

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER



Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

[https://doi.org/](https://doi.org/10.55107/turksosbilder.1188890)

10.55107/turksosbilder.1188890

Halime Nur SEZER
hnsezer@fsm.edu.tr
[0000-0001-9239-9685](https://doi.org/10.55107/turksosbilder.1188890)

Öz

Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde, bilgiyi üreten ve uygulayan insanlara olan ihtiyaç kaçınılmazdır. Günümüzde eğiticiler, kendilerine biçilen her şeyi bilen ve aktaran rolünden sıyrılarak, yaşam boyu öğrenen, sürekli gelişen ve öğrencilerine rehberlik eden yol göstericiler rolünü taşımaktadırlar. Eğiticilerin kendini geliştirmesinde sunulacak eğitimlerin tespit edilmesi önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, bir vakıf bünyesinde eğitim veren eğiticilere yönelik olarak ihtiyaç analizi önerisi sunmaktır. Araştırmada, eğiticilerin eğitim için ihtiyaç duyduğu alanların tespit edilmesi hedeflenmektedir. Çalışmada bilimsel araştırma yöntemlerinden nitel yöntem kullanılmıştır. Veri toplama sürecinde araştırmacı tarafından hazırlanan dijital formlar kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılarak bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları incelendiğinde eğiticilerin; mesleki gelişim, öğretim teknolojileri, içerik yazımı, kodlama, yapay zekâ ve bilgisayar programları, proje yazımı, raporlama, yazılım, el sanatları, hikâye anlatıcılığı, yaratıcı drama, akıl zekâ oyunları alanlarında; kişisel gelişim alanında ise iletişim becerileri, kriz yönetimi, girişimcilik, stresle başa çıkma, liderlik, yaşam becerileri ve engelliler için destek alanlarında eğitim almak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Eğitim, Eğitimcinin Eğitimi, İhtiyaç Analizi, Betimsel Analiz.

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

A NEEDS ANALYSIS FOR TRAINER'S EDUCATION

Abstract

In today's rapidly developing technology, the need for people who produce and apply knowledge is inevitable. Today, educators are taking the role of lifelong learners, constantly improving and guiding their students, getting rid of the role of knowing and conveying everything that is assigned to them. It is important to determine the training to be offered in the self-development of educators. This study aims to offer a needs analysis proposal for educators who provide training within a private foundation and to determine the areas that educators need for education. The qualitative method, one of the scientific research methods, was used in the study. In the data collection process, digital forms that were prepared by the researcher were used. The percentage frequency technique was used to analyze data. Results demonstrate that the educators want to receive training in the field of professional development; in the fields of instructional technologies, content writing, coding, artificial intelligence and computer programs, project writing, reporting, software, crafts, storytelling, creative drama, mind games; in the field of personal development, in the fields of communication skills, crisis management, entrepreneurship, stress management, leadership, life skills, and support for the people with disability.

Keywords: Education, Trainer's Education, Descriptive Analysis.

Giriş

Günümüzde herhangi bir konuda alanın uzmanları aynı zamanda iyi birer eğitimci olmak durumundadır. Eğitimciler, bu süreçte öğretmenlik mesleğinin gerekliliklerini sağlamak kişisel ve mesleki donanımına asgari miktarda sahip olmakla yükümlüdür. Genel manada eğitimcilik, sahip olunan teorik bilgileri aktif hale getirerek öğrencilerini hem mesleki alanda geliştirmeyi hem de kendilerine ve toplumlarına faydalı hale gelmeleri için, gerekli değişimleri kurgulayıp uygulayabilme yeteneğini gerektirmektedir. Güncel bakış açısıyla öğretmen, öğrencilerinin mesleki, akademik gelişmesine katkı sağladığı kadar, duyuşsal alanları ile de ilgilenmeli; güler yüzlü ciddiyeti sağlarken yaratıcılığı da desteklemeli, yetersiz ve biçimsel olmamalıdır (Şişman, 2004; Demirel, 2010). Öğretmenlerden beklenen temel yeterlik; etkili eğitim ortamını sağlama, öğrenciyi ve sahip olduğu yeteneklerini kabul ederek, bireylerin gelişimi için gerekli öğrenme süreçlerinde kolaylaştırıcı rol oynamasıdır (Taşkaya, 2012).

Destekleyici eğitimlerle; yaşam boyu öğrenmenin bireylere kazandırılması ve bireylerde aktif öğrenmenin başlatılması önemlidir. Herhangi bir beceriyi deneyimlemiş eğitimcinin bu becerileri sınıf içinde kullanması ve öğrencilere aktarması mümkün olmaktadır. Etkili, verimli, faydalı, yaratıcı ve üretken öğretmen olmak yönetilmesi gereken pek çok süreci içermektedir (Kuzu, 2015; Sönmez, 2014; Yapıcı, 2015). Bir alanın öğretmeni olmak o alandaki öğrenmenin ve öğrencinin sorumluluğunu almak demektir. Moore (2001)'dan aktarıldığına göre, öğretmenlerin sahip olması gereken bazı temel özellikler bulunmaktadır. Bunlar; öğrencilere pozitif yaklaşımlarla problemleri çözebileceği, yaratıcı ve kritik çözümler yapabileceği

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

konusunda destek olmak ve bireysel öğrenme yöntemlerini geliştirmelerine yardımcı olmak, öğrencilerin yeni deneyimler edinmesine ve var olan tecrübelerini kullanmasına olanak sağlamak, sınıf içinde düşünme becerilerini kullanmaya yönelik fırsatlar oluşturarak öğrenciye model olmak, öğrencinin eğitime aktif katılımını sağlayarak, problem çözme, karar verme ve fikirlerini açıklamasına olanak sağlamak, öğrencilerin öğrenme stilleri hakkında bilgi sahibi olmak ve kazanılan bilgileri düşünme sürecinde kullanma konusunda destek olmak, öğrencilerle öğrenme sorumluluğunu paylaşmak şeklinde sıralanmaktadır (Ekici, 2017).

