kavaklıdere'den aktardığına göre, (1967, s.17), eğitim ihtiyacının saptanması, programlı bir eğitim çalışmasının ilk kademesini oluşturur.

1.3.1 Hizmetiçi Eğitim İhtiyacı Saptanırken Göz Önünde Bulundurulacak Öğeler

Bir kurumda hizmetiçi eğitim ihtiyacının tümüyle ortaya çıkarabilmek için, sorunların bilimsel yaklaşımla ele alınması ve araştırmaların yapılması gerekir. Hizmetiçi eğitimin, kurumun amaçlarına ulaşabilmesi için, emek veren personele işinin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumu kazandırmak üzere planlanması ve uygulanması gerekecektir. Hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması için eğitim yöneticisi aşağıdaki unsurları göz önünde bulundurmalı ve belirlenen işlemleri yapmalıdır. (Taymaz, 1981, s.24)

a- Kurum amaçlarının belirlenmesi: Her kurumun politikasına yön veren, çalışma plan ve programlarına hedef olarak kabul edilen amaçlar vardır. kurumun başarı durumu, genel ve özel nitelik taşıyan amaçlara ulaşılmasına bağlıdır. Bu nedenle, kurum amaçları, yapılacak olan hizmetiçi eğitimde esas alınacaktır.

b- Kurum Örgütünün Tanınması: Hizmetiçi eğitimi planlayabilmek için örgütteki kademelerin, bunların görev, yetki ve sorumluluk dereceleri ve aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi gerekir. Örgütte kumanda akımı , iş akımı, koordinasyon ve iletişim oluşumu ve işleyişi saptanabilirse, eğitim eksiğinden doğan tutumlar daha kolaylıkla ortaya konabilir.

c- Görev Gereklilerinin Saptanması: Kurum örgütünün çeşitli alan ve kademelerinde çalışan personelin, görevlerinin gerektirdiği yeterlikler bilinmeksizin, bireyde aranacak niteliklerin saptanması olamaksızdır. Bu nedenle

örgütün her alan ve kademelerinde çalışacak bireyler için görev ve iş tanımlarının yapılması, belirlenmesi gerekir.

d- Personelde Aranacak Niteliklerin Belirlenmesi: Örgüt yapısındaki çeşitli kademelerde görev alacak personelde aranılacak nitelikler, işin gereklerine göre saptanmalıdır. Bu niteliklerin saptanması için yapılacak iş analizi, aranılacak yeteneklerin saptanmasını kolaylaştırır.

e- Görevde Çalışan Personelin Niteliklerinin Saptanması: Kurumda çalışan personelin görevdeki başarısı ve kişiliği değerlendirilir. Personel değerlendirmesi, bireyin tüm olarak tanınması amacıyla yapıldığında, işinin gerektirdiği ve kendisinin sahip olduğu bilgi, beceri ve tutum saptanabilir.

f- Hizmetiçi Eğitim İhtiyacının Belirlenmesi: Hizmet- içi eğitim, kurumda çalışan bireylerin sahip olduğu nitelik ile gerekli görülen nitelik arasındaki farkı gidermek ve istenilen nitelikteki davranışları bireye kazandırmak amacı ile yapılır. Bireyin hizmetiçi eğitim ihtiyacının saptanması için görev ve işin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi ve aradaki farkın ortaya konması gerekir. (Taymaz, 1981, s.26) Genellikle, bir hizmetiçi eğitim etkinliği kurumun amaç ve politikalarına uygun olarak belirlenir. Bir eğitim ihtiyacının saptanmasından sonraki aşama hedeflerin belirlenmesidir.

1.3.2 Hizmetiçi Eğitim Planlamasında Hedefler

Kurumda eğitim hedefleri, kurumun amaç ve politikasına uygun ve tutarlı olacak şekilde saptanır. Eğitim etkinlikleri planlanırken genellikle, "Niçin, kimler, nerede, nasıl ve ne zaman eğitilecek ?" gibi soruların cevaplandırılması gerekmektedir. Niçin eğitim sorusunun cevabı, hizmetiçi eğitimin hedeflerinin belirlenmesi ile verilebilir. Hedefler, kurum amaç ve politikasına uygun biçimde

ayrıntılı olarak belirlenebilirse de, aşağıdaki dört grupta toplanabilir. (Ertürk, 1972, s.24)

1- Hizmet içinde bulunan bireylerin yaptıkları işlerin hizmet öncesi öğrenmeleri yerine, hizmetin özelliklerine göre bir gereksinmenin karşılanması

2- Artan hacim ve türlerin gerektirdiği geçmişe kıyasla daha bilgili, yeterlilik derecesi yüksek personelin yetiştirilmesi

3- Teknolojik yeniliklerin geliştirdiği yeni yöntemler, araçlar ve süreçler ile ilgili bilgi ve beceriler kazandırılması, doğal sonuç olarak güven duygularının geliştirilmesi

4- Kurumda bireylerin morallerinin yükseltilmesi, huzur ve mutluluk verilmesi, dolayısı ile üretimde nitelik ve nicelik artışının sağlanması. Taymaz'a göre, kurumların hizmet alanları ile ilgili olarak, özellikle ekonomik, teknolojik değişme ve gelişmelerde, daha çok iş yapan personelin üstündeki ilk yönetici ve denetici personelin öncelikle hizmet içinde yetiştirilmesinde yarar ve çoğu kez zorunluluk vardır. Yenilikler ve değişiklikler konusunda bilgi kazanan bu kademedeki personel astlarına işlerinde yardımcı olabilir ve iş başında öğretim yolu ile yetiştirilmelerini sağlayabilir. Hizmetiçi eğitim programlarının uygulanmasında, öncelik sırasının belirlenmesi için pek çok yol olabilir.(Taymaz, 1981, s.60) Goldhammer ve Taylor(1972, s.107) bireye verilecek eğitim türünün bireyin yeteneklerine uygun olması gerektiğini belirtmekte ve bireyin mesleğin belirli kademesinde yetiştirilecek şekilde seçilmesi gerektiğini söylemektedirler.

