



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSLARININ
OKUL YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE
GÖRÜŞLERİ

Hazırlayan

Irmak KAYA

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL

TOKAT – 2008

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSLARININ
OKUL YÖNETİCİLERİ TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ ÜZERİNE
GÖRÜŞLERİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:.....

Jüri Üyeleri (Ünvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Üye: Yrd. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL

Üye: Yrd. Doç. Dr. Aslı YAZICI

.....
.....
.....

Bu tez Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
16.01.2008 tarih ve 02/10 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü Prof. Dr. Mehmet ARSLAN

Mühür
İmza
.....

TEŞEKKÜR

Araştırmanın başlangıcından bu yana, çalışmamın bu noktalara gelmesinde çok büyük payı olan, her konuda bana yardımcı olan, hiçbir zaman emeğini ve desteğini benden esirgemeyen, yalnızca hocam olarak değil, benim dostum olarak da yanımda hissedebildiğim, çalışma azmini ve idealistliğini her zaman örnek alacağım çok değerli hocam, Yard. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL'a sonsuz teşekkür ederim.

Değerli zamanlarını tezim için ayırarak, bu çalışmanın, yönetim alanındaki literatüre faydalı olabilmesi adına verdikleri destekten ve değerli önerilerinden dolayı Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER'e ve Yrd. Doç. Dr. Aslı YAZICI'ya çok teşekkür ederim.

Her zaman, tüm kararlarımın arkasında benimle birlikte olan, benim için her türlü fedakarlığı gösteren, dünya üzerinde bir eşinin daha olmadığına inandığım aileme çok teşekkür ederim. Benden çok uzaklarda da olsa tüm sıkıntılarımı aşmamda yardımcı olmaya çalışan, her zaman moral seviyemi yüksek tutmam için elinden geleni yapan, en büyük desteğim sevgili eşime çok teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin temelde okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilen mevcut değerlendirmeye ilişkin görüşlerini ortaya koymak ve öğretmenlerden gelen dönütler doğrultusunda değerlendirme sisteminin tekrar elden geçirilmesi yönünde önerilerde bulunmaktır.

Bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin mevcut değerlendirme sistemi hakkındaki düşünceleri ortaya konmuştur. Bunun yanı sıra, literatür kaynaklı ana başlıklarda öğretmenlerin nasıl değerlendirilmeyi tercih ettikleri yönünde ifadelere verecekleri cevaplar yoluyla, öğretmenlerin beklentileri ve istekleri doğrultusunda yeni bir değerlendirme sistemi önerilmiştir.

Araştırma evreni, Tokat'ta bulunan Milli Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı, resmi ilköğretim okullarında çalışan tüm öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemi, Tokat ili, Merkez ilçesinde görev yapan 276 öğretmendir. Bu çalışmada betimleyici yöntem modellerinden alan taraması araştırma modeli ve odak grup görüşmeleri kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamalarını Değerlendirme Formu (MÖDUD) bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin çeşitli değişkenlerle ilgili bilgiler, yine araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanmıştır. Bu form ile öğretmenlere yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, yaşanan yerleşim birimi gibi çalışma örneklemini betimleyici maddelere yer verilmiştir. Bunların yanı sıra mevcut değerlendirme sisteminden memnun olup olmadıkları ve mevcut değerlendirmenin adil olarak kendilerini değerlendirip değerlendirmediklerine ve değerlendirmeyi yapan kişilerin yetkinliklerine güven duyup duymadıklarına dönük ifadeler de yer almıştır. Ayrıca

öğretmen değerlendirmelerinin içermesini istedikleri boyutlar hakkında tercihlerini belirtmelerine yönelik ifadelere yer verilmiştir. İlave olarak öğretmenlerin önerilenlerden farklı olarak eklemek istedikleri olası notlar için açık-uçlu soru formatında sorular değerlendirme formunun sonuna eklenmiştir.

Araştırmanın sonuç bölümünde, verilerinin analizi ve literatür incelemeleri sonucunda, ilköğretim okulu öğretmenlerinin değerlendirme konusuna verdikleri önem derecesi, kendilerini okul müdürlerinin değerlendirmesine ilişkin görüşleri, kimler tarafından ve ne şekilde değerlendirilmek istedikleri gibi bilgiler yer almaktadır. Ayrıca, sonuç bölümünde ankete katılan öğretmenlerin, anket maddelerine ve açık-uçlu maddelere verdikleri yanıtlar ışığında yeni bir değerlendirme sistemi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Performans Değerlendirme, Sicil Sistemi, Denetim, Eğitim Sistemi.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the teachers' views on the current supervision system of teachers by the school principal and to provide suggestions to improve the current teacher evaluation system based on the insights collected from the teachers in this study.

In this study, first of all the view of teachers on the current evaluation system is provided. In addition, a new evaluation system is proposed, based on the answers from teachers on how they would expect and prefer to be evaluated in main headings.

The study's population is the teachers who work in elementary schools in downtown Tokat. The sample of the study is 276 elementary school teachers who work in downtown Tokat. A survey model is followed in this study along with focus group studies. For the purpose of this study, a survey form is developed by the researcher to measure the Teachers' Views on the Applications of Current Teacher Evaluation System along with the questions on demographic information. With this form, teachers are asked to report their age, gender, marital status, professional seniority, department, residence.

In addition, they were asked whether they were happy about the current evaluation system, whether it is fair to be evaluated this way, whether they believe the competency of the evaluator or not. Also, they were asked to report how they would prefer to be evaluated. There were also open ended questions providing teacher a space to add additional information on the issue.

On the last part of the study, teachers' views on the current evaluation system, how they would like to be evaluated are reported on the light of the data and the

analysis. The results regarding the content analysis of the answers to the open ended questions are also provided along with a new evaluation system based on these analysis.

Key Words: Teacher, Performance Evaluation, Performans Record, Supervision, Education System.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 AMAÇ.....	3
1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	3
1.3 PROBLEM.....	4
1.4 ARAŞTIRMA ALT PROBLEMLERİ	4
1.5 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ	5
1.6 SAYILTILAR.....	5
1.7 SINIRLILIKLAR.....	5
1.8 TANIMLAR	6
2. LİTERATÜR TARAMASI	7
2.1 DEĞERLENDİRME.....	7
2.1.1 Değerlendirme Tanımları.....	7
2.1.2 Değerlendirmenin Önemi ve Gerekliği	8
2.1.3. Türk Eğitim Sisteminde Değerlendirme	10
2.2 TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ	10
2.2.1 Türk Eğitim Sistemi ve Unsurları	10

2.2.2 Okul Müdürü, Görev ve Sorumlulukları, Yeterlilikleri	12
2.2.3 Öğretmen, Görev ve Sorumlulukları, Yeterlilikleri	13
2.2.4 Öğretmen- Öğrenci- Okul Müdürü- Çevre ve Aile İlişkileri	36
2.2.5 Türk Eğitim Sisteminde veli	37
2.3 DENETİM VE DENETÇİLER	39
2.3.1 Denetim	39
2.3.2 Denetçiler (Müfettişler)	41
2.3.3 Rehberlik ve Teftişin Amaçları	45
2.3.3.1 Genel Amaçlar	45
2.3.3.2 Özel Amaçlar	46
2.3.3.2.1 Kurumlar ve Yöneticiler Yönünden.....	46
2.3.3.2.2 Öğretmenler Yönünden.....	49
2.4 TÜRKİYE’DE ve BAZI YABANCI ÜLKELERDE DENETİM	51
2.4.1 Türkiye’de Denetim	51
2.4.2 A.B.D’ de Denetim	52
2.4.3 Fransa’da Denetim	56
2.4.4 İrlanda’da Denetim	58
2.4.5 Danimarka’da Denetim	58
2.4.6 İngiltere’de Denetim	59
2.4.7 Almanya’da Denetim	59
2.4.8 Avusturya’da Denetim	61
2.4.9 Kanada’da Denetim	62
2.4.10 Lüksemburg’da Denetim	62
2.4.11 Hollanda’da Denetim	62

2.4.12 İskoçya'da Denetim	63
2.4.13 Romanya'da Denetim	64
3. ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRMEDE FARKLI YAKLAŞIMLAR	66
3.1 PERFORMANS DEĞERLENDİRME.....	66
3.2 KLİNİK TEFTİŞ (KLİNİK DENETİM)	68
3.3 ÖĞRETİMSEL DENETİM	70
3.4 FARKLILAŞTIRILMIŞ DENETİM	70
3.5 ÇOKLU DEĞERLENDİRME.....	71
3.6 KENDİ KENDİNİ DEĞERLENDİRME	74
3.7 SİCİL SİSTEMİ.....	75
4. LİTERATÜRDE ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRİLMESİ PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE SİCİL SİSTEMİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR.....	77
5. MATERYAL VE YÖNTEM.....	82
5.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ	82
5.2 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	82
5.3 ÖLÇME ARAÇLARI	83
5.4 VERİLERİN TOPLANMASI.....	85
5.5 VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	85
6. BULGULAR VE YORUMLAR	86
6.1 KATILIMCI ÖĞRETMENLERE AİT BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN DAĞILIMI (BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI)	86
6.2 MÖDUD ANKETİ MADDELERİ VERİ FREKANS VE YÜZDE DAĞILIMLARI	91

6.2.1 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumlu Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri	96
6.2.2 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumsuz Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri	99
6.3 MÖDUD ANKETİNDEKİ MADDELERE AİT ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ.	106
6.3.1 MÖDUD Anketindeki En Yüksek Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	110
6.3.2 MÖDUD Anketindeki En Az Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	111
6.4 ARAŞTIRMA ALT PROBLEMLERİNİN YANITLARI VE YORUMLARI.....	112
6.4.1 Araştırma Alt Problemi 1	113
6.4.2 Araştırma Alt Problemi 2.....	114
6.4.3 Araştırma Alt Problemi 3	115
6.4.4 Araştırma Alt Problemi 4.....	116
6.4.5 Araştırma Alt Problemi 5.....	116
6.4.6 Araştırma Alt Problemi 6.....	117
6.4.7 Araştırma Alt Problemi 7.....	118
6.5 KATILIMCI ÖĞRETMENLERİN MÖDÜD FORMUNAVERDİKLERİ CEVAPLARIN ÇEŞİTLİ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ.....	119
6.5.1 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Mödud Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması	119

6.5.2 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması	123
6.5.3 Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması	124
6.5.4 Öğretmenlerin Mezun Oldukları Kurum Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.....	125
6.5.5 Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.....	129
6.5.6 Öğretmenlerin Yerleşim Birimi Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.....	132
6.5.7 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması	134
6.6 MÖDUD FORMUNDA BULUNAN AÇIK-UÇLU SORULARA VERİLEN YANITLARIN ANALİZİ.....	139
6.6.1 Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamasının İyileştirilmesi Yönündeki Görüşleriniz Nelerdir?.....	139
6.6.2 Mevcut Uygulamanın Beğendiğiniz Yönleri Nelerdir?.....	143
6.6.3 Mevcut Uygulamanın Olumsuz Yönleri Nelerdir?	144
6.6.4 Öğretmenler En Etkili Şekilde Nasıl Bir Uygulamayla Değerlendirilebilir?	146
7. SONUÇLAR.....	149
8. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	167
9. KAYNAKLAR	168
10. EKLER.....	181

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 6.1.1 Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	87
Tablo 6.1.2 Okul Yöneticilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	87
Tablo 6.1.3 Katılımcı Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı	88
Tablo 6.1.4 Katılımcı Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı	88
Tablo 6.1.5 Katılımcı Öğretmenlerin Mezun Oldukları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı	89
Tablo 6.1.6 Katılımcı Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	90
Tablo 6.1.7 Katılımcı Öğretmenlerin Bulunduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımı	91
Tablo 6.1.8 MÖDUD Anketi Maddeleri Veri Frekans ve Yüzde Dağılımları	92
Tablo 6.1.9 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumlu Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri	96
Tablo 6.1.10 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumsuz Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri	100
Tablo 6.1.11 MÖDUD Anketindeki Maddelere Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	107
Tablo 6.1.12 MÖDUD Anketindeki En Yüksek Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	110
Tablo 6.1.13 MÖDUD Anketindeki En az Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	111
Tablo 6.1.14 Öğretmenlerin CİNSİYET Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması	120

Tablo 6.1.15 Öğretmenlerin MEDENİ DURUM Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	123
Tablo 6.1.16 Öğretmenlerin BRANŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	124
Tablo 6.1.17 Öğretmenlerin SON EĞİTİM KURUMU Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	125
Tablo 6.1.18 Öğretmenlerin KIDEM Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	130
Tablo 6.1.19 Öğretmenlerin YERLEŞİM YERİ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	132
Tablo 6.1.20 Öğretmenlerin YAŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.	135

KISALTMALAR

MÖDUD Formu: Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamalarını Değerlendirme Anketi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package For Social Scienses

f: Frekans

N: Katılımcı Sayısı

P: Anlamlılık Derecesi

Sd: Serbestlik Derecesi

St. S. : Standart Sapma

Art. Ort. : Aritmetik ortalama

% : Yüzde

1. GİRİŞ

Yönetim, belirli amaçlara ulaşmak için, eldeki tüm kaynakları birbirleriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama bilimidir. Yönetim bir süreçtir (Başaran, 2000). Yönetici ise bu süreci yöneten kişidir (Genç, 2005). Yönetim süreçlerinin önemli ve ayrılmaz bir ögesi olarak kabul edilen değerlendirmenin amacı, örgütün etkililiğini arttırmaktır (Alay, 2006). Denetim, yönetim süreçlerinden biri olduğu kadar, diğer süreçlerin de yeniden düzenlenmesine kılavuzluk eden bir hizmettir. Denetim planlanmış bir etkinliktir (Olgun, 2005).

Değerlendirme, amaçlardan sapmayı önlemek ve zamanında müdahale etmek açısından son derece önemlidir. Yönetim süreçlerinin kusursuz olması, eylemlerle ilgili dönütlerin hemen alınması ile mümkündür (Başaran, 2000). Eğitimde denetim, eğitim süreçlerinin ve bu süreçlerde rol oynayan tüm öğelerin geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilir.

Eğitim sistemi içerisinde öğretmenler, geleceğin toplumunu yaratmakla görevlidirler. Kanunlar, yönetmelikler ve eğitim programları çerçevesinde, okullarda, çevre şartlarının, okul yönetiminin, veli profilinin, öğretmen yeterliliklerinin, eğitim materyallerinin ve diğer teknolojik imkanların el verdiği ölçüde gerçekleşen tüm eğitim öğretim çalışmaları, öğrencilerin iyi eğitilmesinde etkilidir. Öğretmenler, okullarda, kendi sınıfları içerisinde eğitim öğretim süreçlerini hazırlayan, uygulayan ve değerlendiren kişidir. Okulların verimliliği ve etkililiği öğretmenlerin performansına bağlıdır (MEB, EARGED,2002). Öğretmenlerin performanslarının kimler tarafından, hangi sıklıkta ve hangi yöntemlerle değerlendirileceği, eğitim öğretimin kalitesi açısından önemlidir. Öğretmen değerlendirmesinin eksik yönleri pek çok araştırmacı tarafından dile getirilmiştir. Darling-Hammond, Wise, ve Klein, (1999)' e göre

geleneksel öğretmen değerlendirme uygulamaları sınırlı ve birbirinden oldukça farklı öğretim yaklaşımları üzerine kurulmuştur (İçinde Halverson ve Kelley, 2004). Öğretmen değerlendirmede, öğretmen görüşleri doğrultusunda oluşturulmuş çoklu değerlendirme anlayışını uygulamaya koyan bir performans değerlendirme yaklaşımı şüphesiz eğitim yönetimi alanına büyük katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı Tokat ili, Merkez ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, temelde okul yöneticileri tarafından gerçekleştirilen mevcut değerlendirmeyle ilgili görüşlerini ortaya koymaktır. Öğretmenlerden gelen dönütler doğrultusunda değerlendirme sisteminin tekrar elden geçirilmesi yönünde önerilerde bulunmaktır. Ayrıca, araştırmanın bulguları doğrultusunda yeni bir öğretmen değerlendirme modeli önerilmesi bu çalışmanın nihai amacıdır.

Mevcut değerlendirme sistemi hakkındaki görüşler geçerli, güvenilir ve kullanışlıdan geçersiz, güvenilirliği düşük ve kullanışsıza kadar geniş bir yelpazede yer alır. Öğretmenlerle yapılan öncül odak grup görüşmeleri sonucu olarak öğretmenlerin şu anda uygulanan değerlendirme sisteminden ve okul müdürlerinin kendilerine sicil notu vermesinden hoşnut olmadıkları kanısına varılmıştır. Bu çalışmada öncelikle öğretmenlerin mevcut değerlendirme yöntemi hakkındaki düşünceleri ortaya konacaktır. Bunun yanı sıra, literatür kaynaklı ana başlıklarda öğretmenlerin nasıl değerlendirilmeyi tercih ettikleri yönünde ifadelere verecekleri cevaplar yoluyla, öğretmenlerin beklentileri ve istekleri doğrultusunda yeni bir değerlendirme sistemi önerilecektir.

1.1. AMAÇ

Bu araştırmada, öğretmenlerin mevcut öğretmen değerlendirme sistemi hakkındaki düşünceleri, bu konudaki önerileri, okul müdürüne bakış açıları incelenmiştir. Ayrıca, bu konudaki öğretmen görüşlerinin, kıdem, yaş, cinsiyet gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmiştir. Sonuçlar doğrultusunda öğretmen değerlendirme sistemi ile ilgili öneriler getirebilmek ve eğitime katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Değerlendirme örgütün amaçlarına ne ölçüde ulaşmakta olduğunun ya da ulaştığının belirlenmesine yönelik olarak yapılan sürekli bir eleştiri süzgecidir (Kaya, 2005: 4). Değerlendirme süreci çok geniş ve kapsamlı bir süreçtir. Değerlendirme esnasında değerlendiren ile değerlendirilen etkileşim içindedir. Bu etkileşim sonucunda değerlendirme hakkında olumlu ve olumsuz fikirler edinilir (Kılıç, 2006).

Değerlendirilmek bir anlamda başarının kılavuzu sayılabilir. Zamanında, doğru kişiler tarafından, doğru yöntemlerle yapılan bir değerlendirme, değerlendirilen kişi ve kurumların amaçlarına ulaşma yolundaki sapmalarının, çok geç olmadan belirlenmesi ve düzeltilmesi için bir yol göstericidir. Değerlendirilen kişi ve kurumlar, değerlendirmenin gerçekliğine ve sonuçlarına güvenirse kendileriyle ilgili önemli çıkarımlar yaparak, varsa hatalarını düzeltme, yeni yöntemler, yeni çalışmalar uygulama gibi kendini geliştirme çabaları gösterecektir.

Başarı değerlendirme, örgütün devamlılığını ve canlılığını sürdürmesi açısından önem taşımaktadır (İlgar, 2005: 110). Öğretmen performansının değerlendirilmesi, eğitimdeki eksiklik ve yanlışların saptanması, sorunların belirlenmesi, öğretmenlerin motivasyonu ve geleceğe yönelik önlemlerin alınması için gereklidir (Kaya, 2005:119). Öğretmenlerin doğru değerlendirilmesi, öğrencilerin olumlu veya olumsuz, her an değişim içerisinde olması, özellikle küçük yaşlardaki eğitimin daha kalıcı olması ve bu gelişim sürecinin önemli bir bölümünün öğretmenler tarafından yönlendiriliyor olması nedeniyle çok önemlidir.

1.3 PROBLEM

Bu çalışmada, halen resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin, 2006 yılından bu yana “okul müdürü tarafından değerlendirilmeleri” konusunda neler düşündükleri, bu değerlendirme sisteminin ne derece kabul gördüğü, bu sistemin öğretmenler açısından olumlu ve olumsuz yanları, öğretmenler için değerlendirilmiş olmanın ve sicil notunun ne anlam ifade ettiği hakkında bir tespitte bulunulmaya çalışılacaktır. Ayrıca, değerlendirmenin muhatabı olan öğretmenler tarafından kabul gören, daha objektif ve yapıcı bir değerlendirme biçimi ortaya konmaya çalışılacaktır. Çünkü, sistematik, geçerli ve güvenilir, adil bir değerlendirmeye her alanda olduğu gibi öğretmen değerlendirmede de ihtiyaç duyulmaktadır.

1.4 ARAŞTIRMA ALT PROBLEMLERİ

1. Öğretmenler yeni değerlendirme sistemi hakkında ne kadar bilgiye sahiptir?
2. Öğretmenler okul müdürleri ile olan ilişkilerinin okul müdürünün vereceği sicil notuna etki edebileceğini düşünüyorlar mı?

3. Öğretmenlerin bu değerlendirme sisteminin olumlu gördükleri yönleri nelerdir?
4. Öğretmenlerin bu değerlendirme sisteminde olumsuz buldukları yönler nelerdir?
5. Öğretmenlerin okul müdürleri tarafından değerlendirilmekten memnunlar mı?
6. Öğretmenler ne şekilde ve kimler tarafından değerlendirilmeyi tercih ediyorlar?
7. Öğretmenlerin mevcut değerlendirme sistemi hakkındaki görüşleri çeşitli bağımsız değişkenlere (cinsiyet, kıdem, yaş vb.) göre farklılaşma göstermekte midir?

1.5 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Araştırma alt problemlerinden 7.soruya ait hipotez:

$H_0: o_i = e_i, i = 1, 2, \dots, r. (o_1=e_1, O_2=e_2, \dots, or=er)$ (gözlenen frekanslar beklenen frekanslara uygundur.)

$H_a: o_i \neq e_i$ (gözlenen frekanslar beklenen frekanslara uygun değildir.)

1.6. SAYILTILAR

Bu çalışmada yer alacak öğretmenler, halen Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki, resmi ilköğretim okullarında çalışmaktadır. Ayrıca örneklemin, evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin, anket maddelerine dürüst ve samimi olarak yanıt verdikleri varsayılmıştır.

1.7. SINIRLILIKLAR

1. Araştırmanın sonuçları veri toplama araçlarıyla sınırlıdır.
2. Bu çalışma resmi ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
3. Öğretmenlerden toplanan veriler, Tokat ili, Merkez ilçesi ile sınırlıdır.

4. Araştırmada katılımcıların gerçek görüş, düşünce ve algılarını samimi olarak ifade ettikleri kabul edilmektedir.

1.8. TANIMLAR

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim kurumlarında görevli öğretmenler.

Teftiş: Denetim

Müfettiş: Bir kuruluştaki, kanun ve tüzüklere uygun olarak yürütölüp yürütölmediğini denetleyen kimse (TDK Sözlük). Denetçi.

Sicil: Görevlilerin her türlü durumlarının işlendiğı dosya (TDK Sözlük).

Sicil notu: Öğretmenlere okul müdürleri tarafından verilen ve Milli Eğitim Müdürlüklerine verilen dilekçelerle öğrenilebilen değerlendirme puanı.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde öğretmenlik mesleği, öğretmenlerin sorumlulukları ve sahip olmaları gereken özellikler, müdürlerin görev ve sorumlulukları, değerlendirme ve değerlendirmenin önemi, Milli Eğitim Sistemi, sicil sistemi, mevcut öğretmen değerlendirme sistemi üzerinde durulacaktır. Ayrıca, bazı yabancı ülkelerdeki denetim sistemleri, teftiş ve denetleme konularının kuramsal çerçevesi, literatürdeki kullanımları incelenecektir. Bu alanda yapılmış olan araştırmaların da taranmasıyla, konu kapsamlı olarak ortaya konmuş olacaktır.

2.1 DEĞERLENDİRME

2.1.1 Değerlendirme Tanımları

Değerlendirme verilen kararın, emrin, yapılan planlanmanın, örgütlenmenin, iletişim kurmanın, etkilenmenin ve eşgüdümün ne denli yarar sağladığını ortaya çıkarma sürecidir. Yönetimde değerlendirme, yapılanla yapılması gerekenin, olanla olması gerekenin arasındaki farkı ortaya çıkarmak, daha doğrusu belirlenen amacın gerçekleşme oranını ve bu orana etki yapan etmenleri belirlemek için yapılır. Aynı husus eğitim yönetimi için de geçerlidir (İlgar, 2005: 55). Değerlendirme ölçme sonuçlarının bir ölçütle karşılaştırılarak birey ya da objeler hakkında yargıda bulunma işlemidir (Baykul, 2000).

Sergiovanni (1995)'e göre değerlendirme, öğretmenlerin önceden belirlenmiş standartlara göre ölçülmesi ve katkısının hesaplanması süreci olarak görülmektedir. Standartlar, program amaçları, öğretim hedefleri ya da arzulanan öğretim yeterlilikleri ya da performans ölçütleri olarak belirlenmiş olabilir. Değerlendirmenin daha geniş bir

kavramlaştırma sürecine göre tanımı ise, belli bir sınıfta neler olduğunu, gerçekten ulaşılan öğrenme ürünlerinin keşfedilmesi ve bunların değerinin ortaya çıkarılmasıdır. Değerlendirme geniş anlamda ölçmekten çok yargılamayı içerir ve tasarlar. Öğrenme ve öğretimin yargılanması, daha az belirli, daha çok kişisel ve genellikle belirli bir içerik ya da duruma bağlıdır (Aktaran: Aydın, 2005: 117).

Değerlendirme örgütün, programın ve etkinliklerin gerçekleştirmeye çalıştıkları amacı ne ölçüde ya da ne kadar iyi gerçekleştirdiklerinin saptanmasıdır. Değerlendirme ulaşılan standartların saptanması, standartlara ulaşma derecesinin belirlenmesidir (Erdoğan, 2004: 75). Değerlendirme, eldeki bilgilere bir anlam verme, onları belli amaçlara elverişlilik, belli koşulları karşılama, belli anlamlarda olup olmama vb. bakımlarından yorumlama işlemidir. Değerlendirme ölçme ile toplanan bilgilerin bazı kararlara temel teşkil edecek şekilde kullanılması işlemidir (Özçelik, 1998:231). Bursalioğlu (1982)'na göre değerlendirme; toplanıp çözümlenmiş olan verilerin düzeltme, geliştirme kararları verebilmek için kullanılır hale getirilmesi sürecidir. Değerlendirmenin öncesi veri toplama ve çözümlenme, sonrası yeniden düzenlemedir.

Değerlendirme gerçekleşmesi beklenen bir takım uygulama ve olayların ne düzeyde gerçekleştiğini araştırma, durum tespitinde bulunma ve değerlendirilen kişi veya kuruma yaptıkları çalışmalar hakkında olumlu olumsuz geri dönüt verilebilmesini sağlayan kapsamlı bir süreçtir denebilir.

2.1.2 Değerlendirmenin Önemi ve Gerekliliği

Turgut (1977)'a göre değerlendirme, değerlendirene ve değerlendirilene gelişim için bilgi sağlar, değerlendirilene güdüler. Onunla ilgili kararlara dayanak olur (Başar, 2000: 55). Değerlendirmenin esas amacı öğretimin gelişimini sağlamak olmalıdır (Frederikson & Collins, 1989). Değerlendirme, örgütler bir gerekliliktir.

Bliem ve Davinroy (1997) değerlendirmenin öğretimden ayrı ve formal bir olay olması gerektiğini vurgulamışlardır. Değerlendirmenin sürece yönelik olması gerektiğini vurgulayan Shepard (2000) sonucun ölçülmesi ve yorumlanmasıyla sınırlandırılmaması gerektiğini belirtmiştir. Değerlendirme, değerlendirilen kişi ve kurumlar açısından belli bir dönem içinde sarf edilen çalışma ve çabaların ne derece verimli olduğunun ortaya konulması, bir anlamda bu çalışmaların dönütünün alınmasıdır.

Değerlendirme sonucunda, değerlendirilen kişiler ve kurumlar kendilerine çıkarımlar yaparak, çalışma yöntemlerine, uygulamalardaki sistemlerine gerektiği şekilde yön verirler. Değerlendirme sonucunda, uygulamadaki olumlu taraflar pekiştirilerek devam ettirilir. İşlemeyen, hatalı taraflar ise düzeltilerek, yerlerine daha uygun yöntemler önerilir. Değerlendirme yapılmadığı takdirde, kurum ve kişilerin işlerini gerçekleştirmede, neleri doğru, neleri yanlış yaptığı belirlenemez ve kişiler çalışmalar rast gele sürdürülmüş olur. Bunun sonucunda hedeflere ulaşmak zorlaşır, çalışmalar verim ve etkililikten uzak olur.

Öğretmenlerin değerlendirilmesi de bu şekildedir. Bir öğretim yılı boyunca, yapılan eğitim ve öğretim faaliyetleri belli kurallara, yönetmeliklere ve programlara göre sürdürülmektedir. Jailall (1998), A.B.D.'deki 46 eyaletten 36'sının, öğretmen değerlendirmeyi, öğretmen geliştirmenin amacı olarak gördüklerini belirtmiştir (Aktaran: İlęan, 2006). Öğretmenler çalışmalarının eksik kalan yanlarını, sınıf içinde faydalı olan etkinlik ve davranışların neler olduğunu, kısacası kendilerinin ve öğrencilerinin performanslarının ne kadar iyi olup olmadığını bilirler. Ancak, daha objektif bir değerlendirme için farklı görüşlere de ihtiyaç vardır.

2.1.3 Türk Eğitim Sisteminde Değerlendirme

Türk eğitim sisteminde öğretmenlerin değerlendirilmesi, öğretim kademesine göre çeşitlenmektedir. Türk Milli Eğitim Sistemi içerisinde ilköğretim ve orta öğretim kurumlarında görevli öğretmenlerin değerlendirilmesi, 2005 yılına kadar bakanlık müfettişleri ve ilköğretim müfettişleri tarafından gerçekleştirilen teftişlerle yapılmaktaydı. Bu değerlendirmede önceden belirlenmiş kriterlerin yer aldığı formlar doldurularak, her olumlu kriter için puanlama yapılmaktaydı. (Örneğin kılık kıyafetin uygunluğu için 5 puan, ders araç gereçlerinin hazır bulunması 10 puan vb.). 2005 yılında bu sistem değiştirilmiştir. Bunun yerine, okul müdürlerinin öğretmenleri yıl boyunca gözlemleyerek değerlendirmesi ve sicil notu vermesi, müfettişlerin ise sınıf ziyaretlerinde bulunarak öğretmenlere rehberlik etmesi uygulamaya konmuştur.