23- 26 Haziran 1981 tarihinde toplanan 11. Milli Eğitim Şurasında öğretmenliğin özel nitelikler gerektiren bir meslek olduğu vurgulanmaktadır. Öğretmenin nitelikleri kişisel ve mesleki olarak ikiye ayrılmaktadır. Güdüleyici, içten, coşturucu, güvenilir, profesyonel, iş birlikçi, esnek, bilgili olma kişisel nitelikleri oluştururken; planlama, yöntem ve teknik kullanma, sınıf yönetimi, zamanı etkili kullanma, rehberlik, değerlendirme ise mesleki niteliklerdendir. Eğitimde bireysel farkların gözetilmesi önemlidir. Öğretmenlik mesleği sosyal ilişkileri yönetmede sosyal becerilere ve etkin problem çözme becerilerine sahip olmayı gerektirmektedir (Ekici, 2017). Taşıdığı pek çok mesleki sorumlulukların yanında, öğretmenlerin bireysel özellikleri düşünöldüğünde, kişisel olarak kendilerini, duygu ve düşüncelerini yönetebiliyor olmaları da önemlidir. 21. yüzyıl becerileri arasında bulunan; stresli durumlarda gerekli bilişsel süreçleri işe koşma, etkili problem çözme becerileri gibi yetkinliklere sahip olma her öğretmen için önem taşımaktadır.

Eğitiminin eğitimiyle kastedilen; eğitimciler, mesleki faaliyetlerini sürdürürken daha nitelikli olma fırsatı sunma, çalışma alanının güncelliğini yakalama, geçmişte edinilen bilgileri tazeleme ve daha üst bilgi-becerileri edindirme amacıyla eğitim sağlamadır (Avcı, 2018). Hizmet içi eğitimde gelişim programlarının amaçları incelendiğinde; eğitimcilerin eğitim bilgi ve becerilerinin gelişmesi ve eğitim programlarına katkılarının artması, değişimlere yanıt vermesi, önceki deneyimlerin üzerine yapılandırılması ve eğitimcilerinin gelişen/değişen rollerine uyumlarını sağlayabilmesi olarak özetlenmektedir (Rubeck, Witzke,1998:73; Steinert,2000:22).

Eğitim niteliği ile öğretmen niteliği arasındaki ilişki göz önüne alındığında (Aras ve Sözen, 2012) öğretmenin mesleki ve kişisel gelişim ihtiyaçları karşımıza çıkmaktadır. Eğitim sisteminde öğretmenlerin nasıl eğitilecekleri önemli bir konudur. Öğretmenin mesleki alanda gerekli donanımının (genel kültür, meslek bilgisi ve alan bilgisi) sağlanmasıyla hedeflenen eğitim sistemine ulaşılacaktır. Öğretmenin mesleki alanında kaliteli eğitim sunabilmesi için alanına yönelik ihtiyaçlarının giderilmiş, nitelikli eğitim için gerekli bilgi ve beceriler ile donatılmış olması gerekmektedir. Celep (2007) eğitimin beş temel öğeden oluştuğunu belirtmiştir: amaç, davranış, yaşantı, süreç, istendik değişiklik. Sönmez'de (2006) eğitim sürecinin üç temel ögesi bulunduğunu açıklamakta bunları: hedef, eğitim durumları ve değerlendirme olarak sıralamaktadır. Yapılan eğitimlerle değişimler eğitimi fiziksel ve niceliksel açıdan güçlendirse de eğitimin nitelik boyutunu aynı oranda güçlendirememektedir (Ataünal, 2003). İhtiyaç duyulan bu bilgi ve becerilerin belirlenmesi ancak planlanarak tespit edilmesi ile mümkündür (Tekin ve Ayas, 2006).

Eğiticinin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

İhtiyaçlar belirlenmesiyle bu ihtiyaçların önem sırası ortaya çıkar ve kaynakların sürdürülebilir biçimde kullanılması mümkün olur. İhtiyaç belirleme aşamasının bireysel bir yararı olarak bu süreçte kişinin bu süreç sayesinde kendisine ilişkin farkındalık kazanması gösterilebilir (Şahin, 2006).

Eğitiminin faydaları kurum açısından şöyle sıralanabilir; kurum kar oranının ve kazancının artırılmasında etkilidir, kurum içerisinde tüm seviyelerde bilginin artmasını ve beceriler geliştirilmesini sağlar, iş ortamı motivasyonunun artırır, çalışanların kurum hedeflerini öğrenmesini ve sahiplenmesini kolaylaştırır, yönetici çalışan ilişkisini güçlendirir, kurumda açık ve net olma, güvenme gibi önemli değerlerin gelişimine katkı sağlar, kurumsal gelişimi artırır, iş akışının oluşturulmasını kolaylaştırır, kurum politikasının kavranmasını ve uygulanmasını sağlar, kurum kararı alma ve problem çözüme gibi süreçlerin etkili işlenmesine katkı sağlar, kurum lehine olan liderlik becerileri, güdülenme, sadakat gösterme olumlu tavırlar benimseme gibi destekler, çalışan ve yönetici ilişkilerini güçlendirir, kurum içerisinde kullanılan araçları gereksiz kullanımının azaltılması ile kurum sahiplenmesini destekler, kurum içerisinde etkili iletişimin oluşmasını ve gelişim gösteren bir yapıya dönüşmesini sağlar, çalışanların değişim ve yeniliğe daha kolay uyum sağlamasına katkı sağlar (Sims, 1990).

Eğitimciler ve onların tutumlarına yönelik pek çok çalışma yapılmaktadır (Erbay & Beydoğan, 2017). Eğitimcilerin eğitimi ile bilgi, maharet ve tutum aşılama mümkün olmaktadır, eğitimin faydaları şöylece sıralanmaktadır; çalışanların daha doğru karar alabilmesini ve etkin problem çözme becerilerinin geliştirilmesine destek olur, başarmak, sorumluluk alabilmek, gelişmek ve ilerlemek gibi güdü odaklı kavramların gelişmesini sağlar, endine güvenme ve gelişim gösterme, çalışanların strese girmesini, gerilmesini, engel ve çatışmalarla başa çıkma becerisini geliştirir, yapılan işten tatmin olmayı ve bilinmeyi artırır, bireyin etkili iletişim kurabilmesini sağlarken, kendine olan bakışını da geliştirir, şahsi gereksinimleri giderir, bireye geleceğini tespit etme ve geliştirme ortamı sunar, çalışanların konuşmalarını, yazışmalarını ve dinleme yetilerini geliştirir, görev değiştirme ya da kıdem atlama fobisini yok etmeye yardımcı olur (Pehlivan, 1997).