1.3.3. Hizmetiçi Eğitim Türleri

Taymaz (1981, s.62), hizmetiçi eğitim türünün personelin istihdam durumu göz önünde bulundurularak belirlenebileceğini söylemektedir. Bu açıdan hizmetiçi eğitim türlerini Taylor'dan aşağıdaki şekilde aktarmıştır.

a- **Hizmete Yeni Alınan Personel İçin Yapılan Eğitim:** Bu eğitimde amaç, bireyin çalıştığı kurumu, politikasını, iş ve uğraş alanı, ürününü, birlikte çalışacağı personeli, görev, yetki ve sorumluluklarını tanıması, iş ve göreve ilişkin hizmet öncesi yetiştirme eksikliklerinin gidermesidir.

b- **Çalışmakta Olan Personel İçin Yapılan Eğitim:** Kurumda çalışan personelin yaptığı işle ilgili yeniliklerin, gelişmelerin getirdiği, bilgi, beceri ve tutumu kazandırmak üzere yapılır. Bu eğitim yolu ile personelin yetenekleri geliştirilir ve üretimde verimlilik artırılır.

c- **Kurumda Görev Değiştirecek Personel İçin Yapılan Eğitim:** Kurumun iş alanı veya üretim sistemindeki zorunlu değişiklikler, çalışmakta olan personelin görevini değiştirmesini gerektirir. Personelin yeni yeterlikleri kazanması ve kadrolamanın kolay yapılabilmesi için hizmetiçi eğitim programları uygulanır.

d- **Üst Kademelere Yükseltilecek Personel İçin Yapılan Eğitim:** Bir kurumda çalışan birey, yeteneklerini geliştirerek ilerlemek ister. Kurumun olanakları ölçüsünde bu istemleri karşılanır.(Taymaz, 1981, s.62)

1.3.4 Hizmetiçi Eğitim Süre Ve Zaman .

Hizmetiçi eğitim süresi uygulanacak ve katılacak personelin durumuna bağlıdır. Bu tür eğitim belirli bir gereksinmeyi karşılamak için planlandığında,

belirlenen amaçlara en kısa sürede ulaşılması istenir. Ayrıca eğitime katılacak bireyler, yetişkin olduğundan kısa zamanda eğitimi tamamlamak isteyeceklerdir. BU nedenle genel kural olmamakla birlikte, hizmete yeni girenlerin hizmetiçi eğitim programları 1-8 ay, çalışmakta olanların ise, 3-12 gün arasında planlanabilir.(Taymaz, 1981, s.63) Bu bilgilerin ışığında, kanımızca, her kurum ve her işletmede hizmetiçi eğitim programlarının uygulanması, hizmet ve üründe verimliliğin arttırılması, personelin işe uyum sağlaması, kurumdaki başarının yükseltilmesi ve bunun gibi pek çok nedenle gerekli koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında, çağın getirdiği bilimsel ve teknolojik gelişmelere ayak uydurma zorunluluğu bilinen gerçeklerdir. Bu açıdan ele alındığında kalkınma için gerekli olan insan gücüne şekil veren kurumlardan biri olan üniversitelerin de sürekli olarak kendini yenilemesi gerekir. Üniversitelerdeki öğretim işleminin başarısı aynı zamanda ulusal düzeydeki gelişmeyi de etkileyecektir. Bu nedenle, üniversitelerde öğretim işlemini gerçekleştiren öğretim üyelerinin öğretme-öğrenme sürecindeki yeterliliğinin değerlendirilmesi sorun olarak ele alınmıştır.

1.4 AMAÇ

Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim alanında mevcut olan "pedagojik formasyon" almamış öğretim üyelerinin öğretme öğrenme işlemindeki yeterliliğini saptamak ve bir eğitim ihtiyacının varlığını irdelemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1- Öğretim üyeleri derslerini işlerken, Yükseköğretim Kanunu'nun dördüncü maddesinde belirlenen amacı gerçekleştirmekte midir?

2- Öğretim üyeleri dersleri, öğrencilerin "öğrenme düzeyine" uygun olarak işlemekte midir?

3- Öğretim üyeleri tarafından öğrencilere kazandırılan bilgi, beceri ve tutumlar gerçek yaşama yönelik midir?

4- Derslerde aktarılan bilgiler, diğer bilgilerle ilişkilendirilmiş midir?

5- Dersler, diğer derslerle bağıntılı olarak işlenmekte midir?

6- Dersler işlenirken uygun "görsel-işitsel" araçlar kullanılmakta mıdır?

7- Öğretim üyeleri öğrencilerinde, "davranış değişikliği" oluşturmakta mıdır?

8- Öğretim üyeleri öğrencileri "bilimsel çalışmalara" yönlendirmekte midir?

9- Öğretim kavramı öğretim üyeleri tarafından nasıl algılanmaktadır?

10- Öğretim üyeleri derse girmeden evvel dersle ilgili amaç belirlemekte midir?

11- Öğretim üyeleri derse girmeden önce dersle ilgili belirli bir plan yapmakta mıdır?

12- Öğrencinin, öğrenmesini kolaylaştıracak eğitim ortamı oluşturulmakta mıdır?

13- Öğretim üyelerinin, öğrencileri değerlendirmeleri objektif midir?

14- Öğretim üyelerinin öğrencilere rehberlik etme düzeyi nasıldır?

15- Öğretim üyeleri öğrencilere göre, öğretme-öğrenme sürecinde başarılı mıdır?

1.5 ÖNEM

Bu araştırma ile elde edilecek bilgiler, öğretim sürecinin temel öğelerinden olan öğretim üyelerinin, sürecin gerektirdiği özelliklere sahip olma derecelerini ortaya koyarak, varsa düzeltilmesi gereken yönleri gösterebilecektir. Sonuçlar pedagojik formasyon almamış öğretim üyelerine yönelik olarak ileride hazırlanacak hizmetiçi eğitim programlarında, eğitim uzmanlarına ışık tutabilir. Bu araştırma daha sonra yapılacak benzer çalışmalarda yol gösterici olabilir. Ayrıca bu alanda araştırılması gereken sorunların belirlenmesinde yardımcı olabilir.

1.6 SINIRLILIKLAR

Bu araştırma,

1- Eskişehir Anadolu Üniversitesi; Açıköğretim Fakültesi (Örgün Bölümler), Eczacılık Fakültesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi, Mühendislik- Mimarlık Fakültesi, Güzel Sanatlar Yüksekokulu'nun dördüncü sınıfları ve Tıp Fakültesi'nin altıncı sınıfları ile sınırlıdır.

2- Eskişehir Anadolu Üniversitesi; Eğitim Bilimleri Fakültesi ve Üniversite'nin Eskişehir dışındaki tüm fakülte ve yüksekokulları bu araştırmanın dışındadır.

3- "Pedagojik formasyon" almış öğretim görevlileri bu araştırmanın dışındadır.

4- Fakültelerin tüm bölümlerinin diğer sınıflarındaki öğrenciler araştırma sınırları dışındadır.

1.7 SAYILTILAR

Araştırmada aşağıdaki noktalar sayıltı olarak kabul edilmiştir.

1- Öğretim üyelerinin öğretme-öğrenme sürecindeki yeterlilikleri, öğretimi gerçekleştiren öğretim üyeleri ve öğrencilerin görüşleri ile saptanabilir.