2.2 TÜRK EĞİTİM SİSTEMİ

2.2.1 Türk Eğitim Sistemi Ve Unsurları

Hızla değişen ve gelişen, her geçen gün daha da küçülerek, köy haline gelen modern dünyada; çağın istek ve beklentilerine cevap verebilen, kendini gerçekleştirmiş, küreselleşme içerisinde kendi milli ve yerel değerlerini korumayı başarabilmiş, Atatürk'ün ifadesiyle "aklı hür, vicdanı hür..." nesiller yetiştirilmesi büyük önem arz etmektedir. Yetiştirilen unsur "insan"dır ve bu insanlar kısa vade içerisinde, toplumun yetişkin bireylerini oluşturacak olan ama henüz, yoğrulmaya hazır bekleyen malzemelerdir. Bir toplumun kültürünü, gelişmişliğini, ekonomisini, bilim ve sanat dallarında bulunduğu düzeyi, o toplumun bireyleri meydana getirir.

Venn (1969)'e göre, bir toplumun varlığını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi için en önemli kaynağı amaçlarına uygun olarak yetiştirdiği insanlarıdır. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerin çok hızlı olduğu günümüzde ülkeler var olmak için insan kaynaklarını çok iyi kullanmak zorundadır (Kuzgun ve Deryakulu, 2004). Başaran (1978)'a göre eğitim, insan ile yaşam arasında bir köprü durumunda olduğundan, toplumdaki değişme ve gelişme hızına paralel olarak, insanın eğitilmesi ve yetiştirilmesi de önem kazanmaktadır (Aktaran: Taymaz, 2001:1).

Ülkemizde de eğitim ve öğretim; ulusal politikalarımıza, tarihten gelen, halen oluşmakta olan ve gelişmeye devam edecek olan milli kültürümüze uyabilecek, ışık hızından bile hızlı gelişen bilim ve teknoloji hızına, hız katabilecek nitelikte olmalıdır. Eğitim ve öğretim, ülkemizi ve ülkemizde yaşayan toplumumuzu her alanda tüm dünya ülkeleri arasında en seçkin ve en başarılı, en gelişmiş duruma getirebilecek düşünen, araştıran, anlatan, yılmayan, üreten, idealist bireyler olarak hazırlanmalarına yol göstermek üzere yapılmalıdır. Eğitim bu anlamda bir toplum şekillendiricidir.

Türk eğitim sisteminin amacı, en değerli kaynağımız olan insan gücünü, Atatürk ilke ve inkılâplarına gönülden bağlı, ulusal değerleri benimsemiş, ülkesine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş, insan haklarına saygılı, demokrasiyi özümsemiş yurttaşlar olarak yetiştirmektir. Ayrıca onları, kendilerinin ve toplumun mutluluğuna katkıda bulunacak bir meslek sahibi olarak yetişmelerini sağlayarak geleceğe hazırlamaktır (Türkoğlu, 2002:171). Eğitim sistemimizde eğitim öğretim amaçlarının belirlenmesi ve bunları gerçekleştirilmek için gereken ortam, yöntem- teknik, yönetici-eğitmen ve materyallerin geliştirilmesi bir bütün olarak ele alınmalıdır.

Eğitim ve ğretim çok boyutlu bir film gibidir. Türk eğitim sisteminde aile, ğrenci, ğretmen, okul, eğitim ğretim stratejileri ve programları, veli, evre ve toplum bir bütün olarak eğitimde yerini almaktadır. Bu unsurların birbirleriyle iyi yönde etkileşimi eğitim ve öğretimin kalitesini belirlemektedir.

2.2.2 Okul Müdürü, GrevvVe Sorumlulukları, Yeterlilikleri

Çeşitli ğretim kademelerindeki okullar, eğitim sisteminin temel yapısını oluşturmaktadır. Toplumsal bir yapı olma özelliği taşıyan okullar, belli amaçlar doğrultusunda gerçekleştirdikleri ğretim etkinlikleriyle bireylerin ve toplumun gelişmesine hız kazandırmakta, refahını arttırmaktadır. Eğitim sistemleri, temel yapılarını oluşturan okullar aracılığıyla bireyleri değişik konularda bilgilendirmekte ve öte yandan da toplumun devamlılığı açısından mevcut kültür yapısını gelecek nesillere aktarma işlevini yürütmektedir (Türkoğlu, 2002: 235).

Her okulda, okulu temsil eden ve okulun yönetiminden sorumlu bir müdür bulunur. Okul müdürü, kanun, tüzük ve emirlerin sınırı içinde okulun bütün işlerini yürütmeye, düzene koymaya ve denetlemeye yetkilidir. Öğretim işlerini herhangi bir aksamaya yer vermeden yürütür. Bunun için, ders yılı başında öğretmenlerden öğretimle ilgili yıllık bir plan alır. Bu planın uygulanıp uygulanmadığını denetler. Okulun disiplin işlerini düzenler. Diplomaları, tasdiknameleri, sınıf geçme ve diploma defterlerini onaylar. Okulun giderlerini gerçekleştirir. “Memurlarla öğretmenlerden görevlerini gereğince yerine getirmeyenler hakkında yasal yollara başvurur” (1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu).

Eğitim sistemi içerisinde stratejik olarak çok önemli olan okullarımıza yön veren okul yöneticilerinin; yetki, sorumluluk ve görevlerini layığı ile yerine getirebilmeleri için bazı bilgi ve becerilere sahip olmaları gereklidir. Okul müdürleri değerlendirme ve denetim yoluyla ğretimi doğrudan etkilerler (Halverson ve Kelley, 2004). İyi bir okul müdürü, mevkisinin gerektirdiği bilgi ve becerilere sahip olmalıdır. Yetkilerini, yerinde kullanmasını bilmelidir. Adaletli ve demokratik olmalıdır. Sorumluluk duygusu gelişmiş olmalıdır. Eğitim öğretimle ilgili yasa, yönetmelik, kanun ve tüzükleri takip etmelidir. Dış evre ile iletişimi sağlamalıdır. Sorunları zamanında fark edebilmeli, zm yolları yaratabilmelidir. Başarıları takdir etmeyi bilmeli, olumsuzluklara karşı yapıcı yönde tutum sergileyebilmelidir. Bunların yanı sıra, İletişim kurallarını bilmeli, veli ve öğrencilerle diyaloglarında olumlu ve yapıcı olmalıdır.

2.2.3 Öğretmen, Görev ve Sorumlulukları, Yeterlilikleri

Çağımızın gelişim ve değişim hızına uyabilen, hatta bu hıza daha fazla hız katabilecek nesiller yetiştirmek tüm ulusların ortak hedefidir. Bu nesiller, insanlardaki doğuştan getirilen bir takım özelliklerin ve yeteneklerin ortaya çıkarılarak, en etkili şekilde geliştirilip kullanılması çabalarıyla, öğretmenler aracılığı ile yetiştirilir. Öğretmenlik, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre, "devletin eğitim ve ğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Millî Eğitimin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle ykmldrlers".

Öğretmenlik mesleği bireylerin, toplumun ve uluslararası ilişkilerin gelişimi ve yaşam biçimini şekillendiren önemli bir meslek olduğu için, nitelikli insan gücünün başında öğretmenler yer almalıdır. Öğretmenlik mesleği, insan ve toplum mimarlığı ve insan performansı mühendisliğidir (Türkmen, 2003). Türkiye’de öğretmenlik eğitimi, YüksekÖğretim Kurumu’nun sorumluluğundadır.

Öğretmen olabilmek için, adaylar üniversitelerde, eğitim fakültelerinde pedagojik formasyon, genel kültür ve özel alan eğitimi alırlar. Daha sonra Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) adı altında, alanları ile ilgili, genel kültür ve genel yetenekleri ile ilgili bilgilerinin ölçüldüğü ortak bir sınava girerler. Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmen adaylarının atanabilmesi için belirlediği baraj puanı geçmesi halinde adayların tercihleri doğrultusunda, puanlarına göre Türkiye’nin dört bir yanına öğretmen atamalarını gerçekleştirir.

Almanya, Fransa, İngiltere’de öğretmenlerin üniversiteden mezun olduktan sonra öğretmen olarak atanabilmek için bir sınav ya da sertifika almış olmaları gerekmektedir. Türkiye’den farklı olarak, bu sınavlar merkezi bir şekilde yapılmamakta, öğrencinin mesleğe uygunluğu ölçüsünde yapılmaktadır (Kilimci, 2006). Ayrıca, :Belçika, Polonya ve İngiltere’de Adayların öğretmenliğe uygunluğu, mülakat ve görüşme yoluyla belirlenmeye çalışılmaktadır (Şahin, 2006).

KPSS puanına ve tercihlerine göre ataması yapılan öğretmen adayları, stajyer öğretmen olarak çalıştıkları ilk bir yıl içerisinde bağlı buldukları il ya da ilçe milli eğitim müdürlüklerince düzenlenen, müfettişler ve milli eğitim müdür yardımcıları tarafından verilen hizmet içi eğitime alınarak Milli Eğitim Temel Kanunları, yönetmelikler vb. konularda bilgilendirilirler. Bu eğitim sonunda, sınava tabii tutularak, sınavı geçmeleri halinde mesleklerine devam ederler.

Öğretmenlerin stajyerlik süresinin tamamlanması ve stajyerliklerinin kaldırılması için müfettişler tarafından, mevzuat, kanunlar, planlamalar vb. konularla ilgili olarak yeniden değerlendirilirler. Bu değerlendirmede de başarılı bulunması durumunda, değerlendiren müfettişin onayı ile öğretmenlerin stajyerlikleri kaldırılır ve asil öğretmen sıfatı olarak devlet memurlarının tüm haklarını kazanırlar.

Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünün (ÖYEGM) öğretmenlik mesleği genel yeterlik taslağında öğretmen yeterliliklerini 6 ana yeterlik alanında topladığını görüyoruz. Bu ana başlıklar;

- 1) Kişisel ve Mesleki Değerler - Meslekî Gelişim
- 2) Öğrenciyi Tanıma
- 3) Öğretme ve Öğrenme Süreci
- 4) Öğrenmeyi ve Gelişimi İzleme ve Değerlendirme
- 5) Okul, Aile ve Toplum İlişkileri
- 6) Program ve İçerik Bilgisi'dir.

Bu başlıkların altında öğretmenlerde bulunması gereken alt yeterlilikler yer almaktadır. Her alt yeterliliğin de, kendi içinde performans göstergeleri bulunmaktadır. Performans göstergelerinin toplam sayısı 231'dir.

Bu alt yeterlilikler ve alt yeterliliklere ait performans göstergeleri, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğünün verdiği bilgilere göre şu şekildedir:

- 1) KİŞİSEL VE MESLEKİ DEĞERLER - MESLEKİ GELİŞİM: Bu yeterlilik alanı 8 alt yeterlilik alanına sahiptir.
 - a) Öğrencilere Değer Verme, Anlama ve Saygı Gösterme : Bu alt yeterlilik alanı 13 tane performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Plânında ve uygulamalarında öğrencilerin gereksinimlerine yanıt verecek farklı etkinlikler sunar.
- ii. Oturma düzenini öğrenci özelliklerine ve onların öğrenmelerini kolaylaştırabilecek biçimde düzenler.
- iii. Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal, kaynak ve etkinlik seçme ve bunları geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alır.
- iv. Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlar.
- v. Öğrencilerini etkin biçimde dinler.
- vi. Öğrencilerin, fikirlerine ve ürettiklerine değer verir.
- vii. Öğrenciler, sorulara farklı yanıtlar verdiğinde olumlu tepki gösterir.
- viii. Sözel tepkilerinde ve davranışlarında saygı öğelerine yer verir.
- ix. Sınıf içi ve dışı etkinliklerde öğrencilerin sosyal ve kültürel özelliklerine uygun olarak çeşitliliğe yer verir.
- x. Öğrencilerin sevgi ve saygıya dayalı ilişkiler geliştirmelerine ortam oluşturur.
- xi. Öğrencilere ödev verirken ve sınıf dışı çalışmalar yaptırırken hem onların hem de çevrenin gereksinim ve olanaklarını dikkate alır.
- xii. Farklı özel eğitim gereksinimi olan öğrenciler için öğrenme amaçları belirleyerek uygun ortamlar hazırlar.
- xiii. Öğrencinin geçmişine ve sosyo - ekonomik durumuna göre ön yargısız davranır.

b) Öğrencilerin, Öğrenebileceğine ve Başaracağına İnanma: Bu alt yeterlilik alanı, 10 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Öğrencilerde öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmeyi amaçlar. Öğrencilerin farklı öğrenme özelliklerine sahip olduklarının farkındadır.
- ii. Çalışmalarını planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlar.
- iii. Öğrenmeyi engelleyen etmenleri analiz ederek öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler yapar.
- iv. Öğrenme ve başarmanın çeşitli yolları olduğu konusunda öğrencileri bilgilendirir.
- v. Öğrencilerin düzeylerine uygun ve ulaşılabilir amaçlar belirler.
- vi. Farklı düzeydeki öğrencilerin öğrenme çabalarını cesaretlendirir.
- vii. Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunar.
- viii. Öğrencilerin başarılarını öne çıkarır ve destekler.
- ix. Her öğrencinin başarılı olacağına inanır.
- x. Beklentilerini oluştururken bireysel farklılıkları dikkate alır.

c) Ulusal ve Evrensel Değerlere Önem Verme: Bu alt yeterlilik alanı 8 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Sınıf içi ve dışında çocuk haklarının korunması ve uygulanmasında etkin rol alır.
- ii. İnsan haklarına uygun biçimde davranır.

- iii. Uluslara, bireylere ve inançlara karşı ayrımcılık yapmaz.
 - iv. Sınıf içi ve dışı etkinliklerde demokratik davranır.
 - v. Öğrencilerde ulusal ve evrensel değerlerin gelişmesini destekler ve model olur.
 - vi. Öğrencilerine bireysel ve kültürel farklılıkları olabileceğine ilişkin anlayış kazandırmaya yönelik çalışmalara yer verir.
 - vii. Sınıf içi ve dışı çalışmalarında, toplumsal ve meslekî etik değerleri benimser ve bunlara uygun davranır.
 - viii. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili yasal ve ahlâki sorumlulukları bilir ve bunları öğrencilere kazandırır.
- d) Öz Değerlendirme Yapma: Bu alt yeterlilik alanı 5 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;
- i. Sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yapar.
 - ii. Öz değerlendirmeden elde ettiği verileri kendini ve öğretme-öğrenme sürecini geliştirmek için kullanır.
 - iii. Kendi performansını değerlendirirken öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici görüşlerinden yararlanır.
 - iv. Farklı görüşlere ve eleştirilere açıktır.
 - v. Öğretme-öğrenme sürecinde öğrencilerde ortaya çıkan davranış ve öğrenme sorunlarının nedenlerini önce kendisinde arar.

e) Kişisel Gelişimi Sağlama: Bu alt yeterlilik alanı, 15 tane performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Bireysel gücünün ve yetkinliğinin farkındadır.
- ii. Kişisel bakımına ve sağlığına özen gösterir.
- iii. Davranışlarında tutarlı ve dürüsttür.
- iv. Zorluklarla mücadele eder.
- v. Stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır.
- vi. Özgüvene sahiptir.
- vii. Üst düzey düşünme becerilerine sahiptir ve bunları kullanır.
- viii. Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanır.
- ix. Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlar.
- x. Türkçe'yi kurallarına uygun ve anlaşılabilir bir biçimde kullanır.
- xi. Mesleğini severek ve isteyerek yapar.
- xii. Teknoloji okur-yazarıdır (teknoloji ile ilgili kavram ve uygulamaların bilgi ve becerisine sahiptir).
- xiii. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri izler.
- xiv. Kişisel ve mesleki duyarlılıklarını artırmak için kültür ve sanat etkinliklerine katılır.
- xv. Bilimsel araştırma yapmaya isteklidir.

f) Meslekî Gelişmeleri İzleme ve Katkı Sağlama : Bu alt yeterlilik alanı 9 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Meslekî gereksinimlerinin farkındadır.

- ii. Meslekî gelişimini desteklemek ve verimliliğini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanır.
 - iii. Meslekî bilgi, beceri ve yeterliklerini geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılır.
 - iv. Meslekî gelişimine yönelik yayınları izler.
 - v. Öğrenme-öğretme sürecini iyileştirmek için eylem araştırmaları yapar.
 - vi. Öğretmen örgütleriyle iş birliği yaparak karar verme sürecine katılır.
 - vii. Meslekî gelişim planı hazırlar ve kendini bu doğrultuda geliştirmek için sürekli çaba harcar.
 - viii. Kendi gelişim planı ile ilgili olarak mesleki kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğu meslek örgütüyle iş birliği yapar.
 - ix. Bilgi ve iletişim teknolojilerinden (on-line dergi, paket yazılımlar, e-posta, v.b) bilgiyi paylaşma amacıyla yararlanır.
- g) Okulun İyileştirilmesine ve Geliştirilmesine Katkı Sağlama: Bu alt yeterlilik alanı 8 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;
- i. Okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin önemli olduğunun bilincindedir.
 - ii. Okulun gelişimine katkı sağlamak ve okulda yaşanan sorunları çözmek için eylem araştırmaları planlar ve yürütür.
 - iii. Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencileriyle birlikte etkin rol alır.
 - iv. Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yapar.

- v. Okuldaki sosyal, kültürel ve meslekî çalışmalara etkin biçimde katılır ve gerektiğinde liderlik yapar.
- vi. Öğrenen okul çalışmalarını destekler ve bu çalışmalara katılır.
- vii. Okulun iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde çevre olanaklarını kullanır.
- viii. Okulun geliştirilmesine ve iyileştirilmesine katkı sağlamak için hedeflenen amaçlara ulaşp ulaşılmadığını analiz eder ve gerekli önlemlerin alınmasında katkıda bulunur.

h) Meslekî Yasaları İzleme, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirme: Bu alt yeterlilik alanı 4 adet performans göstergesine sahiptir. Bunlar;

- i. Öğretmen görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı bilir ve buna uygun davranır.
- ii. Görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getirir.
- iii. Engellilerin eğitim ve öğretimden yararlanmasına hizmet eden yasa ve yönetmelikleri bilir ve uygun davranır.
- iv. Engelli öğrenciler için var olan yasa ve yönetmeliklerdeki önlemlerin alınması için çaba harcar.

2) ÖĞRENCİYİ TANIMA: Bu yeterlilik alanı 4 adet alt yeterlilik alanını kapsar.

a) Gelişim Özelliklerini Tanıma: Bu alt yeterlilik alanı 7 adet performansın göstergesini kapsar.

- i. Gelişim ilkeleri ile gelişim alanlarının özelliklerini bilir ve uygulamalarına yansıtır.
 - ii. Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını gözlem, görüşme, bireysel ve grup projeleri, ölçekler vb teknikler kullanarak belirler.
 - iii. Öğrencinin gelişim düzeyi, öğrenme biçimi, ilgi ve gereksinimlerine uygun ödev ve sorumluluklar verir.
 - iv. Öğrenciye ait bilgileri sınıf içi ve dışı çalışmalarını çeşitlendirmekte kullanır.
 - v. Öğrenciye ait bilgileri öğrenme ve öğretme sürecini planlama, uygulama ve değerlendirmede kullanır.
 - vi. Öğrenciye ait kişisel gelişim dosyalarını inceler.
 - vii. Öğrencinin kişisel gelişim dosyasına gerekli bilgileri ekler.
- b) İlgi ve İhtiyaçları Dikkate Alma: Bu alt yeterlilik alanı 4 tane performans göstergesini kapsar.
- i. Öğretme-öğrenme sürecini bireysel farklılıklara göre planlar.
 - ii. Öğretme-öğrenme sürecinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda değişiklikler yapar.
 - iii. Bilgi ve iletişim teknolojilerini de kullanarak, farklı deneyimlere, özelliklere ve yeteneklere sahip öğrencilere uygun öğrenme ortamları hazırlar.
 - iv. Öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirme yöntemlerini çeşitlendirir.

c) Öğrenciye Değer Verme: Bu alt yeterlilik alanı 8 tane performans göstergesini kapsar.

- i. Öğrenciye ismiyle hitap eder.
- ii. Öğrencilerle ilgili kayıtlarda gizlilik ilkesine uyar.
- iii. Öğrencilere uygun tartışma ortamı yaratır.
- iv. Öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunar.
- v. Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir.
- vi. Öğrencilere, diğerlerinin fikirlerine ve ürettiklerine değer vermeleri için model olur.
- vii. Öğrencilerin sahip olduğu değerlere saygı gösterir.
- viii. Öğrencilerin sahip olduğu kültürel değerleri dikkate alır.

d) Öğrenciye Rehberlik Etmek: Bu alt yeterlilik alanı 5 adet performans göstergesini kapsar.

- i. Öğrencinin gelişim özellikleri ile ilgili elde ettiği bulguları onlarla paylaşır.
- ii. Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluşturur.
- iii. Öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgili uzmanlarla işbirliği yapar.
- iv. Öğrenciyi ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgili uzmanlara yönlendirir.
- v. Öğrencinin kişisel gelişimini ailesi ile paylaşır.

3) ÖĞRETME VE ÖĞRENME SÜRECİ: Bu yeterlilik alanı 7 adet alt yeterlilik alanını kapsar.

a) Dersi Planlama : Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Ders planını öğrenciyi merkeze alarak hazırlar.
- ii. Ders planında bireysel farklılıkları dikkate alır.
- iii. Ders planında amaç ve kazanımların neler olacağını belirtir.
- iv. Dersi planlarken diğer dersler ve ara disiplinlerle ilişkilendirir, bu konuda diğer öğretmenlerle işbirliği yapar.
- v. Ders planında amaca uygun etkinlikleri belirtir.
- vi. Ders planında amaca uygun yöntem ve teknikleri belirtir.
- vii. Ders planında kullanacağı kaynak ve materyalleri belirtir.
- viii. Ders planında ne tür ödev vereceğini belirtir.
- ix. Ders planında bilgi ve iletişim teknolojilerinin nasıl kullanılacağına yer verir.
- x. Ders planında izleme ve değerlendirme etkinliklerini belirtir.

b) Materyal Hazırlama: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Çalışma yaprakları hazırlar.
- ii. Materyalleri hazırlarken ve seçerken bireysel farklılıkları dikkate alır.
- iii. Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanır.
- iv. Öğretme-öğrenme sürecinde materyaller hazırlarken öğrenci görüşlerini de dikkate alır.
- v. Materyal hazırlarken kullanışlı ve ekonomik olmasına dikkat eder.
- vi. Hazırlanan materyalin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat eder.

- vii. Materyal hazırlarken çevre olanaklarından yararlanır.
 - viii. Hazırlanan materyalin içeriğin sunumunu kolaylaştırıcı olmasına dikkat eder.
 - ix. Teknolojik ortamlardaki (veri tabanları, çevrimiçi kaynaklar vb.) öğretme öğrenme ile ilgili kaynaklara ulaşır, bunları doğruluk ve uygunlukları açısından değerlendirir.
 - x. Öğrencilerin materyal hazırlama ve geliştirmelerine fırsatlar vererek onlarda yaratıcılığın ve estetik anlayışın gelişmesine katkıda bulunur.
- c) Öğrenme Ortamlarını Düzenleme: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:
- i. Öğrenme ortamlarını düzenlerken öğrencilerin farklı ön yaşantılarını dikkate alır.
 - ii. Öğrenme ortamlarını etkinlik türüne göre (bireysel, işbirlikli vb.) düzenler.
 - iii. Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenler.
 - iv. Öğrenme ortamını düzenlerken araç ve gereçlerin kullanım ilkelerini dikkate alır.
 - v. Araç ve gereçlerin güvenli biçimde kullanımı için önlemler alır.
 - vi. Ders araç-gereçlerinin bakımını sağlar, kullanıma hazır halde tutar.
 - vii. Öğretim ortamının temizliği ve havalandırılması için gerekli önlemleri alır.
 - viii. Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretir.

ix. Öğrenme ortamını öğrencilerin estetik duyarlılığını olumlu yönde etkileyecek biçimde düzenler.

d) Ders Dışı Etkinlikler Düzenleme: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Ders dışı etkinlikler için plan hazırlar.
- ii. Ders dışı etkinliklerin dersin amaçlarına uygun olmasına dikkat eder.
- iii. Ders dışı etkinlikleri öğrenci özelliklerini dikkate alarak düzenler.
- iv. Ders dışı etkinlikler için gerekli yazışma ve görüşmeleri yapar.
- v. Ders dışı etkinlikler için gereken araçları temin eder.
- vi. Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alır.

e) Bireysel Farklılıkları Dikkate Alarak Öğretimi Çeşitlendirme: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Farklı ihtiyaçları dikkate alarak öğrenme etkinlikleri düzenler.
- ii. Öğrencilerin ilerlemelerini izlemek amacıyla kayıtlar tutar.
- iii. Öğretimi çeşitlendirirken gerektiğinde uzman yardımına başvurur.
- iv. Yöntemlerini belirlerken bireysel farklılıkları dikkate alır.
- v. Özel sorunları olanlarla ilgili yasal dayanakları bilir.
- vi. Bireysel öğrenme planları yapar.
- vii. Bireysel farklılıkları dikkate alarak ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını çeşitlendirir.
- viii. Öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak öğrenci merkezli stratejileri destekleyen teknolojiler kullanır.

f) Zaman Yönetimi: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Zamanı etkin kullanacak şekilde dersi planlar.
- ii. Öğretme - öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanır.
- iii. Öğrencilerin ders içi ve ders dışı zamanlarını etkili kullanmaları için yönlendirmeler yapar.

g) Davranış Yönetimi: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Öğrencilerine yapıcı, açıklayıcı ve geliştirici geri bildirimler verir.
- ii. Öğrencilere isimleriyle hitap eder.
- iii. Öğrencilerin başarılı yönlerini öne çıkarır.
- iv. Davranış yönetiminde bireysel farklılıkları dikkate alır.
- v. Öğrencilerin kendilerini güven içinde hissetmelerini sağlayacak ortam oluşturur.
- vi. Sınıf kurallarını öğrencilerle birlikte belirler.
- vii. Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini yönetebilmelerinde rehberlik eder.
- viii. Öğrencilerin kendilerini güdülemeyi öğrenmeleri için olanak sağlar.
- ix. Öğrencilerin öz denetim becerilerini geliştirmesine rehberlik eder.
- x. Araç-gereç ve teknolojinin kullanıldığı öğrenme ortamlarında sağlık ve güvenliğe öncelik veren önlemleri uygular.
- xi. Kişiler arası problem çözme becerilerine sahiptir ve öğrencilerde de bu becerilerin gelişmesi için rehberlik eder.

4) ÖĞRENMEYİ VE GELİŞİMİ İZLEME VE DEĞERLENDİRME: Bu yeterlilik alanı, 4 alt yeterlilikten oluşur.

a) Ölçme ve Değerlendirme Yöntem ve Tekniklerini Belirleme: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Hangi amaçla ölçme ve değerlendirme yapacağına karar verir.
- ii. Amaca uygun ölçme araçlarını belirler.
- iii. Ölçme araçlarını çeşitlendirir.
- iv. Çok yönlü değerlendirme için alternatif ölçme araçlarını belirler.
(Portfolyo, kavram haritaları, gezi, gözlem, görüşme vb.).
- v. Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yapar.

b) Değişik Ölçme Tekniklerini Kullanarak Öğrencinin Öğrenmelerini Ölçme: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Ölçme aracını geliştirir.
- ii. Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test eder.
- iii. Ölçme aracını uygular.
- iv. Öğrencinin çalışmalarını kontrol eder (proje, ödev, vb.).
- v. Bireysel ölçme ve değerlendirme etkinlikleri düzenler ve bu etkinliklere öğrencileri dahil edecek stratejiler kullanır.
- vi. Öğrenenlerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçer.

c) Verileri Analiz Ederek Yorumlama, Öğrencinin Gelişimi ve Öğrenmesi Hakkında Geri Bildirim Sağlama: Bu alt yeterliliğin performans göstergeleri şunlardır:

- i. Veri analizinde uygun istatistik tekniği seçer ve uygular.

- ii. Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak verileri analiz eder.
- iii. Ölçme sonuçlarını tablo, grafik türü görsel biçimlere dönüştürür.
- iv. Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlar.
- v. Ölçme sonuçları hakkındaki öğrenci tepkilerine önem verir.
- vi. Öğrenci başarılarını ve olumlu davranışlarını ödüllendirir.
- vii. Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yapar.
- viii. Bilgi ve iletişim teknolojilerini de kullanarak değerlendirme sonuçlarını veliler, okul yönetimi ve diğer eğitimcilerle paylaşır.

d) Sonuçlara Göre Öğretme-Öğrenme Sürecini Gözden Geçirme: Bu alt yeterliliğin performans göstergeleri şunlardır:

- i. Hedefleri yeniden gözden geçirir.
- ii. Öğrenme ortamını yeniden gözden geçirir.
- iii. Ölçme araçlarını yeniden gözden geçirir.
- iv. Öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve tekniklerini yeniden gözden geçirir.
- v. Gerektiğinde alternatif materyal, strateji ve etkinlikler geliştirir.

5) OKUL, AİLE VE TOPLUM İLİŞKİLERİ : Bu yeterlilik alanı, 5 alt yeterlilikten oluşur.

a) Çevreyi tanıma: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Bulunduğu çevreyi tanır.

- ii. Bulunduğu çevrenin özelliklerini ve gereksinimlerini inceler ve kaydeder.
- iii. Ders plânına çevrenin özelliklerini yansıtır.
- iv. Çevre gezileri plânlar (müze, fabrika, doğal güzellikler vb.).
- v. Çevre gezilerini gerçekleştirir.
- vi. Bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular ekler.
- vii. Bulunduğu çevrenin sorunlarına karşı duyarlıdır.

b) Çevre olanaklarından yararlanma: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Öğretmen, çevrede bulunan sanayi, ticaret, tarım v.b. meslek alanlarının yetkililerini ilgili oldukları derslere davet eder.
- ii. Çevrede bulunan kurum, kuruluş ve doğal ortamları eğitim amaçlı kullanır.
- iii. Okul yönetimi ile işbirliği yaparak mezunların okula katkı sağlamaları için çaba harcar.
- iv. Sivil toplum kuruluşları, toplum liderleri, eğitim liderleri vb. ile işbirliği yapar.
- v. Bulunduğu çevreye özgü materyalleri kullanarak öğretim sürecini zenginleştirir.
- vi. Okul gelişim - yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alır.

c) Okulu kültür merkezi durumuna getirme:

- i. Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenler.
- ii. Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yapar.
- iii. Bulunduğu çevrenin önemli kişi ve olaylarını anmak üzere programlar düzenler.
- iv. Öğretmen, okul ve çevresinin gelişimine yönelik çalışmalara destek olur.

d) Aileyi tanıma ve aile ile ilişkilerde tarafsızlık:

- i. Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenler.
- ii. Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için meslekî sınırlar içinde ev ziyaretleri yapar.
- iii. Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özellikleri hakkında bilgi toplar ve kaydeder.
- iv. Sosyo- kültürel değerlerin yaşatılması için etkinlikler düzenler.
- v. Ailelerle ilişkilerinde doğru, açık ve anlaşılır paylaşımlarda bulunur.
- vi. Ailelerin farklı değer ve inançlarına saygı duyar.
- vii. Farklı sosyo-ekonomik ve kültürel özellikler gösteren ailelere eşit davranır.
- viii. Aile ve öğrenci ile ilgili özel bilgileri gizli tutar.
- ix. Ailelerle yaşanabilecek olumsuzlukları öğretme ve öğrenme sürecine yansıtma.