Günümüzde meslekler zamanının gerekliliklerini taşımak ve kendini geleceğe hazırlamak durumundadır. Değişen ihtiyaçların ve teknolojinin de etkisiyle meslekler yeniden güncellenmek durumunda kalmaktadır. Yeni dönemde ihtiyaç duyulan bu gerekliliklerin tespit edilmesi ve alanla ilgili destek eğitimlerin hazırlanarak hayata geçirilmesi önemli bir süreçtir. Bu süreci planlamak kadar, ihtiyaçların doğru tespit edilmesi ve verilecek eğitimlerin doğru yapılandırılması da önem taşımaktadır. Bu çalışma eğitimcilerin eğitimine yönelik ihtiyaçlarının tespit edilmesi amacıyla oluşturulmuş bir ihtiyaç analizidir. İhtiyaç belirleme program geliştirme sürecinin ilk aşamasıdır. Genel olarak mevcut durum ile istenen, hedeflenen durum arasındaki eğitim uygulamaları ile giderilebilecek farklar olarak açıklanabilir (Bayyigit, 2021). Literatürde bilimsel kaynaklardan beslenen ihtiyaç belirleme, analiz etme süreçlerinin planlanan programın gerçekliğine ve işlevselliğine katkıda bulunacağı ve süreci etkili ve verimli kılacağına vurgu yapılmaktadır (Budak, 2009). İhtiyaç analizinde yüksek verim elde etmenin önündeki problemleri tespit ederek, eğitimsel ihtiyaçların varlığının ve türünün belirlenmesi ile çıkarım

Eğiticinin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

yapma, kaynakların yerinde kullanımını sağlayarak amaçlara yönelik çalışmalar yapma ön planda gelmektedir (Selvi, 2010). Konuyla ilgili ihtiyaçların ne olduğu, sunulan ürün ve hizmetin elde edilmesinde ortaya çıkan engeller, ihtiyaç analizi ile saptanmaktadır. Eğiticiler için hedeflenen mesleki ve kişisel gelişimle ilgili başarıya ulaşmada ihtiyaç analizi önemli bir yer tutmaktadır. Aynı koşullarda görev yapsalar dahi her birey için farklı ihtiyaçlar gelişebilmektedir. Diğer alanlarda olduğu gibi yetişkin eğitiminde de öğrenme sürecinin etkinliği hususunda bireylerin ihtiyaçlarına yönelik hazırlanan eğitimler oldukça önem taşımaktadır. Yetişkin eğitimi konusunda ele alınan eğitim programlarının önemlilerinden biri de öğretmen yetiştirme üzerine yapılan çalışmalardır (Akdemir, 2013).

Şekil 1. İhtiyaç belirlemeye yönelik üç aşamalı plan

Aşama 1	Aşama 2	Aşama 3
Ön-belirleme (assessment) (keşfetme)	Belirleme (veri toplama)	Son-belirleme (assessment) Kullanım
İhtiyaç belirleme için plan yapma	İhtiyaç belirlemenin içeriğini, sınırlarını ve amacını belirleme	Bütün uygulanabilir seviyelerde öncelikli ihtiyaçları oluşturma
İhtiyaç belirlemenin genel amaçlarını tanımlama	İhtiyaçlar üzerine veri toplama	Alternatif çözümler düşünme
Temel ihtiyaçlar alanını ve konularını tanımlama	Öncelikli ihtiyaçları belirleme	Çözümleri uygulamak için eylem planı geliştirme
İhtiyaç ile ilgili mevcut bilgileri tanımlama	Seviye 1, 2 ve 3'teki analizi gerçekleştirmek	İhtiyaç belirlemeyi değerlendirme
Belirleme Veri toplama Kaynaklar Metot Verilerin kullanımı	Bütün verileri analiz ve sentez etme	Sonuçları birleştirme
Çıktılar: Aşama 2 ve 3 için öncelikli plan oluşturma, ihtiyaç belirleme için değerlendirme planı oluşturma	Çıktılar: Yüksek öncelikli ihtiyaçlar temelli eylemler için kriter oluşturma	Çıktılar: Eylem planları, yazılı-sözlü sunumlar ve raporlar

Kaynak: Witkin ve Autschuld (1995).

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

İhtiyaç analizi bu çalışmada genel olarak üç aşamada yapılmaktadır: Bunlar; çalışmada kullanılacak, amaca yönelik sorulardan oluşan anket formlarının hazırlandığı, ön belirleme aşaması; amaca yönelik hazırlanan anketlerden sağlanacak bilgilerin toplandığı, belirleme aşaması; bilgilerin taşıdığı özelliklere göre sınıflandırılarak ve ihtiyaç alanlarının belirlendiği, son belirleme aşamasıdır (Witkin ve Autschuld, 1995). Demirel (2002) ihtiyaç belirlemede yaklaşımlarını farklar yaklaşımı, betimsel yaklaşım, analitik yaklaşım ve demokratik yaklaşım olarak dört başlıkta ele almıştır. Betimsel yaklaşım ile ihtiyaçlar: ihtiyaç olarak yok olan bir durumun, bu yokluk neticesinde gerçekleşen olası zararı ile durumun var olma sürecinde elde edilecek olası faydasının saptanması ile tespit edilebilmektedir (Sezer, 2010).

İhtiyaç belirlemede kullanılan yöntemler incelendiğinde; doküman incelemesi, görüşme, gözlem, anket, progel-dacum ve delphi teknikleri görülmektedir. Bu çalışmada anket tekniği kullanılmıştır. İlgili gruptan ya da grubu temsil edecek örneklem kesitinden veri toplamak amacı ile kullanılan çeşitli türde sorulardan oluşabilen ankette konuya ilişkin detaylı veri toplanamasa da az zamanda çok veri elde edilebilmesi avantajı ile oldukça sık başvurulmuş bir yöntem haline gelmiştir. Ancak anketi cevaplayan bireylerin soruyu yanlış anlaması dolayısıyla yanlış yanıtlaması ya da anlayamadığı kısımda soru sorma şansının olmaması gibi durumlardan dolayı eleştirilmektedir (Fer, 2011). Bu çalışmanın amacı, özel bir vakıf bünyesinde eğitim veren eğitimcilerle yönelik olarak ihtiyaç analizi önerisi sunmaktır. Bu süreçte eğitimcilerin ihtiyaç duydukları alanların tespit edilmesi önemlidir. Araştırmada, eğitimcilerin eğitim için ihtiyaç duyduğu alanların tespit edilmesinde aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

- a) Eğitimcilerin mevcut becerileri nelerdir?
- b) Eğitimcilerin ihtiyaç duydukları ve sahip olmak istedikleri beceriler nelerdir?