2- Söz konusu olan öğretme-öğrenme sürecine ait bilgilerin doğru ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

3- Hizmetiçi eğitim konusundaki bilgilerin doğru ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

4- Kendilerine ulaşılabacak öğretim üyeleri ve öğrencilerin görüşme formundaki sorulara yansız olarak cevap verecekleri varsayılmıştır.

1.8 TANIMLAR

Araştırmada sıkça kullanılan terim ve tanımlar aşağıda verilmiştir.

Pedagojik Formasyon: Öğretme sanatı, uygulamaları veya öğretmenlik mesleği ile ilgili olan.

Öğrenme: Birey ile çevresi arasındaki etkileşim sonucu meydana gelen kalıcı izlenimli yaşantı ürünlerinin bireyde oluşturduğu davranış değişimi.

Öğretme: Belirli durumlar ve koşullar altında belirli davranımda bulunması için bireyin çevresini düzenleme süreci.

Hizmetiçi Eğitim: Özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş karşılığında çalışmakta olan bireylerin görevleriyle ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitim.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

Bu araştırma, betimsel (durum saptamaya yönelik) türde olup, pedagojik formasyon almamış öğretim üyelerinin öğretme öğrenme sürecindeki yeterliliklerinin değerlendirilerek varolabilecek hizmetiçi eğitim ihtiyacının belirlenmesini kapsamaktadır.

2.1 EVREN VE ÖRNEKLEM

Bu araştırma evrenini, ülkedeki tüm üniversitelerde görev yapmakta bulunan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Ancak, coğrafi yaygınlık, zaman ve finansman gibi bazı kısıtlılıklar nedeniyle tüm evren incelemeye alınamamış ve daraltılmış evren yaklaşımıyla yalnızca bir üniversite öğretim üye ve öğrencileri çalışma kapsamına alınmıştır. (Eskişehir Anadolu Üniversitesi'ndeki yedi fakülte ve iki yüksekokuldaki öğretim üyeleri bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu yüksekokullardan Havacılık Yüksekokulu'nun tüm bölümleri ve Güzel Sanatlar Yüksekokulu'nun iki bölümü son sınıfları olmadığından, Eğitim Fakültesi'nde ise, pedagojik bilgiler verildiğinden dolayı araştırma evreninin dışında tutulmuştur. Çalışma kapsamına giren ve böylece evreni oluşturan öğrencilerin sayısı 2994, öğretim üyelerinin sayısı 300 olarak belirlenmiştir. Her fakülte öğrenci sayısının % 10'u alınarak örnekleme girecek öğrenci sayısı ve her fakültedeki öğretim üye sayısının % 15'i alınarak örnekleme girecek öğretim üye sayısı saptanmıştır.

Araştırma evren ve örnekleminin öğretim üye ve öğrencilere göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

TABLO 1

EVREN VE ÖRNEKLEMİN ÖĞRENCİLER VE ÖĞRETİM ÜYELERİNE
GÖRE DAĞILIMI

ÖĞRENCİLER

<u>Fakülteler</u>	<u>Evren</u>	<u>Örneklem</u>
İkti. İdari Bilimler Fakültesi	1363	136
Tıp Fakültesi	228	23
Fen-Edebiyat Fakültesi	336	34
Eczacılık Fakültesi	105	11
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	834	83
Açıköğretim Fakültesi(Örgün Bl)	69	7
Güzel Sanatlar Yüksek Okulu	59	6
TOPLAM	2994	297

* Güzel Sanatlar Yüksekokulu'nun iki bölümü 4.sınıf olmadığı için bu sayıya dahil değildir.

ÖĞRETİM ÜYELERİ

<u>Fakülteler</u>	<u>Evren</u>	<u>Örneklem</u>
İkti. İdari Bilimler Fakültesi	45	7
Tıp Fakültesi	98	14
Fen-Edebiyat Fakültesi	42	6
Eczacılık Fakültesi	15	3
Mühendislik Mimarlık Fakültesi	60	9
Açıköğretim Fakültesi(Örgün Bl)	33	5
Güzel Sanatlar Yüksekokulu	8	2
TOPLAM	300	45

2.2 VERİLER VE TOPLANMASI

Araştırma amaçlarının gerçekleştirilmesi için; yükseköğretimin amaçları, hizmetiçi eğitim ve öğretme-öğrenme kavramları, öğretme-öğrenme sürecine ilişkin

bilgiler toplanmıştır. Verilerin toplanmasında öğretim üyeleri ve öğrenciler için görüşme formu düzenlenmiştir. Gereken bilgilerin hazırlanmasından sonra deneme uygulaması yapılmış, görüşme formlarına son şekil verilmiştir. Verilerin toplanmasına ilişkin araçlar, aşağıda açıklanmıştır.

1-Öğretim Üyelerini Değerlendirme Formu (Öğretim Üyeleri için) Öğretme-öğrenme sürecine ilişkin temel öğeler hakkında öğretim üyelerinin görüşlerinin alınması gereği düşünülerek, bu öğeler soru haline getirilmiştir. Söz konusu görüşme formu 15 sorudan oluşmaktadır. 2-Öğretim Üyelerini Değerlendirme Formu (Öğrenciler için) Öğretim üyelerinde bulunması gereken öğretici özellikler konusunda, bu süreç içerisinde bulunan öğrencilerden görüş alınması düşünülerek, bir görüşme formu hazırlanmıştır. Bu görüşme formu 16 sorudan oluşmaktadır. Söz konusu araştırma bizzat araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Öğrenciler ve öğretim üyelerine görüşme yöntemi uygulanmıştır.

2.3 VERİLERİN ÇÖZÜMÜ VE İSTATİSTİKSEL İŞLEMLER

Elde edilen görüşme formları, ilk önce fakültelere göre ayrılmıştır. Daha sonra sorunların öğretim üyeleri ve öğrencilere göre dökümü elle ve bilgisayar yardımıyla yapılmış, tablo haline getirilmiştir. Sayı ve yüzdelerin kullanıldığı tablolar için ki-kare yapılmıştır.

BÖLÜM 3

BULGULAR VE YORUM

Çalışmanın üçüncü bölümünde, araştırmaya ilişkin bazı bilgilerle öğretim üyeleri ve öğrencilere uygulanan görüşme sonuçlarına yer verilecektir.