- e) Aile katılımı ve işbirliği sağlama:
- i. Aileleri okul ve sınıf etkinliklerine katar.
 - ii. Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurar.
 - iii. Ailelerle görüşerek karşılıklı beklentilerin neler olduğunu belirler.
 - iv. Ailelerle belirlenen karşılıklı beklentileri uygulamalarına yansıtır.
 - v. Ailelerin yaşadıkları sorunlara karşı duyarlı davranır.
 - vi. Ailelere, öğrencilerin öğrenim sürecinde yaşadıkları sorunların çözümünde bilgi ve yönlendirme kapsamında rehberlik yapar.
 - vii. Aileleri eğitimle ilgili yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirir ve gelişmelerden haberdar eder.
 - viii. Okul içi ve dışı ortamlardaki eğitsel fırsatları değerlendirerek aile ve öğrencilerle birlikte olur.
- 6) PROGRAM VE İÇERİK BİLGİSİ : Bu yeterlilik alanı, 3 alt yeterliliği kapsar.
- a) Türk Milli Eğitiminin Amaçları ve İlkeleri: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:
- i. Türk Millî Eğitim sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeleri bilir.
 - ii. Eğitim programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılap ve ilkelerini ve Anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliğini temel olarak alır.
 - iii. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütülmesinin gereği ve önemine inanır.

- iv. Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkelerini plan ve uygulamalarına yansıtır.
- v. Öğretme – öğrenme sürecini, Türk Milli Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütür.

b) Özel Alan Öğretim Programı Bilgisi ve Uygulama Becerisi: Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Özel alan öğretim programının amaç, ilke ve yaklaşımını planına yansıtır.
- ii. Özel alan öğretim programının ilke ve yaklaşımlarını uygular.
- iii. Özel alanda gerekli olan öğrenme yollarını öğrencilere kazandırır.
- iv. İçeriği konuların özelliklerine göre aşamalı bir şekilde sıralar.
- v. Özel alan bilgisinin sınıf ve kademelere göre dağılımını dikkate alarak öğretim sürecini düzenler ve uygular.
- vi. Özel alan öğretim programının gerektirdiği farklı bilgi ve becerileri kazanma yolunda çaba harcar.

c) Özel Alan Öğretim Programını İzleme-Değerlendirme ve Geliştirme : Bu alt yeterlilik alanının performans göstergeleri şunlardır:

- i. Özel alan öğretim programındaki değişimleri izler.
- ii. Özel alan öğretim programının geliştirilmesi sürecine, belirlediği ihtiyaç ve önerilerle katkıda bulunur.
- iii. Öğrenilenlerin özel alan programı içindeki önemini belirler ve açıklar.
- iv. Özel alan programı kapsamında öğrenilenlerin diğer programlarla bağlantısını kurar.
- v. Özel alan programı kapsamında öğrenilenlerin öğrencilerin öğrenmelerine ve gelişimlerine olan katkısını açıklar.

- vi. Özel alan programı kapsamında öğrenilenleri öğrenci ihtiyaçlarına uygunluğu bakımından gerekçelendirir.
- vii. Özel alan programı kapsamında öğrencilerin öğrenmekte güçlük çektikleri konuları belirler.
- viii. Özel alan programı kapsamında hazırlanan öğretim materyallerini (ders kitabı, çalışma kitabı ve öğretmen kılavuzu, ansiklopedi, dergi v.b.) içerik düzenleme ilkeleri bakımından değerlendirir.
- ix. Özel alan programı kapsamında hazırlanan öğretim materyallerinde (ders kitabı, çalışma kitabı ve öğretmen kılavuzu, ansiklopedi, dergi v.b.) yer alan içeriği alandaki gelişmeler ve yenilikler doğrultusunda değerlendirir.
- x. Özel alan programı kapsamında hazırlanan öğretim materyallerinde (ders kitabı, çalışma kitabı ve öğretmen kılavuzu, ansiklopedi, dergi v.b.) yer alan içeriği bilimsel doğruluk bakımından değerlendirir.

Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü'nün belirlemiş olduğu öğretmen yeterlilikleri ve performans göstergeleri incelendiğinde, öğretmenlerden beklenen davranış ve özelliklerin çok büyük bir çerçevede ele alındığı ve çok detaylı özellikleri kapsamış olduğu görülmektedir. Öğretmenlerden beklenen bu performansın öğretmenlerce tam olarak gerçekleştirilmesi de, gerçekleşme düzeyinin ölçülmesi de oldukça zordur. Her ne kadar beklenen tüm davranışlar ideal olanı belirtmekte olsa da, beklentiler oluşturulurken, öğretmenlerin yetiştirildiği eğitim kurumlarının ve programlarının durumlarını, öğretmenlerin çalışma koşullarını, yaşam standartlarını, yaygın öğrenci ve yönetici profillerini de göz önünde bulundurmamak gerekir. Çünkü her şey kağıt üzerinde yazıldığı ve belirlendiği şekliyle yaşanmamaktadır. Öğretmenlerin görev ve sorumlulukları, toplumun onlardan beklentileri zamanla değişmektedir.

Öğretmenlerin değişen görev ve sorumlulukları artık uzun zamandır konuşulmakta, birçok kitapta ve araştırmada yer almaktadır. Öğretmenlerin görevleri de dünyadaki tüm gelişmeler doğrultusunda her yeni gün farklılaşmaktadır. Bir zamanlar, çocuklara bilgileri ezberleten öğretmen, şimdi bilgilere ulaşması için öğrenciye yön veren kişi konumundadır. Örneğin, eskiden öğrencilerine tarih öncesi devirleri kitaptan okuyarak anlatan öğretmen, şimdi internet üzerinden sanal müze gezisi yapabilmektedir. Günümüzde teknoloji sayesinde her türlü bilgiye ulaşmak çok kolay hale gelmiştir. Hatta insanlar gerekli- gereksiz, faydalı- zararlı, doğru- yanlış olan bol bilgi denizinde kaybolabilir.

İyi bir öğretmen bu bilgi denizinde faydalı ve doğru bilgiye nereden nasıl ulaşılabileceğini öğrencilerine göstermeli, onların can simidi olabilmelidir. Öğretmen öğrencilerinin, yeni bilgi üretebilmelerini ve kullanabilmelerini sağlamak için beyinlerini, bu bilgileri kendisi ve insanlık için yararlı yönde kullanabilmesi için kalplerini ve çalışmalarını her türlü zaman, mekan ve ekonomik koşullar altında pratik bir ustalıklarla gerçekleştirebilmesi, için ellerini geliştirebilmelidir.

2.2.4 Öğretmen, Öğrenci, Okul Müdürü, Çevre ve Aile İlişkileri

Okullarda yapılan eğitimin başarılı olması ve amaçlarına ulaşabilmesi için öğrencinin, ailesinin ilgi ve yardımına ihtiyacı vardır. Okulda başlayan birçok eğitsel çalışma, öğrencinin ailesinde ve okul dışındaki çevresinde tamamlanır (Dönmez, 2006). Aile, öğrencilerin ilk eğitim aldıkları sosyal ortamlarıdır. Toplumsallaşma ailede başlar. Çocuklara verilen eğitim öğretim, aile tarafından desteklenmedikçe tamamlanamaz. Aile ile iletişim ve iş birliği kurmak son derece önemlidir. Varış (1981)'a göre, okul faaliyetlerinin anlamlı olması, okul idaresi ve öğretmenlerinin velilerle işbirliği yapmadaki tutumlarına bağlıdır (Aktaran: Dönmez, 2006).

Aile, okul müdürü, öğretmen, öğrenci ve çevre birbiri ile etkileşimde bulunurlar. Okulun yapısı ve kültürünü içinde bulunduğu çevre belirler. Okul müdürünün yönetim uygulamaları öğretmen, öğrenci ve veli üzerinde etkilidir. Okulun bulunduğu çevre ile iyi ilişkiler içerisinde olan bir okul müdürü okul yönetiminde daha başarılı olacak ve öğrenciler çok daha iyi eğitim alacaklardır. Okul yöneticileri, öğrencilerin eğitim problemlerinin çözümü konusunda çevre ile ilişkiler kurarak, sosyal sorumluluk bilincindeki kişi ve kurumlardan katkı sağlayabilirler.

Bu kişi ve kurumlar; yerel yönetimler, diğer kamu kurumları, özel kuruluşlar, meslek kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel yeteneği olan kişilerdir (Tezcan, 2006). Eğitim yöneticisi; ğretmen, personel , ğrenci, veli, evre liderleri, çevredeki yerel yöneticiler, merkez rgt ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan ögelerle ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak demokratik yönetimi sürdürmek zorundadır (elik, 2006).

Johnson ve Synder'a (1990) göre çağcıl toplumlarda bireylerin eğitimi büyük ölçüde okullardan beklenmekle birlikte aile, okul ve çevrenin, çocuğun eğitimi konusunda sorumlulukları paylaşması gerektiği, büyük ölçüde kabul edilmektedir. Okulun çevreyle iyi ve uyumlu ilişkiler kurmasıyla, eğitim görevi tam olarak yerine getirilir ve okul ğretim çalışmalarında başarılı ve verimli olur. Okulun çevresiyle yakın ve sağlam ilişkiler kurması, çevrenin olanaklarından yararlanması, evre ile iş birliği yapması, çevrenin de gerektiğinde okulun olanaklarından yararlanması bilimsel eğitim gereklerinden sayılmaktadır (Tezcan, 2006).

Vural (1999), ğrenmenin karşılıklı bir etkileşim olduğunu, çocuğun doğal ve toplumsal bir ortam içinde geliştiğini, öğrencilerin birbirlerinden ve öğretmenden karşılıklı olarak yararlandığını ve çevrenin çocuğun gelişmesi üzerinde etkisi olduğu gibi, gelişen çocuğun da çevresine etkide bulunacağını ifade etmiştir (Doğru, 2005).

2.2.5 Türk Eğitim Sisteminde Veli

Ana, baba ve çocuklardan oluşan topluluğa aile denir. Aile sıcak ilişkilerin en gcl olduğu, toplumsallaşmada birincil öneme sahip bir kurumdur. (Vural,2004). Anababalar, ocuğun en uzun süre yakın iletişimde bulunduğu kişilerdir. ocuk, kültürel değerlerini, temel alışkanlıklarını, aile ortamında kazanır.

Çocuğun olumlu kişilik oluşturmada, yeterlik duygusu kazanmasında, kendine güven duymasında ana-babası ile etkileşimi sırasında aldığı geri bildirimler önemli rol oynar. Okullar, belli bir sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal çevre içinde yer alır ve bu çevre ile karşılıklı etkileşim içinde varlıklarını sürdürürler. Okullar, okul dışı çevreyi etkileyebildiği gibi söz konusu çevreden de çok yönlü olarak etkilenirler (Şişman, 2002).

Öğrenci başarısında en önemli etken ailesidir (Taktak, 2004). Çocuğun ailede başlayan eğitimi okulda şekillenir, sosyal çevrede devam eder. Sağlıklı bir eğitim bu üçünün koordineli çalışmasına bağlıdır. Aile çocuğun eğitiminde fiziki, akli ve ruhsal sağlığının temellerinin atıldığı yerdir (Şişman & Turan, 2004). Aile; çocuğun yaşantısı boyunca yanında olacak ve onu etkilenecek olan bir kurumdur. Çocuğun ilk ve en önemli öğretmeni, ailesidir. Öğrencinin başarılı olması için ailenin eğitime önem vermesi gerekir. Öğretmen ve veliler iletişim içerisinde olmalıdır.

Öğrenci, veli ve öğretmen arasındaki olumlu bir iletişim ancak öğrencinin gelişimini tartışarak, problemlerini ve gereksinimlerini belirleyerek sağlanabilir. Bu iletişimi sağlamanın en önemli kaynağı da sağlıklı ve işlevsel okul-aile toplantılarıdır (Dönmez, 2006).

Eğitim sistemimiz içerisinde veliler, okullarda sınıf annesi ya da sınıf babası olarak görev alabilirler. Okul aile birlikleri de yine velilerin eğitim öğretim faaliyetlerine katılabildikleri bir kuruldur. Bunların dışında velilerin resmi olarak düzenlenmiş katkı ve faaliyetleri bulunmamaktadır.

Ülkemizdeki okul ve aile ilişkisinin istenilen düzeyde olduğunu söylemek güçtür. Çoğu yerde, ne öğretmenler, ne müdürler ne de veliler kendilerinin okulda, eğitim öğretim ile ilgili faaliyetlerin içinde bulunmasını istememektedirler.

Bu görüş kırsal kesimde ilgisizlik, okuma oranının düşüklüğü, çocuğu başından atmak isteme gibi nedenlere bağlanabilir. Kentlerde ve merkezlerde ise velilerin iş sahibi oluşu ve iş yoğunluğu buna neden olmaktadır. Bunun en büyük nedenlerinden birisi de, okulu yönetiminin genellikle istenmeyen durumlar söz konusu olduğunda aile ile ilişki kurmaya çalışmasıdır. (Doğru, 2005).

Çağdaş ve ekonomik toplumun gerektirdiği duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilen, araştırmacı, meraklı, girişimci, kendi kendine karar verebilen, kendi haklarına ve başkalarının haklarına saygılı, yeteneklerini kullanma becerisine sahip ve öz denetim geliştirebilen çocuklar yetiştirebilmek ancak okul ve ailenin işbirliği ile mümkün olacaktır (Dönmez, 2006). Bunun için öğretmenler ve okul yönetimi okul- aile işbirliğinin geliştirilmesine önem vermeli, velilerin okul etkinliklerine katılımını sağlayacak aktiviteler düzenlemelidir (Gökçe, 2002).

2.3. DENETİM VE DENETÇİLER

2.3.1 Denetim (Teftiş)

Eğitimde başarıyı etkileyen faktörlerden biri denetimdir (Kılıç, 2006: 5). Denetim; birinci anlamıyla, kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hatalarını ve eksiklerini ortaya koymak, bunları düzeltmek için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlenmek, yenilikleri tanıtmak, yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır. İkinci anlamıyla; örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmadığını ya da ne ölçüde ulaştığını araştırmak ve amaçlardan sapmalar olduğunda düzeltici önlemler almaktır. Son olarak üçüncü anlamı ile örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması sürecidir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 34). Denetim her karmaşık örgütte vardır ve bu örgütsel ve yönetsel bir zorunluluktur (Aydın, 2007). Denetim, Arapça teftiş sözcüğünün Türkçedeki karşılığıdır.

Taymaz'a göre denetleme, planlanan örgütsel, yönetsel ve ürünsel amaçlardan sapmasını önlemek için örgütün işlemlerini izleyip, düzeltme sürecidir (Taymaz, 2000:283). Kimbal Wiles'e göre denetim, bir insan ilişkileri sürecidir (Aktaran, Aydın, 2006). Ilgar'a göre denetim, "verilen kararın, emrin, yapılan planlamanın, örgütlemenin iletişim kurmanın, etkilemenin ve eşgüdümün nedenli yarar sağladığını ortaya çıkarma sürecidir (Aktaran: Tanrıveren, 2000). Denetim örgütsel kaynakların en verimli ve yararlı biçimde kullanılmasının, örgütlerin yaşaması ve gelişmesinin temel koşullarındandır (Başar, 2000: 9).

Denetim, bağlı bulunduğu kuruluşun, amacına en verimli bir şekilde, zamanında ve mevcut hukuk düzenine uygun olarak ulaşıp ulaşmadığını, amaca yönelmede kullanılan metotların, yapılan işlem ve eylemlerin uygunluğunu, bunların verimi, etkinliği ve hizmet kalitesini sağlayıp sağlamadığını araştırmak ve kontrol etmektir. Ulaşılması öngörölmüş hedeflerden ve mevzuattan sapmalar varsa, bunları ve meydana geliş nedenlerini ortaya çıkarmak bu sapmaların düzeltilmesi için uygulayıcıya ve bu kuruluşun başındaki yöneticiye ışık tutacak şekilde, mümkün çözümler arasından en iyi ve tutarlısını seçerek tavsiyelerde bulunmaktır. Merkezle taşra arasında köprü kurmak, merkezin hizmetin yürüyüşü ile ilgili her türlü planlama ve düzenleme çalışmalarına katılmak gibi görevlerle hizmetlerin örgütün amacına en uygun tarzda yürütülmesine yardımcı olmaktır (Kayıkçı, 2005).

Denetim anlaşıldığı üzere sözcük anlamından çok öte amaçlar taşımakta, farklı bir önem kazanmaktadır. Yalnızca hata tespiti, eksik arama, kontrol ve not verme olarak ifade edemeyeceğimiz denetim, eğitim öğretim faaliyetlerinin vazgeçilmez bir parçasıdır.

Eğitim sisteminin denetim unsuru kurumlar için, programlar ve planlar için, yöneticiler için, öğretmenler için ve öğrenciler için her birine ayrı ayrı yönlendirme, rehberlik, destek ve liderlik hizmetleri anlamına gelmektedir. Eğitimde denetim anlayışı, yönetime ilişkin yaklaşım ve kuramlara uygun bir değişim ve gelişim göstermiştir. Yönetim kuramlarının ortaya koyduğu ilkelere, varsayımlara ve yaklaşımlara göre denetime bakış açıları da birbirinden farklılaşmıştır (Aydın, 2005:3).

Kılıç (2006)'a göre eğitim sisteminde denetim, okulda iyi bir eğitim sürecinin sağlanabilmesi için gerekli olan ve yerine getirilmesi gereken görev ve sorumlulukların tümünün kontrolüdür. Ancak günümüz, gelişen Türkiye'sinde, eğitim sistemi içerisinde, denetim anlayışı, sadece kontrol etmek yerine; geliştirmek, çağı yakalayacak şekilde yenilemek ve amaçlara ulaşmayı gerçekleştirmek için öğretmene ve yöneticilere destek olabilmek amaçlı olarak görülmelidir. Knoll (1987)'a göre, aslında çağdaş anlamdaki denetim, aynı zamanda bir liderlik rolüdür. Denetmen, bu rolü yerine getirirken, öğretmen performans ihtiyaçlarını teşhis eder, öğretmene rehberlik eder, onları yönlendirir ve yardımcı olur. Ayrıca bilgi ve görüş alışverişinde bulunarak öğretmenlere gerekli önerilerde bulunurlar (Sünbül, 2005).

2.3.2 Denetçiler (Müfettişler)

Denetim sistemimizde iki tür denetçi vardır. Bunlar bakanlık müfettişleri ve ilköğretim müfettişleridir. Bakanlık denetçileri doğrudan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak orta öğretim kurumlarını denetlemek üzere çalışır. İlköğretim müfettişleri ise İlköğretim Genel Müdürlüğüne bağlı olarak ilköğretim kurumlarını denetlemek üzere görev yapar.

Müfettişlerin görev ve sorumlulukları MEB Mevzuat Bankası (2008)'na göre şunlardır:

- a) Millî ülkülerimizin yaşatılması, birlik ve beraberliğin devamı, gençlerin, ahlak disiplini içerisinde anlayışlı, çalışkan hoşgörülü, karakter sahibi ve yararlı yurttaşlar olarak yetiştirilmeleri yönünde alınması gerekli önlemlere ilişkin inceleme ve araştırmaları yapmak.
- b) Bakanlık teşkilatının her türlü faaliyet ve işlemlerinin teftiş, inceleme ve gerektiğinde soruşturmasını yapmak, denetimler sırasında tespit edilen yanlışlıkların, eksikliklerin ve yöntem aksaklıklarının giderilmesi için gerekli gördüğü tedbirleri yerinde aldirmek.
- c) Denetlenen kurum ve kuruluşların, Türk Millî Eğitimin amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları çalışmalar ile etkinliklerinin yeterlik durumlarını araştırmak, belirlenen noksanlıklarla ilgili olarak mevzuata dayalı açıklamalarla görevlilerin iş basında yetişmelerine katkıda bulunmak.
- d) Öğrencilerin, Millî Eğitimin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yetiştirilme derecelerini belirlemek; ilgi, istek, bilgi ve becerileri yönünde yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri için gerekli çabanın gösterilmesini desteklemek.
- e) Öğretim programlarının bütünlük içerisinde işlenmesi ve seviye farklılıklarına sebep olabilecek değişik uygulamalara yer verilmemesi için ilgili öğretmenler arasında gerekli koordinasyonun sağlanma düzeyini kontrol etmek ve rehberlikte bulunarak, alınacak önlemleri belirlemek ve Bakanlığa bilgi sunmak.

- f) Öğrencilere, millî değerlerimizin kavratılması, örf, adet ve geleneklerimizin benimsetilmesi ve okulun, bulunduğu yörenin bir kültür merkezi konumuna getirilmesi için çalışmaların geliştirilmesi yönünde rehberlik yapmak.
- g) Öğretmen ve yöneticilerce gerekli planlama ve uygulamaların yapıp yapılmadığını araştırmak, teftiş ve incelemeler sırasında, mevzuattan sapma ve yolsuzlukların belirlenmesi halinde, sorumluları hakkında tabii oldukları soruşturma usulüne uygun olarak gereğini yapmak ve durumu hemen Teftiş Kurulu Başkanlığı bildirmek.
- h) Bakanlığı ilgilendiren konularla ilgili olarak, yurt içinde ve yurt dışında inceleme ve araştırmalar yapmak.
- ı) Başkanlıkça gerek görülmesi halinde kurs, seminer, konferans gibi meslekî çalışmalara katılmak.
- i) Eğitim-öğretim konuları ile mevzuatın uygulanmasından doğan sonuçlar üzerinde incelemeler yapmak, görülecek yanlışlık ve eksikliklerin giderilmesi yollarını araştırmak ve işlerin düzen içerisinde yürütülmesini sağlamak için alınması gereken önlemleri belirlemek ve düşüncelerini bir raporla bakanlığa bildirmek.
- j) Okul ve kurumlardaki görevlilerin, yeterlik, çalışma ve davranışlarını değerlendirmek suretiyle başarılarını ve moral güçlerini artırıcı yardımlarda bulunmak, üst görevlere layık olanları belirlemek ve kanun, tüzük, yönetmelik ve mevzuatla verilen diğer görevleri yapmaktır (MEB Mevzuat Bankası, 2008).

Görüldüğü üzere müfettişlerin görev ve sorumlulukları da, öğretmenlerin görev ve sorumlulukları gibi oldukça fazla ve detaylıdır. Bir kişinin her biri ayrı uzmanlık alanı gerektiren bunca alanı, geliştirici bir yaklaşımla denetlemesi neredeyse olanaksızdır (Aydın, 2006). Müfettişlerin, birçok farklı konuyu incelemeleri, tespitler yapmaları, kendilerini geliştirmeleri, öğretmenlerin yetiştirilmelerini sağlamaları, mevzuatı takip etmeleri vb. görevleri vardır. Bir müfettiş tüm bu görevlerini yerine getirebilmek için oldukça yoğun çalışmalıdır. Alanları bu kadar geniş olan müfettişlerin bu yoğun konular arasında bazı noktaları gözden kaçırmaları, ya da üstün körü bir değerlendirme yaparak savuşturmaları çok da şaşırtıcı değildir. Gerektiği ve uygun olduğu şekilde yapılmayan bir teftiş ve bu teftişin sonuçları, öğretmenler için, müfettişleri elbette can sıkıcı, itici ve istenmeyen bir hale getirecektir. Müfettişlerin bazı görevlerinin işlevsel bir biçime dönüştürülmesi ya da görev dağılımı ile birden fazla kişiye bölüştürülmesi belki de bu problemin çözümü olacaktır.

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı 2000- 2001 yılı istatistiklerine göre; ülkemizde, okul öncesi, ilköğretim, orta öğretim, genel orta öğretim, mesleki ve teknik orta öğretim, örgün eğitim, yaygın eğitim kademelerinde toplam 543.277 öğretmen bulunduğunu açıklamıştır. Aynı yıllarda, ülkemizdeki ilköğretim ve bakanlık müfettişlerinin toplam sayısı 3.284'tür.

Milli Eğitim Bakanlığı 2003- 2004 yılları sayısal verilerine göre, ilköğretim ve okul öncesi resmi ve özel eğitim kurumu sayısı, 49.809, bu okullarda bulunan toplam öğretmen sayısı 403.151'dir. Buna karşılık, ilköğretim müfettişlerinin sayısı 2979'dur (Döngel, 2006).

Bu bilgilere göre, 2000- 2001 yıllarında ülkemizde her bir müfettişe karşılık ortalama, 165 öğretmen bulunmaktadır. İlköğretim kademesini ele aldığımızda 2004 yılında, her bir müfettişe 135 öğretmen düştüğü görülmektedir. Müfettişlerin sayısı ile öğretmen sayısını karşılaştırdığımızda, sayıca büyük fark olduğunu görülmektedir.

Ayrıca ülkemizde bayan müfettiş sayısı da yok denecek kadar azdır. Arabacı (1995)'e göre müfettiş ve yöneticilerin % 10'undan azı bayandır. Köroğlu (2006)'da araştırmasında eğitim yöneticiliği alanında kadın yönetici sayısının biran önce artırılması gerektiğini, bayanların, yöneticiliğe yönlendirilerek, yöneticilik mesleğine kadın bakış açısı kazandırılabilceğini ve böylelikle yöneticiliğin ağır ve soğuk havasının kırılarak, eğitime farklı bir yaklaşım kazandırılmış olacağını belirtmektedir. Ayrıca bayan yöneticilerin artmasıyla, eğitimde çeşitlilik oluşturularak, toplumda yer eden cinsiyet ayrımını ortadan kaldırılması, böylece toplumsal gelişmeye daha çok katkıda bulunulabileceği de ifade edilmiştir.

2.3.3 Rehberlik ve Teftişin Amaçları

Kurumların rehberlik ve teftişi, MEB İlköğretim Müfettişlikleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesi'nde aşağıdaki amaçları gerçekleştirmek için yapılmaktadır (2521 sayılı Tebliğler Dergisi, 2001).

2.3.3.1 Genel Amaçlar

- a) Türk Millî Eğitiminin genel amaç ve temel ilkelerine uygun olarak, kurum amaçlarının gerçekleştirilmesinde yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirmek.
- b) Kurumların program ve düzenleyici kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetlemek, değerlendirmek, düzeltici ve geliştirici önlemler almak.

- c) Kurum personelinin görevi başında yetişmelerini sağlamak, çalışmalarını objektif olarak ölçmek ve değerlendirmek.
- d) Kurum personeli arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde, planlama, eş güdüm ve uygulamaya katkıda bulunmak.
- e) Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirlemek ve çözümüne yardımcı olmak.
- f) İnsan gücü, tesis, araç-gereç ve ekonomik ve verimli kullanılmasını sağlamak.
- g) Kurumun çevreyle bütünleşmesine, yönetici, öğretmen ve veliler arasında uyumlu ilişkiler kurulmasına katkıda bulunmak.
- h) Güdülemeyi ve morali artırmak; iş doyumunu sağlamak, üretim ve verimliliği en üst düzeye çıkarmak.

Rehberlik ve teftişin genel amaçları incelendiğinde kurumlar açısından, okulun çevre ile uyumu, yönetici ve öğretmen faaliyetlerinin denetimi, sorun tespiti ve çözümü, iş doyumunu gibi birçok önemli konunun göz önünde bulundurulduğu dikkati çekmektedir. Belirlenen bu amaçlar aşağıdaki özel amaçlarla daha detaylı olarak açıklanmaktadır.

2.3.3.2 Özel Amaçlar

2.3.3.2.1 Kurum ve Yöneticiler Yönünden

Yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, program, emir ve eğitim bilimlerinin verilerine dayanarak; kurumların amaçlarını gerçekleştirmek üzere yöneticilerin;

- a) Kurum binası ve bölümlerinin, okul bahçesi, oyun alanları ve araçları ile diğer tesislerin temizlik, bakım ve onarımı, hizmete uygun eşya ve araçla donatılması ve kullanılmasını sağlamak.

- b) Yangından korunma ve sivil savunma önlemlerini almak ve uygulamak.
- c) Türk Bayrağı mevzuatını uygulamak. Atatürk ve şeref köşelerini hazırlamak, koridorları mevzuata ve hizmetin niteliğine uygun olarak düzenlenmesini sağlamak.
- d) Ders araç gereçlerini sağlamak, kullanmak ve korumak, okul ve sınıf kitaplıklarını oluşturmak, öğrencilerin etkin olarak yararlanmasını sağlamak.
- e) İş takvimi, yıllık çalışma program ve okutmakta olduğu dersin planlarını hazırlamak ve uygulamak, öğrencilerine programların öngördüğü bilgi, beceri ve duyuşsal davranışları kazandırmak.
- f) Kurumun gereksinim duyduğu sayı ve nitelikte düzenleyici kuralları ve ders programları ile bunların kullanılmasını sağlamak, kendini yetiştirmek, yeni öğretim yaklaşımlarını öğrenmek, eğitim teknolojisi alanındaki gelişmelerden yararlanmasını sağlamak.
- g) Eğitim ve öğretim sorunlarını belirlemek, öğretmenler kurulunda görüşmek ve alınan kararları uygulamak; şube ve zümre öğretmenlerinin eğitim-öğretimle ilgili plânlama, uygulama ve öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmelerinde birlikteliğin sağlanmasını değerlendirmek.
- h) Personel arasında iş birliğini sağlamak, sevgi ve saygıya dayalı bir çalışma ortamı oluşturmak, müdür yardımcısı, öğretmen ve diğer personeli yetiştirmek, çalışmalarını izlemek ve objektif değerlendirmesini sağlamak. Törenler, belirli gün ve haftalar, eğitici kol çalışmaları, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler ile ders dışı etkinlikleri, plânlamak ve yürütmesini değerlendirmek.