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma tarama modelinde ve betimsel analiz kullanılarak çalışılmıştır. Araştırmada bilimsel araştırma yöntemlerinden nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma; mevcut bilginin olduğu gibi aktarılması yerine bilginin detaylarına inerek, derinliği ve kapsamı ile incelemeyi, olguyu çok boyutlu şekilde ifade etmeyi amaçlamaktadır (Connelly, 2016; Marshall ve Rossman, 2014; Şimşek ve Yıldırım, 2011). Nitel yöntemde, derinlemesine analiz edilen algı ve olaylar doğal ortamlarında bütüncül ve gerçekçi bir şekilde incelenerek ortaya konmaktadır (Creswell, 2013; Patton, 2018). Bu amaçla araştırmada ihtiyaçları belirlemek amacıyla nitel yöntem ve anket tekniği kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmada amaca dayalı örnekleme yoluna gidilmiştir. Ögeler, çalışma evreninden belirli amaç için seçilmiştir. İncelenecek konuya ilişkin deneyimi olan kişilere ulaşılmıştır. Araştırmacı araştırma konusu çerçevesinde belirli kriterlere uyanları örnekleme dahil

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

etmiştir. Ayrıca örneklemin belirlenmesinde amaca dayalı örnekleme çeşitlerinden; incelenen konu ile ilgili mümkün olduğunca çeşitlilikte vakadan bilgi toplamayı hedefleyen maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılmıştır. Çeşitlilik içerisinde ortak noktalar tespit edilmeye çalışılmış ve farklı ve heterojen olan bir grupta belirli deneyimlerin ortak olması önemli bir bulgu olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2021 Kasım- 2021 Aralık aylarında bir vakıf bünyesinde çalışan ve gönüllülük esasına göre anket sorularını doldurmayı kabul eden eğitimciler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin demografik bilgilerine ilişkin bulguları; sırasıyla cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mezun olunan bölüm ve çalışma süresi olarak dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Eğitimcinin Eğitimine Yönelik Demografik Bilgilere İlişkin Bulgular

Demografik bilgiler	n	%
Cinsiyet		
Kadın	21	80,8
Erkek	5	19,2
Yaş		
35 üstü	9	34,6
25-35 yaş	12	46,2
25 yaş altı	5	19,2
Eğitim		
Ön lisans	1	3,8
Lisans	21	80,8
Yüksek lisans	4	15,4
Bölüm		
Fen bilimleri	13	50
Mühendislik	5	19,2
Geleneksel sanatlar	8	30,8
Çalışma Süresi		
2 yıldan az	16	61,5
2-4 yıl	2	7,7
Diğer	8	30,8
Toplam	70	100

Tablo 1’de, eğitimcinin eğitimine yönelik demografik bilgilere ilişkin bulgular incelendiğinde sırayla; cinsiyet değişkenine göre yapılan dağılımında, %80,8’i kadın, %19,2’si erkek olarak

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

bulunmuştur. Yaş değişkenine göre yapılan dağılımda, %46,2'sinin 25-35 yaş aralığında, %34,6'sının 35 yaş üstünde ve %19,2'sinin 25 yaş altında dağılıma sahip olduğu bulunmuştur. Eğitim durumu değişkenine göre yapılan dağılımda, %80,8'inin lisans, %15,4'ünün yüksek lisans ve %3,8'inin ön lisans eğitimine sahip olduğu bulunmuştur. Mezun olunan bölüm değişkenine göre yapılan dağılımda, %50'sinin fen bilimleri alanında eğitim veren bölümlerden mezun olduğu, %30,8'inin geleneksel sanatlar ve %19,2'sinin mühendislik ve uzay bilimleri alanında eğitime sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre yapılan dağılımda, %60,5'inin kurumda iki yıldan az süredir çalışmakta olduğu, %7,7'sinin iki yılla dört yıl arasında kurumda çalıştığı ve %30,8'inin diğer seçeneğinde yer aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Böylece eğitimcinin eğitimine yönelik demografik bilgilere ilişkin bulgular incelendiğinde, eğitimcilerin çoğunluğunun kadın, lisans mezunu, 25-35 yaş aralığında ve kurum bünyesinde iki yıldan az süredir çalıştığı bulgularına ulaşılmıştır.

2.3. Veri Toplama Süreci

Veri toplama sürecinde öncelikle kurum içerisine eğitim sorumlusu konumundaki yetkililer ile detaylı toplantılar yapılmış ve kurum çalışanlarının olası ihtiyaçları hakkında konuşulmuştur. Nitel araştırma yöntemi kullanılan çalışmada anket formu kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda; gözlem, görüşme, gözlem formları ve doküman analizi gibi tekniklerin sıklıkla kullanıldığı bir bilimsel araştırma türüdür ve alan yazında pek çok çalışmada kullanılmaktadır (Karataş, 2015). Sonrasında araştırmacı tarafından hazırlanan ilk örnek anket formu, kurum eğitim sorumlusu ile paylaşılmış ve görüşler alınarak formda gerekli değişiklikler yapılmıştır. Düzenlenen anket formu için eğitim bilimleri alanında uzman görüşü alınarak forma son hâli verilmiştir. Form, dijital olarak düzenlenerek katılımcılarla paylaşılmıştır. Anketteki sorular üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde araştırmaya katılan eğiticilerin demografik bilgilerini (cinsiyet, yaş, bölüm, tecrübe, vb.) belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde ise eğiticilerin bilgi ve becerilerini tespit etmek için açık uçlu sorular bulunmaktadır. Son bölümde ise eğiticilerin öğrenmek istedikleri eğitim başlıklarını tespit etmek için oluşturulmuş açık uçlu sorular bulunmaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Bilimsel araştırma yöntemlerinden nitel yöntemin kullanıldığı bu çalışmada, verilerin analizinde betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bilimsel araştırmalarda, incelenen bilgilerin belli birtakım özelliklerinin belirlenmesi amacıyla yapılmakta olan betimsel analizde amaç, görüşme ve gözlem sonucu toplanan verilerin düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuyla buluşturulmasıdır (Baltacı, 2019). Çoğu betimsel analizde veriler önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılmakta ve araştırmacının öznel birikimi ile yorumlanır. Araştırmacı bulgular arasında neden-sonuç ilişkisi kurma ve olgular arasında yapısal farklılık analizleri ile karşılaştırmalar yapma yoluna da gidebilmektedir (Kitzinger, 1995; Kvale, 1994).