TABLO 2
DERSLERİN YÜKSEKÖĞRETİM AMAÇLARINA UYGUN OLARAK
İŞLENMESİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	69	23	30	67
BAZEN	100	33	10	22
HAYIR	131	44	5	11
TOPLAM	300	100	45	100

Yükseköğretimin amaçlarından biri:

"İlgi ve yetenekleri yönünden yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar yetiştirmek" olarak belirlenmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesine ilişkin soruya öğrencilerin %

44' ü "hayır" % 33' ü ise, "bazen" yanıtlarını vermiştir Öğretim üyelerinin %67' si de, derslerde yukarıdaki amacın gerçekleştirildiğini söylemektedir. Tablodaki verilere göre, derslerin "yükseköğretimin ilgili amacına uygun olarak işlenmesi" konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (X^2_{hes}) = 388.635 olarak bulunmuştur. %95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri ($X^2_{tab} = 5.99$ dür. $X^2_{hes} = 388.635$ değeri $X^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin "derslerin yükseköğretimin amacına uygun olarak işlenmesi" konusundaki görüşleri birbirini tutmamaktadır.

TABLO 3

DERSLERİN ÖĞRENCİLERİN ÖĞRENME DÜZEYLERİNE UYGUN
OLARAK İŞLENMESİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	78	26	29	64
BAZEN	92	31	14	32
HAYIR	130	43	2	4
TOPLAM	300	100	45	100

Derslerin öğrencilerin öğrenme düzeyine uygun olarak işlenip işlenmediği sorusuna öğrencilerin %43'ü "hayır" yanıtını vermiştir. Öğretim üyelerinin %64'ü ise, derslerin öğrencilerin öğrenme düzeyine uygun işlendiğini söylemişlerdir. Tablodaki verilere göre, "derslerin öğrencilerin öğrenme düzeyine uygun olarak

işlenmesi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare (X^2_{hes}) 1089.655 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre ki-kare tablo değeri X^2_{tab} 5.99 dur. X^2_{hes} 1089.655 değeri X^2_{tab} 5.99 değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin derslerin öğrencilerin öğrenme düzeyine uygun olarak işlenmesi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 4

ÖĞRETİLEN BİLGİ-BECERİ VE TUTUMLARIN GELECEK YAŞAMA
DÖNÜK OLMA DÜZEYİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	135	45	32	71
BAZEN	71	24	11	24
HAYIR	94	31	2	5
TOPLAM	300	100	45	100

Tablo 4'ten de anlaşılacağı gibi, öğrencilerin % 45'i ve öğretim üyelerinin % 71'i bu soruya olumlu yanıt vermişlerdir. Tablodaki verilere göre, öğretilen bilgi, beceri ve tutumların gelecek yaşama dönük olma düzeyi hakkında öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare (x^2_{hes}) 516.871 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri (x^2_{tab}) 5.99 dur. $x^2_{hes} = 516.871$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu

sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin "öğretilen bilgi, beceri ve tutumların gelecek yaşama dönük olması" konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 5

DERSLERİN DİĞER DERSLERLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	129	43	34	75
BAZEN	93	31	10	22
HAYIR	78	26	1	3
TOPLAM	300	100	45	100

Verilen dersler, diğer derslerle ilişkilendiriliyor mu? sorusuna öğrencilerin % 43'ü ve öğretim üyelerinin % 75'i genellikle yanıtını vermişlerdir. Tablodaki verilere göre, derslerin diğer derslerle ilişkilendirilmesi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 815.751 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre , ki-kare tablo değeri (x^2_{tab}) 5.99 dur. $x^2_{hes} = 815.751$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin derslerin yükseköğretim amacına uygun olarak işlenmesi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 6
DERSLERİN DİĞER BİLGİLERLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	143	48	35	78
BAZEN	95	32	9	20
HAYIR	62	20	1	2
TOPLAM	300	100	45	100

Tablo 6'da da görüldüğü gibi öğretim üyelerinin % 78'i derslerin diğer bilgilerle ilişkilendirildiğini söylemiştir. Bu oran öğrencilerde % 48 oranında bulunmuştur. Ancak bu oran fakültelerde farklılıklar göstermektedir. Tablodaki verilere göre, derslerin diğer bilgilerle ilişkilendirilmesi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 797.989 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik değerine göre ki-kare tablo değeri (x^2_{tab}) 5.99 dur. $x^2_{hes} = 797.989$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin derslerin diğer bilgilerle ilişkilendirilmesi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 7

DERSLERDE "GÖRSEL-İŞİTSEL" ARAÇLARIN KULLANILMA DÜZEYİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	87	29	10	22
BAZEN	127	42	23	51
HAYIR	86	29	12	27
TOPLAM	300	100	45	100

Derslerde "görsel-işitsel" araçlarının kullanım düzeyi belirli bir düzeyde bulunmuştur. Hiç araç kullanmadığını söyleyen öğretim üyelerinin sayısı % 27, öğrencilerin sayısı ise % 29 dur. Ancak bu oran fakülteler arasında farklılıklar göstermektedir. Tablodaki verilere göre, derslerde "görsel-işitsel" araçların kullanılma düzeyi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 11.17 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri (x^2_{tab}) 5.99 dur. $x^2_{hes} = 11.17$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin derslerde "görsel işitsel" araçların kullanılma düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 8
DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİĞİ OLUŞTURMA DÜZEYİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
Bilgi Aktarımı	84	28	22	49
Örnek insan oluşturma	115	38	18	40
Davranış Değişikliği	101	34	5	11
TOPLAM	300	100	45	100

Tablo 8'den de anlaşılacağı gibi, öğretim üyelerinin % 49'u ise, öğretimde asıl amaç olarak bilgi aktarımını ortaya koymuşlardır. Davranış değişikliğini "asıl amaç" olarak gören öğretim üye sayısı ise, % 11 dir. Öğrenciler ise, öğretim üyelerinin öğretimi "örnek insan oluşturma" olarak algıladıklarını belirtmektedir. Tablodaki verilere göre, davranış değişikliği oluşturma düzeyi hakkında öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 164.345 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 164.345$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin davranış değişikliği oluşturma düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 9
ÖĞRENCİLERİN BİLİMSEL ÇALIŞMALARA YÖNLENDİRİLMESİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	169	23	30	67
BAZEN	118	40	11	25
HAYIR	113	37	4	8
TOPLAM	300	100	45	100

Öğrencilerin bilimsel çalışmalara yönlendirilip yönlendirilmemesi sorusuna öğretim üyeleri olumlu yanıt verirken, öğrencilerin genellikle olumsuz yanıt verdikleri saptanmıştır. Öğretim üyelerinin % 67'si öğrencileri bilimsel çalışmalara yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu oran öğrencilerde % 23'tür. Tablodaki verilere göre, öğrencilerin bilimsel çalışmalara yönlendirilmesi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 392.515 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 392.515$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin davranış değişikliği oluşturma düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 10

ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRETİMİ ALGILAMA DURUMU

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
Bilgilendirme ve aktarma süreci	178	59	16	35
Değerlendirme süreci	105	35	2	5
Çözümleme ve birleşim süreci	17	6	27	60

Tablo 10'da da görüldüğü gibi, öğretim üyeleri öğretimi "çözümleme ve birleşim süreci" olarak tanımlamaktadır. Bu oran % 58 dir. Ancak öğrencilerin % 60'ına göre öğretim üyeleri öğretimi "bilgilendirme ve aktarma süreci" olarak görmektedir. Tablodaki verilere göre, öğretim üyelerinin öğretimi algılama durumu konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 825.518 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 825.518$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin öğretimi algılama konusundaki görüşleri birbirini tutmamaktadır.

