

BARU

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
ÖĞRENMEYİ VE ÖĞRETMEYİ GELİŞTİRME
KOORDİNATÖRLÜĞÜ

2026

AKADEMİK PERSONEL

Eğitim İhtiyacı Analizi Raporu

#öğrengeliş

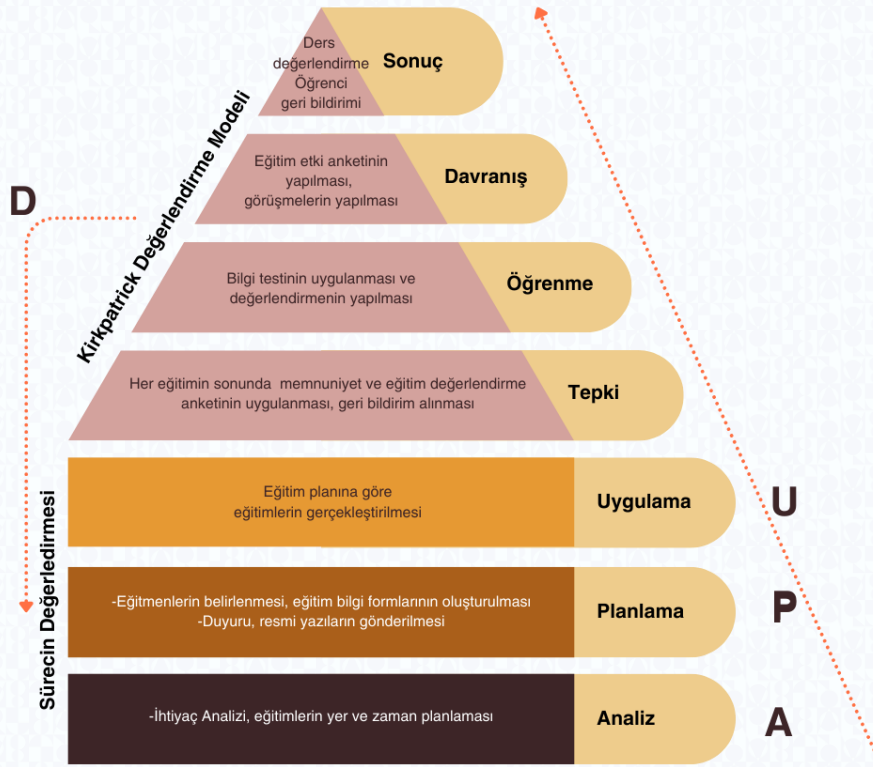
İÇİNDEKİLER TABLOSU

GİRİŞ	2
AMAÇ	4
BULGULAR	4
SONUÇ VE ÖNERİLER	7
EKLER	8

GİRİŞ

Bartın Üniversitesi Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Koordinatörlüğü tarafından her yıl güz ve bahar dönemi başlangıcında (bire haftalık süreçte) öğretim elemanlarının öğrenme-öğretme yetkinliklerini geliştirmek amacıyla Eğiticilerin Eğitimi Programı düzenlenmektedir. Programda öğrenme-öğretme süreçlerini planlama, eğitim teknolojisi, sınıf yönetimi, ölçme ve değerlendirme, öğrenme psikolojisi, öğretim ilke ve yöntemleri, araştırma becerileri, yenilikçi teknoloji, öğrenme-öğretme yaklaşımları, mentorlük programı konularına yönelik eğitimler verilmektedir. Eğitimlere ilişkin genel bilgiler aşağıda özetlenmiştir:

- Bu eğitimlere bir önceki yılda göreve başlamış tüm öğretim elemanlarının **katılım zorunluluğu** bulunmaktadır. Diğer öğretim elemanları ise gönüllü olarak katılım sağlamaktadır.
- Yüz yüze ya da çevrimiçi gerçekleştirilen her eğitim sonucunda yapılan bilgi testinden **en az 60 puan** alan ve **süre açısından en az %60 oranında katılım sağlayan** öğretim elemanına katılım belgesi verilmektedir.
- Koordinatörlüğümüz bünyesinde Eğiticilerin Eğitimi alınan kapsamında her bir belge "**Bartın Üniversitesi Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Ölçütleri Yönergesi**" güvencesiyle **2 puan** değerindedir.
- Eğitimlerimize yönelik veri toplama araçlarımız uzman görüşü kapsamında oluşturulmuş ve **web sitemizde** paylaşılmıştır. Bu kapsamda her sene başında **ihtiyaç analizi yapılarak** öncelikli gereksinim duyulan **eğitim konuları** belirlenmekte ve bu kapsamda eğitim planlaması yapılmaktadır.
- Sürecin planlamasından değerlendirme aşamasına kadar elde edilen tüm veriler raporlanarak **web sitemizde** paylaşılmaktadır.
- Eğitim programının değerlendirilmesinde **Kirkpatrick'in Program Değerlendirme Modeli** (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2007) temel alınmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki süreç basamakları işletilmektedir (Şekil-1):



Şekil-1. ÖğrenGeliş – APUD Eğitim Tasarımı Modeli Süreç Basamakları

Spesifik olarak, **APUD Eğitim Tasarımı Modeli**, öğrenme-öğretme süreçlerinin ihtiyaç analizi, planlama, uygulama ve değerlendirme boyutlarında sistematik biçimde ele alınmasını amaçlayan bütüncül bir modeldir. Model, eğitim faaliyetlerinin yalnızca uygulanmasını değil, aynı zamanda etkilerinin izlenmesini ve sürekli iyileştirilmesini temel almaktadır.

Analiz (A) aşamasında hedef kitle özellikleri, kurumsal gereksinimler ve eğitim ihtiyaçları belirlenir. Bu aşama, programın gerçek ihtiyaçlara dayalı olarak yapılandırılmasını sağlar. **Planlama (P)** aşamasında belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda öğrenme çıktıları, içerik, öğretim yöntemleri, eğitim materyalleri ve ölçme-değerlendirme yaklaşımları tasarlanır. **Uygulama (U)** aşamasında planlanan eğitim etkinlikleri yüz yüze veya çevrimiçi ortamda yürütülür. Bu süreçte katılımcı etkileşimi, aktif öğrenme ve uygulama temelli yaklaşımlar ön plandadır. **Değerlendirme (D)** aşamasında ise eğitim sürecinin etkililiği; katılımcı görüşleri, öğrenme çıktıları ve davranışa dönüşen kazanımlar üzerinden değerlendirilir. Elde edilen veriler, programın iyileştirilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması amacıyla kullanılır. Değerlendirme aşamasında eğitim programı değerlendirme çalışmalarında yaygın olarak kullanılan **Kirkpatrick'in Program Değerlendirme Modeli (4 düzeyli)** kullanılmıştır. Kirkpatrick modeli, eğitim programlarının başarısını yalnızca katılımcı memnuniyeti ile sınırlı görmeyip, öğrenme kazanımları ve iş/uygulama ortamına yansıyan davranış değişiklikleri üzerinden çok boyutlu biçimde incelemeyi önerir. Bu model dört temel düzeyden oluşmaktadır:

- **Tepki:** Katılımcıların eğitime yönelik memnuniyetleri ve algıları, "Eğitim Değerlendirme Anketi" aracılığıyla değerlendirilmektedir (Veri Toplama Araçları, n.d). Bu anket aracılığıyla eğitimin hemen sonunda eğitime, eğitime ve genel memnuniyetlerine yönelik görüşleri alınmaktadır. Bu görüşler analiz edilerek değerlendirme raporu olarak web sitemizde yayımlanmaktadır (Rapor ve İstatistikler, n.d).
- **Öğrenme:** Eğitimin sonunda, öğrenme çıktıları göz önünde bulundurularak ilgili eğitime yönelik "Bilgi Testi" gerçekleştirilmektedir. Bilgi testi değerlendirmesi sonucunda 60 puan ve üzeri alan

katılımcılar belirli koşulları (çevrim içi ve yüz yüze katılım göstermelerine göre) sağladıklarında katılım belgesi almaya hak kazanırlar. Bilgi testi sonuçları da web sitemizde yayımlanmaktadır (Rapor ve İstatistikler, n.d).