Çalışmada nitel yöntemin gerekliliklerini sağlayacak bir örneklem sayısına ulaşılmıştır. Dijital

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

anket formunu yanıtlayan eğitimci grubuna yüz yüze görüşme ve video kayıt ile ulaşmak tercih edilebilirdi. Ancak çalışma sürecine Covid19 Pandemisi nedeniyle yüz yüze görüşme yöntemi dâhil edilmemiştir. Bu yöntemlerin kullanılmasının eğitimcilerin ihtiyaçlarını belirleme noktasında daha geniş bilgiler sunacağı düşünölmekte olup bu çalışmanın sınırlılıkları arasında yer almaktadır. Ancak, uygulamaya katılan eğiticilerin anket formu sorularına samimiyetle yanıt vermeleri çalışmanın güvenilirliği açısından önemli görölmektedir.

3. Bulgular

Bu çalışmanın amacı, özel bir vakıf bünyesinde eğitim veren eğitimcilere yönelik olarak ihtiyaç analizi önerisi sunmaktır. Araştırmada, eğitimcilerin eğitim için ihtiyaç duyduğu alanların tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır;

3.1. Araştırmaya Katılan Eğitimcilerin Mevcut Becerileri Nelerdir?

Araştırmaya katılan eğiticilerin eğitimine yönelik yapılan ankette, eğiticilerin sahip oldukları mevcut becerilerin dağılımı Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir. Araştırmaya katılan eğitimcilerin eğitimine yönelik ihtiyaçlarını tespit etmek için yapılan ankette, eğiticilerin görev yapmadan önce aldıkları eğitimlerin dağılımı Tablo 2'de verilmiştir

Tablo 2. Görev Yapmadan Önce Alınan Eğitimler

Alınan Eğitimler	n	%
Sanat Eğitimleri	6	23
Pedagojik Formasyon	5	19,2
Bilgisayar Dilleri	4	15,4
Stem Eğitimi	2	7,6
Robotik Kodlama	2	7,6
İşaret Dili Eğitimi	2	7,6
İngilizce	2	7,6
Diksiyon, Güzel Konuşma	2	7,6
Yaratıcı Drama Eğitmenliği	2	7,6
Okul Öncesi Öğreticilik Eğitimi	2	7,6
Duygusal Zeka	1	3,8
Eğitim Koçluğu	1	3,8
Girişimcilik	1	3,8
Almadım	3	11,5
Diğer	5	19,2

Tablo 2 incelendiğinde, eğiticilerin görev yapmadan önce aldıkları eğitimlerin dağılımı

Eğiticinin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

incelendiğinde; eğitimcilerin %23'ünün sanat eğitimleri, %19,2'sinin pedagojik formasyon, %15,4'ünün bilgisayar dilleri, %7,6'sının ise sırasıyla; stem eğitimi, robotik kodlama, işaret dili, İngilizce, diksiyon, drama, okul öncesi öğreticilik alanlarında eğitim aldığı; %3,8'inin ise sırasıyla girişimcilik, duygusal zeka, eğitim koçluğu alanlarında eğitim aldığı; %19,2'sinin ise farklı alanlarda eğitim aldığı ve %11,5'inin ise mezuniyet sonrası hiçbir eğitim almadığı görülmektedir. Eğitimcinin eğitimine yönelik ihtiyaç analizinin yapıldığı çalışmada, eğitimcilerin projeye başlamadan önce aldıkları eğitimlerin dağılımı incelendiğinde, eğitimlerin çoğunluğunun sanat eğitimi, pedagojik formasyon ve bilgisayar dilleri eğitimi olarak alındığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin eğitimine yönelik ihtiyaçlarını tespit etmek için yapılan ankette, eğitimcilerin görev yaparken ihtiyaç duydukları temel becerilerin dağılımı Tablo 3'te verilmiştir

Tablo 3. Görev Yaparken İhtiyaç Duyulan Temel Beceriler

Eğitimler	n	%
İletişim	10	38,5
Yaratıcı düşünme	4	15,4
Hayal gücü	4	15,4
Tasarım	3	11,5
Kriz yönetimi	3	11,5
Problem çözme	3	11,5
Teknoloji	3	11,5
Sanat	3	11,5
Liderlik	3	11,5
Sınıf yönetimi	3	11,5
Sunum becerisi	2	7,6
Değerler eğitimi	2	7,6
Zaman yönetimi	2	7,6

Tablo 3 incelendiğinde, eğitimcilerin görev yaparken ihtiyaç duydukları temel becerilerin dağılımı incelendiğinde; eğitimcilerin %38,3'ünün iletişim, %15,4'ünün hayal gücü, %11,5'inin sırasıyla; tasarım, kriz yönetimi, problem çözme, teknoloji, sanat eğitimi, liderlik ve sınıf yönetimi alanlarında gerekli temel becerilere; %7,6'sının ise sırasıyla; sunum becerisi, değerler eğitimi ve zaman yönetimi alanlarında gerekli temel becerilerin dağılımı görülmektedir. Eğitimcinin eğitimine yönelik ihtiyaç analizinin yapıldığı çalışmada, eğitimcilerin görev yaparken ihtiyaç duydukları temel becerilerin dağılımı incelendiğinde, çoğunluğunun iletişim becerisi ile hayal gücü eğitimi alanında olduğu ve tasarım, kriz yönetimi, problem çözme, teknoloji, sanat eğitimi, liderlik, sınıf yönetimi, sunum becerisi, değerler eğitimi ve zaman yönetimi alanlarında dağılım gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin görev yaparken ihtiyaç duydukları temel becerilere yönelik algılarına ilişkin bulgulardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

*K katılımcı olarak kısaltılmış bir semboldür. Cinsiyet kastedilmemektedir.