TABLO 11
ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRENCİLERİ TANIMADURUMU

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	49	16	7	15
BAZEN	111	37	36	80
HAYIR	140	47	2	5
TOPLAM	300	100	45	100

Öğretim üyelerinin öğrencileri tanımaya çalışıp çalışmadıkları öğretim üyelerine ve öğrencilere sorulmuştur. Alınan verilere göre öğrencilerin % 47'si öğretim üyelerinin kendilerini tanımadığını belirtmişlerdir. Öğretim üyelerinin % 80'i ise, öğrencilerin bir kısmını tanıdıklarını söylemektedir. Tablodaki verilere göre, öğretim üyelerinin öğrenciyi tanınması konusunda öğrencilerle öğretim üyelerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 1272.787 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. x^2_{hes} 1272.787 değeri x^2_{tab} 5.99 değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin, öğretim üyelerinin öğrencilerini tanıma durumu konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 12
DERSLERİN BELİRLİ BİR AMACA GÖRE İŞLENME DÜZEYİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	115	38	41	91
BAZEN	135	45	3	6
HAYIR	50	17	1	3
TOPLAM	300	100	45	100

Öğretim üyelerinin derslerini belirli amaçlara göre işlenmesine ilişkin soruya öğrencilerin % 45'i bazen yanıtını vermiştir. Öğretim üyeleri ise, aynı soruda % 91 oranında genellikle seçeneğini işaretlemişlerdir. Tablodaki verilere göre, dersin belirli bir amaca göre işlenme düzeyi hakkında öğrenciler ve öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 808.031 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 808.031$ değeri, $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin dersi belirli bir amaca göre işleme düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 13

ÖĞRETİM ÜYELERİNİN DERSTEN ÖNCE PLAN YAPMA DURUMU

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	99	30	38	84
BAZEN	157	52	5	11
HAYIR	54	18	2	5
TOPLAM	300	100	45	100

Öğretim üyelerinin dersten önce plan yapıp yapmama durumlarına, öğrenciler % 52 oranında bazen seçeneğiyle yanıt vermişlerdir. Öğretim üyelerinin % 84'ü ise, dersle ilgili bir plan yaptıklarını belirtmektedir. Tablodaki verilere göre, öğretim üyelerinin dersten önce plan yapma konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 676.858 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 676.858$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin, öğretim üyelerinin dersten önce plan yapma konusundaki görüşleri birbirini tutmamaktadır.

TABLO 14
ÖĞRETİM ÜYELERİNİN REHBERLİK ETME DURUMU

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	57	19	38	84
BAZEN	133	44	5	11
HAYIR	110	37	2	4
TOPLAM	300	100	45	100

Öğretim üyelerinin, öğrencilere rehberlik etme düzeyi ile ilgili veriler tablo 14'te verilmiştir. Tablodan da anlaşılacağı gibi, öğretim üyelerinin % 84'ü öğrencilere rehberlik yaptıklarını belirtmektedir. Ancak öğrencilerin % 37'si öğretim üyelerinin rehberlik yapmadıklarını belirtmektedir. Tablodaki verilere göre, öğretim üyelerinin rehberlik etme düzeyi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri $x^2_{hes} = 1150.995$ olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri $x^2_{tab} = 5.99$ dur. $x^2_{hes} = 1150.995$ değeri $x^2_{tab} = 5.99$ değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğrenciler ve öğretim üyelerinin, öğretim üyelerinin rehberlik etme düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 15
ÖĞRETİM ÜYELERİNİN DEĞERLENDİRMEDE OBJEKTİF OLMA
DÜZEYİ

	ÖĞRENCİLER		ÖĞRETİM ÜYELERİ	
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	75	25	30	67
BAZEN	128	43	14	31
HAYIR	97	32	1	2
TOPLAM	300	100	45	100

Tablo 15'te de görüldüğü gibi, öğretim üyelerinin % 66'sı değerlendirmelerinde objektif olduklarını söylemektedirler. Ancak, öğrencilerin % 32'si öğretim üyelerinin değerlendirmede objektif olmadıklarını belirtmektedir. Tablodaki verilere göre, öğretim üyelerinin öğrencileri objektif olma düzeyi konusunda öğrencilerle öğretim üyelerinin görüşlerine ilişkin dağılımlar karşılaştırılmıştır. Hesaplanan ki-kare değeri (x^2_{hes}) 315.018 olarak bulunmuştur. % 95 güven düzeyi ve 2 serbestlik derecesine göre, ki-kare tablo değeri x^2_{tab} 5.99 dur. x^2_{hes} 315.018 değeri x^2_{tab} 5.99 değerinden büyük olduğu için dağılımlar arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, öğretim üyelerinin değerlendirmede objektif olma düzeyi konusundaki görüşleri birbirine uymamaktadır.

TABLO 16

ÖĞRENCİLERE GÖRE, ÖĞRETİM ÜYELERİNİN UYGUN "EĞİTİM
ORTAMI" HAZIRLAMA DURUMU

ÖĞRENCİLER		
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	80	27
BAZEN	140	46
HAYIR	80	27
TOPLAM	300	100

Öğrencilere göre, öğretim üyelerinin % 46'sı öğretim üyelerinin uygun eğitim ortamı hazırlama durumunda bazen seçeneğini işaretlemiştir. Genellikle ve hayır seçeneklerini işaretleyenlerin oranı ise, % 27'dir.

TABLO 17

ÖĞRETİM ÜYELERİNE GÖRE, ÖĞRENCİLERİN İLGİSİNİ
UYANDIRACAK EN ETKİLİ YOL

ÖĞRETİM ÜYELERİ		
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
Derslere katılımı sağlamak	23	51
Öğretim ortamını uygun biçimde düzenlemek	21	47
Disiplinli olmak	1	2
TOPLAM	45	100

Tablo 17'de de görüldüğü gibi, öğretim üyelerinin % 45'ine göre öğrencilerin ilgisini uyandıracak en etkili yol "derse katılımı" sağlamaktır. Öğretim ortamını uygun biçimde düzenlemek seçeneğini belirleyen öğretim üyelerinin oranı ise, % 47'dir.