- i) Okul öncesi eğitimi özendirmek, okullaşma oranını artırmak, dersliklerin mevzuatı ile öğretim programlarına uygun donatımını sağlamak; defter ve dosyaların tutulması ve personel işlemlerini kuralına uygun yürütmesini sağlamak.
- j) Rehberlik hizmetlerinin anlam ve önemini bilmek, etkinliklerinin plânlı bir biçimde yapılmasını sağlamak ve sonuçlarından yararlanmak; öğrenci başarısızlığının nedenlerini araştırmak, çözüm yolları önermek, özel eğitimi gerektiren öğrenciler için gerekli önlemlerin alınmasını sağlamak.
- k) Kurumlarda tutulması gerekli defter ve dosyaları düzenlemek, kurallara ve mevzuata uygun işlemek, arşivleri düzenli tutmak; hesap, ayniyat ve döner sermaye iş ve işlemlerinin düzenli yürütmesini sağlamak.
- l) Öğrencilerin kayıt işleri ile devam ve devamsızlıklarını izlemek, başarıyı ölçmek ve değerlendirmek, öğrenci kişilik, sağlık ve beslenme hizmetlerini plânlamak ve yürütülmesini sağlamak.
- m) Personelin göreve başlama ve ayrılmaları ile devam ve devamsızlık, nöbet, izin ve raporlar ile sağlık ve özlük haklarına ilişkin işlemleri mevzuatına uygun yürütmek, gerekli kayıt ve belgeleri düzenli tutmasını sağlamak.
- n) Millî Eğitim Vakfı, Koruma Derneği ve Okul Aile Birliği ile uyumlu ve etkili çalışması; okul kooperatifi ve kantinlerinin mevzuatına uygun işlemlerini sağlamak.
- o) Okul ile çevre arasında olumlu ilişkiler kurmak, kurumu çevreye açma ve eğitim öğretim için çevre olanaklarından yararlanmasını sağlamak.

- p) Verimliliği artırmak üzere araştırmalar yapmak, Okul Gelişim Programı ve Projeler hazırlamak, uygulamak, vizyon ve misyonun geliştirilmesini, izlemek/değerlendirmek/sağlamaktır.

Kurumlar açısından bakıldığında, rehberlik ve teftiş daha çok kurumun fiziki durumu ile ilgili konuların değerlendirilmesini içermektedir. Okulun sahip olduğu, maddi imkanlara bağlı olarak değişebilen materyaller (tahta, sıra, masa, projeksiyon, bilgisayar, televizyon...), evre ile iletişimi, teknoloji kullanımı, tutulacak evrak, dosya ve defterler değerlendirilirken somut varlıklar üzerinden değerlendirme yapılabilirken, personel arası uyumun sağlanmış olması, verimliliği arttırma çalışmalarının ve okul öncesi eğitimi özendirici çalışmaların başarılı olması gibi amaçların gerçekleşme düzeyi ve bu amaçların ölçülmesi daha zordur. Bu konular, müfettişlerin yorumlarının ve bakış açılarının, hissiyatlarının değerlendirme raporlarına yansıtılmasına açıktır.

2.3.3.2.2 Öğretmenler Yönünden

Yasa, yönetmelik, yönerge, genelge, program, emir ve eğitim bilimlerinin verilerine dayanarak; kurumların amaçlarını geliştirmek üzere öğretmenlerin;

- a) Dershaneyi düzenleme, derse hazırlama, ders araç ve gereçlerini bulundurma, kütüphane, kitaplık, laboratuvar, atölye, bilgisayar dersliği ve salon gibi bölümleri kullanmasını ve öğrencilerine kullandırmasını sağlamak.
- b) Yıllık alışma Programı, Yıllık, nite, günlük ve ders plânlarını hazırlamak, derse hazırlıklı gelmek ve plânlı çalışmasını sağlamak.
- c) Derslerin işlenişine uygun çeşitli yöntem ve teknikleri yerinde ve zamanında etkili kullanarak öğrencilere araştırma ve bilgiye ulaşma yollarını öğretmesini sağlamak.

- d) Öğrencilere düzeylerine uygun olarak, Atatürk İlke ve İnkılâplarını, İstiklâl Marşı'nı, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi'ni, Öğrenci Andı'nı öğretmesini sağlamak.
- e) Öğrencilere okuma zevk ve alışkanlığı kazandırma, Türkçeyi etkili ve doğru biçimde kullanma ve kullandırmasını sağlamak.
- f) Öğrencilere, programların öngördüğü bilgi, beceri, değer yargıları ve olumlu alışkanlıklar kazandırmasını, öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirmesini sağlamak.
- g) Öğrencilere rehberlik yapma, bireysel farklılıkları dikkate alma, grup ve bireysel etkinliklere yöneltme, sorumluluk ve grup duygusu kazandırmasını sağlamak.
- h) Öğrencileri, okulu ve eğitimi sevmeye, mesleğe saygı duymaya, öğrencilerine örnek olma, belirlenen kılık ve kıyafete uymasını sağlamak.
- i) Kendini yetiştirme mesleki eserleri ve mevzuatı izleme ve uygulamasını sağlamak.
- j) Yönetici ve öğretmenlerle iş birliği yapma, verilen görevleri yapmaya istekli olmasını, tören, mesleki toplantı, eğitici kol ve sınıf rehber öğretmenliği gibi etkinliklerde örnek davranışlar göstermesini sağlamak.
- k) Öğretmenler kurulu, şube ve zümre öğretmenler kurulu ile ilgili toplantılara katılma, görüşlerini açıklama, kararlar alma ve uygulamasını sağlamak.
- l) Çevreyi tanıma, çevre olanaklarından yararlanma, veliler ile uyumlu ilişkiler kurabilme ve aile eğitimine katkıda bulunmasını sağlamak.

m) Sınıf ve dersi ile ilgili defter, kayıt ve dosyaları düzenleme ve işlemlerini, izleme/değerlendirme/sağlamadır (2521 Sayılı Tebliğler dergisi, 2001).

Öğretmenler açısından da yönergeye göre rehberlik ve teftiş amaçlarının önemli bir bölümü oldukça soyuttur. Özellikle ülkemizde en küçük yerleşim birimi olan, köylerin hemen hepsinde en az bir okul bulunduğu göz önünde bulundurulursa ve görevdeki müfettişlerin sayısı düşünürse, müfettişlerin değerlendirme için ne kadar az zaman ayırabildiği ve belirlenen amaçların gerçekleşme düzeyini tespit edebilmek için yalnızca bir ya da iki ders süresi gözlem yapabildiği ortaya çıkacaktır. Bu süre içerisinde yukarıda sıralanan amaçların hepsinin, gerçekleşme düzeyinin doğru ve yeterli bir biçimde belirlenmesi, olası görünmemektedir.

2.4 TÜRKİYE'DE VE BAZI YABANCI ÜLKELERDE DENETİM SİSTEMİ

Her ülkenin kültürü, siyasal ve sosyal yapısı, değerleri ve yetiştirmek istediği insan tipi farklıdır. Bunun için de, eğitimde belirlenen amaçlar gibi, bunları denetleme stilleri de farklıdır. Kasapçopur'a göre; ülkelerin komşuluklarına, demokratik durumlarına ve idare şekillerine göre eğitim denetimi yapıları geleneksel bir özellik göstermektedir (Aktaran: Kayıkçı, 2005: 26).

2.4.1 Türkiye'de Denetim

Eğitim ve öğretimin amaçlarının, eğitim kurumlarında, başta okul müdürleri olmak üzere tüm görevliler tarafından gerçekleştirilme derecesi, teftiş ve değerlendirme ile saptanır. Teftiş ve değerlendirme, eğitim öğretimde saptanan amaçlara ulaşmak için yapılan uygulamaların başarı derecesini objektif olarak belirlemeyi amaçladığı için eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır (Gözkonan, 1995: 6).

Türkiye’de eğitim sisteminin denetim ve değerlendirmesi MEB tarafından yapılmaktadır (Erden, 2007). Eğitim sisteminde teftiş birimleri öğretim kademelerine göre üç bölüme ayrılmıştır (Taymaz, 2005: 11).

Yükseköğretim Denetleme Kurulu; Yüksek Öğretim Kurulu adına, üniversiteleri ve üniversitelere bağlı birimlerin etkinliklerini denetler. MEB Teftiş Kurulu Başkanlığı; MEB adına, bakanlığın merkez örgüt birimlerini, il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerini, lise ve dengi okulların denetimini yapar. Denetim, bakanlık müfettişleri tarafından yapılır.

Milli Eğitim Müdürlükleri İlköğretim Müfettişler Başkanlığı; il milli eğitim müdürlüklerine bağlıdır. İlköğretim okullarının, halk eğitim merkezlerinin ve akşam sanat okullarının, çıraklık eğitim merkezlerinin, eğitim araçları ve donatım merkezlerinin, rehberlik araştırma merkezlerinin, öğretmen evlerinin, milli eğitim yayınevini, gençlik, spor ve izcilik merkezlerinin, öğrenci yetiştirme kurslarının, özel eğitim kurumlarının, dershanelerin, diyanete bağlı Kur’an kurslarının, öğrenci yurtlarının denetiminden sorumludur. Denetimleri ilköğretim müfettişleri ve yardımcıları yaparlar.

2.4.2. A.B.D’de Denetim

A.B.D’de 1970 yıllarına kadar geleneksel summatif (norm referansı) değerlendirmenin kullanıldığı okullarda doğrudan okul müdürü öğretmen değerlendirmesini yapmakta ve işe son verme ya da işten süreli uzaklaştırma gibi ciddi kararlar okul müdürünün yaptığı değerlendirme temel alınarak verilmekteydi. 1970’den sonra, öğretmen değerlendirmede daha formatif bir yaklaşım izlenmeye başlanmıştır (Stronge & Tucker, 2003).

Yapılan araştırmalara göre 2000 yılından bu yana formatif (kriter referansı) amaçlı performans değerlendirmeler ağırlıklı olarak tercih edilmekle birlikte geleneksel norm-referanslı summatif değerlendirme uygulamalarının tercih edildiği okullar da mevcuttur (Stronge & Tucker, 2003). A.B.D. okullarında retmen değerlendirmeleri üretimin etkililiğinin değerlendirilmesi, retmen sözleşmelerinin yenilenmesi ve promosyonların verilmesi gibi durumlarda kullanılmaktadır (Brandt, 1996). Günay (2004)' a göre ABD'de okul yöneticisi, bir eğitim ve üretim lideri, yol gösterici ve kolaylaştırıcı olarak görülmeye başlanmıştır.

Geleneksel summatif değerlendirme uygulamaları değerlendirme karakteristiklerini 1970'li yıllardan alan retmen merkezli değerlendirmelerdir (Weiss & Weiss, 1998). Dolayısıyla okul müdürlerinin retmen değerlendirmede kullandıkları kriterler üretim faaliyetleriyle sınırlıdır. retmen değerlendirmede kullanılan yeni yaklaşımlara göre ise retmen değerlendirme üretimin otantik bir parçası olarak her gün yapılması gereken bir aktivitedir. Bu ise temelde üretmenin kendisini değerlendirmesi şeklinde olmalıdır (Sclan, 1994). Yapılandırıcı yaklaşımın temel alındığı modern üretim anlayışında retmen merkezli üretimin değerlendirilmesinde yaygın olarak kullanılan geleneksel retmen değerlendirmelerin etkili sonuç vermesi beklenemez (Weiss & Weiss, 1998).

Ağırlıklı olarak norm-referanslı testleri kullanan geleneksel üretim yaklaşımında bilgi ve kavrama basamağı ötesinde davranış gelişimini ölçmek mümkün değildir. Yapılandırıcı yaklaşımda, retmenlerden rencilerine analiz, sentez ve değerlendirme basamağı gibi üst düzey bilgilere ulaşmalarında yardımcı olmaları, rehberlik etmeleri beklenir. retmenlerden farklı beklentileri olan bu iki farklı yaklaşımda aynı retmen değerlendirme anlayışının kullanılması mümkün değildir.

Öğrenmenin gerçekleşmesine bakışta ağırlıklı olarak kullanılan davranışçı anlayıştan yapılandırıcı anlayışa doğru olan değişimle birlikte değerlendirmenin standartlarında farklılıklar olması kaçınılmazdır. Yapılandırıcı yaklaşıma göre öğretmeni değerlendirmede kendi yaptıkları ve yapmadıklarının yanı sıra sınıftaki öğrencilerin başarı düzeyi de bir ölçüdür. Öğrencilerin performansı öğretmenin performansının belirlenmesinde bir ölçü olarak alındığında öğretmenin başarısını öğrencileri yoluyla ortaya koyması mümkün olacaktır. Bu anlayışa göre değerlendirme öğretimde kalitenin devamlılığının ortaya konması ve profesyonel gelişimin sağlanması gibi formatif anlayışla yapılmalıdır.

1987’de kurulan Ulusal Profesyonel Öğretim Standartları Kurulunun (National Board for Professional Teaching Standards, NBPTS) ortaya koyduğu standartlar öğretmen değerlendirmede performans temelli değerlendirme yaklaşımının kullanımını öngörmektedir ve bu standartlar yapılandırıcı yaklaşımı temel alan bir öğretimi değerlendirmek üzere geliştirilmiştir (Weiss & Weiss, 1998). Eyaletler arasında hatta aynı eyaletin farklı bölgeleri arasında çeşitlilik göstermekle birlikte 1990’lı yıllardan başlayarak çoklu değerlendirmeyi temel alan standart temelli değerlendirme uygulamaları benimsenmiştir.

Öğretmenin konusunda temel bilgi ve becerileri, sınıf iklimi, öğretimsel becerileri, öğrenci gelişiminin izlenmesi, iletişim becerileri, mesleki yeterlikleri, sınıfta teknoloji kullanımı gibi öğelerin kendi içinde maddelere ayrılmış değerlendirme çizelgeleri üzerinden değerlendirilmesi odaklı uygulamada aynı zamanda öğrenci başarısı da değerlendirmede aktif bir rol oynamaktadır. Bunun yanı sıra okul müdürünün sınıfı ziyareti sonucunda edindiği gözlemler ve yaptığı değerlendirme de göz önünde bulundurularak, seneye yayılmış bir süreçte değerlendirme gerçekleştirilir.

Standart bir değerlendirme formu olmamakla birlikte her okul kendi vizyonu ışığında ve okulun iklimine göre öğretmenden beklenen özelliklerden kriterlerini oluşturabilir. Değerlendirme çizelgeleri üzerinden yapılan periyodik değerlendirmeler temel alınmak üzere öğretmenin ders planları, okul müdürünün ziyaretlerinde tuttuğu raporlar, öğrenci, veli ve meslektaşlardan alınan dönütler ve olabilecek her türlü veri ışığında değerlendirme yapılır. Öğretmen performansının belirlenmesi kadar geliştirilmesi için alınacak tedbirleri belirlemeye dönük bir değerlendirme anlayışının hakim olduğu bu değerlendirmede amaç mevcut performansın iyileştirilmesidir. Standart bir değerlendirme formu olmamakla birlikte Ulusal Profesyonel Öğretim Standartları Kurulunun belirlediği standartlar temel olmak üzere her okul kendi formu üzerinden değerlendirmesini yapar. Ülke geneline bakıldığında 33 eyalette her konu alanında 10 temel standardın benimsendiği disiplin-temelli değerlendirme yapılmaktadır. 33 eyaletin 11'inde ise proto-tip performans değerlendirmenin benimsendiği görülmektedir (INTASC, 1995, 1996, n.d., İçinde Weiss & Weiss, 1998). Değerlendirmenin sıklığı okuldan okula farklılaşma göstermekle birlikte mesleğe yeni başlayan öğretmenler için üç yıl için senede minimum bir değerlendirmeden 10'un üzerinde değerlendirmeye kadar varmaktadır. Öğretmenler arasındaki dereceleme sistemi uzman öğretmen sistemine benzemekle birlikte uzman öğretmen statüsü almak için öğretmenlerin değerlendirmelerden iyi sonuç olmaları ve meslekte belli bir süreyi doldurmaları gerekmektedir. Mesleklerinde ilerlemeleri ile birlikte değerlendirmenin seyrekleştiği ve NBPTS'den ileri düzey sertifika almak, öğretmenler için maaşlarında artış olması ve uzman öğretmen pozisyonu almaya hak kazanmaları anlamına gelmektedir. Sürekli iş garantisi hakkını kazanmış olan (tenured) öğretmenlerin değerlendirmeleri de diğer öğretmenlerden farklıdır. Eyaletler öğretmen yetiştiren

fakültelerin öğrencilerini öğretmenliğe hazırlama sürecinde performans temelli değerlendirme yapmaya teşvik etmektedirler (Darling-Hammond, 1997). Sonuç olarak çoklu yönlü ve çok kaynaktan alınan veriler doğrultusunda yapılan performans değerlendirmelerinin A.B.D. okullarında benimsendiğini söylenebilir.

2.4.3 Fransa'da Denetim

Kültür, sanat ve turizm merkezi olarak bilinen Fransa'da, www.eurdice/eurybase.org (2003)' e göre, 1828'e kadar kilisenin başı, eğitim bakanlığının da başı idi. Daha sonra, üniversitelerin başkanı eğitimin başı oldu. Devletin gittikçe güçlenmesi ile 1945'te eğitim bakanlığı oluşturulmuştur.

Eğitim bakanı, eğitim politikası, planlaması ve yönetimi konusunda çeşitli kurul ve komisyonlarla birlikte çalışır. Bu kurulların en önemlisi denetleme üst kuruludur. Bu kurul, okulların denetimi ve eğitim sisteminin geliştirilmesinin yanı sıra bakana da danışmalık yapar (Aktaran: Erden, 2007: 175). St. John-Brooks (1995)'e göre; Fransa'da eğitim denetimi iki önemli kısımdan oluşmaktadır:

a) Inspection Generale de l'Education Nationale (IGEN / Millî Eğitim Genel Denetleme Kurulu): Müfredat programları ve onların nasıl uygulandığı ile ilgilenmektedir. Danışmanlık, planlama ve değerlendirme işlemlerini yürütmektedir. Millî Eğitim Genel Denetleme Kuruluna verilen değerlendirme görevi, eğitimin çeşidine, içeriğine, programlara, pedagojik metotlara, uygulanan yöntem ve kullanılan araç-gereçlere dayanmaktadır. Genel denetleme kurulu denetim, yönetim, eğitim, öğretim ve yönlendirmeyi gerçekleştiren personelin kontrolünü yapar. Bunların işe alınmasına, eğitimine ve çalışmalarının değerlendirilmesine katılır. Kurul, eğitim politikasını uygulamak için bütün görüş ve önerileri bakanlığa bildirir.

Millî Eğitim Genel Denetleme Kurulunun görevleri, yüksek öğretim kurumları dışında bütün eğitim sistemi ile ilgili olarak, üç alanı kapsamaktadır: idarî, eğitim-öğretim ve rehberlik ile ilgili hizmetlerden sorumlu personelin işe alınması ve yetiştirilmesi sırasında yapılan sınavlara nezaret etmek, bu sınavlar sonucunda istihdam edilen personelin çalışmalarını denetlemek ve bir bütün olarak eğitim sistemini değerlendirmektir. Bu değerlendirme okullar, eğitimin türü, öğretimin içeriği, müfredat, öğretim metotları, bu metotların uygulanma şekilleri ve okul sınav sonuçlarını içermektedir.

b) Inspection Generale de l'Administration de l'Education Nationale (IGAEN / Eğitim Yönetimi Genel Müfettişleri) : Eğitim sisteminin yönetimi ile ilgilenmektedir. Doğrudan düzenleme işlemlerini, personel işlerini, okulların eğitim toplantılarını, sorumlu oldukları okulların öğretiminin ve sınavlarının değerlendirilmesini gözetim altına alan eğitim yönetimi genel müfettişleri, eğitim sisteminin yönetimini, yapısını, uygulanan metotların tutarlılık ve etkililiğini denetler.

Millî Eğitim Bakanı, tarafından atanan bir başmüfettiş denetim departmanını yönetir, müfettiş gruplarını yönlendirir, müfettişler arasındaki koordinasyonu sağlar ve denetim raporlarını bakanlığa sunar. Eğitim yönetimi genel müfettişlerinin görevleri denetleme, değerlendirme ve rehberlikten oluşur. Bu müfettişler idarî ve malî konularda; personeli, merkezî ve yerel kurumları, kamu kuruluşlarını ve bakanlığın dolaylı veya doğrudan yardımından faydalanan veya faydalanmış olan kurumları kontrol eder ve denetlerler.

Her yıl bakan tarafından hazırlanan bir plana uygun olarak, eğitim yönetimi genel müfettişleri, eğitimle ilgili önceliği olan konularda değerlendirmeler yaparlar ve eğitimle ilgili sorunlara çözüm önerileri sunan bir rapor hazırlarlar (Aktaran, Süngü, 2005).

2.4.4 İrlanda'da Denetim

İrlanda'da eğitimle ilgili bütün sorumluluklar, İrlanda Hkmetinin bir yesi olan ve Ulusal Meclis'e karşı sorumlu olan Eğitim ve Bilim Bakanlığı'na aittir. Denetleme Kurulu da bu bakanlığa bağlıdır. Denetleme kurulu, ilköğretim, ilköğretim sonrası ve psikolojik hizmetler olmak üzere üç bölümden oluşur (Erginer, 2007). İrlanda'da eğitim denetimi, sayıları 150 civarındaki, ilköğretim ve ilköğretim sonrası olmak üzere iki gruba ayrılan denetmenler tarafından yürütülmektedir.

İrlanda'da denetimin temel görevi, eğitim öğretim kalitesinin denetlenmesi ve değerlendirilmesi, eğitim politikaları konusunda destek olmak, öğretim ve okul yönetimini desteklemektir (İlgan, 2007).

2.4.5 Danimarka'da Denetim

Danimarka'da, Türkiye'deki gibi bir teftiş sistemi yoktur. Eğitim öğretim kademe ve kurumlarına göre sorumluluklar paylaştırılmıştır. Eğitim Bakanlığı Genel Denetmeni tarafından, belli bölgelerdeki öğretim programların kabul, genel sınavın kontrolü, sınav görevlilerinin belirlenmesi, eğitim kurumlarında çalışacak sürekli görevlilerin belirlenmesi işleri yapılmaktadır (Alkan, 2007).

Okulların kendi sistemleri içerisinde, denetleme ve değerlendirme fonksiyonlarını icra eden yetkililer vardır. Öncelikle okul içerisindeki değerlendirme faaliyetleri okul başöğretmeni (headteacher) ve okul komitesinin sorumluluğundadır. Ayrıca okul yönetimi okul öğretmenleri ile toplantılar düzenleyerek planlar ve sınav sonuçları gibi çeşitli evrakları incelemekte ve bu konular üzerinde değerlendirmeler yapmaktadır (Koruç, 2005).

Kasapçopur (1996)'un ifadesine göre, Danimarka'da liseler ve ilköğretim okulları için devlet her bir branştan bir danışmana sahiptir (Aktaran: Kayıkçı, 2005). Özel okullar ise ailelerce seçilmiş ya da belediyelerce atanmış bir denetmene bağlıdır (Erginer, 2007).

2.4.6 İngiltere 'de Denetim

İngiltere'deki okullar düzenli aralıklarla denetime tâbidir. Okul denetimleri bağımsız müfettişler ve majestelerinin müfettişleri tarafından gerçekleştirilir. Denetim sisteminin temelini, hem okul, hem de aile ile ilgili olacak bir şekilde, okul performansının değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

Denetim sırasında öğrencilerin akademik, sosyal ve kültürel gelişiminin yanında okulun toplum ile olan bağlarının da öğrencilerin kişisel gelişimine olan katkısı incelenmekte; ayrıca öğrenci velileri ile denetim öncesinde yukarıda bahsedilen hususlarda ön görüşmeler yapılmaktadır (Süngü, 2005).

2.4.7 Almanya 'da Denetim

Almanya'da eğitim sisteminin işleyişi ile ilgili yetkiler, eyaletlerle, Federal Devlet arasında paylaştırılmıştır. Eyalet denetimleri; yasal denetim, akademik denetim ve devlet sektöründeki personelin denetlenmesini içerir.

Okullar, Eğitim ve Kültür Bakanlıkları (Ministries of Education and Cultural Affairs) tarafından denetlenir. Yasal denetim genellikle yerel otoriteler tarafından (koruma dernekleri) gerçekleştirilen eğitim-öğretim dışı konuların kontrol edilmesini içerir. Eğitim-öğretim dışı konular okul binasının yapılması ve ihtiyaçlarının karşılanması, ders kitaplarının ve diğer öğretim materyallerinin sağlanmasını içerir.

Akademik denetim, okullarda yapılan çalışmalar ve öğretimle ilgilidir. Okul müfettişlerinin görevleri, eğitim/öğretim çalışmalarını gerçekleştirirken müfredatın ve önceden belirlenmiş olan kuralların uygulanmasını; eğitim/öğretimin profesyonel bir şekilde uygun teknikler kullanılarak yapılmasını; aksaklık görülen noktalarda gerekli iyileştirmeler yapılmasını sağlamak ve eğitim/öğretim ile ilgili işlerin yapılmasına destek verip, ilgili kişileri bu işleri yapmaya teşvik etmektir. Akademik teftiş okullara ziyaretlerde bulunularak, dersleri izleyerek ve okul seviyesinde tavsiyelerde bulunarak gerçekleştirilir.

Yasal denetim, okul denetiminin diğer bir kısmıdır. Schultager (okul yöneticileri) tarafından “okulda eğitim dışı faaliyetler” denen işler ve idarenin kanunlara uygunluğu (meselâ, okul binalarının yapımı ve ihtiyaçlarının karşılanması vs.) kontrol edilir. En son olarak yetkili müfettişler, devlet okullarının öğretmenleri ve başöğretmenlerin denetimlerini yaparlar.

Ayrıca, denetim haberli olarak yapılmakta, ders denetimi esnasında daha çok öğretmenin pedagojik yeterliliğine, demokratik ortam sağlamasına ve derse girmeden önceki yaptığı hazırlığa, ders esnasında öğrencileri motive etmesine, yöntem ve metot bilgisine, uygun araç-gereç kullanımına, ders sonunda öğrencilerle birlikte yapılan değerlendirmeye ve belirlenen amaçların gerçekleştirilme derecesine dikkat etmektedir (Süngü, 2005).

Değerlendirmelerde, ders öncesi hazırlıkların kontrolü, yöntem ve metotların incelenmesi, araç gereç kullanımının gözlenmesi konuları Almanya denetim sistemi ve ülkemiz denetim sisteminin benzerlik gösteren kısımlarıdır. Ancak, ülkemizde haberli bir denetim söz konusu değildir.

2.4.8 Avusturya'da Denetim

Avusturya'da eğitim yönetimi ve denetiminden federal hükümet sorumludur. Federal hükümet bu sorumluluğunu yerel yönetimleriyle ortaklaşa yürütmektedir. Federal Eğitim Bilim ve Kültür Bakanlığı, ilk ve orta öğretim kurumlarının, finansmanından ve denetiminden sorumludur. Eğitim yönetiminden ve eğitim hizmetlerinin sunulmasından Federal Eğitim Bilim ve Kültür Bakanlığı'nın yanı sıra Eyalet Okul Kurulları ve Okul Bölgesi Eğitim Kurulları sorumludur (Memduhoğlu, 2007).

Okul müdürleri öğretmenler gibi ya federal devlet tarafından ya da eyalet tarafından istihdam edilir (Bozkurt, 2005). Avusturya'da, yönetici ve öğretmenlerin performans değerlendirmeleri sınırlı olarak yapılmakla birlikte, değerlendirmeler daha çok öğretmen veya yöneticilerin statülerinin değişmesi veya terfi gibi durumlarda kariyerlerinde birkaç defa olacak şekilde denetçiler tarafından yapılmaktadır. Sistem amaca uygun olarak yetiştirilmiş, konularında uzman denetçiler tarafından yürütülmektedir. Fakat yapılan değerlendirmeler eğitim kadrolarına yön verme, kişisel gelişimi sağlama ve yaşanan sorunları belirlemede fazla kullanılmamaktadır (Üzmez, 2006).

2.4.9 Kanada'da Denetim

Kanada'da eğitim denetçileri, eyalet eğitim dairelerinin memurlarıdır ve geleneksel olarak iki işlevleri vardır. Birinci işlevi, okulların çalışmalarını değerlendirmek, okul kurulu çalışmalarını izlemek ve öğretmenleri değerlendirmektir. Denetimin ikinci işlevi, öğretimi geliştirmek, öğretim yöntemleri konusunda danışmanlık yapmak ve göreve yeni başlayan öğretmenlere rehberlik etmektir (Taşdan, 2007).

2.4.10 Lüksemburg'da Denetim

Denetim yapısı, tüm eğitim basamaklarındaki resmi ve özel okulların denetim yetkisi Eğitim Bakanlığına aittir. Okul öncesi ve ilkokullar, bakanlık denetçileri tarafından denetlenir (İlhan, 2007). Okul öncesi ve ilköğretim okullarında müdür bulunmaz. Öğretmenler doğrudan denetmenlerin kontrolindedir (Erginer, 2007). Orta öğretim ve yüksek öğretim okullarının denetimi, okul yöneticilerinin yetkisindedir (İlhan, 2007). Okul müdürlerinin görevleri denetmenlerle aynıdır (Erginer, 2007).

2.4.11 Hollanda'da Denetim

Hollanda'da Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı eğitim yasalarına bağlı olarak eğitimi denetlemekle sorumludur. Bu görevi, bakanlık adına Eğitim Denetleme Kurulu yerine getirir. Denetleme Kurulu, eğitim kurumlarını niteliksel açıdan izler ve geliştirir. Bunun için kurumlara düzenli ve sistematik ziyaretlerde bulunur.

Hollanda'da eğitim kurumları *integral toezicht (full inspection)* yani tam teftis mantığıyla denetlenmektedir. Bu tür denetimlerde, ziyaret edilen okullarda gerçekleştirilen etkinliklerin belirlenen ulusal kriterlere ve yasalara uygunluğu denetlenmektedir (Koruç, 2005).

Denetleme Kurulu, bir Genel Denetmen ve dört Baş Denetmen tarafından yönetilir. Her Baş Denetmen, farklı bir alandan sorumludur. Bunlar, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, yetişkin eğitimi ve mesleki eğitimidir (Erginer, 2007).