K1: Kendini geliştirme, içeriğe hâkim olma, öğrencilerle iletişim, dersi anlatırken bilgi vermek yerine farklı sorularla dikkatlerini çekip öğrencilerin sorgulayıp bilgiye ulaşmalarını sağlamak, dersi ilgi çekici hale getirmek, öğrencilerin yaş grubuna ve düzeyine göre bilgi verme

K4: İyi bir iletişim ve bilgi becerisi, Öğrencileri yönetmek ve motive etmek, Atölyeyi yöntembilimi dahilinde yönetmek, Projede yer alan etkinliklerin performansını değerlendirmek, Projede yer alan etkinliklerin sonuçlarının tatmin edici olması için kaliteyi yönetmek...

***K11:** En azından 21. yüzyıl becerilerine sahip olunması gerektiğini düşünüyorum. Gözlem yapma, ölçme, verileri kaydetme, hipotez kurma, verileri kullanma ve model oluşturma, deney yapma gibi Bilimsel Süreç Becerileri; Yaratıcı düşünme, takım çalışması, analitik düşünme, iletişim, karar verme, girişimcilik gibi Yaşam Becerileri; inovatif düşünme gibi Mühendislik ve Tasarım Becerilerine sahip olmalıyız.*

Eğiticilerin eğitimine yönelik ihtiyaç duyulan temel becerilere yönelik bulgular incelendiğinde; eğitici eğitiminin önemi ve özellikle de iletişim becerilerinin geliştirilmesi hakkında; mesleki ve kişisel gelişim alanlarında 21.yüzyıl becerilerini kapsayan eğitimlerin önemine vurgu yaptıkları görülmektedir.

1.3.Araştırmaya Katılan Eğitmcilerin Sahip Olmak İstedikleri Beceriler Nelerdir?

Araştırmaya katılan eğiticilerin eğitimine yönelik ihtiyaçlarını tespit etmek için yapılan ankette, eğiticilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilerin dağılımı Tablo 4'te verilmiştir.

Eğiticinin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

Tablo 4. Eğitimcilerin Sahip Olmak İstedikleri Beceriler

Eğitimler	n	%
Mesleki gelişim		
Öğretim Teknolojileri	4	15,4
İçerik yazımı	3	11,5
Kodlama	3	11,5
Yapay zeka	3	11,5
Bilgisayar programları	3	11,5
El sanatları	2	7,6
Hikaye anlatıcılığı	2	7,6
Yaratıcı drama	2	7,6
Akıl zeka oyunları	2	7,6
Proje yönetimi	2	7,6
Proje geliştirme	2	7,6
Rapor yazımı	2	7,6
Yazılım	2	7,6
Kişisel gelişim		
İletişim	4	15,4
Kriz Yönetimi	3	11,5
Girişimcilik	2	7,6
Stresle başa çıkma	2	7,6
Liderlik	2	7,6
Yaşam Becerileri	2	7,6
Engelliler İçin Destek	2	7,6

Tablo 4’te, eğitimcilerin eğitimine yönelik ihtiyaçlarını tespit etmek için yapılan ankette, eğitimcilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilerin dağılımı incelendiğinde; mesleki gelişim ve kişisel gelişim alanlarında eğitim almak istedikleri görülmektedir. Mesleki gelişim alanında; %15,4’ünün öğretim teknolojileri alanında, %11,5’inin sırasıyla; içerik yazımı, kodlama, yapay zekâ ve bilgisayar programları alanında, %7,6’sının sırasıyla; proje yazımı, raporlama, yazılım, el sanatları, hikâye anlatıcılığı, yaratıcı drama, akıl zekâ oyunları alanlarında eğitim almak istedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Kişisel gelişim alanında; %15,4’ünün iletişim becerileri alanında, %11,5’inin kriz yönetimi alanında, %7,6’sının sırasıyla; girişimcilik, stresle başa çıkma, liderlik, yaşam becerileri ve engelliler için destek alanlarında eğitim almak istedikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Eğitimcilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilerin dağılımında çoğunlukla mesleki gelişimde öğretim teknolojileri ve kişisel gelişimde etkili iletişim becerileri eğitimlerine olan ihtiyaçları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan eğitimcilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilere yönelik

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

algılarına ilişkin bulgulardan bazıları aşağıda yer almaktadır;

K16: Özellikle kaynaştırma öğrencilerine karşı sanat ve tasarım dalında onları eğitime kazandırma

K22: Bu süreçte girişimcilik, analitik düşünme, yaratıcı düşünme, takım çalışması, inovatif düşünme, iletişim gibi becerilerimi geliştirmeyi planlıyorum

K17 İkili iletişim, dinleme ve yorum yapma, çözüm odaklı düşünme, stres yönetimi, etkili konuşma, ilham verme, hikâye anlatma sanatı

K10: Sanatı teknolojiye uyarlama, disiplinler arası çalışmalar

K4: Ders içeriği oluşturma dersi oyunlaştırma üretkenlik yaratıcılık durum kontrolü

K3: Kaligrafi, üç boyutlu origami, cam şekillendirme, seramik, sedef işleciliği...

K24: Hikâye anlatıcılığı (bilimsel öykülerle fen eğitimi olarak bir alan var örneğinin) çevrimiçi eğitimlerde kullanabileceğimiz interaktif web araçları gibi öğretim teknolojileri, robotik kodlama ve tasarımla ilgili her türlü eğitimler, eğitim koçluğu ya da danışmanlığı, yaratıcı drama eğitimliği, eğitici eğitimleri gibi her türlü eğitimleri almak isterim.

K9: Eğitim planlama uygulama teknikleri, materyal geliştirme, özel eğitim öğrencilerine yönelik planlama...

K7: Mesleki ve kişisel gelişim, planlama, teknoloji, fonksiyonellik, modern öğretim yöntem ve teknikleri.

Eğiticilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilerin dağılımında çoğunlukla mesleki gelişimde öğretim teknolojileri ve kişisel gelişimde etkili iletişim becerileri eğitimlerine olan ihtiyaçları tespit edilmiştir.