TABLO 18
ÖĞRENCİLERE GÖRE, ÖĞRETİM ÜYELERİNİN ÖĞRETME
İŞLEMİNDEKİ BAŞARI DURUMLARI

ÖĞRENCİLER		
	<u>Sayı</u>	<u>%</u>
GENELLİKLE	80	27
BAZEN	120	40
HAYIR	100	33
TOPLAM	300	100

Tablo 18'de de görüldüğü gibi, öğretim üyelerinin tam anlamıyla öğretim işleminde başarılı olduğunu söyleyen öğrencilerin oranı % 27'dir. Öğrencilerin % 33'ü ise, öğretim görevlilerinin öğretim işleminde tam anlamıyla başarılı olmadığını belirtmiştir.

BÖLÜM 4

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada, öğretim üye ve öğrencilerin görüşleri dikkate alınarak, pedagojik formasyon almamış öğretim üyelerinin öğretme yeterliliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma için, biri öğretim üyeleri, diğeri öğrencilere uygulanmak üzere iki tip görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiş, sonuçlar elle ve bilgisayar yardımıyla değerlendirilmiştir.

Araştırma evrenini, ülkedeki tüm üniversitelerde görev yapmakta bulunan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Ancak, coğrafi yaygınlık, zaman ve finansman gibi bazı kısıtlılıklar nedeniyle tüm evren incelemeye alınamamış ve daraltılmış evren yaklaşımıyla yalnızca bir üniversite öğretim üye ve öğrencileri çalışma kapsamına alınmıştır. Kendileriyle görüşme yapılan öğretim üye sayısı 45, öğrenci sayısı da 300 dür. Örnekleme ve dolayısıyla çalışma kapsamına giren öğretim üyelerinin yüzde 15'i lisans öğrenimlerini, araştırmanın gerçekleştirildiği üniversitede, yüzde 30'u da diğeri üniversitelerde tamamlamışlardır. Bu olgu da kanımızca, araştırma ile ulaşılan sonuç ve yarguların yalnızca çalışma kapsamındaki üniversite için değil, bir ölçüde diğeri üniversitelerimiz için geçerli de olabileceği konusunda bir ipucudur.

Öğretim üyelerinin belirli yeterliliklerinin yalnızca öğrencileri tarafından değerlendirilmesinin neden olabileceği sakıncalar açıktır. Ancak fakültelerinde son sınıfa kadar ulaşabilmiş ve öğretim üyeleriyle en az dört yıl birlikte olma fırsatı bulmuş öğrencilerin görüşlerinin gözardı edilemeyeceği, kanımızca önemli bir gerçektir. Bu görüşler yardımıyla gerçeğe yakın sonuçlara ulaşılabileceği, başlıca varsayımlarımızdan biri olmuştur.

Araştırmanın başlıca bulguları şunlardır:

a) Öğretim üyeleri, yükseköğretimin amaçlarını gerçekleştirme yönünden, öğrenciler tarafından yeterli bulunamamıştır.

b) Öğretim üyeleri, büyük bir oranda derslerini sınıf düzeyine uygun bir yaklaşımda ele aldıkları inancındadır. Ancak öğrencilerin görüşleri bu doğrultuda değildir.

c) Öğrencilere kazandırılmaya çalışılan bilgi, beceri ve tutumların gelecek yaşama dönük olduğu, öğrenciler tarafından önemli ölçüde olumlu olarak değerlendirilmiştir.

d) Derslerin diğer ders ve bilgilerle de ilgilendirilerek ele alındığı öğretim üyelerinin büyük bir çoğunluğu tarafından dile getirilmiştir. Bu olgu öğrencilerin de çoğunluğu tarafından kabul edilmektedir.

e) Öğretim üyeleri, derslerde uygun görsel-işitsel araç kullanamadıklarını genellikle kabul etmektedir. Öğrencilerin öğretim üyeleriyle en çok fikir birliği gösterdiği konu da budur.

f) Öğretim üyelerinin yüzde doksana ulaşan büyük bir çoğunluğu, bilgi aktarımı ve örnek insan oluşturmayı öğretimdeki temel amaç olarak görmektedirler. Eğitim ve öğretimdeki temel hedefin öğrencilerde davranış

değişikliği oluşu göz önüne alındığında bu durum önemli bir olguyu ortaya koymaktadır.

g) Öğretim üyelerinin çok önemli bir çoğunluğu, öğrencilerini bilimsel çalışmalara yönlendirdikleri kanısındadır. Öğrenciler bu konuda öğretim üyeleri kadar iyimser görünmemektedirler. Kendilerinin bilimsel araştırmalara yönlendirilmediğini ileri süren öğrenci oranı yüzde 37 dir.

h) Öğretim üyelerinin önemli bir oranı öğretimi Alkan'ın değerlendirmesine uygun biçimde bir çözümlene ve birleşim süreci biçiminde nitelendirmişlerdir. Bu olguya karşılık, öğrenciler, öğretim üyelerinin büyük bir çoğunlukla öğretimi yalnızca bilgilendirme bilgi aktarma biçiminde algıladıkları kanısındadır.

i) Öğrencilerin yarıya yakın bir kısmı, öğretim üyelerinin kendilerini tanımaya çalışmadıklarını ileri sürmektedir. Öğrencilerini tanıma fırsatı bulamadığını kabul eden öğretim üyesi oranı ise ancak yüzde 5 dir.

j) Öğretim üyelerinin hemen tümü, dersleri belirli bir amaç doğrultusunda işlediklerine inanmaktadır. Öğrenciler ise öğretim üyeleri kadar iyimser olmamakla birlikte, çoğunlukla benzer düşüncededir.

k) Öğretim üyelerinin hemen tümü, dersten önce plan yaptıklarını ileri sürmüşlerdir. Öğrenciler de oranlarda farklılıklar olmasına karşın, genellikle aynı doğrultuda görüş belirtmişlerdir.

l) Öğretim üyeleri, derse uygun eğitim ortamı hazırlama yönünden, öğrenciler tarafından genellikle olumlu olarak değerlendirilmektedir. Olumsuz görüş bildiren öğrenci oranı yüzde 27 dir.

m) Öğretim üyelerinin hemen tümü öğrencilere rehberlik etmeye çalıştıklarını belirtmiştir. Öğrenciler bu konuda oldukça farklı düşünmektedir.

Yüzde 44 lük bir öğrenci oranı kendilerinin ancak bazen rehberlik konusunda yardım gördüklerini ileri sürerken, yüzde 37 gibi büyük bir oran hiç bir rehberlik çalışması bulunmadığını belirtmiştir.

m) Öğretim üyelerinin görüşlerine göre hemen tümü değerlendirmede en azından tarafsız olmaya çalışmaktadır. Öğrenciler bu konuda da farklı düşünmekte ve yaklaşık üçte birlik bir oran öğretim üyelerinin tarafsız olmadıklarını ileri sürmektedir.

n) Öğrencilerin yaklaşık üçte birlik bölümü, öğretim üyelerini öğretme çabalarında başarılı olarak değerlendirmektedir. Öğretim üyelerini başarısız olarak niteleyen öğrencilerin oranı yine yaklaşık olarak üçte birdir. Geriye kalan öğrenci bölümü öğretme başarısını orta düzeyde değerlendirmiştir.