İlkokulların yönetiminden okul müdürü (directeur) sorumludur. İlkokulların bir veya birden fazla müdür yardımcısı bulunmaktadır. Okul müdürü öğretim kadrosunda olanlar ve diğer personelle birlikte çalışarak eğitim takımını oluştururlar. Ortaokul-lise'nin yönetiminden okul müdürü (rector) sorumludur. Bu okullarda bir veya daha fazla müdür yardımcısı bulunur (Bozkurt, 2005). Ancak, denetçilerin eğitim öğretim etkinliklerini gerçekleştiren öğretmenleri değerlendirme gibi bir yükümlülükleri yoktur. Yalnızca yapılan denetimler esnasında öğretmenlerle ilgili eksiklikleri okul başöğretmenine bildirme zorunlulukları vardır (Koruç, 2005).

2.4.12 İskoçya'da Denetim

İskoçya'da eğitim; Eğitim ve Gençlik Bakanlığı (Ministry for Education & Young People) ile Teşebbüs ve Yaşam Boyu Öğrenim Bakanlığı (Ministry for Enterprise and Lifelong Learning) sorumluluğundadır (Özgen, 2005).

İskoçya Eğitim Bakanı, İskoçya Meclisi'ne İskoçya Yönetmelik Eğitim Bakanlığı ile İskoçya'daki eğitim hizmetlerinin gelişmesi ve İskoçya eğitimini etkileyen konularla ilgili yasaların yapılması ile ilgili olarak sorumludur. İskoçya'da devlet tarafından ekonomik destek alan tüm eğitim kurumları denetlenir. Kraliyet Denetmenleri Eğitim Bakanlığı'na okullardaki eğitimle ilgili rapor verir, önerilerde bulunurlar (Erginer, 2007).

2.4.13 Romanya'da Denetim

Romanya Hükümeti, öğretmen ve yöneticiler için profesyonel standartlar geliştirmiştir ve İngiliz Denetim Sistemi'ne paralel yeni bir denetim sistemi oluşturmuştur. Romanya'da MEB'nin oluşturduğu Denetim Kurulları, öğretmen yerleştirmede önemli rol oynamaktadırlar. Romanya'da görece başlayan yeni bir öğretmenin performans değerlendirmesi, önce kendi kendine performans değerlendirme ile başlar. Daha sonra bir zümre tarafından değerlendirme ve Denetim Kurulu'nun değerlendirmesi gelir. Eğer öğretmen bu iki değerlendirmeden en az %80 başarılı olursa, denetim kurulu yeni öğretmenin bakanlık tarafından yapılan genel bir sınava girmesine izin verir. Ancak yeni bir öğretmenin, sınıf içindeki pratik performansı, ders planlaması ve birkaç öğretim tekniğini sınıfta kullanabilmesi gibi kriterler performans değerlendirmesinde göz önüne alınır (Üzmez, 2006).

Romanya'da öğretmenlerin performanslarına göre ödüllendirilmesini sağlayan başlıca sistem "Notlandırma sistemidir". Sınıf denetiminde başarılı olan bir öğretmen pedagojik bir makale hazırlar ve bunu kendi okulundan bir zümreye ve Denetim Kuruluna sunar ve her ikisinden de bir not alır. Bu aşamada gösterdiği başarıya göre de bir maaş ayarlanması yapılır. Ödüllendirme sisteminin bir diğeri de "Yetenek Notu" dur. Öğretmenlerin alacağı nota da; öğretmenlerin kendi kendine değerlendirmelerini, okul müdürü tarafından yapılan değerlendirmeyi ve de yerel denetçi tarafından yapılan değerlendirmeyi inceleyen Denetim Kurulu Başkanı karar verir. Ayrıca her yıl okul müdürünün öğretmen performanslarına bakarak karar verdiği bir "Yetenek maaşı" da vardır. Bu tür ödüller öğretmenlerin kişisel çabalarının takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi bakımından önem taşır (Üzmez, 2006).

Öğretmenler genel olarak öğrencilerin elde ettikleri sonuçların kendilerinin onlara ne verdiği ile direkt ilgili olduğunu kabul etmek istememektedirler. Denetim kurulları iyi bir performans yönetim sisteminin iyi bir kendi kendine değerlendirmeyi getireceğinden kendi rollerinin zayıflayacağını düşünmektedirler. Bakanlık da, okullardaki iyi bir performans yönetim sisteminin, okullar üzerindeki kendi etki ve kontrollerini azaltacağını düşünmektedir (Üzmez, 2006).

3. ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRMEDE FARKLI YAKLAŞIMLAR

Öğretmenlerin değerlendirilebilmesi, onların rollerinin ortaya konmasını gerektirir (Başar, 1995:4). Öğretmenlerden beklenen roller, genel olarak öğrenciyi belirlenen amaçlara ulaştırmak ya da ulaşmalarına yardımcı olmak olarak ifade edersek, diğer tüm görevler bu amacın araçları olarak görülebilir. Ancak önemli olan bu roller değil, bu rolleri gerçekleştirebilecek isteğe, kişisel ve mesleki yeteneklere sahip olmaktır ki, ayrıca bu eğitim fakültelerinin öğrenci seçimiyle, onları yetiştirmesiyle ve ayrıca öğretmen atamalarındaki kriterlerle ilgili bir durumdur.

Öğretmenlerin değerlendirmesinde, yöntem ne olursa olsun amaçlar sabittir. Bu amaçlar, öğretmenlerin Türk Milli Eğitim'inin kanun, yasa, yönetmelik ve yönergelerine göre, Atatürk ilkelerine ve inkılâplarına uygun olarak öğrencilere eğitim ve öğretim verip vermediklerini belirlemektir. Ayrıca, yıllık, günlük planların yapılması, eğitim ortamının düzeni, öğrencilerin okuma- yazma alışkanlıkları, sosyal kulüp, rehberlik ve diğer yönetsel işlerin yönetmeliklere uygun yapıp yapılmadığı gibi kriterlerin sonuçlarının belirlenmesi, değerlendirme sonucunda öğretmenlerin eksik ya da yanlış uygulamaları, yetersizlikleri belirlenerek bunların giderilmesini sağlamak değerlendirmenin amaçlarıdır.

3.1 PERFORMANS DEĞERLENDİRME

Performans kelimesi İngilizce bir kelime olup dilimize 'ifa, yapma ve icra etme' olarak tercüme edilmiştir (Çelik, 2006). Performans değerlendirme ile kişinin, kurumun ya da grubun herhangi bir konudaki etkinliklerinin bir takım özelliklere göre analiz edilmesi ve başarı düzeyini belirlenmesine yönelik çalışmalar kastedilmektedir (Helvacı, 2002).

Örgütlerin daha verimli çalışmalarına yol açan başlıca modern tekniklerden olan performans değerlendirmenin önemi çoğu ülke tarafından kabul edilmiş bulunmaktadır (Tamam, 2005). Performans kavramı, belli bir amaca yönelik olarak yapılan planlar doğrultusunda ulaşılan noktayı, nicelik ve nitelik olarak belirler (Döngel, 2006). Erdoğan (2001)'a göre, performans değerlendirme, kişinin yapacağı işe ve bu iş için sahip olduğu potansiyel özelliklere göre bireysel olarak analiz edilmesi ve onun işini başarma derecesinin belirlenmesidir (Aktaran: Aydın, 2005: 146).

Performans değerlendirme, personelin işteki başarı düzeyinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen ve çoklukla, iş görene, önceden belirlenmiş ve tanımlanmış bir takım faktörlere göre pekiyi, iyi, orta, zayıf gibi sıfatlar ya da rakamsal puanlar takdir edilerek yapılan işlemdir (Demirtaş ve Güneş, 2002). Performans, amaçların gerçekleşmesindeki işleyişle ilgilidir ve bu uğurda harcanan çaba ve eylemlerin devamlılığını ifade eder. Bir insanın işini meydana getiren görevlerin başarıma derecesini belirler. İnsanın işin gerekleriyle dolu olup olmadığını yansıtır ve sonuçlarla ölçülür. Yetenek ve rol algıları olarak belirlenen iş gören çabalarının etkileridir. Performans; çaba, yetenek ve rol algıları arasındaki etkileşim olarak tanımlanabilir (Karlı, 2004:120).

Performans değerlendirme kavramı, otantik değerlendirme, doğrudan değerlendirme, alternatif değerlendirme gibi kavramlarla ifade edilmesi (Gürol, 2004:300) performans değerlendirmenin içeriği hakkında fikir verir. Daves ve Wavering (1999) otantik değerlendirme kavramını, gerçek yaşamda değerlendirilen yeteneğin uygulamalarının yansıtılması olarak ifade etmektedir.

Performans değerlendirmede, genel olarak üç farklı yaklaşımla izlenebilir (Erdoğan, 2004). Bunlardan biri, sonuç belirleme amacıyla yapılan değerlendirmedir. Burada, istenen düzeye ne ölçüde ulaşıldığı ortaya konur. Diğeri, sorunu belirleme amacıyla yapılan değerlendirmedir. Burada, değerlendirilen işleyişlerde ne gibi sorunların bulunduğu araştırılır. Son olarak, geliştirme amacıyla yapılan değerlendirme, bu yaklaşımda performansın belirlenen alanlarda nasıl geliştirilebileceği araştırılır. Performans değerlendirmede; süreç, ürün ya da ikisi aynı zamanda ölçülebilmektedir (Baştürk, 2005).

Öğretmenler değerlendirilirken, performanslarının tam olarak belirlenebilmesi için öğretmenin çalışmalarını yakından ve zamanında izlemek, sık aralıklarla beraber okul ortamında bulunmak gereklidir. Bu işi yapmak üzere tüm eğitim öğretim yılı boyunca okulda bulunan okul müdürleri, müfettişlere oranla çok daha uygun görünmektedir. Ancak bu durum objektif, yeterlilikleri yüksek ve adil okul müdürleri olduğu zaman geçerlidir.

3.2 KLİNİK TEFTİŞ (KLİNİK DENETİM)

Klinik teftiş, değerlendirilenle, değerlendirmeyi yapacak olanın işbirliği içinde olduğu, standartları belli olan, iletişim sağlayan bir değerlendirme biçimidir. Klinik denetimin odak noktası öğretimdir. Amaç öğretimin niteliğini arttırmaktır. Öğretmenle yapılan gözlem öncesi ve sonrası görüşmeler, denetmen- öğretmen arasında yakınlık ve güven duygusunu artırır (Uygun, 2006). Mosher ve Purpel'a göre öğretmenin sınıf içi performansının gözlemlenmesine, analiz edilmesine ve ele alınmasına yönelik planlama faaliyetlerine klinik denetim adı verilmektedir (Koruç, 2005).

Klinik kavramı öğretmen ve müfettiş arasındaki yüz yüze ilişki ve öğretmenin sınıf içindeki gerçek davranışı üzerinde odaklanma sağladığını vurgulamak için kullanılmıştır (Aydın, 2005). Bu denetim modelinde, öğretim performansının algılanması ve eleştirilmesinde tarafsızlık ve açıklık söz konusudur (Renkler, 2005).

De Roche (1981) ve Aydın(1986)'a göre, klinik denetim öğretmenin sınıf içi etkinliğini arttırmayı hedefleyen, birebir etkileşimli ve çok informal bir değerlendirme yöntemi olarak, görülmektedir. Klinik denetim yöntemi, form kullanmak yerine, ne olmuşsa onu raporlamayı esas alır ve değerlendirilenle değerlendiren arasında sıkı bir işbirliği ve içtenlik gerektirir.

Bu yöntemin işlem basamakları, değerlendiricinin rol, amaç ve işlevleri kadar klinik denetim hakkında da bir ön görüşme, birlikte ders veya ünite planı yapma, sınıf gözlemi sırasında kullanılacak stratejileri birlikte planlama, sınıf olaylarının gözlenmesi ve kaydedilmesi, gözlem kayıtlarının önce tek tek, sonra bir bütün olarak öğretmenle birlikte çözümlemesi, görüşme planına dayalı olarak, gözlem sonrası görüşmenin yapılması, birlikte gerekli davranış veya edim değişikliği kararlarının verilmesidir (Başar, 1995).

Acheson ve Gall (1987)'e göre planlama görüşmesi, sınıf gözlemi ve geri bildirim görüşmesi klinik denetimin temel etkinlikleridir. Klinik denetimin temel amaçları ise, öğretimlerinin niteliği konusunda öğretmenlere geri bildirim sağlamak, öğretimsel sorunların saptanması ve çözülmesi, öğretmenlere, öğretim stratejilerini kullanma becerileri konusunda yardım edilmesi, öğretmenin yükselmesi, görev süresinin uzatılması ve diğer kararlarda temel olması, öğretmenlerin sürekli mesleki gelişim konusunda olumlu bir tutum geliştirmelerine yardım edilmesidir (Aydın, 2005).

3.3 ÖĞRETİMSEL DENETİM

Öğretimsel denetim bir öğretim kurumu içinde yer alan farklı eğitimci gruplarının yerine getirdikleri çok geniş bir süreci tanımlamak için kullanılmaktadır (Aydın, 2005: 36). Öğretimsel denetimde amaç, eğitim ortamını beraberce en iyi duruma getirerek öğretmene öğretme etkinliklerinde ve sürecinde yardımcı olmaktır.

Öğretimsel denetimde öğretmen ve denetçi işbirliği söz konudur. Öğretimsel denetimde, profesyonel bir anlayış ve olumlu bir tutum içinde öğretim sürecinde ortaya çıkan sorunların tanımlanması ve çözümlenmesi yolu ile öğretmenlerin sürekli mesleki gelişimlerine katkıda bulunulur (Aydın, 2005: 37).

3.4 FARKLILAŞTIRILMIŞ DENETİM

Farklılaştırılmış denetim (FD) modeli ilk olarak, Allan A. Glatthorn tarafından 1980'lerin başında ortaya konmuştur. FD modeli öğretmen denetiminde mesleki gelişimi odak noktası alıp, öğretmeni potansiyeli doğrultusunda en iyi noktaya getirmek suretiyle öğrenci öğrenmesini artırmayı amaçlamaktadır. Model, öğretmen denetiminde öğretmenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmakta; öğretmenin ihtiyaçlarına göre farklı mesleki gelişim yaklaşımları sunmakta; öğretmenlerin aktif katılımını ve meslektaş, müdür, denetmen ve öğrenci gibi birçok kaynaktan dönüt sağlamaktadır (İlğan, 2006).

Farklılaştırılmış denetimde öğretmen değerlendirmesi sadece destekleyici bir faktör olup, öğretmen gelişimi kadar önemli değildir. Ivanicki (2001), öğretmen değerlendirmelerinin, öğrenci başarısıyla bağlantısının kurulması, mesleki gelişim ve okul gelişimiyle paralel yürütülmesi durumunda daha etkili olabileceğini belirtmiştir (Akdoğan: İlğan, 2006).

Stufflebeam (1988), eğitim sistemlerinin öğrencilerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için var olduğunu; bundan dolayı öğretmen değerlendirmenin de içinde olduğu eğitim sistemindeki tüm unsurların bu amacı başarmayla doğrudan bir ilgisinin olması gerektiğini belirtmiştir (Akratan: İlğan, 2006).

3.5 ÇOKLU DEĞERLENDİRME

Ergin (2002)' ye göre, performans değerlendirmesi açısından en uygun yol, mümkün olduğunca çok sayıda kaynaktan bilgi toplamak ve bunları bir araya getirmektir (Yılmaz, 2006). Pek çok araştırmada (Kimball, 2003; Milanowski & Heneman, 2001; Davis, Pool, ve Mits-Cash, 2000) öğretimi geniş bir yelpazede ele alan bir anlayışla yaklaşan ve detaylandırılmış değerlendirme çizelgeleri üzerinden çoklu değerlendirme yapan değerlendirme sistemleri önerilmiştir (İçinde Halverson ve Kelley, 2004).

Öğretmen performansının değerlendirilmesinde çoklu kaynakların kullanılması ve değerlendirme etkinliklerinin çembersel bir yaklaşımla sürekli kılınması büyük önem taşımaktadır (Aydın, 2005: 175). Değerlendirme, işbirliğine dayalı bir grup işidir. Bir kişinin yaptığı değerlendirmelerin yanlılığı ve yanlılığa daha açık olduğu düşüncesi, değerlendirileni de içeren bir grupça yapılmasının yararlarını ortaya çıkarır. Bu grubun işbirliği yapması, olumlu, iyimser, dürüst davranması, işbirliğinin yararlı olması açısından gereklidir (Başar, 1995).

Öğretmen değerlendirmede çoklu veri kaynaklarını kullanmak, değerlendirmenin objektifliğini artıracak bir yöntemdir. Çünkü yalnızca müfettişe ya da yalnızca okul müdürüne ait görüş ve değerlendirmeler ile öğretmen hakkında fikir sahibi olmak yerine öğrenci, öğrenci velileri, öğretmenlerin branşdaşları veya diğer meslektaşları gibi birden fazla açıdan öğretmen değerlendirmesi yapılarak fikir sahibi olmak çok farklıdır. Bakış açısı ne kadar fazla olursa objektiflik de o kadar artacaktır.

Ayrıca öğretmenler, kendi eğitim ve öğretim faaliyetlerinin, uyguladığı yöntemlerin, tekniklerin ne derece başarıya ulaştığını ve bununla ilgili geri bildirimini direk muhatap oldukları öğrencilerden, velilerden, okul içinde, ders dışı teneffüs zamanlarında, derse hazırlık zamanlarında, en yakınında olan meslektaşlarından ve okul müdüründen alırlarsa kendilerini geliştirme adına daha yapıcı ve doğru kararlar verebilirler.

Literatürde 360 derece olarak da geçen çoklu değerlendirme sisteminin yararları Aydın (2005)'a göre şunlardır: Çalışanlarının performanslarının iyileştirilmesinde çok yönlü bir geri besleme sağlar. Çalışanlarla, bu hizmetten yararlananlar arasındaki iletişim düzeyi hakkında bilgi verir. Örgütte kişisel ilişkilerin gelişmesi için zemin hazırlar. Çok sayıda değerlendiriciye olanak sağlar, tek kişinin duygusallığı önlenir. Çalışanların yaptıkları işi çevrelerindeki kişilerin nasıl gördüklerini anlamalarını sağlar. Yöneticiler çalışanlarının yetenekleri ve yeterlikleri konusunda daha geniş bilgi sahibi olurlar.

Çoklu değerlendirme yapılırken öğrenci görüşleri, veli görüşleri meslektaş görüşleri, kendi branşındaki diğer meslektaşlar, okul müdürü yardımcıları ve değerlendirme yapılacak öğretmenin kendi hakkındaki görüşleri kullanılabilir. Çoklu değerlendirmede öğrenci görüşlerinin alınması zamandan ve parasal kaynaklardan tasarruf sağlayabilir. Çünkü öğrenciler her zaman okuldadırlar ve gerektiğinde bireysel ya da grup halinde görüşme yapılarak değerlendirme yapmaları sağlanabilir.

Ancak, çoklu değerlendirmede öğrenci görüşleri alınırken, soruların ve değerlendirilmesi istenen kriterlerin öğrencinin seviyesine uygun olmasına ve anlaşılabilir olmasına dikkat edilmelidir. Değerlendirmeler isimsiz olmalıdır. Öğrencilerin, öğretmenlerinden çekinmeleri, korkmaları ve öğretmenelerini yanlı olarak değerlendirme yapmaları söz konusu olmamalıdır.

Veli görüşleri de öğretmenin değerlendirilmesinde önemli rol oynar. Çünkü veliler öğretmenlerin, kendi çocukları ile ne tür faaliyetler yaptığını, nasıl bir tutum ve davranış gösterdiğini, ne derece disiplinli ve çalışkan olduğunu çocuklarından öğrenirler. Hemen her çocuk, özellikle ilk ve orta öğretim öğrencileri, okulda neler yaptığını, öğretmenin derste neler anlattığını, öğrencilere nasıl davrandığını, hangi derse ne zaman geldiğini, ne ödevler verildiğini, hatta o gün öğretmenin ne giydiğini bile evde ailesiyle paylaşır. Ayrıca veli toplantıları, okul ziyaretleri de velileri öğretmen hakkında fikir sahibi yapar. Ancak, veliler tüm bu öğrendiklerini dolaylı olarak öğrendikleri için, öğrencilerin okulda gerçekleşen olay ve durumları yansıtma şekli önem arz etmektedir.

Eğer öğretmenler arasında kıskançlık ve olumsuz ilişkiler söz konusu değilse meslektaşlarının öğretmenleri değerlendirilmesi de verimli olabilir. Çünkü bir öğretmenin okulda eğitim öğretim verirken ne tür sıkıntılarla karşı karşıya olduğunu, eğitim öğretim faaliyetleri sürdürülürken ne gibi engellemeler ya da desteklemelerle karşılaşabileceğini, neyin, nasıl, ne derece yapılabilir olduğunu, en iyi yine bir öğretmen anlayacaktır. Okul müdürünün değerlendirmesi ile ilgili detaylı açıklamalar araştırma sonuçlarında verilecektir.

3.6 ÖĞRETMENLERİN KENDİ KENDİNİ DEĞERLENDİRMESİ

Kişinin kendi kendini değerlendirmesi oldukça zor bir durumdur. Çünkü insanlar kendileri hakkında genellikle olumlu düşüncelere sahiptir ve hatalarını fark etmekte zorlanırlar. Hasdemir (1989)'e göre, kendi kendimizi değerlendirme kendi yeteneklerimizi geliştirme sanatıdır. Öğretmen için en iyi bilgi kaynağı kendisidir.

Çalışanın kendi kendini değerlendirmesi, genellikle çalışanların kendilerini akran veya üstlerinden daha yüksek göstergelerle değerlendirmeleri nedeniyle pek sık tercih edilmeyen bir yöntemdir. Ancak, özellikle kendisini objektif olarak değerlendirebilecek düzeyde sorumluluk taşıyabilen kişilerin yaptığı değerlendirmelerin bireysel gelişim ve amaçlara ulaşma kapsamında uygulanabileceği ifade edilmektedir (Çelik, 2006).

Hasdemir (1989)'e göre, öğretmenin kendisi hakkında aldığı dönütler tek başına onun değişimini sağlayamaz. Öğretmen aldığı işaretlerin performansını olumlu yönde etkilemesini sağlamak için bu işaretleri sınıflandırıp değerlendirerek, sistematik bir çatı altında toplamalıdır.

Gruplanan bu hareketleri belli standartlara göre yorumlayarak kendisi için istediği davranışlar haline getirmelidir. Öğretmen kazanmak istediği davranışları bir plan dahilinde göstermeli ve gelen dönütlerden bu planın ilgili bölümlerini geliştirmek için faydalanmalıdır. Böylece öğretmenin kendisinden neler beklediği ve bunları nasıl ortaya çıkartacağı belirlenmeye başlar.

3.7 SİCİL SİSTEMİ

Sicil, bir kişinin görevinde gösterdiği başarı derecesidir. Türk Eğitim Sistemi'nde öğretmenlerin sicil işlemlerinin ne şekilde yürütüleceği, Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'ne göre belirlenmiştir.

Sicil raporu, sicil amirlerinin, mesleki ehliyetin belirlenmesini sağlayan soruları, not usulüyle, şahsiyetle ilgili konuları mütalaa şeklinde değerlendirerek memurların mesleki ehliyetleriyle, şahsi meziyet ve kusurlarını belirledikleri bir formdur.

Sicil amiri ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 112. maddesinde öngörüldüğü şekilde yürürlüğe konulan yönetmelikler gereğince sicil raporlarını ilk (birinci), ikinci ve üçüncü derecede yetkili olarak doldurmakla görevlendirilen amirlerini ifade eder. Sicil amirleri sicil raporunu doldurdukları her memuru; dış görünüşü (kılık, kıyafet), zeka derecesi ve kavrayış kabiliyeti, azim ve sebatkarlık, dürüstlük, sır saklamada güvenilirlik ve beşeri münasebetlerdeki başarısı, alkol, kumar, vb. alışkanlıkları memuriyetle bağdaşmayacak ölçüde sürdürme gibi halleri, güvenilir olmama, şahsi menfaatlerini aşırı ölçüde düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları, bakımından genel bir değerlendirmeye tabi tutarlar.

Sicil döneminde edinilen bilgi ve gözlemlerden yararlanılarak yapılacak değerlendirme sonuçlarına göre memurların olumlu ve olumsuz yönleri, kusur ve noksanları hakkındaki düşünceler sicil raporunun şahsiyet değerlendirilmesine ait bölümüne ayrı ayrı, açık ve gereğine göre kısa veya teferruatlı olarak yazılır. Sicil amirlerinin memurların genel durum ve davranışları hakkındaki düşünceleri, not takdirlerinde dikkate alınır.

Öğretmenlerin birinci sicil amirleri okul müdürleridir. Öğretmenlerin sicil formlarını dolduran ve sicil puanlarını veren okul müdürleridir. Bunun yanında müfettişlik sistemi hala devam etmektedir. Ancak, müfettişler denetim amaçlı olmaktan rehberlik amaçlı olarak öğretmenleri ziyaret etmektedir.

İlki rehberlik ve ikincisi denetleme amaçlı olmak üzere yılda iki defa yapılan sınıf ziyaretleri ile müfettişler öğretmenleri değerlendirmektedir. Öğretmenlerin derece ve kademe ilerlemesinde, görevde yükselmesinde, her hangi bir sınavda ya da yurt dışı göreve gitmesinde etkili olan sicil notları öğretmenler için önemlidir.

4. LİTERATÜRDE ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRİLMESİ, PERFORMANS DEĞERLENDİRME VE SİCİL SİSTEMİ İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR

Literatür incelendiğinde öğretmenlerin değerlendirmesiyle, performans değerlendirmeyeyle, öğretmenlerin öğrenci tarafından değerlendirilmesi ile ilgili tez örnekleri bulunmuştur. Bunlardan yararlanılarak, araştırma sonucunda önerilerde bulunulmuştur.

Erken (1990), “Öğretmenlerin Sicil Sisteminin Değerlendirilmesi” başlıklı doktora tezinde, öğretmen görüşlerini almıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, eğitimin gerektirdiği ölçütlerin, sicil raporlarında yer almadığı, öğretmenlerin değerlendirilmelerinin terfi, atama, ödüllendirme gibi fonksiyonel durumlarda kullanılmadığı, değerlendirmenin sadece bir formaliteyi yerine getirme özelliği taşıdığı, değerlendirme için geliştirilen formun eğitim ortamı gerçeklerinden uzak olduğu ve öğretmenlerin değerlendirme sisteminden memnun olmadıkları tespit edilmiştir.

Çelik (2006), “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticilerin, Öğretmen Performansının Çoklu Kaynaklarla Değerlendirilmesine İlişkin Görüşleri” başlıklı tezinde, yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini, anket uygulayarak incelemiştir. Araştırma sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, öğretmen performansının çoklu kaynaklarla değerlendirilmesi görüşüne olumlu yaklaştıkları belirtilmiştir. Öğretmen ve yöneticilerin, zümre öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi görüşüne katıldıkları, ancak meslektaşların birbirlerine karşı güven sorunlarını yaşadıkları, öğretmen hakkında öğrencilerden bilgi almanın gerekli olduğuna inandıkları ancak, henüz öğrencilerin sağlıklı değerlendirmeler yapabilecek düzeyde olmadıklarını düşündükleri, öğrenci değerlendirmelerine karşı olan çekincelerinin, değerlendirme sisteminin kendisine değil, ortam ve şartlarına karşı olduğu, velilerin kendilerini değerlendirecek yeterlilikte olmadığına inandıkları ortaya konmuştur.

Ayrıca, katılımcıların, öz değerlendirme yönteminin yararına ve gerekliliğine inandıkları, ve uygulanmakta olan teftiş sisteminin ve müfettiş rollerinin değişmesi gerektiğini yüksek oranda dile getirdikleri ifade edilmiştir. Öğretmenlerin kıdemi arttıkça, çoklu kaynaklarla performans değerlendirme sistemi, öğrenci başarı düzeyinin öğretmen değerlendirilmesinde kullanılması, öğretmen performansı hakkında en çok bilgiye sahip kesimin öğrenciler olduğu, veli ve meslektaş değerlendirmesine ilişkin olarak olumlu yöndeki görüşlerinin de arttığı dikkati çekmektedir.

Can (2004), “İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları” başlıklı makalesinde; denetimde, hem denetmen ve hem de sicil raporlarının birlikte kullanılmasının gerekli olup olmadığını, sicil amiri olarak okul müdürleri ile denetmenlerin, denetlemeyi etkin ve objektif yapıp yapmadıklarını, denetmenlerin rehberlik ve mesleksel yeterliklerini, öğretmenlerin ödül ve ceza düzeninin nasıl olduğunu, araştırmıştır. Yöntem olarak, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemini kullanmış, denetmen ve öğretmenlerin görüşlerini derlemiştir.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin tüm yönleriyle, rehberlik ve mesleksel yardım anlayışı içerisinde ve bir bütün olarak denetlenmemesinin, denetmenle öğretmenin aynı eğitim düzeyinde olmasının, okul müdürlerinin yönetim ve denetim konularındaki yetişme eksikliğini, kullanılan sicil raporlarının kriterlerinin yetersizliğinin denetimin verimini ve etkililiğini azalttığını belirtmiştir.

Ayrıca, denetleme alanlarının çeşitliliğinin, uzmanlaşma olmamasının ve hizmet içi eğitimdeki süreksizliğin de, denetmenlerin etkililiğini azalttığı, denetmenin yükünün ağırlığı; denetlenecek her öğretmenle yeterince işbirliği, objektif gözlem ve değerlendirmeyi güçleştirdiği ifade edilmiştir.

Eskici (2005), “Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sisteminden Memnuniyet Düzeyleri Ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” adlı yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin performans değerlendirme sisteminden memnuniyet düzeyleri, performans değerlendirmede çok yönlü değerlendirmeye ilişkin tutumları, iş doyumunu düzeyleri ve performans değerlendirme sisteminden memnuniyet düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Bu araştırma sonucunda, öğretmenlerin %58.3'ünün performanslarının etkili olarak değerlendirilmediğini düşündüğü ve %35.6'sının performans değerlendirme sisteminden memnun olduğunu ifade ettiği ortaya konmuştur. Bu sonuca bakarak öğretmenlerin çoğunluğunun sisteminden memnun olmadığı söylenebilir. Ayrıca araştırma sonucunda, öğretmenlerin çoğunluğunun uygulanan performans değerlendirme sisteminin, adaletsiz olduğunu düşündüğü ve çok yönlü bir değerlendirmeyi tercih ettikleri belirtilmiştir.