4. Tartışma ve Sonuç

Eğiticilere yönelik olarak ihtiyaç analizi sunmak amacıyla yapılan araştırmada, eğitimcilerin ihtiyaç duyduğu alanların tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu amaçla; eğitimcilerin demografik bilgileri (cinsiyet, yaş, bölüm, tecrübe vb.), eğitimcilerin mevcut becerileri ve eğitimcilerin sahip olmak istedikleri beceriler olmak üzere sayılan alt problemlere cevaplar aranmıştır.

Eğiticilerinin çoğunluğunun kurumda iki yıldan az süredir çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç eğitici eğitiminin önemini ortaya çıkarmak açısından önemlidir. Genç ve hızlı değişen bir kadroya sahip olmak mevcut eğitim kadrosunun kalitesini sürdürebilmek ancak nitelikli eğitimci eğitimleri ile mümkün olabilmektedir. Eğitimcinin eğitime yönelik ihtiyaç analizinin yapıldığı çalışmada, eğitimcilerin projeye başlamadan önce aldıkları eğitimlerin dağılımı

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

İncelendiğinde, sanat eğitimi, pedagojik formasyon, bilgisayar dilleri, stem eğitimi, robotik kodlama, işaret dili, İngilizce, diksiyon, drama, okul öncesi öğreticilik, girişimcilik, duygusal zekâ, eğitim koçluğu ve farklı alanlarda eğitim aldığı ve az bir kısmının ise mezuniyet sonrası hiçbir eğitim almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alınan eğitimlerin çoğunluğunun sanat eğitimi, pedagojik formasyon ve bilgisayar dilleri eğitimi olarak alındığı saptanmıştır.

Araştırma sonuçları incelendiğinde eğiticilerin; mesleki gelişim alanında, öğretim teknolojileri, içerik yazımı, kodlama, yapay zekâ ve bilgisayar programları, proje yazımı, raporlama, yazılım, el sanatları, hikâye anlatıcılığı, yaratıcı drama, akıl zekâ oyunları alanlarında; kişisel gelişim alanında ise iletişim becerileri, kriz yönetimi, girişimcilik, stresle başa çıkma, liderlik, yaşam becerileri ve engelliler için destek alanlarında eğitim almak istedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Eğiticilerin görev yaparken sahip olmak istedikleri becerilerin dağılımında çoğunlukla mesleki gelişimde öğretim teknolojileri ve kişisel gelişimde etkili iletişim becerileri eğitimlerine olan ihtiyaçları tespit edilmiştir. Eğitici eğitimi ile ilgili yapılmış başka bir çalışmada katılımcılara müfredat ve koçluk eğitimi verilmesinin ve benzer eğitimlerin periyodik olarak devam ettirilmesinin akademik süreçte yararlı olacağı sonucuna ulaşılmıştır (Geyik ve Arkd, 2012).

Sonuçlar doğrultusunda öneriler sunulmuştur.

Eğiticilere yönelik kişisel gelişimlerine fayda sağlayacak konularda bilgi ihtiyaçlarının olduğu göz önünde tutulduğunda; iletişim, ekip çalışması, kriz yönetimi, stresle başa çıkma, problem çözme, zaman yönetimi, planlama ve organizasyon alanlarında eğitimlerin planlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Eğiticilere yönelik mesleki gelişimlerine fayda sağlayacak konularda bilgi ihtiyaçlarının olduğu göz önünde tutulduğunda; güncel eğitim-öğretim teknolojileri alanında ve teknoloji kullanımına yönelik eğitimler, içerik hazırlama, etkili sunum teknikleri ve el sanatları alanlarında; ayrıca proje hazırlama, rapor yazımı, içerik yazımı alanlarında, sınıf yönetimi ve özel eğitim ile engelliler için destek alanlarında eğitimlerin planlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Sonraki araştırmalar için öneriler;

Yapılacak araştırmalarda eğitici grubuna yüz yüze görüşme ve video kayıt ile ulaşılması eğiticilerin ihtiyaçlarının belirlenmesi noktasında daha geniş bilgilere ulaşılmasına fırsat sağlayacaktır.

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

KAYNAKÇA

Akdemir, A. S., (2013). Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic. 8(12)

Aras, S. & Sözen, S., (2012). Türkiye, Finlandiya ve Güney Kore' de Öğretmen Yetiştirme Programlarının İncelenmesi, academia.edu

Ataunal, A. (2003). Niçin ve Nasıl Bir Öğretmen. Ankara: Milli Eğitim Vakfı Yayınları.

Avcı, E., (2018). Öğretmenlerin Hizmetiçi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anadalı. İstanbul.

Baltacı, A. (2019) *Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?* Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), Cilt 5, Sayı 2, Sayfa 368-388 368

Bayyigit, T. (2021) *Özel Eğitim Öğretmenlerinin Cinsel Eğitime Yönelik Tutumları Ve Hizmet İçi Eğitimleri İçin Bir İhtiyaç Analizi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Engelli Çalışmaları Anabilim Dalı, Edirne.

Budak, Y. (1998). Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi Açısından Öğretmenlere Yönelik HİE İhtiyaçları ve Programlarına Bir Yaklaşım. Milli Eğitim Dergisi, 140.

Celep, C., Kıran, H., Balcı, A. (2007), Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Anı Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2013). *Nitel Araştırma yöntemleri*. S. Bütün ve S. B. Demir (Çev. Ed.). Ankara: Siyasal Kitapevi.

Connelly, L. M. (2016). Trustworthiness in qualitative research. *Medsurg Nursing*, 25(6), 435-437

Demirel, Ö., Kaya, Z. (2010) Eğitim Bilimine Giriş, 5. Baskı, Pegem Yayınevi, Ankara, 2010.

Erbay, Ş. & Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin Eğitim Araştırmalarına Yönelik Tutumları, Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 18 (3), 246-260. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kefad/issue/59420/853376>

Fer, S., (2011). Öğretim Tasarımı, Ankara, Anı Yayıncılık, Geliştirilmiş 2. Baskı

Geyik M. F. 1 Kara, İ. H. 2 Uzunlar A. K. 3 Baltacı D. 2 Gönen İ. 1 Bahçebaşı T. 4 Ataoğlu S. 5 Özçetin A. 6 Gürel F. S. 7 Karakılıç O. 2 (2012) Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerine Uygulanan Eğitimcilerin Eğitimi Etkinliğinin araştırılması, Konuralp Tıp Dergisi 2013;5(3):24-28.