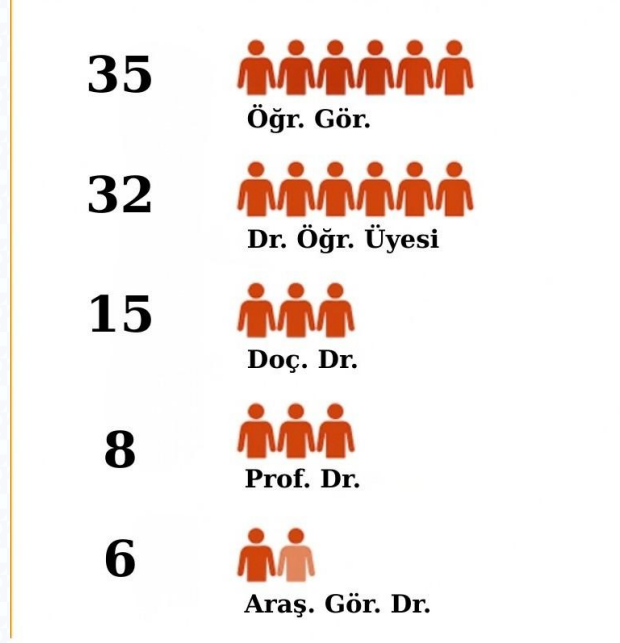
- **Davranış:** Öğrenilenlerin gerçek çalışma/uygulama ortamına aktarılmasıyla ilgilidir. Eğitimler gerçekleştirildikten belirli bir süre sonra (1-2 yıl içerisinde) öğretim elemanlarının öğrendiklerini derse aktarımı ve derste kullanımını belirlemede “Etki Anketi” gerçekleştirilmektedir. “Etki Anketi” sonuçları web sitemizde paylaşılmaktadır (Rapor ve İstatistikler, n.d).
- **Sonuçlar:** Kurumsal veya performans düzeyinde ortaya çıkan nihai etkilerle ilişkilidir. Ders değerlendirme anketleri, öğrenci görüşleri, Kurum İç değerlendirme takımı raporları ile bu sürecin takibi yapılmaktadır.

AMAÇ

Bu çalışma kapsamında Eğiticilerin Eğitimi Programı, APUD Eğitim Tasarımı Modeli'nin “Değerlendirme” basamağı çerçevesinde ele alınmış olup, özellikle öğretim elemanlarının eğitim sonrası öğretim uygulamalarında meydana gelen davranışsal değişimler **Analiz boyutuna** odaklanmaktadır. Bu kapsamda mevcut raporda 2026 yılında planlanacak eğitimlere yönelik akademik personelin ihtiyaçlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

BULGULAR

Bartın Üniversitesinde **2026 yılında** planlanacak yönelik eğitim ihtiyacı için akademik personele “Eğitim İhtiyacı Belirleme Anketi” (bkz Ek-1) gerçekleştirilmiştir. Anket, Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Koordinatörlüğü yönetiminde Bartın Üniversitesi Üniversite Bilgi Yönetim Sistemi (ÜBYS) üzerinden gönüllülük esaslı gözetilerek 1 Aralık - 30 Aralık 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ankete Bartın Üniversitesinde görev yapan **124** akademik personel katılmıştır. Araştırma bulguları raporlanırken betimsel istatistiklere yer verilmiş, açık uçlu sorulardan elde edilen nitel veriler ise içerik analiziyle çözümlenmiştir. **Şekil 1'de** akademik personelin unvanlarına göre dağılımları verilmiştir.