4.1 Yargı

Bir iletişim süreci oluşu niteliğiyle, eğitimde de bir hedef bir de kaynak söz konusudur. Konuya bu açıdan bakıldığında, öğretmenin sahip olduğu nitelikler, ne denli yüksek olursa olsun öğrenmenin tam anlamıyla gerçekleşmesini sağlayamaz. Hedef grup olan öğrencilerin hazırolma durumları, motivasyonları ve sayılabilecek çok sayıda etken, öğretme- öğrenme sürecinde önemli ölçüde etkili olacaktır.

Bir çok konuda öğretim üleriyle görüş ayrılıkları gösteren öğrencilerin tümüyle haklı olduklarını ileri sürmek de fazlaca iddialı bir yaklaşım olacaktır. Öğrenme sürecinde öğrencilere düşen yükümlülüklerin gerçekleştirilme düzeyi araştırılmadan ileri sürülen bu tür bir savın kanıtlanması çok güç hatta olanaksızdır.

Öğretim üyeleri kuramsal tüm gereklere uydukları halde öğrenmeyle ilgili sorunlar tamamen başka olgulardan, örneğin öğrencilerin yaklaşımlarından da kaynaklanmış olabilir.)

Ancak bu olasılıklar göz önüne alındığında da soruna çalışmamızda uyguladığımız yaklaşım geçerli olacaktır. Çünkü aynı koşullarda görev yapan farklı öğreticiler, öğrencileri tarafından farklı biçimlerde değerlendirilegelmiştir. Ayrıca tüm kuramsal gereklere uymaya çalışan bir öğretim üyesinin öğretmeyle ilgili bu üstün çabaları öğrencisine ulaşamıyorsa, ortada bir sorunun varlığı anlamı çıkar. Bu sorun, gözden kaçan ve büyük bir olasılıkla da öğretme-öğrenmeyle ilgili temel ilkelere biriyle ilgili olacaktır.

Araştırmanın bulgularına göre, Üniversite’de öğretme- öğrenmeyle ilgili temel sorunlar dört ana grupta toplanabilir. Bunlar, yükseköğretim amaçlarına uygunluk, öğrencilerle iletişim, davranış değişikliği oluşturma çabalarının eksikliği ile ölçme ve değerlendirmedir.

Öğretme ve öğrenmeyle ilgili bu başlıklar, saptanan eğitim ihtiyacının da odak noktalarıdır. Öğretim üyelerinin meslekleriyle ilgili günlük görevleri göz önüne alındığında, belirlenen eğitim ihtiyacının giderilmesi için hizmetiçi eğitim kanımızca uygun bir çözüm önerisi olacaktır.

Tasarlanacak bir hizmetiçi eğitim programında öğretim üyelerine kazandırılacak hedef davranışlar kanımızca şunlar olmalıdır:

Öğretim üyeleri;

Öğrenme, öğretme, eğitim, eğitim ortamı ve benzer kavramları bilir, Öğretme ve öğrenme işlemlerinin temel amaç, ilke ve özelliklerini bilir ve uygular, Öğrenme işleminin nasıl gerçekleştiğini bilir, Öğrencilerde davranış değişikliğinin nasıl gerçekleştirildiğini bilir ve uygular, Başarılı bir öğretim için gerekli işlem ve ölçüleri bilir ve gerçekleştirir, Dersle ilgili araçları tanır, kullanmayı bilir ve kullanır, Dersi araçlarla bütünleştirerek öğretim yapar, Uygun eğitim ortamları oluşturabilir, Öğrencilerle etkili ilişkiler kurabilir, Öğrencilerin ders içi ve ders dışı sorunlarıyla ilgilenir, Bir eğitimcinin öğretme için bilmesi gereken unsurları bilir ve uygular duruma gelmelidir.

Mesleklerinin gereklerini yerine getirmek için çaba gösteren öğretim üyeleri için tasarlanıp uygulanacak ve yukarıda temel özellikleri verilen bir hizmetiçi eğitim programı, çalışmamızda saptanan olumsuzlukların büyük ölçüde giderilmesine katkı sağlayabilir. Ancak konunun bir başka boyutu da öğretim üyeliği mesleğine yeni giren araştırma görevlileriyle ilgilidir. Öğretim üyeliği mesleğinin bu yeni adayları için gelecekte benzer sorunların doğmasını engellemek amacıyla, belirli önlemlerin başlangıçta alınması gerekir kanısındayız. Araştırma görevlilerinin lisansüstü öğrenim yapmaları zorunluluğu, alınacak önlemler için uygun bir ortamı da sağlamaktadır. Lisansüstü öğretim programlarına eklenecek uygun ve zorunlu bir ders, öğretim üye adaylarının mesleklerinin önemli bir boyutu olacak eğitsel kavram ve yaklaşımlarla, yine mesleklerinin ilk aylarında tanışma fırsatı sağlayacaktır.

EKLER LİSTESİ

Ek	Sayfa
EK1 - Öğretim Üyeleri İçin Görüşme Formu.....	63
EK 2 - Öğrenciler İçin Görüşme Formu.....	64

EK 1

ÖĞRETİM ÜYELERİ İÇİN GÖRÜŞME FORMU

Yükseköğretimin amaçlarından biri;

" İlgı ve yetenekleri yönünden yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar yetiştirmek," olarak belirlenmiştir.

1- Derslerinizi işlerken bu amaı gerekleştirdiğinize inaniyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

2-Derslerinizi işlerken ğrencilerinizin öğrenme düzeyini göz önüne alıyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

3- Derslerinizi işlerken, ğrencilerinize kazandırdığımız bilgi, beceri ve tutumların gelecek yaşama dönük olduğuna inaniyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

4- Derslerinizi hazırlarken diğer derslerle ilişki kuruyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

5- Dersin içeriğini hazırlarken, geçmiş bilgilerle ilişki kuruyor musunuz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

6- Derslerinizde bilgi aktarırken, uygun görsel-işitsel araçları kullanıyor musunuz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

7- Öğretimde "asıl amaç" olarak aşağıdakilerinden hangisini gösterebilirsiniz?

- a) Bilgi aktarımı b) Örnek insan oluşturma c) Davranış değişikliği yaratma

8- Öğrencilerinizi bilimsel çalışmalara yönlendirdiğinizi söyleyebilir misiniz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

9- Aşağıdakilerden öğretim sürecini sizce en iyi biçimde tanımlar?