Akşit (2006), “Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri” başlıklı araştırmasında, ilköğretim öğretmenlerinin performans değerlendirmenin amacı, süreci ile ilgili düşüncelerini belirlemek için bir anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin performans değerlendirmenin amaçları konusunda kararsız olduğunu ve değerlendirme sürecine güvenmediğini göstermektedir. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin en fazla endişe ettiği konu değerlendirmenin amacı ve uygulaması ile ilgilidir.

Yılmaz (2006), “Öğretmenlerin Performansını Değerlendirmede Kullanılabilecek Grafik Derecelendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi” başlıklı yüksek lisans tezinde, öğretmenlerin performansının değerlendirilebilmesi için bir performans değerlendirme ölçeği geliştirmeye çalışılarak, ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir.

Bu ölçek, öğretim süreçleri, araştırma ve geliştirme çabası, mesleki özellikler, kişisel özellikler, rehber olma ve iletişim becerisi olmak üzere 6 faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği 5 genel lisede çalışan 180 öğretmen ve okulların yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir.

Uçar (2003), “Performans Değerlendirme ve Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama” başlıklı yüksek lisans tezinde, okul müdürlerinin, uygulanmakta olan performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin uygulanmakta olan performans değerlendirme sisteminin geçerliliğine katılım düzeylerinin düşük olduğu, performans değerlendirme kriterlerinin değerlendirilen öğretmenlerce belirlenmesi gerektiğine katıldıklarını, performans değerlendirme sürecinin çalışanların mesleki gelişimine katkıda bulunduğu düşüncesine katıldıklarını belirtmiştir.

Kaya (2007), “Öğretmenlerin Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine İlişkin Görüşleri” başlıklı yüksek lisans tezinde, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin “Kendilerini Yenileme ve Geliştirme Becerileri” ile “Kariyer Basamaklarında Yükselme Sistemine” ilişkin görüşlerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında öğretmenler bu sınavların, mesleklerine olan ilgilerini ve çalışma isteklerini arttırmayacağını, alanlarıyla ilgili daha fazla yayın takip etmeyeceklerine katkı sağlamayacağı ve öğretmenlik performansı için gerekli olmadığını düşündüklerini ifade etmişlerdir.

5. MATERYAL VE YÖNTEM

Bu araştırmada betimsel yöntemlerden alan taramasına başvurulmuştur. Araştırmada iki ölçme aracı ve kişisel bilgi formu ile veriler toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.00 (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) kullanılmıştır.

5.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmada; karma metot uygulamaya konulmuştur. Başol (2008)'e göre, Karma metot, nitel ve nicel araştırma metotlarının birlikte işe koşulduğu araştırmalardır. Bu amaçla araştırma konusunda ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasına en iyi hizmet edeceği düşünüldüğünden betimleyici yöntem modellerinden alan taraması araştırma modeli ve nitel araştırma tekniklerinden içerik analizi kullanılmıştır (İçinde Kılıç O. ve Cinoğlu M.).

Araştırma problemlerinden çoğunluğuna (1, 2, 3, 4, 5, 6. alt problemler) cevap vermek için betimsel istatistiklerin değerlendirilmesi yapılmış ve açık-uçlu sorulara verilen cevapların içerik analizine gidilmiştir. İçerik analizinde temel amaç, betimsel analizden elde edilen verilerin derinlemesine yorumlanması yoluyla toplanan verileri açıklayabilecek, konu başlıklarına, kavramlara ve ilişkilere ulaşılmasıdır (Yıldırım ve şimşek, 2005). Alt problemlerden 7.si için ise çeşitli bağımsız değişkenlere göre değerlendirmeye ilişkin ğretmen görüşlerinde farklılaşma olup olmadığına bakılmıştır.

5.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evreni Tokat, Merkez ilçesindeki, resmi ilköğretim okullarında görev yapan tüm öğretmenlerdir. Araştırma evreninde toplam, 1038 ilköğretim ğretmeni bulunmaktadır (Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü, 2005- 2006 istatistikleri). 300 öğretmene araştırma paketi gönderilmiş, 276 anket geri dönmüştür (Araştırma paketlerinin dönüş oranı = %92'dir).

Çalışma örnekleminde; Tokat ili, Merkez ilçesinde görev yapan 276 öğretmen yer almaktadır. Buna göre, evrene ulaşım oranı %27'dir. Evrenden basit yansız küme örneklemeye gidilmiştir. Belirlenen okullara öğretmen sayısı kadar anket formları dağıtılması uygulamasına gidilmiştir. Balcı (2005)'e göre, 150 ya da 200'e kadar olan örneklem büyüklüklerinde kestirimde istenen tamlığa ulaşılabilir.

5.3. ÖLÇME ARAÇLARI

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamalarını Değerlendirme Formu (MÖDUD) bu çalışmada veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Değerlendirme formu geliştirilirken, öğretmenlerle yüz-yüze odak grup görüşmelerine başvurulmuştur. Ancak bu görüşmelerin sayısı zaman ve olanak sınırlılıklarından dolayı random örnekleme ile seçilen 5 okuldan 10 öğretmenle sınırlı olmuştur.

MÖDUD formu, uzman görüşüne başvurularak yeniden düzenlenmiş, pilot uygulaması yapılmış ve son düzeltmelerden sonra Tokat ili, Merkez ilçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan 276 öğretmene uygulanmıştır.

Veri toplama aracının üst kısmında araştırmanın amacını, önemini ve öğretmenlerin katılımının araştırma için değerini açıklayan bir yönerge bölümü bulunmaktadır. Veri toplama aracında bireylerin adı, soyadı, telefon numaraları gibi özel bilgileri istenmemiştir. Katılımcıların demografik ve psiko sosyal özelliklerine ilişkin ve çeşitli değişkenlerle ilgili bilgiler yine araştırmacı tarafından geliştirilmiş "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanmıştır.

Bu form ile öğretmenlere yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, branş, en son bitirilen eğitim kurumu, okulun bulunduğu yerleşim birimi gibi çalışma örneklemini betimleyici sorulara yer verilmiştir. Bu bölüm MÖDUD formunun ilk bölümünü oluşturmaktadır. “Kişisel bilgiler” bölümünden sonra 40 adet, beşli likert tipinde maddeden oluşan MÖDUD formu yer almaktadır. Bu maddelerde öğretmenlere, uygulamada olan mevcut öğretmen değerlendirme sisteminden haberdar olup olmadıkları ve bu uygulamanın olumlu ve olumsuz yanları çeşitli açılardan sorulmuştur. Bunların yanı sıra uygulamada olan değerlendirme sisteminin adil olarak kendilerini değerlendirip değerlendirmediklerine ve değerlendirmeyi yapan kişilerin yetkinliklerine güven duyup duymadıklarına dönük ifadeler de yer almıştır. Ayrıca öğretmen değerlendirmelerinin içermesini istedikleri boyutlar hakkında tercihlerini belirtmelerine dönük ifadelere yer verilmiştir. Uygulamaya bağlı olarak okul ortamında değişen durumların olup olmadığı, öğretmenlerin kim ya da kimler tarafından değerlendirilmek istedikleri, değerlendirmenin gerekliliği hakkındaki düşünceleri, sicil notlarını öğrenmek isteyip istemedikleri ve nasıl öğrenebileceklerini bilip bilmedikleri gibi sorular sorulmuştur. 5’li likert tipindeki maddelerde; 1 “kesinlikle katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kararsızım”, 4 “katılıyorum” ve 5 “kesinlikle katılıyorum” anlamındadır. Beşli dereceleme ölçeğinde verilen cevaplar yedinci alt probleme ilişkin analizleri gerçekleştirebilmek için aşağıdaki şekilde tekrar kodlanmıştır.

Kesinlikle Katılmıyorum (1)	1
Katılmıyorum (2)	1
Kararsızım(3)	2
Katılıyorum(4)	3
Kesinlikle katılıyorum(5)	3

Değerlendirme Formunun ikinci kısmına ise, öğretmenlerin önerilenlerden farklı olarak değerlendirme sistemine ait, olumlu ve olumsuz görüşleri, alternatif değerlendirme yöntemleri hakkındaki düşünceleri ve mevcut değerlendirme sisteminin geliştirilmesi ile ilgili eklemek istedikleri notlar için açık-uçlu formattaki 4 soru eklenmiştir.

Likert formatındaki 41 maddeye ait Cronbach, Alpha katsayısı .74 olarak bulunmuştur. Sık kullanılan .70 sınırının üzerinde olmasıyla anketin iç tutarlılığı yeterli düzeyde bulunmuştur (Nunally & Berstein, 1994).

5.4. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırma izni, öğretmenler için Tokat ili, Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır. Hazırlanan anket, Tokat ili, Merkez ilçesindeki ulaşılabilen tüm okullarda, farklı branşlardan öğretmenlere araştırmacı tarafından dağıtılmıştır. Daha sonra anketler araştırmacı tarafından toplanmıştır. Dağıtılan anketlerin toplam 276 tanesi araştırmacıya geri dönmüştür.

5.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Kişisel bilgi formu ve veri toplama araçlarından elde edilen veriler kodlanarak SPSS (Statistical Package for Social Sciences; SPSS Inc, 2001) 11.0.0 paket programına girilmiş ve analiz edilmiştir. Araştırma evrenindeki öğretmenlerin cinsiyet, kıdem yılı, yaş vb. gibi grubu betimleyici özelliklerini özetlemek için; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi istatistiklere yer verilmiştir. Araştırmanın 7.alt problemi için anket maddelerine verilen cevaplar madde bazında Ki-kare testi ile analiz edilmiştir. “Bağımsızlık testi” olarak da anılan Ki kare testinde iki sınıflamalı değişkenin birbirinden bağımsız olup olmadığı test edilir (Köklü, Büyüköztürk & Bökeoğlu, 2007).

6. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak katılımcı öğretmenlerin çeşitli bağımsız değişkenlere göre dağılımı yer almaktadır. Bu değişkenler; katılımcı öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, mezun oldukları eğitim kurumları, mesleki kıdemleri ve katılımcı öğretmenlerin buldukları yerleşim birimine göre dağılımıdır.

Betimsel veri sonuçlarından sonra, MÖDUD anketindeki tüm maddelerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır. Daha sonra MÖDUD anketindeki maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ardından, anket uygulanan öğretmenlerin en çok ve en az katılım gösterdikleri maddeler verilmiştir. Daha sonra, katılımcı öğretmenlerin MÖDUD formuna verdikleri cevapların, bağımsız değişkenlere göre (yaş, cinsiyet, branş, kıdem vb.) incelenmesi yer almaktadır. Son olarak da, MÖDUD formunda bulunan açık-uçlu sorulara verilen yanıtların, analizi yapılmıştır.

6.1. KATILIMCI ÖĞRETMENLERE AİT BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİN DAĞILIMI (BETİMSSEL İSTATİSTİK SONUÇLARI)

Katılımcı öğretmenlerin bağımsız değişkenlere (yaş, cinsiyet, branş, bitirdiği en son eğitim kurumu, mesleki kıdem, çalışılan yerleşim birimi) göre dağılımları tablolar halinde verilmiştir. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin Yaş değişkenine göre frekans ve yüzdeleri gösterilmiştir.

Tablo 6.1.1 Katılımcı Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

<i>Yaş grupları</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
21- 30	91	33
31- 40	75	27
41- 50	89	32
51 ve üzeri	19	7
Toplam	274	99

* Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Araştırmaya 21–30 yaşları arasında 91, 31–40 yaşları arasında 75, 41–50 yaşları arasında 89 ve 51 ve üzeri yaşlarda 19 öğretmen katılmıştır. Yüzdeler oranlarına bakıldığında; katılımcı öğretmenlerin % 33'ü 21- 30, % 27'si 31- 40, % 32'si 41- 50 ve % 7'si 51 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun; 21- 30 yaş ve 41- 50 yaş arasında bulunduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda katılımcı öğretmenlerin Cinsiyet değişkenine göre frekans ve yüzdeleri görülmektedir.

Tablo 6.1.2 Okul Yöneticilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Kadın	113	41
Erkek	159	58
Toplam	272	99

* Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bakıldığında, 272 katılımcının 113'ünü (%41) kadınlar, 159'unu (%58) ise erkekler oluşturmaktadır. Buna göre, erkek katılımcıların sayıca daha fazla olduğu dikkati çekmektedir. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin, medeni durum değişkenine göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 6.1.3 Katılımcı Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

Medeni durum	<i>f</i>	%
Evli	216	78
Bekar	46	17
Toplam	262	95

*Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Katılımcı öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında, 262 katılımcının 216'sı (%78) evli, 46'sı (%17) bekadır. Buna göre katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin, branş değişkenine göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 6.1.4 Katılımcı Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Dağılımı

<i>Branş</i>	<i>n</i>	%
Türkçe- Edebiyat	23	8
Sosyal Bilgiler	13	5
Fen Bilimleri	15	5
Matematik	15	5
Yabancı Diller	14	5
Meslek Dersleri	6	2
Din K. ve A.B.	8	23

Sınıf Öğretmenliği	173	63
Toplam	273	99

*Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Tablo 6.1.4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmen branş dağılımları; % 8 Türkçe- Edebiyat, % 5 Sosyal Bilgiler, % 5 Fen Bilimleri, % 5 Matematik, % 5 Yabancı Diller, % 2 Meslek dersleri, % 3 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, ve % 63 Sınıf Öğretmenliği şeklindedir. Oranlara bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun sınıf öğretmeni olduğu dikkati çekmektedir. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin, mezun oldukları eğitim kurumları değişkenine göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 6.1.5 Katılımcı Öğretmenlerin Mezun Oldukları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı

<i>Mezun olunan eğitim kurumu</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Fakülte	83	30
Yüksek Öğretmen Okulu	7	3
Eğitim Enstitüsü	50	18
Eğitim fakültesi	115	42
Yüksek Lisans veya Doktora	4	1
Alan dışı	3	1
Diğer	13	5
Toplam	275	100

* Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Tablo 6.1.5 incelendiğinde öğretmenlerin % 30'unun fakülte, % 63'inin yüksek öğretmen okulu, % 18'inin eğitim enstitüsü, % 42'sinin eğitim fakültesi, %1'inin yüksek lisans ve doktora, % 1'inin alan dışı ve %5'inin diğer alan mezunu oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcı öğretmenlerin çoğunun eğitim fakültesi mezunu olduğu ve çok azının lisansüstü eğitim gördüğü söylenebilir. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin, mesleki kıdemleri değişkenine göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 6.1.6 Katılımcı öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

<i>Mesleki kıdem</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
3 yıl ve daha az	43	16
4-6 yıl	46	17
7- 9 yıl	30	11
10-12 yıl	25	9
13-15 yıl	22	8
16 yıl ve üzeri	104	38
Toplam	270	98

* Kayıp değerler tabloda görülmemektedir.

Tablo 6.1.6'daki, öğretmenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde; % 16 oranla 3 yıl ve daha az, % 17 oranla 4- 6 yıl arası, % 11 oranla 7- 9 yıl arası, % 9 oranla 10- 12 yıl arası, % 8 oranla 13- 15 yıl ve %38 oranla 16 yıl ve üzeri hizmeti olan öğretmenler oluşturmaktadır. Buna göre, katılımcıların çoğu 16 yıl ve üzerinde görev yapmıştır. Aşağıdaki tabloda, katılımcı öğretmenlerin, bulunduğu yerleşim birimi değişkenine göre frekans ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 6.1.7 Katılımcı Öğretmenlerin Bulunduğu Yerleşim Birimine Göre Dağılımı

<i>Okulun</i>	<i>bulunduğu</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>yerleşim birimi</i>			
İl merkezi		171	62
İlçe merkezi		32	12
Kasaba, köy, belde		58	21
Toplam		261	95

Tablo 6.1.7’den de anlaşıldığı gibi, öğretmenlerin çalıştıkları yerleşim birimlerinin % 62’si il merkezi, % 12’si ilçe merkezi ve % 21’i kasaba, köy ve beldeden oluşmaktadır. Sonuç olarak katılımcıların çoğunun il merkezinde yaşadığı görülmektedir.

6. 2 MÖDUD Anketi Maddelerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Bu bölümde, MÖDUD anketinde bulunan toplam 41 maddenin, araştırmaya katılan, katılımcı öğretmenler tarafından likert ölçeğindeki, “kesinlikle katılıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtlarından hangilerinin, ne yoğunlukta işaretlendiğini frekans ve yüzdeler ile birlikte aşağıdaki tablo ile gösterilmiştir.

Tablo 6.1.8 MÖDUD Anketi Maddeleri Veri Frekans ve Yüzde Dağılımları

<i>MÖDUD Anket Maddeleri</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
1. Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum.	46	16.7	72	26.1	39	14.1	80	29.0	35	12.7
2. Mevcut öğretmen değerlendirme kriterlerini biliyorum.	12	4.3	19	6.9	53	19.2	122	44.2	63	22.8
3. Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı.	10	3.6	20	7.2	30	10.9	98	35.5	116	42.0
4. Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim.	30	10.9	59	21.4	62	22.5	77	27.9	39	14.1
5. Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim.	63	22.8	76	27.5	58	21.0	59	21.4	19	6.9
6. Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgim kulaktan duymadır.	37	13.4	55	19.9	30	10.9	104	37.7	48	17.4
7. Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde ilgiliyim.	20	7.2	43	15.6	76	27.5	88	31.9	46	16.7
8. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	21	7.6	33	12.0	39	14.1	77	27.9	99	35.9

9. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	18	6.5	38	13.8	35	12.7	83	30.1	95	34.4
10. İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum.	36	13.0	72	26.1	47	17.0	60	21.7	54	19.6
11. Mevcut değerlendirme öğretmen kaynaklı başarısızlığı örtbas etmektedir.	39	14.1	71	25.7	63	22.8	63	22.8	29	10.5
12. Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti.	78	28.3	89	32.2	47	17.0	38	13.8	16	5.8
13. Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum.	103	37.3	91	33.0	26	9.4	33	12.0	17	6.2
14. Okul müdürü tarafından değerlendirilmem beni birkaç saat görececek müfettişin değerlendirmesinden daha iyidir.	25	9.1	17	6.2	33	12.0	84	30.4	111	40.2
15. Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır.	14	5.1	13	4.7	24	8.7	79	28.6	139	50.4
16. Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi.	42	15.2	66	23.9	57	20.7	55	19.9	49	17.8
17. Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti.	91	33.0	78	28.3	56	20.3	25	9.1	16	5.8
18. Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi.	49	17.8	73	26.4	62	22.5	52	18.8	26	9.4

19. Yeni değerlendirme öğretmenlik performansımı olumlu yönde etkiledi.	49	17.8	72	26.1	67	24.3	52	18.8	25	9.1
20. Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnunum.	31	11.2	44	15.9	72	26.1	86	31.2	33	12.0
21. Yeni değerlendirmenin düzeltilerek kullanılmasından yanayım.	15	5.4	27	9.8	66	23.9	107	38.8	51	18.5
22. Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim.	81	29.3	56	20.3	38	13.8	50	18.1	43	15.6
23. Seçme şansım olsa öğrencilerim tarafından değerlendirilmek isterim.	41	14.9	50	18.1	35	12.7	89	32.2	54	19.6
24. Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim.	45	16.3	54	19.6	30	10.9	95	34.4	44	15.9
25. Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum.	33	12.0	56	20.3	51	18.5	64	23.2	64	23.2
26. Kendimi değerlendirmem başkasının beni değerlendirmesinden daha etkilidir.	18	6.5	38	13.8	3	11.2	69	25.0	113	40.9
27. Değerlendirmenin kim tarafından olursa olsun gereğine inanmıyorum.	53	19.2	68	24.6	49	17.8	54	19.6	46	16.7
28. Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansımı ölçebilmektedir.	46	16.7	84	30.4	67	24.3	50	18.1	19	6.9
29. Okul müdürü değerlendirme konusunda eğitilse vereceği sicil notuna daha çok güvenirdim.	21	7.6	33	12.0	50	18.1	88	31.9	75	27.2
30. Sürekli değerlendiriliyor olmak psikolojimi olumsuz etkiliyor.	35	12.7	70	25.4	46	16.7	68	24.6	54	19.6

31. Değerlendirmelerin iyi bir öğretmen olma yolunda beni geliştirdiğine inanıyorum.	35	12.7	69	25.0	41	14.9	88	31.9	37	13.4
32. Şansım olsa görüşme yoluyla değerlendirilmek isterdim.	20	7.2	34	12.3	64	23.2	98	35.5	54	19.6
33. Değerlendirme notu düşük öğretmen hizmet-içi eğitime alınmalıdır.	38	13.8	55	19.9	46	16.7	78	28.3	52	18.8
34. İstedğim zaman sicil notumu öğrenebilecek olmam ben rahatlatıyor.	10	3.6	30	10.9	29	10.5	115	41.7	85	30.8
35. Sicil notumu nasıl öğrenebileceğimi biliyorum.	31	11.2	31	11.2	23	8.3	98	35.5	85	30.8
36. Sicil notumu öğrenmek istiyorum.	13	4.7	17	6.2	18	6.5	96	34.8	125	45.3
37. Milli eğitim bünyesinde liyakat sisteminin (adam kayırma) mesleki yükselmede değerlendirmelerden daha etkili olduğunu düşünüyorum.	13	4.7	15	5.4	36	13.0	77	27.9	126	45.7
38. Değerlendirme sonucunda başarılı öğretmen daha fazla takdir edilmelidir.	8	2.9	18	6.5	20	7.2	94	34.1	133	48.2
39. Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı konusunda endişelerim olduğundan, tarafından değerlendirilmeyi hazmedemiyorum.	46	16.7	73	26.4	56	20.3	48	17.4	45	16.3
40. Değerlendirilmemin M.E.B için çok fazla bir anlam ifade ettiğini düşünmüyorum.	17	6.2	45	16.3	48	17.4	92	33.3	70	25.4
41. Kimler tarafından olursa olsun (veli, öğrenci, müfettiş, Okul müdürü) içeriğini bildiğim değerlendirme formları ile değerlendirilmek isterdim.	17	6.2	14	5.1	31	11.2	120	43.5	89	32.2

Tablo 6.1.8’de MÖDUD anketindeki tüm maddelerin frekans ve yüzdeleri görülmektedir. Bu verilere göre, mevcut değerlendirme sistemi hakkındaki olumlu görüş belirtilen maddeler ve olumsuz görüş belirtilen maddeler ayrı tablolar şeklinde aşağıda gösterilmektedir.

6.1.2 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumlu Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri

Araştırmaya katılan öğretmenlere ait, MÖDUD anket formunda yer alan değerlendirme sistemine ilişkin olumlu görüş belirten maddelerin frekans ve yüzdeleri aşağıdaki tablo ile gösterilmektedir. Bu tabloda, katılımcı öğretmenlerin, değerlendirme sistemi hakkındaki olumlu görüşlere karşı yaklaşımları ortaya konulmaktadır.

Tablo 6.1.9 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumlu Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri

<i>MÖDUD Anket Maddeleri</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
M1. Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum.	46	16.7	72	26.1	39	14.1	80	29.0	35	12.7
M14. Okul müdürü tarafından değerlendirilmem beni birkaç saat görecek müfettişin değerlendirmesinden daha iyidir.	25	9.1	17	6.2	33	12.0	84	30.4	111	40.2

M18. Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi.	49	17.8	73	26.4	62	22.5	52	18.8	26	9.4
M19. Yeni değerlendirme öğretmenlik performansımı olumlu yönde etkiledi.	49	17.8	72	26.1	67	24.3	52	18.8	25	9.1
M20. Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnunum.	31	11.2	44	15.9	72	26.1	86	31.2	33	12.0
M28. Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansımı ölçebilmektedir.	46	16.7	84	30.4	67	24.3	50	18.1	19	6.9
M31. Değerlendirmelerin iyi bir öğretmen olma yolunda beni geliştirdiğine inanıyorum.	35	12.7	69	25.0	41	14.9	88	31.9	37	13.4

Bu tabloda, katılımcı öğretmenlerin MÖDUD anketinde bulunan, değerlendirme sistemi hakkında olumlu görüş ifade eden maddelere, likert ölçeğindeki, “kesinlikle katılıyorum”, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum”, ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtlarından hangilerini, ne yoğunlukta ve oranda işaretlediğini frekans ve yüzdeler ile birlikte gösterilmektedir.

Tablo 6.1.9 incelendiğinde, katılımcıların, Madde 1’deki “Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum” ifadesine daha çok “katılmıyorum” yönünde (“katılmıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” yanıtlarına göre) yanıtlar verdiği görülmektedir (% 42. 8).

Ancak, “katılmıyorum” yönünde verilen yanıtların oranı da % 41.7’dir. “Katılıyorum” ve “katılmıyorum” yönünde verilen yanıtların oranlarının birbirine yakın olması, katılımcı öğretmenlerin, bu madde konusunda çok kararlı olmadıklarını ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 6.1.9’a göre katılımcıların Madde 14’deki “Okul müdürü tarafından değerlendirilmem beni birkaç saat görecek müfettişin değerlendirmesinden daha iyidir” ifadesine verilen yanıtlar % 70.6 oranında “katılıyorum” yanıtı yönünde yoğunluk göstermektedir (“kesinlikle katılıyorum” ve “katılıyorum” yanıtlarına göre). Bu maddeye verilen yanıtların oranının yüksekliği, öğretmenlerin müfettişler tarafından birkaç saat içinde değerlendirilme yerine okul müdürleri tarafından değerlendirmeyi tercih ettiklerini ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, Madde 18’deki “Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi” ifadesine % 44. 2 oranında “katılmıyorum” yönünde yanıt vermiştir (“kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, öğretmenlerin yeni değerlendirme sisteminin öğretmenlerin performansını olumlu yönde etkilemediği ifade ettikleri görülmektedir.

Katılımcılar Madde 19’deki “Yeni değerlendirme öğretmenlik performansımı olumlu yönde etkiledi” ifadesine verilen yanıtlar % 43. 1 oranında, “katılmıyorum” cevabı yönünde yoğunlaşmaktadır (“kesinlikle katılmıyorum” ve “katılmıyorum” yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, mevcut değerlendirme sisteminin katılımcı öğretmenlerin öğretmenlik performanslarını olumlu yönde etkilemediğini düşünmektedirler.

Akşit (2006)'da araştırmasında, öğretmenlere uyguladığı anket sonucunda, değerlendirmenin, öğretmenlerin daha disiplinli çalışmasını sağlamadığını, başarılarını arttırmadığını öğretmenlerin eksik yönlerini öğrenmesini sağlamadığını ifade etmiştir.

Katılımcılar Madde 20'deki "Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnunum" ifadesine % 43. 2 oranında "katılıyorum" yönünde yanıtlar vermiştir ("kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu maddeye verilen yanıtlara göre, katılımcı öğretmenlerin yeni uygulama ile değerlendirilmekten memnun oldukları görülmektedir.

Madde 28'deki "Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansını ölçebilmektedir" ifadesine, katılımcılar % 47. 1 oranında "katılmıyorum" yönünde yanıtlar vermişlerdir ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenlerin mevcut değerlendirmenin, performanslarını ölçmediğini düşündüğü söylenebilir.

Madde 31'deki "Değerlendirmelerin iyi bir öğretmen olma yolunda beni geliştirdiğine inanıyorum" ifadesine katılımcılar, % 45. 3 oranında "katılıyorum" yönünde yanıtlar vermiştir ("kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca dayanarak, katılımcı öğretmenlerin, değerlendirmelerin kendilerini iyi bir öğretmen olma yolunda geliştirdiğine inandığı söylenebilir.

6.2.2 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumsuz Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, MÖDUD anket formunda yer alan değerlendirme sistemine ilişkin olumsuz görüş belirten maddelerin frekans ve yüzdeleri aşağıdaki tablo ile gösterilmektedir. Bu tabloda, katılımcı öğretmenlerin, değerlendirme sistemi hakkındaki olumsuz görüşlere karşı yaklaşımları ortaya konulmaktadır.

Tablo 6.1.10 Değerlendirme Sistemi İle İlgili Olumsuz Görüş Belirten Maddelerin Frekans ve Yüzdeleri

<i>MÖDUD Anket Maddeleri</i>	<i>Kesinlikle Katılmıyorum</i>		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kesinlikle Katılıyorum</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
M3. Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı.	10	3.6	20	7.2	30	10.9	98	35.5	116	42.0
M4. Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim.	30	10.9	59	21.4	62	22.5	77	27.9	39	14.1
M6. Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgim kulaktan duymadır.	37	13.4	55	19.9	30	10.9	104	37.7	48	17.4
M8. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	21	7.6	33	12.0	39	14.1	77	27.9	99	35.9
M9. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	18	6.5	38	13.8	35	12.7	83	30.1	95	34.4

M10. İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum.	36	13.0	72	26.1	47	17.0	60	21.7	54	19.6
M11. Mevcut değerlendirme öğretmen kaynaklı başarısızlığı örtbas etmektedir.	39	14.1	71	25.7	63	22.8	63	22.8	29	10.5
M12. Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti.	78	28.3	89	32.2	47	17.0	38	13.8	16	5.8
M13. Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum.	103	37.3	91	33.0	26	9.4	33	12.0	17	6.2
M15. Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır.	14	5.1	13	4.7	24	8.7	79	28.6	139	50.4
M16. Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi.	42	15.2	66	23.9	57	20.7	55	19.9	49	17.8
M17. Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti.	91	33.0	78	28.3	56	20.3	25	9.1	16	5.8

M21. Yeni değerlendirilmenin düzeltilerek kullanılmasından yanayım.	15	5.4	27	9.8	66	23.9	107	38.8	51	18.5
M29. Okul müdürü değerlendirme konusunda eğitilse vereceği sicil notuna daha çok güvenirdim.	21	7.6	33	12.0	50	18.1	88	31.9	75	27.2
M30. Sürekli değerlendiriliyor olmak psikolojimi olumsuz etkiliyor.	35	12.7	70	25.4	46	16.7	68	24.6	54	19.6
M39. Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı konusunda endişelerim olduğundan, tarafından değerlendirilmeyi hazmedemiyorum.	46	16.7	73	26.4	56	20.3	48	17.4	45	16.3

Tablo 6.1.10’da MÖDUD anket formunda yer alan, mevcut değerlendirme sistemine ilişkin olumsuz görüş ifade eden tüm maddeler bir arada toplanmıştır. Ankette bulunan Madde 3’deki “Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı” ifadesine verilen yanıtlar, % 77.5 oranında “katılıyorum” yanıtında yoğunluk göstermiştir (“katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtlarına göre). Buna göre, mevcut değerlendirme ile ilgili önceden pilot çalışma yapılmamış olması, öğretmenler tarafından olumsuz olarak görülmektedir.