Şekil 1. Akademik personelin unvanlarına göre dağılımı

Şekil 1’de görüldüğü gibi ihtiyaç analizi araştırmasına **35** Öğretim Görevlisi, **32** Doktor Öğretim Üyesi, **17** Öğretim Görevlisi Doktor, **15** Doçent, **8** Profesör, **8** Araştırma Görevlisi, **6** Araştırma Görevlisi Doktor ve **3** diğer akademik personel katılmıştır. Katılımcıların bağlı bulunduğu birime göre dağılımı aşağıda **Tablo 1’de** verilmiştir.

Tablo 1. Akademik personelin birimlerine göre dağılımı

Akademik Birim	n
Meslek Yüksekokulu	27
Eğitim Fakültesi	19
Sağlık Bilimleri Fakültesi	17
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	12
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	10
Rektörlüğe bağlı diğer birimler	9
Mühendislik, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi	6
İslami İlimler Fakültesi	5
Yabancı Diller Yüksekokulu	4
Spor Bilimleri Fakültesi	4
Orman Fakültesi	4
Edebiyat Fakültesi	3
Hemşirelik Fakültesi	3
Millî Eğitim Bakanlığı	1
Toplam	124

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin **27’si** Meslek Yüksekokulu **19’u** Eğitim Fakültesi, **17’si** Sağlık Bilimleri Fakültesi, **12’si** Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu **10’u** İktisadi ve İdari

Bilimler Fakültesi, , **9'u** Rektörlüğe Bağlı Birimler **6'sı** Mühendislik, Mimarlık ve Tasarım Fakültesi, **5'i** İslami İlimler Fakültesi, **4'ü** Orman Fakültesi, **4'ü** Spor Bilimleri Fakültesi, **4'ü** Yabancı Diller Yüksekokulu, **3'ü** Edebiyat Fakültesi, **3'ü** Hemşirelik Fakültesi, **1'i** Milli Eğitim Bakanlığında ve görev yapmaktadır.

“Eğitim İhtiyacı Belirleme Anketi” Eğiticilerin eğitimi programının planlanmasına veri temelli katkı sunmak amacıyla akademik personele uygulanmıştır. Araştırma kapsamında geliştirilen ankette katılımcılara yönelik “*Hangi eğitim/seminer almak önceliğiniz olur?*” sorulmuş; böylece hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi hedeflenmiştir. Katılımcılar birden fazla seçeneği işaretleyebilmektedirler. Veriler, betimsel istatistik teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların tercih ettikleri eğitim alanlarına ilişkin frekans (f) değerleri hesaplanmış ve sonuçlar **Tablo 2’ de** sunulmuştur.

Tablo 2. Akademik Personelin Eğitim/Seminer Önceliği

Eğitim ihtiyacı (Genel)	n
Yapay Zeka	91
Yenilikçi Teknoloji ve Yaklaşımlar	75
Araştırma Yöntemleri	52
Proje Yönetimi ve Süreci	51
Eğitim Teknolojisi	43
Ölçme ve Değerlendirme	43
Öğretim İlke ve Yöntemleri	38
Etkili İletişim ve Sunum	22
Eğitim Psikolojisi	21
Çevrim içi Öğrenme	19
Düşünme Becerileri	17
Ders Planlama Süreçleri	14
Sınıf Yönetimi	10

Tablo 2’de görüldüğü gibi akademik personelin **91’i** “Yapay Zekâ”, **75’i** “Yenilikçi Teknoloji ve Yaklaşımlar”, **52’si** “Araştırma Yöntemleri”, **51’i** “Proje Yönetimi ve Süreci”, **43’ü** “Eğitim Teknolojisi”, **43’ü** “Ölçme ve Değerlendirme”, **38’i** “Öğretim İlke ve Yöntemleri”, **22’si** “Etkili İletişim ve Sunum”, **21’i** “Eğitim Psikolojisi”, **19’u** “Çevrimiçi Öğrenme”, **17’si** “Düşünme Becerileri”, **14’ü** “Ders Planlama Süreçleri” ve **10’u** “Sınıf Yönetimi” konularında eğitim almak istediklerini bildirmişlerdir.