- a) Öğretim, bilgilendirme ve aktarma sürecidir. b) Öğretim, değerlendirme sürecidir. c) Öğretim, çözümlenme ve birleşim sürecidir.

10- Öğrencilerinizi "tanıma" çabası içerisinde olduğunuzu söyleyebilir misiniz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

11- Öğretim işleminde dersten evvel amacınızı belirliyor musunuz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

12- Derslerinizi sunmadan evvel belirli bir plan yapıyor musunuz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

13- Öğrencilerinize her konuda rehberlik ettiğinizi söyleyebilir misiniz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

14-Öğrencilerinizi değerlendirirken objektif olduğunuzu söyleyebilir misiniz?

- a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

15- Öğrencilerin ilgisini uyandıracak en etkili yol aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Derse katılımı sağlamak b) Öğretim ortamını düzenlemek
c)Disiplinli olmak

EK 2

ÖĞRENCİLER İÇİN GÖRÜŞME FORMU

Yükseköğretimin amaçlarından biri:

" İlgili ve yetenekleri yönünden yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar yetiştirmek" olarak belirlenmiştir.

1- Derslerinize giren öğretim üyelerinin derslerini işleyiş biçimlerinin bu amaca uygun olduğuna inanıyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

"Öğretme-öğrenme ilkelerine göre, öğretme-öğrenme işlemi bireylerin özelliklerine uygun olarak hazırlanmalıdır."

2- Derslerinize giren öğretim üyelerinin dersleri öğrenme düzeyinize uygun olarak işlendiğini söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

3- Derslerinize giren öğretim üyelerinin verdiği dersler sonucunda, öğrendiğiniz bilgi, beceri ve tutumların gelecek yaşama dönük olduğuna inanıyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

"Öğretme-öğrenme ilkelerine göre, her öğretme öğrenme etkinliği bir önceki bilgilerle ilişki içindedir."

4- Öğretim üyeleri ders anlatırken geçmiş derslerde aldığınız bilgilerle ilişki kuruyorlar mı?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

5- Öğretim üyeleri tarafından size verilen derslerin diğer derslerle ilişki içerisinde olduğunu söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

6- Öğretim üyeleriniz derslerinizde bilgi aktarırken uygun" görsel-işitsel" araçlar kullanıyorlar mı?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

7- Derslerinize giren öğretim üyeleri sizce, "asıl amaç" olarak aşağıdakilerden hangisini görüyorlar?

a) Bilgi Aktarımı b) Örnek İnsan oluşturma c) Davranış değişikliği yaratma

8- Üniversite öğrencisi olarak, öğretim sürenizce öğretim üyeleriniz tarafından "bilimsel çalışmalara" yönlendirildiğinizi söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

9- Derslerinize giren öğretim üyeleri "öğretim" i sizce nasıl algılıyor?

a) Öğretim bilgilendirme ve aktarma sürecidir. b) Öğretim değerlendirme sürecidir. c) Öğretim çözümleme ve birleşim sürecidir.

10- Şimdiye kadar derslerinize giren öğretim üyelerinin sizleri "tanıma" çabası içinde olduklarını söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

11- Şimdiye kadar derslerinize giren öğretim üyeleri derslerini o dersle ilgili belirli bir amaç doğrultusunda işlediklerini söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

12- Derslerinize giren öğretim üyeleri sizce derslerini dersten önce hazırladıkları bir plan doğrultusunda işliyorlar mı?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

13- Derslerinize giren öğretim üyeleri anlamayı kolaylaştırmak için uygun "eğitim ortamı" hazırlıyorlar mı?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

14- Öğretim üyelerinizin size "rehberlik" ettiklerini söyleyebilir misiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

15- Derslerinizin değerlendirilmesinde, öğretim üyelerinin objektif olduğuna inanıyor musunuz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

16- Derslerinize giren öğretim üyelerinin " öğretme "işleminde başarılı olduğunu söyleyebilirmisiniz?

a) Genellikle b) Bazen c) Hayır

KAYNAKÇA

- Alkan, Cevat. Eğitim Teknolojisi. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, 1979
- _____. Eğitim Ortamları. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, 1979
- Alaylıoğlu, Ruşen ve Oğuzkan, İrfan. Eğitim Sözlüğü. İstanbul İnkilap Yayınevi, 1976
- Başaran, İbrahim Ethem. Eğitim Psikolojisi. Ankara: Emel Matbaacılık, 1982
- Binbaşoğlu, Cavit. Genel Öğretim Bilgisi. Ankara: Binbaşoğlu Yayınevi, 1981
- Bloom, Benjamin. Öğretim Teknolojisi. Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 1979
- Çilenti, Kamuran. Eğitim Teknolojisi. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi, 1984
- Erkmen, Eşref. "İktisadi Devlet Teşekküllerinde Hizmete Yeni Alınan Üniversite Mezunlarının Durumu" Kamu Personelinin Eğitimi Konferansı, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1966
- Ertürk, Selahattin. Planlı Eğitim ve Değerlendirme, Güzel Sanatlar Matbaası, 1966
- Glodhammer, Keith and Taylor, Robert E. Career Education, Perspective and Promise, Charles E. Merrill Publishing Company Cloumbus Ohio, 1972
- Karalar, Rıdvan. Genel İşletme. Eskişehir: Ana. Üniversitesi Yayınları, 1989
- Küçükahmet, Leyla. Hizmetçi Eğitim Ders Notları. Ankara: 1987
- Oğuzkan, İrfan. Eğitim Terimleri Sözlüğü. TDK. Ankara: 1974
- Özyürek, Leyla. Öğretmenlere Yönelik Hizmetçi Eğitim Programlarının Etkinliği. Ankara: A.Ü. Yayınları, 1981
- Tanyeli, Halit. Personel Eğitimi. Şen Yuva Matbaası, Ankara: 1981
- Tekin, Halil. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Dördüncü Baskı. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, 1984

- Taymaz, Haydar. Hizmetçi Eğitim. Ankara. A.Ü Eğitim Fakültesi Yayınları, 1984
- Tezcan, Mahmut. Eğitim Sosyolojisi. Üçüncü Baskı. Ankara: Çağ Matbaası, 1984
- Tutum, Cavit. Personel Eğitimi. Ankara: TODAİE Yayınları, 1976
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1984
- Varış, Fatma. Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: A.Ü. Basımevi, 1978 Yükseköğretim Temel Kanunu (2547 S.K.) Md. 4 1981
- Üstünoğlu, Ülkü. Okulöncesi Öğretmenlerin Uzaktan Öğretim Yöntemiyle Yetiştirilmesine Yönelik Program Modeli. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:220, 1986 /