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

Karataş, Z. (2015). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1(1), 62-80.

Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *Bmj*, 311(7000), 299-302.

Kvale, S. (1994). *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Sage Publications, Inc.

Kuzu, Y. (2015) *Öğretmen adaylarının problem çözme becerileri ile eleştirel düşünme eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Ahi Evran Üniversitesi Örneği (Tez)*. Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Marshall, C. & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage publications.

Musal, B. (2003) *Eğitici Gelişim Programları: Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Deneyimi (Faculty Development Programs: Dokuz Eylül University School Of Medicine Experience)* Ege Eğitim Dergisi (3), 1: 81-88

Patton, M.Q. (2018) *Nitel Araştırma ve Değerlendirme Yöntemleri*, Çeviri Editörleri: Mesut Bütün, Selçuk Beşir Demir, Pegem Akademi.

Pehlivan, İ. (1997), Her Organizasyon HİE Yapmak Zorundadır, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:133, Ocak-Şubat-Mart 1997, s. 17-19.

Rubeck, R.F., Witzke, D. B. (1998).” Faculty development: A field of dreams”. *Academic Medicine*. 73(9) Suppl.: 32-37.

Selvi, E. Z., (2010). *Eğitimde İhtiyaç Analizi: Kültür ve Turizm Bakanlığı Örneği*, Uzmanlık Tezi, T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Araştırma ve Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.

Sims, R. R. (1990). *An Experiential Learning Approach To Employee Training Systems*. New York: Quorum Books.

Sönmez, V. (2014) *Eğitim Bilimine Giriş*, 7. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Sönmez, V., & Bircan, İ., Karakütük, K. (2006), *Eğitim Bilimine Giriş*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Steinert, Y. (2000).” Faculty development in the new millennium key challenges and future directions”. *Medical Teacher*. 22(1): 44-50.

Sezer, R. (2010). *Birleştirelmiş sınıf öğretmenlerinin mesleki ihtiyaçları analizi*. Yüksek lisans tezi. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

Şahin, H., (2006). Eğitim Programı Geliştirme Sürecinde Önemli Bir Aşama: İhtiyaç Belirleme. Tıp Eğitimi Dünyası Sayı 22, Nisan

Şimşek, H. & Yıldırım, A. (2011). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şişman, M. (2004) Öğretmenliğe Giriş, 7. Baskı, Ankara: Pegem Yayınevi.

Taşkaya, S. M. (2012) *Nitelikli Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özelliklerin Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre İncelenmesi*, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 33 Yıl:2012/2 (283-298 s.)

Tekin, S., & Ayas, A., (2006). Kimya Öğretmenlerinin Hizmet-içi Eğitim İhtiyaçlarının Belirlenmesi: Trabzon Örneği, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 31:169-178

Witkin, B.R. and Altschuld, J.W. (1995) *Planning and Conducting Needs Assessments: A Practical Guide*. Sage Publications, Newbury Park.

Yapıcı, Ş.ve Yapıcı, M. (2015) Eğitim Psikolojisi, 2. Baskı, Ankara: Anı Yayıncılık.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.

Extended

In today's rapidly developing technology, the need for people who produce and apply knowledge is inevitable. Today, educators are taking the role of lifelong learners, constantly improving and guiding their students, getting rid of the role of knowing and conveying everything that is assigned to them. It is important to determine the training to be offered in the self-development of educators. The aim of the research, which was conducted to determine a needs analysis for trainers, is to determine the areas that trainers need. For this purpose, answers to the following sub-problems were sought; What is the demographic information of the trainers (gender, age, department, experience, etc.), the current skills of the trainers, and the skills that the trainers want to have? When the findings related to the demographic information regarding the training of the trainer were examined, it was found that the majority of the trainers had been working in the institution for less than two years.

This study aims to offer a needs analysis proposal for educators who provide training within a private foundation and to determine the areas that educators need for education. The research was carried out in a scanning model and it uses descriptive analysis. The qualitative method, one of the scientific research methods, was used in the study. In the data collection process, forms that were prepared by the researcher were used. The percentage frequency technique was used to analyze data. Results demonstrate that the educators want to receive training in the field of professional development; in the fields of instructional technologies, content writing, coding,

Eğitiminin Eğitimine Yönelik İhtiyaç Analizi

Halime Nur SEZER

artificial intelligence and computer programs, project writing, reporting, software, crafts, storytelling, creative drama, mind games; in the field of personal development, in the fields of communication skills, crisis management, entrepreneurship, stress management, leadership, life skills, and support for the people with disability.

In the study, the needs analysis for the training of the trainer was made. When the distribution of the training received by the trainers before starting the project was examined, it was found that the majority of the training was taken as art training, pedagogical formation, and computer languages training. When the findings related to the perceptions of the basic skills needed while working in the project for the education of trainers are examined; It is seen that they emphasize the importance of training covering 21st-century skills in the fields of professional and personal development. In the distribution of the skills that the trainers want to have while working on the project, their needs for instructional technologies in professional development and effective communication skills training in personal development were determined. Suggestions were made in line with the results.

Considering that trainers need information on subjects that will benefit their personal development; It is thought that it will be beneficial to plan training in the fields of communication, teamwork, crisis management, stress management, problem-solving, time management, planning, and organization. Considering that trainers need information on subjects that will benefit their professional development; it will be contributing to planning training in the field of current education and training technologies and in the fields of technology use, content preparation, effective presentation techniques, and handicrafts. In addition, it is thought that it will be beneficial to plan training in the fields of project preparation, report writing, content writing, classroom management, and special education and support for people with disability. The project is growing steadily with the support it receives from the public and is making progress in new areas. Considering the needs of the country, it is thought that the dissemination and development of the project will be shaped by training appropriate staff. Also; In the continuity of the project, it is thought that it will be beneficial to cooperate with universities to shape and develop educational staff by supporting the departments with existing training (child development, etc.) in needed fields with instructional technologies. Face-to-face interview method was not included in the study process due to the Covid-19 Pandemic. However, it is important for the reliability of the study that the trainers participating in the practice sincerely answer the questions of the questionnaire. Reaching the trainer group through face-to-face interviews and video recordings in new studies will provide an opportunity to reach more data in terms of determining the needs of the trainers.