Akademik personele **ikinci olarak** *Gelecek dönemde hangi eğitimlere ihtiyaç duyuyorsunuz?* sorusu yöneltilmiştir. **Tablo 3’te** akademik personelin kendi alanlarına göre almak istedikleri eğitimler frekanslara göre verilmiştir.

Tablo 3. Akademik Personelin Gelecek Dönemde İhtiyaç Duyduğu Eğitimler

Yapay Zeka (56), Eğitim Teknolojileri (21), İstatistik Veri Analiz Teknikleri (18), Ölçme Değerlendirme (11), Yenilikçi Eğitim Teknolojileri (10), Eğitim Öğretim Yöntem ve Teknikleri (9), Yayın ve Proje Yazma Eğitimleri (8), Motivasyon (7), Araştırma Yöntem ve Teknikleri (6), Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar (5), Hevesli Öğrenme (4), Etik Sorunlar (3), Etkili İletişim Teknikleri (3), Sunum Becerileri (2), Öğrenci Merkezli Öğrenme Öğretme Yaklaşımları (2), Kalite Güvence Sistem Uygulamaları, Proje Tabanlı Öğrenme, Rubrik Türleri, Proje Tabanlı Öğrenme, Ders Planlama, İşaret Dili, Yaratıcı Drama, Ekonometri, İletişim.

Tablo 3 incelendiğinde akademisyenlerin kendi alanlarına göre almak istedikleri eğitimler frekansa göre şu şekildedir: “Yapay Zekâ” (f=56), “Eğitim Teknolojileri” (f=21), “İstatistik Veri Analiz Teknikleri” (f=18), “Ölçme Değerlendirme” (f=11), “Yenilikçi Teknolojileri” (f=10), “Eğitim Öğretim Yöntem ve Teknikleri” (f=9), “Yayın ve Proje Yazma Eğitimleri” (f=8), “Motivasyon” (f=7), “Araştırma Yöntem ve Teknikleri” (f=6), “Eğitimde Yenilikçi Yaklaşımlar” (f=5), “Hevesli Öğrenme” (f=4).

Akademik personele **üçüncü olarak** “Üniversitemizdeki her öğretim elemanı sizce öğretici (öğretmen) rolüyle hangi konularda eğitim almalıdır?” sorusu yöneltilmiştir. **Tablo 4’te** akademik personelin alanları dışında almak istedikleri eğitimler frekanslara göre verilmiştir.

Tablo 4. Akademik Personelin Öğretmen Rolüyle Alması Önemli Görülen Eğitimler

İletişim Becerileri (37), Ölçme ve Değerlendirme (21), Öğretim İlke Yöntemleri (19), Eğitim Psikolojisi (19), Sınıf Yönetimi (14), Eğitim Teknolojileri Kullanımı (13), Yapay Zeka (8), Ders Planlama (7), Proje Yönetimi (5), Pedagojik Formasyon (5), Akreditasyon (4), Ahlak ve Etik (3), Eğitim Materyalleri Kullanımı (3), Eğitim Yönetimi (2), Ders Yönetimi (2), Ders Dosyası Hazırlama (2), Araştırma Yöntemleri (2), Ders Bilgi Paketi, İş Kalitesi, Güncel Öğretim Metodları, Mevzuat, Sunum Teknikleri, Eğitim Felsefesi, Sosyoloji, Problem Çözme Becerileri, Yetişkin Eğitimi, Eğiticinin Eğitimi, Sahne Sanatları, Çevrimiçi Öğrenme, Akademik Danışmanlık.