Madde 4'deki "Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim" ifadesine verilen yanıtlar % 42.0 oranında "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenler mevcut değerlendirme sistemine geçilmesinin arkasında yatan nedenleri bilmediklerini ifade etmişlerdir.

Madde 6'daki "Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgim kulaktan duymadır" ifadesine verilen yanıtlar, % 55.1 oranında "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Buna göre, katılımcı öğretmenlerin mevcut değerlendirme sistemi ile ilgili bilgilerinin kulaktan dolma olduğu, uzmanlar ya da MEB görevlileri tarafından bu değerlendirmenin kriterleri, uygulanma şekilleri ve zamanları hakkında bilgi verilmemiştir denebilir.

Madde 8'deki "Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum" ifadesine verilen yanıtlar, % 63.8 oranında "katılıyorum" yönünde yoğunluk göstermiştir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu orana göre, katılımcı öğretmenler, yeni uygulamanın okul müdürü ile iyi ilişkiler içerisinde olan öğretmenler için avantajlı olduğunu düşünmektedir. Bu durum, öğretmenlerin mevcut değerlendirme sisteminin objektifliğine olan inançlarının zayıf olduğunu düşündürmektedir.

Madde 9'daki "Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum" ifadesine verilen yanıtlar, % 64.5 oranında "katılıyorum" yönünde yoğunlaşmıştır ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenler, yeni uygulamanın okul müdürü ile dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için avantajlı olacağını düşünmektedirler.

Madde 10'daki "İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum" ifadesine verilen yanıtlar, % 41.3 oranında "katılıyorum" yanıtı yönünde yoğunlaşmaktadır ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu verilere göre, katılımcı öğretmenler her gün aynı iş ortamında beraber buldukları birinin objektif bir değerlendirme yapamayacağını düşünmektedirler.

Madde 11'deki "Mevcut değerlendirme öğretmen kaynaklı başarısızlığı örtbas etmektedir" maddesine verilen yanıtlar, % 39.8 oranında, katılmıyorum yanıtı yönünde olmuştur ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Katılımcı öğretmenler, mevcut değerlendirmenin, öğretmen başarısını örtbas ettiğini düşünmemektedir.

Madde 12'deki "Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti" ifadesine verilen yanıtlar % 60.5 oranında "katılmıyorum" yönündedir ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Yeni değerlendirme katılımcı öğretmenlerin, okul müdürlerine olan bakış açısını değiştirmemiştir.

Madde 13'deki "Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum" maddesine verilen yanıtlar, % 67.3 oranında "katılmıyorum" yönünde olmuştur ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Buna göre katılımcı öğretmenlerin, kendilerini değerlendireceği için okul müdürleri ile aralarını iyi tutmaya çalıştıkları yönünde bir çıkarımda bulunulamaz.

Madde 15'deki "Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır" ifadesine verilen yanıtlar, % 79.0 oranında "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Dolayısıyla, katılımcı öğretmenlerin, değerlendirmenin bir kişinin inisiyatifinde olmasını doğru buldukları söylenemez.

Madde 16'daki "Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi" ifadesine verilen yanıtlar, % 39.1 oranında "katılmıyorum" yönündedir ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Katılımcı öğretmenler, yeni değerlendirmenin, okul müdürüne, sahip olmaması gereken bir yetki verdiğini düşünmemektedirler.

Madde 17'deki "Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti" ifadesine verilen yanıtlar, % 61.3 oranında, "katılmıyorum" yönündedir ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Buna göre, katılımcı öğretmenler, yeni uygulama ile birlikte okul müdürlerinin olumsuz yönde değiştiğini düşünmemektedir.

Madde 21'deki "Yeni değerlendirmenin düzeltilerek kullanılmasından yanayım" ifadesine verilen yanıtlar, % 57.3 oranında "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu oran, katılımcı öğretmenlerin, yeni değerlendirmenin düzeltilerek kullanılmasını istediklerini göstermektedir.

Madde 29'daki "Okul müdürü değerlendirme konusunda eğitilse vereceği sicil notuna daha çok güvenirdim" ifadesine verilen yanıtlar % 59.1 oranında, "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenler, okul müdürlerinin değerlendirme konusunda eğitilmelerini durumunda, kendilerine verilecek sicil notlarına daha çok güveneceklerini ifade etmişlerdir.

Madde 30'daki "Sürekli değerlendiriliyor olmak psikolojimi olumsuz etkiliyor" ifadesine verilen yanıtlar, % 44.2 oranında, "katılıyorum" yönündedir ("katılıyorum" ve "kesinlikle katılıyorum" yanıtlarına göre). Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenler sürekli değerlendiriliyor olmaktan rahatsızlık duymakta ve psikolojilerinin olumsuz etkilendiğini belirtmektedirler.

Madde 39 daki "Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı konusunda endişelerim olduğundan, tarafından değerlendirilmeyi hazmedemiyorum" ifadesine katılımcı öğretmenlerin verdiği yanıtlar % 43.1 oranında, "katılmıyorum" yönünde olmuştur ("kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtlarına göre). Bu orana göre, katılımcı öğretmenlerin okul müdürlerinin mevkisine layık olup olmadığı konusunda endişeleri olmadığı söylenebilir.

6.3 MÖDUD ANKETİNDEKİ MADDELERE AİT ARİTMETİK ORTALAMA VE STANDART SAPMA DEĞERLERİ

Maddelere verilen cevapların doğrultusunu görmek ve katılımları bakımından birbirleriyle karşılaştırılmalarını kolaylaştırmak için madde bazında aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. $(5-1) / 5$ formülü kullanılarak aralık değerleri bulunmuştur. Aritmetik ortalamalar yorumlanırken 1.00- 1.79 arasındaki ortalama değerlerin "kesinlikle katılmıyorum"; 1.80- 2.59 arasındaki ortalama değerlerin "katılmıyorum"; 2.60- 3.39 arasındaki ortalama değerlerin "kararsızım"; 3.40- 4.19 arasındaki ortalama değerlerin "katılıyorum"; 4.20- 5.00 arasındaki ortalama değerlerin "kesinlikle katılıyorum" derecelerinde yer aldığı kabul edilmiştir.

Aşağıda bulunan, Tablo 6.1.11’de MÖDUD anketindeki maddelere ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 6.1.11 MÖDUD Anketindeki Maddelere Ait Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

<u>Maddeler</u>	<u>Art. Ort.</u>	<u>St. S.</u>
1. Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum.	2.95	1.32
2. Mevcut öğretmen değerlendirme kriterlerini biliyorum.	3.76	1.03
3. Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı.	4.06	1.07
4. Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim.	3.13	1.24
5. Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim.	2.62	1.24
6. Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgim kulaktan duymadır.	3.26	1.33
7. Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim.	3.36	1.15
8. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	3.74	1.28
9. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum.	3.74	1.26
10. İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum.	3.09	1.35
11. Mevcut değerlendirme öğretmen kaynaklı başarısızlığı örtbas etmektedir.	2.89	1.24

(Tablo devam)

12. Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti.	2.35	1.21
13. Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum.	2.15	1.23
14. Okul müdürü tarafından değerlendirilmem beni birkaç saat görecek müfettişin değerlendirmesinden iyidir.	3.89	1.27
15. Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır.	4.17	1.11
16. Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi.	3.01	1.35
17. Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti.	2.24	1.19
18. Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi.	2.74	1.25
19. Yeni değerlendirme öğretmenlik performansımı olumlu yönde etkiledi.	2.74	1.23
20. Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnununum.	3.17	1.19
21. Yeni değerlendirmenin düzeltilerek kullanılmasından yanayım.	3.57	1.08
22. Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim.	2.69	1.47
23. Seçme şansım olsa öğrencilerim tarafından değerlendirilmek isterim.	3.24	1.37
24. Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim.	3.15	1.37
25. Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum.	3.26	1.35

(Tablo devam)

26. Kendimi değerlendirmem başkasının beni değerlendirmesinden daha etkilidir.	3.82	1.29
27. Değerlendirmenin kim tarafından olursa olsun gereğine inanmıyorum.	2.90	1.38
28. Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansımı ölçebilmektedir.	2.67	1.17
29. Okul müdürü değerlendirme konusunda eğitilse vereceği sicil notuna daha çok güvenirdim.	3.61	1.23
30. Sürekli değerlendiriliyor olmak psikolojimi olumsuz etkiliyor.	3.13	1.34
31. Değerlendirmelerin iyi bir öğretmen olma yolunda beni geliştirdiğine inanıyorum.	3.09	1.28
32. Şansım olsa görüşme yoluyla değerlendirilmek isterdim.	3.49	1.16
33. Değerlendirme notu düşük öğretmen hizmet-içi eğitime alınmalıdır.	3.19	1.34
34. İstedğim zaman sicil notumu öğrenebilecek olmam beni rahatlatıyor.	3.87	1.09
35. Sicil notumu nasıl öğrenebileceğimi biliyorum.	3.65	1.33
36. Sicil notumu öğrenmek istiyorum.	4.13	1.10
37. Milli eğitim bünyesinde adam kayırmaların mesleki yükselmede değerlendirmelerden daha etkili olduğuna inanıyorum.	4.08	1.13
38. Değerlendirme sonucunda başarılı öğretmen daha fazla takdir edilmelidir.	4.19	1.03

(Tablo devam)

39. Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı konusunda 2.90 1.34
endişelerim olduğundan, tarafından değerlendirilmeyi
hazmedemiyorum.
40. Değerlendirilmemin M.E.B için çok fazla bir anlam ifade ettiğini 3.56 1.21
düşünmüyorum.
41. Kimler tarafından olursa olsun (veli, öğrenci, müfettiş, okul müdürü) 3.92 1.10
içeriğini bildiğim değerlendirme formları ile değerlendirilmek
isterdim.

6.3.1 MÖDUD Anketindeki En Yüksek Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, MÖDUD anket formundaki maddelere verdikleri yanıtlar arasında en yüksek katılım gören beş maddenin aritmetik ortalama ile standart sapmaları genel tablodan seçilerek tablolaştırılmıştır.

Aşağıda, Tablo 6.1.12’de en yüksek katılıma sahip maddelere yer verilmiştir.

Tablo 6.1.12 MÖDUD Anketindeki En Yüksek Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

<i>Maddeler</i>	<i>Art. Ort.</i>	<i>St. S.</i>
1. Değerlendirme sonucunda başarılı öğretmen daha fazla takdir edilmelidir.	4.19	1.03
2. Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır.	4.17	1.11
3. Sicil notumu öğrenmek istiyorum.	4.13	1.10
4. Milli eğitim bünyesinde adam kayırmaların mesleki yükselmede değerlendirmelerden daha etkili olduğuna inanıyorum.	4.08	1.13
5. Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı.	4.06	1.07

Tablo 6.1.12 incelendiğinde, en yüksek aritmetik ortalama sonucuna sahip olan “Değerlendirme sonucunda başarılı olan öğretmen daha fazla takdir edilmelidir” maddesi öğretmenlerin en çok katılım gösterdikleri maddedir. Değerlendirmenin birden fazla merci tarafından gerçekleştirilmesi, sicil notlarının öğretmenlere bildirilmesi gerektiği, öğretmenlerin mesleki yükselmede başarıdan çok, yetkili kişiler tarafından kayırılmanın etkili olduğunun ve uygulanan değerlendirme sisteminin pilot uygulamasının yapılması gerektiği, diğer yüksek aritmetik ortalamaya sahip maddelerdir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yukarıdaki maddelere katılım düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

6.3.2 MÖDUD Anketindeki En Az Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, MÖDUD anket formundaki maddelere verdikleri yanıtlar arasında en az katılım gören beş maddenin aritmetik ortalamaları ile standart sapmaları genel tablodan seçilerek tablolaştırılmıştır. Aşağıda, Tablo 6.1.13’de en az katılıma sahip maddelere yer verilmiştir.

Tablo 6.1.13 MÖDUD Anketindeki En Az Katılım Gören Maddelerin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

<i>Maddeler</i>	<i>Art. Ort.</i>	<i>St. S</i>
1. Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum.	2.15	1.23
2. Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti.	2.24	1.19
3. Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti.	2.35	1.21
4. Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim.	2.62	1.24
5. Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansımı ölçebilmektedir.	2.67	1.17

Yukarıdaki “En Düşük Aritmetik Ortalamaya Ait Maddelerin Tablosu” incelendiğinde “Beni değerlendireceğinden dolayı müdürümle aramı iyi tutmaya çalışıyorum” maddesi en düşük aritmetik ortalamaya, dolayısıyla en düşük katılıma sahip maddedir. Daha sonra sırasıyla, “Okul müdürünün yeni uygulamayla birlikte olumsuz yönde değiştiği” maddesi, “Yeni değerlendirmeye okul müdürüne karşı bakış açım değişti” maddesi, “Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesi ve “Mevcut değerlendirme performansımı ölçebilmektedir” maddesi diğer düşük katılım gören maddelerdir.

Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin, değerlendirmenin okul müdürleri tarafından yapılıyor olması nedeniyle, müdürleri ile olduğundan daha iyi geçinmeye çalıştığı yönünde bir çıkarımda bulunulamaz. Ayrıca, okul müdürlerinin öğretmenleri değerlendirecek olmalarından dolayı olumsuz yönde değiştiği, öğretmenlerde de okul müdürlerine karşı öncekinden farklı bir bakış açısı oluştuğu söylenemez. Öğretmenlerin yanıtlarına göre, mevcut değerlendirmenin performans ölçmede yetersiz olduğu maddesi en düşük aritmetik ortalamalardan birini alarak, değerlendirme sisteminin olumsuz olan önemli bir yönüne dikkati çekmiştir.

6.4 ARAŞTIRMA ALT PROBLEMLERİNİN YANITLARI VE YORUMLARI

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya ait tüm alt problemler, araştırmanın bulgularına göre, yanıtlanmaktadır.

6.4.1 Araştırma Alt Problemi 1: Öğretmenler Yeni Değerlendirme Sistem Hakkında Ne Kadar Bilgiye Sahiptir?

Araştırmaya katılan öğretmenler, MÖDUD formunun 2. maddesi “Mevcut öğretmen değerlendirme kriterlerini biliyorum” maddesine, % 4.3 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 6.9 oranında “katılmıyorum”, % 19.2 oranında “kararsızım”, % 44.2 oranında “katılıyorum” ve % 22.8 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Buna göre, katılımcılar yeni değerlendirme hakkında bilgi sahibi olduklarını düşünmektedirler.

Bu problemle ilgili olarak, MÖDUD anket formu 6. madde olan, “Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgi kulaktan duymadır” maddesine katılımcı öğretmenler % 13.4 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 19.9 oranında “katılmıyorum”, % 10.9 oranında “kararsızım”, % 37.7 oranında “katılıyorum” ve % 17.4 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Bu yüzde oranlarına bakılarak, katılımcı öğretmenlerin, değerlendirme sistemi ile ilgili bilgilerinin kulaktan duyma olduğu konusunda kararsız olmakla birlikte, % 55.1 oranında “katılıyorum” yanıtında yoğunluk göstererek, sahip olunan bilgilerin çevreden duyulduğu kadar olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcılar, “Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim” maddesine, % 7.2 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 15.6 oranında “katılmıyorum”, % 27.5 oranında “kararsızım”, % 31.9 oranında “katılıyorum” ve % 16.7 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Bu sonuçlara göre, katılımcı öğretmenlerin çoğu mevcut değerlendirme konusuna ilişkin soruları yanıtlayabileceklerini düşünmektedir.

6.4.2 Araştırma Alt Problemi 2: Öğretmenler, okul müdürleri ile olan ilişkilerinin okul müdürünün vereceği sicil notuna etki edebileceğini düşünüyorlar mı?

Bu alt problemi ölçmeye dayalı olan “Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine katılımcılar, %7.6 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, %12.0 oranında “katılmıyorum”, %14.1 oranında “kararsızım”, %27.9 oranında “katılıyorum” ve % 35.9 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Bu sonuçlar, katılımcı öğretmenlerin yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşündüğünü ortaya koymuştur. Buna bağlı olarak, sicil notlarının da müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha yüksek verilebileceği düşünülmektedir.

Ankette bulunan, “Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine katılımcı öğretmenler, %6.5 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, %13.8 oranında “katılmıyorum”, %12.7 oranında “kararsızım”, %30.1 oranında “katılıyorum” ve % 34.4 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenler, yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.

Bu alt problemle ilgili olan son madde “Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum” maddesidir. Bu maddeye katılımcı öğretmenler % 37.3 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 33.0 oranında “katılmıyorum”, % 9.4 oranında “kararsızım”, % 12.0 oranında “katılıyorum” ve % 6.2 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir.

Araştırmanın bu sonuçlarına göre öğretmenlerin kendilerini değerlendireceğinden ötürü okul müdürleriyle olduğundan farklı olarak iyi geçinmeye çalıştığı çıkarımında bulunulamaz.

6.4.3 Araştırma Alt Problemi 3: Öğretmenlerin, Bu Değerlendirme Sisteminin Olumlu Gördükleri Yönleri Nelerdir?

Araştırmanın 3. alt problemi olan, öğretmenlerin değerlendirme sistemine ilişkin olumlu gördükleri yönler, katılımcıların MÖDUD formundaki maddelere verdiği yanıtlar açısından, 6.1.2 bölümünde “Değerlendirme sistemi ile ilgili olumlu görüş belirten maddelerin frekans ve yüzdeleri” başlığı altında incelenmiştir. Sonuçlar Tablo 6.1.9’da detaylı olarak gösterilmiştir.

Bu alt problemle ilgili olarak, MÖDUD formunun son kısmında yer alan açık- uçlu sorulara verilen yanıtlarda, bu değerlendirme sisteminin olumlu olduğu düşünülen yönleri, okul müdürlerinin, müfettişlere oranla öğretmenleri daha yakından ve uzun süre gözlemleyebileceği yönündedir. Müfettişlerin bir kaç saat teftiş yaparak, sicil notu vermesi, katılımcı öğretmenler tarafından eleştirilmiştir. Buna bağlı olarak, mevcut değerlendirme sisteminde sicil notlarını okul müdürlerinin verecek olmasının müfettiş baskısını azaltacağı düşünülmektedir. Katılımcı öğretmenlerin, “Değerlendirmenin olumlu bulduğunuz yönleri nelerdir?” açık- uçlu anket sorusuna verdiği yanıtlar 6.6.2 bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

6.4.4 Araştırma Alt Problemi 4: Öğretmenlerin, Bu Değerlendirme Sisteminde Olumsuz Buldukları Yönler Nelerdir?

Araştırmanın 4. alt problemi olan, “öğretmenlerin, değerlendirme sisteminde olumsuz buldukları yönler maddesi, 6.1.3 bölümünde “Değerlendirme sistemi ile ilgili olumsuz görüş belirten maddelerin frekans ve yüzdeleri” başlığı altında incelenmiş, sonuçlar Tablo 6.1.10’da detaylı olarak gösterilmiştir. Katılımcı öğretmenlerin, “Değerlendirmenin olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?” açık- uçlu anket sorusuna verdiği yanıtlar 6.6.3 bölümünde detaylı olarak incelenmiştir.

6.4.5 Araştırma Alt Problemi 5: Öğretmenlerin Okul Müdürleri Tarafından Değerlendirilmekten Memnunlar mı?

Katılımcılar bu alt problemle ilgili olarak, MÖDÜD formunda yer alan, “Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum” maddesine, % 17.7 kesinlikle katılmıyorum, % 26.1 “katılmıyorum”, % 14.1 “kararsızım”, % 29.0 “katılıyorum” ve % 12.7 “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu sonuçlara göre birbirine yakın katılma ve katılmama oranları ile (katılma oranı: % 42.8, katılmama oranı: % 41.7) katılımcılar mevcut uygulama ile değerlendiriliyor olmaktan, memnun olma konusunda kararlılık göstermemektedir.

Diğer yandan, katılımcılar “Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnunum” maddesine, % 11.2 “kesinlikle katılmıyorum”, % 15.9 “katılmıyorum”, % 26.1 “kararsızım”, % 31.2 “katılıyorum” ve % 12.7 “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermiştir. Bu oranlara göre katılımcı öğretmenlerin, yeni uygulama ile değerlendirilmekten memnun oldukları düşünülebilir.

Öğretmenlerin çelişkili görüşler ifade ettiği bu maddeler sonuçların yorumlanmasını güçleştirmektedir. 6.6.3 bölümünde “Değerlendirmenin olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?” açık- uçlu anket sorusuna verilen yanıtların analizi bu konudaki çelişkilere açıklık kazandırmak için başvurulabilir.

6.4.6 Araştırma Alt Problemi 6: Öğretmenler Ne Şekilde ve Kimler Tarafından Değerlendirilmeyi Tercih Ediyorlar?

Katılımcı öğretmenler bu alt problemle ilgili olan, “Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine, % 29.3 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 20.3 oranında “katılmıyorum”, % 13.8 oranında “kararsızım”, % 18.1 oranında “katılıyorum” ve % 15.6 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Bu sonuçlara göre, katılımcı öğretmenlerin veliler tarafından değerlendirilme önerisine, katılmadıkları görülmektedir.

Katılımcılar, ankette bulunan “Seçme şansım olsa öğrencilerim tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine, % 14.9 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 18.1 oranında “katılmıyorum”, % 12.7 oranında “kararsızım”, % 32.2 oranında “katılıyorum” ve % 19.6 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Bu sonuçlara göre, katılımcı öğretmenlerin, kendi öğrencileri tarafından değerlendirilme önerisine katıldıkları ortaya çıkmaktadır.

Ankette yer alan “Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine, % 16.3 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 19.6 oranında “katılmıyorum”, % 10.9 oranında “kararsızım”, % 34.4 oranında “katılıyorum” ve % 15.9 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Bu oranlar incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin, iş arkadaşları tarafından değerlendirilme önerisine katıldıkları görülmektedir.

“Kendimi değerlendirmem başkasının beni değerlendirmesinden daha etkilidir” maddesine katılımcıların verdiği yanıtların oranları % 6.5 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 13.8 oranında “katılmıyorum”, % 11.2 oranında “kararsızım”, % 25.0 oranında “katılıyorum” ve % 40.9 oranında “kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Bu sonuçlar, katılımcı öğretmenlerin kendi kendilerini değerlendirmeyi tercih ettiklerini göstermektedir.

Katılımcı öğretmenlerin MÖDUD anketindeki “Şansım olsa görüşme yoluyla değerlendirilmek isterdim” maddesine verdikleri yanıtlar, % 7.2 oranında, “kesinlikle katılmıyorum”, % 12.3 oranında “katılmıyorum”, % 23.2 oranında “kararsızım”, % 35.5 oranında “katılıyorum” ve % 19.6 oranında “kesinlikle katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. Bu sonuçlara bakılarak, katılımcı öğretmenlerin görüşme yoluyla değerlendirmeye katıldıkları söylenebilir.

Tüm maddeler ve açık- uçlu soruların yanıtları temel alındığında, öğretmenlerin, tek bir kişi yerine öğrenciler, meslektaşlar gibi birden fazla unsur tarafından değerlendirmeyi tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır. Ancak, öğretmenlerin değerlendirmenin gereksizliği yönünde düşüncelerinin de bulunduğu bir gerçektir.

6.4.7 Araştırma Alt Problemi 7: Öğretmenlerin Mevcut Değerlendirme Sistemi Hakkındaki Görüşleri Bağımsız Değişkenlere (Cinsiyet, Kıdem, Yaş) Göre Farklılaşma Göstermekte Midir?

Araştırmanın son alt problemi aşağıda, 6.5 Bölümü’nde detaylı olarak açıklanmıştır. Tablo 6.1.14, Tablo 6.1.15, Tablo 6.1.16, Tablo 6.1.17, Tablo 6.1.18, Tablo 6.1.19, Tablo 6.1.20 de bağımsız değişkenlere göre verilen yanıtların farklılaşma gösterip göstermedikleri ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

6.5 KATILIMCI ÖĞRETMENLERİN MÖDÜD FORMUNA VERDİKLERİ CEVAPLARIN ÇEŞİTLİ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

MÖDÜD anketinde yer alan kişisel özelliklere ilişkin maddelere verilen cevapların frekans dağılımları, yüzdeleri ve toplam yüzdeleri çıkarıldı. Araştırmanın alt problemlerinden 7. alt problemin hipotezleri kay-kare testi ile test edildi. Çeşitli bağımsız değişkenlere göre, maddelere ait çapraz tablolar incelendiğinde beklenen değeri 5' ten küçük gözenek sayısının % 20'yi aştığı görülmüştür. Bu durumda, gruplar arasında birleştirmelere gidilerek, gözeneklere düşen gözlem sayısı arttırılmaya çalışılmıştır (Köklü, Büyüköztürk & Bökeoğlu, 2007). Böylece maddelerdeki seçeneklerin katılıyorum (4 ve 5)-kararsızım(3)-katılmıyorum(1 ve 2) şeklinde üçlü formata dönüştürülmesi yoluyla beklenen değerler arttırılarak kay-kare testini kullanmak mümkün olmuştur. Kay kare testi için anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Aşağıda katılımcıların MÖDUD anketine verdikleri yanıtların cinsiyet değişkenine göre farklılaşma gösterip göstermediği incelenmiştir.

6.5.1 Öğretmenlerin CİNSİYET Değişkenine göre MÖDUD formu maddelerine verdikleri cevapların karşılaştırması

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin MÖDUD anket formunda yer alan maddelere verdikleri yanıtların cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması yapılmıştır. Bu karşılaştırma aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 6.1.14 Öğretmenlerin CİNSİYET Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kay kare</i>	<i>sd</i>
		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>		
Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim (M5)	Bayan	60	54	31	28	21	19	11.12**	2
	Erkek	76	48	26	16	57	36		
Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim(M7)	Bayan	36	33	41	37	33	30	27.25***	2
	Erkek	26	16	34	21	99	62		
İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum(M10)	Bayan	44	39	27	24	42	37	6.159*	2
	Erkek	107	40	47	17	112	42		
Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim(M22)	Bayan	60	54	22	20	30	27	7.656*	2
	Erkek	74	49	16	11	62	41		

Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim(M24)	Bayan	53	47	15	13	45	40		
	Erkek	44	29	14	9	93	62	12.351**	2
Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum(M33)	Bayan	29	27	25	23	55	51		
	Erkek	62	40	21	14	73	47	6.722*	2

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Tablo 6.1.14, “Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesinde, cinsiyet değişkenine göre bayan ve erkek katılımcıların bu maddeye verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 11.12$, $p < .01$). Cinsiyet değişkenine göre; katılımcı öğretmenlerin % 54 bayan çoğunluğu ve % 48 erkek çoğunluğu mevcut değerlendirme sistemi hakkında yeterince bilgilendirilmediğini düşünmektedir.

“Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim” maddesinde cinsiyet değişkenine göre bayan ve erkek katılımcıların yanıtları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 27.25$, $p < .001$). Cinsiyet değişkenine göre, katılımcı öğretmenlerin % 37 bayan çoğunluğu ve % 21 erkek çoğunluğu mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgili olup olmadığı konusunda kararsızdır.

“İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesinde cinsiyet değişkenine göre, bayan ve erkek katılımcıların verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 6.159$, $p < .05$).

Buna göre, katılımcı öğretmenlerin, % 39 bayan çoğunluğu iş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağına katılmamaktadır ancak, % 42 erkek çoğunluğu ise iş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağına katılmaktadır.

Cinsiyet değişkenine göre “Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine bayan ve erkek katılımcıların verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 7.656, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin, % 54 bayan çoğunluğu ve % 49 erkek çoğunluğu “Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine “katılmıyorum” yanıtı vermiştir. Buna göre, öğretmenlerin çoğunluğu veliler tarafından değerlendirilmeye karşıdır denebilir.

“Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine cinsiyet değişkenine göre bayan ve erkek katılımcıların verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($X^2 = 12.351, p < .01$). Bu maddeye katılımcı öğretmenlerin, % 47 bayan çoğunluğu seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim “katılmıyorum” yanıtı verirken, % 62 erkek çoğunluğu bu maddeye “katılıyorum” yanıtı vermiştir. Buna göre, erkek katılımcılar, iş arkadaşları tarafından değerlendirilmeye olumlu bakarken, bayan katılımcılar, iş arkadaşları tarafından değerlendirilmeyi istememektedir.

“Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum” maddesine cinsiyet değişkenine göre, bayan ve erkek katılımcıların verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 6.722, p < .05$). Katılımcıların, % 51 bayan çoğunluğu ve % 47 erkek çoğunluğu “herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum” maddesine “katılıyorum” cevabı vermiştir. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin çoğunluğunun değerlendirilmenin önemine inanmadığı söylenebilir.

6.5.2 Öğretmenlerin MEDENİ DURUM Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.15 Öğretmenlerin MEDENİ DURUM değişkenine göre MÖDUD formu maddelerine verdikleri cevapların karşılaştırması.

		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kay kare</i>	<i>sd</i>
		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>		
Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim (M24)	Evli	81	39	18	9	11	53	7.056*	2
	Bekar	14	31	10	22	21	47		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Medeni durum değişkenine göre, MÖDUD anketindeki “Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine verilen yanıtlarda anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 7.056$, $p < .05$). Buna göre katılımcıların % 53 evli çoğunluğu ve % 47 bekar çoğunluğu seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim maddesine katılmamaktadır.

6.5.3 Öğretmenlerin BRANŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların branş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.16 Öğretmenlerin BRANŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.

		<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>Kay kare</i>	<i>sd</i>
		<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>		
Mevcut	Sınıf Ö.	25	15	17	10	130	76		
değerlendirmeye	Diğer	5	5	13	13	84	82	6.281*	2
geçilmeden önce pilot									
çalışma									
yapılmalıydı(M3)									
Yeni	Sınıf Ö.	35	21	15	9	119	70		
uygulamanın okul	Diğer	21	21	20	20	59	59	7.215*	2
müdürleriyle									
dünya görüşleri benzer									
olan öğretmenler için									
daha									
avantajlı									
olduğunu									
düşünüyorum(M9)									

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Branş değişkenine göre “Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı” maddesine, sınıf öğretmenlerinin ve diğer branş öğretmenlerinin verdiği yanıtlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($\chi^2 = 6.281, p < .05$). Katılımcıların %76 sınıf öğretmeni çoğunluğu ve % 82 diğer branş öğretmeni çoğunluğu mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı maddesine katılmaktadır.

“Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine, branş değişkenine göre, sınıf öğretmenleri ve diğer branş öğretmenlerinin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($\chi^2 = 7.215, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin % 70 sınıf öğretmeni çoğunluğu ve % 59 diğer branşların çoğunluğu “Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine katılmaktadır.