Tablo 4 incelendiğinde akademik personelin alanları dışında almak istedikleri eğitimler frekansa göre sırasıyla; “İletişim Becerileri” (f=37), “Ölçme ve Değerlendirme” (f=21), “Öğretim İlke Yöntemleri” (f=19), “Eğitim Psikolojisi” (f=19), “Sınıf Yönetimi” (f=14), “Eğitim Teknolojileri Kullanımı” (f=13), “Yapay Zekâ” (f=8), “Ders Planlama” (f=7), “Proje Yönetimi” (f=5), “Pedagojik Formasyon” (f=5) .

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu ihtiyaç analizi çalışması, Bartın Üniversitesi akademik personelinin 2027 yılına yönelik eğitim gereksinimlerini veri temelli olarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmaya katılan 124 akademik personelin görüşleri doğrultusunda elde edilen bulgular, üniversitede planlanacak eğitimcilerin eğitimi faaliyetlerine önemli girdiler sağlamaktadır.

Elde edilen veriler, akademik personelin özellikle **Yapay Zekâ, Yenilikçi Teknoloji ve Yaklaşımlar, Araştırma Yöntemleri ve Proje Yönetimi** konularına yüksek düzeyde ilgi gösterdiğini ortaya koymuştur. Yapay zekâ teması hem genel eğitim önceliklerinde hem de alan bazlı ihtiyaçlarda en yüksek frekansa sahip konu olarak dikkat çekmektedir. Bu durum, akademik personelin dijital dönüşüm sürecine uyum sağlama ve öğretim süreçlerinde yeni teknolojileri etkin kullanma yönünde güçlü bir motivasyona sahip olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte, **ölçme ve değerlendirme, öğretim ilke ve yöntemleri, eğitim psikolojisi ve iletişim becerileri** gibi pedagojik yeterlik alanlarının da önemli bir ihtiyaç alanı olarak öne çıktığı görülmektedir. Özellikle öğretim elemanlarının “öğretici rolü” bağlamında iletişim becerileri ve ölçme-değerlendirme konularını öncelikli görmeleri, üniversitede öğretim kalitesini artırmaya yönelik farkındalığın yüksek olduğunu göstermektedir.

Alan bazlı ihtiyaçlarda ise istatistiksel veri analizi, yayın ve proje yazma eğitimleri gibi akademik üretkenliği destekleyici başlıkların öne çıkması, araştırma kapasitesini güçlendirmeye yönelik beklentiyi

ortaya koymaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde, akademik personelin ihtiyaçlarının iki temel eksende yoğunlaştığı söylenebilir:

- **Dijital ve teknolojik dönüşüm odaklı yetkinlikler**
- **Pedagojik ve öğretimsel yeterliklerin güçlendirilmesi**

Bu bulgular, üniversitenin stratejik hedefleri doğrultusunda planlanacak hizmet içi eğitimlerin kapsam ve önceliklerinin belirlenmesinde yol gösterici niteliktedir. Mevcut ihtiyaç analizi kapsamında aşağıdaki öneriler sunulmuştur:

- Yapay zekâ konusundaki yüksek talep dikkate alınarak temel, orta ve ileri düzey olmak üzere kademeli eğitim programları oluşturulabilir. Eğitimler yalnızca teorik değil, uygulamalı ve disiplinlere özgü örnekler içermelidir.
- Yenilikçi teknoloji kullanımı, çevrimiçi öğrenme tasarımı ve dijital ölçme-değerlendirme uygulamalarına yönelik uygulamalı atölye çalışmaları planlanabilir.
- İstatistiksel veri analiz teknikleri, nitel veri analizi, yayın yazma stratejileri ve proje geliştirme süreçlerine yönelik ileri düzey eğitimler düzenlenebilir. Özellikle uygulamalı yazılım destekli (SPSS, R, NVivo vb.) eğitimler planlanabilir.
- Pedagojik formasyon açısından; ölçme ve değerlendirme, öğretim ilke ve yöntemleri, eğitim psikolojisi ve sınıf yönetimi konularını kapsayan bütüncül bir "Eğiticilerin Eğitimi Programı" daha sistematik şekilde tasarlanabilir.

Sonuç olarak, bu ihtiyaç analizi raporu, Bartın Üniversitesi akademik personelinin mesleki gelişim alanlarına ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Planlanacak eğitim faaliyetlerinin stratejik, sürdürülebilir ve uygulama odaklı biçimde yapılandırılması, üniversitenin eğitim-öğretim kalitesinin artırılmasına önemli katkı sağlayacaktır.

EKLER

Ek-1. EĞİTİM İHTİYACI BELİRLEME ANKETİ

Değerli akademisyenimiz,

Bartın Üniversitesi olarak eğitsel ihtiyaçlarınızı önemsiyoruz. Bu kısa ankette gereksinim duyduğunuz eğitim, seminer ya da konferanslara yönelik sorular yer almaktadır. Vereceğiniz cevaplar üniversitemizde sizlere yönelik planlanacak etkinliklere yön verecektir. Bu doğrultuda görüşlerinizin bizim için çok değerli olduğunu belirtmek isteriz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Bartın Üniversitesi
Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Koordinatörlüğü

Araştırmaya gönüllü olarak kendi rızamla katılıyorum.

DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Bağlı bulunduğunuz Birim:
2. Mesleki kıdeminiz:
3. Ünvanınız:

SORULAR

-Üniversitemizde akademisyenlere yönelik düzenlenen eğitim, konferans ve seminerlerden memnuniyet düzeyiniz (1-10 aralığında yıldız veriniz):



-Aşağıda belirtilen alanlardan hangisi ya da hangilerine yönelik eğitim/seminer almak önceliğiniz olur?

- Araştırma yöntemleri
- Düşünme Becerileri
- Ders Planlama Süreçleri
- Eğitim Psikolojisi
- İletişim Becerileri
- Eğitim Teknolojisi
- Ölçme ve Değerlendirme
- Öğretim İlke ve Yöntemleri
- Sınıf Yönetimi
- Proje Yönetimi ve Süreci
- UBYS, e-Ders Kullanımı
- Çevrimiçi öğrenme

-Üniversitemizde **alanınızla ilgili** olarak hangi konu(lar)da seminer, konferans veya eğitim almak istersiniz?

-Üniversitemizde **alanınız dışında (genel)** hangi konul(ar)da seminer, konferans veya eğitim almak istersiniz?

-Eğitimlerimizin iş yoğunluğunuza göre ne zaman düzenlemesini istersiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Hafta içi
- Hafta sonu
- Yarıyıl/Yaz tatili
- Dönem başında
- Sınav haftaları

-Üniversitemizde akademisyenlere yönelik düzenlenen eğitim, seminer ve konferanslarda gördüğünüz önemli sınırlılıklar nelerdir?

-İletmek istediğiniz ek görüş ve önerilerinizi (VARSA) yazınız.

Not: İlgili sorular altı (6) uzman görüşü alınarak oluşturulmuştur. Ayrıca anketin uygulanması için Üniversitemiz Kalite Koordinatörlüğü ve Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Koordinatörlüğü Yayın Komisyonu'nun onayı alınmıştır.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Öğrenmeyi ve Öğretmeyi Geliştirme Koordinatörlüğü

Web sitesi: ogrengelis.bartın.edu.tr

Instagram: [baru_ogrengelis](https://www.instagram.com/baru_ogrengelis)

X hesabı : [ogrengelis](https://www.x.com/ogrengelis)

YouTube : [@ogrengelis](https://www.youtube.com/@ogrengelis)

— B A R U —