6.5.4 Öğretmenlerin SON EĞİTİM KURUMU Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların son eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.17 Öğretmenlerin SON EĞİTİM KURUMU Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri cevapların karşılaştırması.

			Katıl	myor	ım	Karar	sızım	Katılı	yorum	r	Kay kare	sd
			f	%	f	%	f	%	r			
Mevcut	öğretmen	Eğitim	60	53	19	17	34	30				
değerlendirme		fakülte									11.827**	2
uygulamasından		si										
memnunum(M1)		Diğer	58	36.5	20	12.6	81	50.9				

Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim(M4)	Eğitim	45	42	27	25	36	33	2
	fakültesi							8.294*
	Diğer	44	28	35	22	80	50	
İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum(M10)	Eğitim	49	43	27	24	37	33	2
	fakültesi							9.369**
	Diğer	59	38	20	13	77	49	
Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi(M16)	Eğitim	55	49	22	20	36	32	2
	fakültesi							6.311*
	Diğer	53	34	35	22	68	44	
Yeni uygulama ile birlikte olumsuz yönünde değişti(M17)	Eğitim	81	72	14	13	17	15	2
	fakültesi							9.080*
	Diğer	88	57	42	27	24	16	
Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim(M24)	Eğitim	50	44	15	13	49	43	2
	fakültesi							6.273*
	Diğer	49	32	15	10	90	58	

Okul	müdürünün	Eğitim	61	55	17	15	33	30		
mevkisine	layık olup	fakülte							8.925*	2
olmadığı	konusunda	si								
endişelerim	olduğundan,									
tarafından		Diğer	58	37	39	25	60	38		
değerlendirilmeyi										
hazmedemiyorum(M39)										

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Öğretmenlerin son eğitim kurumu değişkenine göre “Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum” maddesinde, eğitim fakültesi mezunları ve diğer eğitim kurumları mezunlarının verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 11.827$, $p < .01$). Katılımcıların mezun oldukları son eğitim kurumu değişkenine göre öğretmenlerin % 53 eğitim fakültesi mezunları çoğunluğu “mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum” maddesine katılmazken, % 51 diğer mezun çoğunlukları bu maddeye katılmaktadır.

“Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim” maddesine son eğitim kurumu değişkenine göre eğitim fakültesi mezunu öğretmenler ve diğer eğitim kurumları mezunu öğretmenlerin verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 8.294$, $p < .05$). Katılımcıların % 42 oranındaki eğitim fakültesi mezunları “mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim” görüşüne katılmazken, % 50 oranındaki diğer eğitim kurumları mezunları “katılıyorum” yanıtı vermiştir.

Öğretmenlerin mezun oldukları son eğitim kurumları değişkenine göre MÖDUD anketinde bulunan “İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine eğitim fakültesi mezunları ve diğer eğitim kurumları mezunlarının verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 9.369, p < .01$). Buna göre, katılımcıların % 43 oranındaki eğitim fakültesi mezunları, “iş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine katılmazken, % 49 oranındaki diğer mezun çoğunluğu “katılıyorum” cevabı vermiştir.

“Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi” maddesine mezun olunan eğitim kurumu değişkenine göre eğitim fakültesi mezunları ve diğer eğitim kurumu mezunlarının verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 6.311, p < .05$). Katılımcıların % 43 oranındaki eğitim fakültesi mezunları, “iş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine katılmazken, % 49 oranındaki diğer mezun çoğunluğu “katılıyorum” cevabı vermiştir.

“Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti” maddesine mezun olunan son eğitim kurumu değişkenine göre, eğitim fakültesi ve diğer eğitim kurumların mezunlarının yanıtları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 9.080, p < .05$). Katılımcıların % 72 oranındaki eğitim fakültesi mezun çoğunluğu ve % 57 oranındaki diğer mezun grubu çoğunluğu yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti maddesine katılmamaktadır.

“Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim” maddesine eğitim kurumu değişkenine göre, eğitim fakültesi ve diğer eğitim kurumları mezunlarının verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 6.273, p < .05$). Katılımcıların % 44 eğitim fakültesi mezun grubu bu maddeye katılmazken, % 58 diğer mezun çoğunluğu “katılıyorum” cevabı vermiştir.

“Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı konusunda endişelerim olduğundan, tarafından değerlendirilmeyi hazmedemiyorum” maddesine son eğitim kurumu değişkenine göre, eğitim fakültesi mezunları ve diğer fakülte mezunlarının verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 8.925, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin, % 55 eğitim fakültesi mezun grubu, bu maddeye katılmazken, % 38 diğer mezun çoğunluğu katılmaktadır.

6.5.5 Öğretmenlerin KIDEM Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.18 Öğretmenlerin KIDEM Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.

			<i>Katılmıyorum</i>		<i>Kararsızım</i>		<i>Katılıyorum</i>		<i>r</i>	<i>Kayıp kare</i>	<i>Sd</i>
			<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>			
Mevcut değerlendirme	0-9	0-9	66	56	32	27	21	18			
konusunda yeterince	YIL	YIL								15.343**	4
bilgilendirildim(M5)	10-15	10-15	25	53	11	23	11	23			
	YIL	YIL									
	16-	16-	47	46	15	15	41	40			
Mevcut değerlendirmeye	0-9	0-9	32	27	43	36	43	36			
ilişkin soruları	YIL	YIL								14.392**	4
cevaplayacak ölçüde	10-15	10-15	12	26	10	21	25	53			
bilgiliyim(M7)	YIL	YIL									
	16-	16-	18	18	22	22	62	61			
İş ortamında her gün	0-9	0-9	50	42	29	24	40	34			
gördüğümüz biri	YIL	YIL									
tarafından yapılan	10-15	10-15	16	37	9	21	18	42			
değerlendirmenin	YIL	YIL								12.746*	4
objektif olmayacağı	16-	16-	42	42	8	8	51	51			
düşünüyorum(M10)											

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

“Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesine, 0- 9 yıl, 10- 15 yıl, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 15.343, p < .01$). Katılımcı öğretmenlerin kıdem değişkenine göre % 56 oranındaki 0- 9 yıl kıdeme sahip çoğunluğu, % 53 oranındaki 10- 15 yıl kıdeme sahip çoğunluğu ve % 46 oranındaki 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip çoğunluğu “Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesine “katılmıyorum” yanıtı vermiştir. Bu sonuca göre, katılımcı öğretmenlerin, mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirilmediklerini düşündüğü söylenebilir.

“Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim” maddesine, kıdem değişkenine göre, 0- 9 yıl, 10- 15 yıl, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 14.392, p < .01$). Katılımcı öğretmenlerin % 36 oranındaki 0- 9 yıl kıdeme sahip çoğunluğu, % 53 10- 15 yıl kıdeme sahip olan çoğunluğu ve % 61 oranındaki 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip çoğunluğu mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim maddesine katılmıştır.

“İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine kıdem değişkenine göre, 0- 9 yıl, 10- 15 yıl, 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 12.746, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin, % 42 oranındaki 0- 9 yıl kıdeme sahip olan çoğunluğu, “iş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine katılmamıştır.

Ancak, % 42 oranındaki 10- 15 yıl kıdeme sahip olan çoğunluğu ve % 51 oranındaki 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çoğunluğu bu maddeye “katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu sonuca göre, öğretmenlerin kıdem yılı arttıkça, iş ortamında her gün görülen biri tarafından değerlendirilmenin objektifliğine olan inançları da artmaktadır.

6.5.6 Öğretmenlerin YERLEŞİM YERİ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.19 Öğretmenlerin YERLEŞİM YERİ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.

			Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kay kare	Sd
			f	%	f	%	f	%		
Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum(M1)	İl	merkezi.	60	36	25	15	83	49	16.941***	2
		Diğer	55	62	11	12	23	26		
Yeni uygulamanın okul müdürleriyle görüşleri öğretmenler için avantajlı düşünüyorum(M9)	İl	dünya merkezi.	40	24	24	15	101	61	6.809*	2
		Diğer	11	12	10	11	69	77		

İş ortamında her gün gördüğümüz tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum(M10)	İl	67	41	20	12	78	47	8.078*	2
	Diğer	38	42	22	24	30	33		
Sicil notumu öğrenmek istiyorum.(M36)	İl	21	13	6	4	140	84	7.378*	2
	Diğer	6	7	10	11	72	82		

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Araştırmada, katılımcı öğretmenlerin yaşadıkları ve görev yaptıkları yerleşim yerleri değişkenine göre MÖDUD anketindeki “Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunuz” maddesine verdikleri yanıtlara göre; il merkezinde bulunanlar ve diğer yerleşim yerlerinde bulunanların verdikleri yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 16.941$, $p < .001$). Katılımcı öğretmenlerin % 49 oranındaki il merkezinde olan çoğunluğu, “mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunuz” maddesine katılırken, % 62 oranında diğer yerleşim birimlerinde yaşayan çoğunluğu bu maddeye “katılmıyorum” yanıtı vermiştir. Bu sonuca göre, il merkezleri dışında bulunan öğretmenler mevcut değerlendirme uygulamasından memnun değildirler.

“Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine yerleşim yeri değişkenine göre, il merkezinde bulunanlar ve diğer yerleşim yerlerinde bulunan öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 6.809$, $p < .05$).

Katılımcı öğretmenlerin, % 61 oranında il merkezinde bulunanlar ve % 77 oranında diğer yerleşim birimlerinde bulunanlar, “Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum” maddesine katılmaktadırlar.

“İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine yerleşim yeri değişkenine göre, il merkezinde bulunanlar ve diğer yerleşim yerlerinde bulunan öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 8.078, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin % 47 oranında il merkezinde bulunan çoğunluğu “İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine “katılıyorum” yanıtı vermiştir. Ancak, % 42 oranındaki diğer yerleşim birimlerinde yaşayan çoğunluk ise maddeye “katılmıyorum” yanıtı vermiştir.

“Sicil notumu öğrenmek istiyorum” maddesine, yerleşim yeri değişkenine göre, il merkezinde bulunanlar ve diğer yerleşim yerlerinde bulunan öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 7.378, p < .05$). Ankete cevap veren öğretmenlerin il merkezinde bulunan, % 84’ü ve diğer yerleşim birimlerinde bulunan % 82’si sicil notumu öğrenmek istiyorum maddesine “katılıyorum” yanıtı vererek, sicil notlarını öğrenmek istediklerini ifade etmişlerdir.

6.5.7 Öğretmenlerin YAŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması

Aşağıda MÖDUD anketindeki maddelere verilen cevapların yaş değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermedikleri test edilmiştir.

Tablo 6.1.20 Öğretmenlerin YAŞ Değişkenine Göre MÖDUD Formu Maddelerine Verdikleri Cevapların Karşılaştırması.

		<i>f</i>	<i>rum</i>	<i>f</i>	<i>m</i>	<i>f</i>	<i>m</i>	<i>Kay</i>	<i>Sd</i>
		<i>Katılmıyo</i>	<i>%</i>	<i>Kararsız</i>	<i>%</i>	<i>Katılıyor</i>	<i>%</i>	<i>kare</i>	
Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak bilgiliyim(M4)	21-30	36	40	27	30	26	29		
	YAŞ								
	31-50	49	31	28	18	81	51	14.618**	4
	YAŞ								
	51-	4	22	7	39	7	39		
	YAŞ								
Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim(M5)	21-30	52	57	24	26	15	17		
	YAŞ								
	31-50	79	49	32	20	52	32	15.643**	4
	YAŞ								
	51-	6	32	2	11	11	58		
	YAŞ								
Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak bilgiliyim(M7)	21-30	26	29	32	36	32	36		
	YAŞ								
	31-50	32	20	41	25	89	55	11.699*	4
	YAŞ								
	51-	3	16	3	16	13	68		
	YAŞ								
İş ortamında her gün	21-30	36	40	25	28	30	33		

gördüğümüz	biri	YAŞ							11.475*	4
tarafından	yapılan	31-50	66	42	20	13	71	45		
değerlendirmenin		YAŞ								
objektif olmayacağını		51-	6	32	2	11	11	58		
düşünüyorum(M10)		YAŞ								
Yeni değerlendirmenin		21-30	35	41	26	31	24	28		
kullanımı performansımı		YAŞ								
olumlu yönde		31-50	83	53	29	19	45	29	9.814*	4
etkiledi.(M18)		YAŞ								
		51-	4	22	6	33	8	44		
		YAŞ								
Herhangi biri tarafından		21-30	32	35	26	29	33	36		
değerlendirilmenin		YAŞ								
önemine		31-50	53	34	22	14	81	52	11.415*	4
inanmıyorum(M25)		YAŞ								
		51-	4	21	3	16	12	63		
		YAŞ								
Değerlendirmenin kim		21-30	42	46	26	29	23	25		
tarafından olursa olsun		YAŞ								
gereğine		31-50	73	46	19	12	66	42	14.516**	4
inanmıyorum(M27)		YAŞ								
		51-	6	32	4	21	9	47		
		YAŞ								

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş değişkenine göre MÖDUD anketindeki “Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim” maddesine, 21- 30 yaş, 31- 50 yaş, 51 yaş ve üzerinde bulunanların verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür ($X^2 = 14.618, p < .01$). Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim maddesine % 40 oranındaki 21- 30 yaş arası öğretmenler katılmazken, % 51 oranındaki 31- 50 yaş arası öğretmenler bu maddeye katıldıklarını belirtmişlerdir. 51 yaş üzeri öğretmenler ise % 39 “kararsızım” ve yine % 39 “katılıyorum” yanıtını vermişlerdir.

“Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesine yaş değişkenine göre verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 15.643, p < .01$). Katılımcı öğretmenlerin % 57 oranındaki 21– 30 yaş arası öğretmenler ve % 49 oranındaki 31– 50 yaş arası öğretmenler “Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim” maddesine katılmamaktadır. Yani yeterince bilgilendirilmediklerini düşünmektedirler. Ancak % 58 oranındaki 51 yaş üzeri öğretmenler mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildiklerini “katılıyorum” yanıtı vererek belirtmişlerdir.

“Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim” maddesine yaş değişkenine göre verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir ($X^2 = 11.699, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin 21- 30 yaş arası % 36 oranındaki çoğunluğu “Kararsızım” ve yine % 36 oranındaki çoğunluğu “Katılıyorum” yanıtı vermişlerdir. 31- 50 yaş arası öğretmenlerin % 55 oranındaki çoğunluğu ve % 64 oranındaki 51 yaş üzeri çoğunluğu “katılıyorum” cevabı vermiştir.

“İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine yaş değişkenine göre verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 11.475, p < .05$). Katılımcı öğretmenlerin, % 40 oranındaki 21- 30 yaş arası çoğunlu, “İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum” maddesine katılmazken, % 45 oranındaki 31- 50 yaş arası ve % 58 oranındaki 50 yaş üzeri öğretmen çoğunluğu katıldığını belirtmiştir.

“Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi” maddesine yaş değişkenine göre, verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir ($X^2 = 9.814, p < .05$). Katılımcıların % 41 oranındaki 21- 30 yaş arası çoğunluğu ve % 23 oranındaki 31- 50 yaş arası çoğunluğu “Yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi” maddesine katılmamaktadır. Ancak, % 44 oranına sahip 50 yaş üzeri çoğunluğu yeni değerlendirmenin kullanımı performansımı olumlu yönde etkiledi ifadesine “katılıyorum” yanıtı vermiştir.

“Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum” maddesine yaş değişkenine göre, verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 11.415, p < .05$). Katılımcıların % 36 oranındaki 21- 30 yaş arası çoğunluğu, % 52 oranındaki 31- 50 yaş çoğunluğu ve % 63 oranındaki 50 yaş üzeri çoğunluğu, “Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum” maddesine “katılıyorum” yanıtı vererek, birileri tarafından değerlendirilmenin önemsiz olduğunu düşündüğünü ifade etmiştir.

“Değerlendirmenin kim tarafından olursa olsun gereğine inanmıyorum” maddesine, yaş değişkenine göre, verilen yanıtlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($X^2 = 14.516$, $p < .01$). Katılımcıların % 46 oranındaki 21– 30 yaş arası çoğunluğu ve % 46 oranındaki 30– 50 yaş arası çoğunluğu, “Değerlendirmenin kim tarafından olursa olsun gereğine inanmıyorum” maddesine katılmazken, % 47 oranındaki 50 yaş üzeri çoğunluğu maddeye katıldıklarını belirtmişlerdir.

6.6 MÖDUD FORMUNDA BULUNAN (AÇIK-UÇLU) MADDELERE VERİLEN YANITLARIN ANALİZİ

Araştırmada veri toplamak amacıyla hazırlanan, MÖDUD anketinde 41 adet 5’li likert ölçeği kullanılan madde ve 4 adet açık-uçlu madde yer almıştır. Bazı katılımcılar açık-uçlu maddelerin bir kaçını ya da tümünü yanıtsız bırakmışlardır.

6.6.1 Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamasının İyileştirilmesi Yönündeki Görüşleriniz Nelerdir?

Ankette bulunan, ilk açık-uçlu soru olan “mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasının iyileştirilmesi yönündeki görüşleriniz nelerdir ?” sorusuna 122 katılımcı yanıt vermiştir. Yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların birbirinden çok farklı yanıtlar verdiği görülmüştür ve bu nedenle yanıtlar 2 kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler “Değerlendirme Şekline İlişkin Yanıtlar” ve “Değerlendiren Kişiye İlişkin Yanıtlar”dır.

Değerlendirmenin Uygulanma Şekline İlişkin Yanıtlar

- Değerlendirmelerin ön yargısız, objektif, insaniyetli olması, değerlendirmede arkadaş, tanıdık, hemşeri, mezhep kayırmalarının olmaması.
- Değerlendirilmelerde çalışılan ortamın göz önünde bulundurulması.
- Mevcut sistemin iyi olduğu ve devam etmesi.

- Değerlendirmede öğretmenin ortaya koyduğu somut başarılar ve harcadığı emek esas olmalı, değerlendirmenin ürün ve verime göre yapılması.
- Değerlendirme süreci birkaç saat olmamalı, sık ve uzun olmalı, aylık ya da haftalık olmalı.
- Değerlendirme yüz yüze görüşerek yapılmalı.
- Öğretmenler yıl içinde yaptıkları etkinliklerle değerlendirilmeli.
- Değerlendirme kriterleri öğretmenlere bildirilmeli.
- Öğretmenler hiçbir şekilde, kim olursa olsun değerlendirilmemeli. Öğretmenlik vicdan mesleğidir. Yargıç içimizdedir.
- Öğretmenlerin notla değerlendirilmemesi gerektiği.
- Öğretmen not için çalışmaya yönlendirilmemeli.
- Düşük not alan öğretmenler hizmet içi eğitime alınabilir.
- Öğretmen görevini vicdanı ile yapmaktadır.
- Öğretmen yetiştiren kurumların geliştirilmesi.
- Değerlendirme sonucu hak eden öğretmenlere ödüllendirme yapılması ve kaynak açısından desteklenmesi.
- Öğretmenlerin eksikleri tespit edilirse, bu eksikliğin nedenleri sorulmalı.
- Öğretmenler sürekli yetiştirilmeli, hizmet içi eğitim verilmeli.
- Sistem hakkında bilgilendirilme yapılmadığından önerisi bulunmayanlar.
- Müdür olmak zorlaştırılmalı.
- Hiçbir şekilde düzelme olamaz.

Değerlendirmeyi Gerçekleştiren Kişi ve Kişilere İlişkin Yanıtlar

- Her öğretmenin kendi branşından, yeterli bilgi ve beceriye sahip, makamını hak etmiş kişiler tarafından değerlendirilmesi.

- Öğretmenler kendi kendini değerlendirmeli.
- Tek kişi tarafından değerlendirilmektense veli, okul müdürü, öğrenci, meslektaş, müfettişler gibi çoğul kişiler tarafından değerlendirilme yapılması ve bunun farklı çeşitleri. Örneğin, öğrenci ve müfettiş ve ya veli ve öğrenci gibi...
- Müfettişlerin denetlemesinin ve not vermesinin devam etmesi gerektiği.
- Veli, öğrenci ve öğretmenler de yöneticileri değerlendirmeli.
- Müdürler değerlendirme ile ilgili yetiştirilmeli ve bu konuda bilgileri ölçülerek uygun olmayanlara görev değişikliği yapılmalı.
- Müfettiş ziyaretleri kaldırılmalı.
- Öğretmenler kendi kendini değerlendirmeli.
- Öğretmen değerlendirilmeden önce öğretmen değerlendirecek kişiler geçerli değerlendirme testlerinden geçirilmeli.
- Okul müdürü aylık değerlendirmeler yapmalı. Kişi kendi eksiklerini bir şekilde görerek düzeltmeli ve bu değerlendirme okul müdürü ile öğretmen arasında gizli kalmalı.
- Öğretmenler kendilerini geliştirmeli, yeniliklere açık olmalı.

Verilen yanıtlar incelendiğinde ankete katılan ve bu soruya yanıt veren öğretmenlerin, yeni değerlendirme sistemi hakkında yeterli şekilde bilgilendirilmediği görülmüştür. Konu hakkında bilgi sahibi olan öğretmenlerin büyük bir bölümü ise değerlendirmede en önemli noktanın, “objektiflik” olduğuna değinerek, maalesef bu kriterin gerçekleşmediğini belirtmiştir. Öğretmenleri değerlendirmede, öğretmenin eşinin mesleği, nereli olduğu ve siyasi görüşü, değerlendirme yapan kişiye karşı genel olarak gösterdiği kişisel tutum belirleyici olmamalıdır.

Okul müdürleri tarafından değerlendirilmenin şimdi yapıldığı şekilde uygulanması ve bu uygulamanın devamını isteyen az sayıda (4 kişi) öğretmen bulunmaktadır. (soruya toplam 122 katılımcı yanıt vermiştir.)

Katılımcı öğretmenlerin değindiği önemli bir nokta da, değerlendirme yapacak kimselerin bu konuda yetiştirilmesi ve uzman olmasıdır. Öğretmenler kendilerini değerlendirecek ve not verecek kimsenin mesleki yeterliliğinin yüksek olmasını istemektedirler.

Birçok öğretmen, tek bir kişi tarafından değerlendirilmektense çoklu değerlendirmenin daha verimli olacağını belirtmiştir. Bu konuda bazı öğretmenler, müfettiş, müdür ve müdür yardımcısı tarafından değerlendirilmeyi önerirken, bir kısmı eğitim ve öğretimde müşteri konumunda olan veli ve öğrenci tarafından değerlendirilmeyi uygun görmektedir. Öğretmenlerin bir bölümü ise okulda aynı ortamda buldukları meslektaşları, müdürleri, öğrenciler tarafından değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ankete yanıt veren öğretmenlerden değerlendirmenin önemine inanmayan ve gereksiz bulanlar olduğu gibi, kendilerinin bu konudaki görüşlerinin yetkililerce önemli olmadığı ve asla dikkate alınmadığından yakınanlar da bulunmaktadır. Öğretmenliğin vicdan mesleği olduğu ve ne şekilde değerlendirme yapılırsa yapılsın vicdanen kendini değerlendirmenin çok daha önemli olduğu da katılımcıların önemli bir kısmının ortak görüşüdür. Literatürde bu konuda bir bulguya rastlanmamıştır.

Başarılı öğretmenle, başarısız öğretmenin bir farkının olmadığı, çalışmalarını, mesleki bilgi ve yetenekleri beğenilen öğretmenin yeterince takdir edilmediği, ödüllendirilmediği bu durumda öğretmenleri olumsuz etkilediği görüşü bu soruya verilen yanıtlardan edinilmiştir.

Hâlbuki öğretmenlerin çalışma gayreti göstermeleri ve kendilerini daha fazla geliştirmeleri için itici güç olarak başarılı öğretmenleri ödüllendirme yöntemi oldukça özendirici olabilir. Ödüllerin mutlaka maddi olması da gerekmemektedir. Birçok başarılı öğretmen, çalışmalarını karşılığında yöneticisinden bir küçük övgü cümlesini bile duymamaktadır.

6.6.2 Mevcut Uygulamanın Beğendiğiniz Yönleri Nelerdir?

Ankette bulunan ikinci açık-uçlu soru ise “mevcut uygulamanın beğenilen yönlerinin neler olduğu”dur. Bu soru 122 katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Yanıtların bir bölümü sistem hakkında yeterli bilgileri olmadığı yönündedir. Bilgi sahibi olanlardan bir kısmı ise mevcut uygulamanın hiçbir beğenilecek yönü olmadığını, bu sistemin oldukça rahatsız edici olduğunu belirtmiştir. (122 katılımcıdan toplam, 32 kişi) Diğerleri ise uygulamada şu noktaların beğenildiğini belirtmiştir:

- Tanımadığım müfettişler tarafından birkaç saat içinde değerlendirilmektense, her gün aynı ortamda olduğum ve beni, çalışmalarını, öğrencilerimi her zaman daha yakından görebilen biri tarafından değerlendirilmek.
- Sicil notlarının istenildiğinde öğrenilebilecek olması.
- Müdürlerin verdiği notların daha objektif olabileceği.
- Okul müdürlerine daha fazla inisiyatif tanınması.
- Müfettiş baskısının kalkmasıdır.

Genel olarak ankete katılan katılımcıların, yanıtların tümü incelendiğinde, katılımcı öğretmenlerin okul müdürleri tarafından değerlendirilme uygulamasının, müfettişler tarafından değerlendirilme sistemi ile kıyaslanarak yapıldığı görülmüştür. Okul müdürünün yaptığı değerlendirme ile müfettiş değerlendirmesi karşılaştırılmıştır.

Bunun sonucunda yılda ortalama 2 kez okulları ve sınıfları ziyaret eden, öğretmenleri en fazla bir iki ders boyunca ve hazırladığı evrakları değerlendiren ve bir baskı unsuru olarak görülen müfettişler yerine okul müdürleri tarafından değerlendirilmek daha tercih edilen bir durumdur. Müfettişlerce denetlenmek araştırmaya katılan birçok öğretmen tarafından olumsuz olarak görülmekte, birkaç saat içinde, tek bir kişi tarafından değerlendirilmek hiç objektif değildir” sözleri ile ifade edilmektedir. Ancak, bu konuda farklı olarak, Dündar (2006), “İlköğretim Okullarında Yapılan Teftişin Okul Başarısı Ve Gelişimi Üzerine Etkisi” adlı araştırmasında, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun ilköğretim müfettişlerini eğitim gelişiminde hizmetlerinin olduğunu ve daha sık teftişe gelerek mesleki yardımda bulunmalarını istediklerini tespit ettiğini belirtmiştir.

6.6.3 Mevcut Uygulamanın Olumsuz Yönleri Nelerdir?

Ankette bulunana üçüncü açık-uçlu madde ise mevcut uygulamanın olumsuz yönlerinin neler olduğudur. Bu maddeye toplam, 131 katılımcı yanıt vermiştir. Katılanlardan sadece, 13 öğretmen olumsuz bir yön bulunmadığını belirtmiştir. Yanıtlar “Değerlendirme Şekline İlişkin Olumsuzluklar” ve “Değerlendiren Kişi Ve Kişilere İlişkin Olumsuz Yanıtlar” olmak üzere 2 kategoride toplanmıştır. Yanıtlar incelendiğinde, şu olumsuzluklar dikkati çekmiştir:

Değerlendirme Şekline İlişkin Olumsuzluklar

- Değerlendirmede hissi davranılması ve değerlendirmenin kişiselleştirilmesi.
- Adaletli olunmadığı ve kişisel anlaşmazlıkların etkili olması.
- Tek merci tarafından değerlendirilmenin tek yanlı olacağı, gerçekçi olmayacağı.
- Çalışmaya göre değil, kişiye göre not verileceği ve demokratik olmayacağı.
- Başarının yeterince ödüllendirilmemesi.

- Değerlendirilmelerin habersiz yapılmasıdır.

Değerlendiren Kişi Ve Kişilere İlişkin Olumsuz Yanıtlar

- Yeterince bilgi sahibi olmayan kişilerce değerlendirilmek.
- Okul müdürlerinin kendilerine ve siyasi fikirlerine yakın olan, eleştirmeyen ve susan öğretmenleri kayırması ve objektif olunmaması.
- Okul müdürlerinin, öğretmenlere not verecek olmasından dolayı, onlara karşı üstünlük ve tehdit içeren davranışlar sergileyebilmesi.
- Müdürlerin derste öğretmenlerin neyi nasıl yaptığını tam olarak bilememesi.
- Her an aynı ortamda olunan bir kişi tarafından değerlendiriliyor olmak, psikolojik bir baskı yaratır ve bu huzursuz edicidir.
- Öğretmenlerin okul müdürleriyle iyi geçinmek zorunda kalmaları.
- Notların ilgili öğretmenlerce rahatlıkla öğrenilebilir olması müdürleri stres altına alabilir. Ve değerlendirme sağlıklı olabilir.

Yanıtların tümü incelendiğinde öğretmenlerin bu uygulamada birçok olumsuzluk gördüklerini ve endişe taşıdıklarını fark edebiliriz. Okul müdürlerinin öğretmenleri değerlendirirken objektif olmaması, kişisel görüşlerini, siyasi fikirlerini, mezhebini, kılık kıyafetini, arkadaşlık derecesini ve bunun gibi değerlendirilmemesi gereken faktörleri sicil notlarına yansıtması en çok belirtilen noktalardır. Ayrıca öğretmenler kendilerini değerlendirecek olan okul müdürlerinin kendilerinden daha bilgili, yetenekli, bu konuda uzmanlık eğitimi almış, saygı duyabilecekleri, yetkilerini adaletli ve yerli yerince kullanabilecek ve bulunduğu makamı gerçekten hak etmiş kişiler olması gerektiği hakkında görüş bildirmişlerdir.

6.6.4 Öğretmenleri En Etkili Şekilde Nasıl Bir Uygulamayla Değerlendirilebilir?

Ankette bulunan son açık-uçlu madde ise; öğretmenlerin en etkili şekilde nasıl bir uygulama ile değerlendirilebileceğidir. Bu maddeye toplam 142 katılımcı yanıt vermiştir. Yanıtlar incelenerek “Değerlendirme Yapacak Olan Kişi ve Kişilere İlişkin Öneriler” ve “Değerlendirme Şekline İlişkin Öneriler” olmak üzere 2 kategoriye ayrılmıştır. Yanıtlar arasında aşağıdaki öneriler dikkati çekmiştir.

Değerlendirme Yapacak Olan Kişi ve Kişilere İlişkin Öneriler

- Okul müdürleri, müfettiş ve velilerin katıldığı bir değerlendirme modeli.
- Öğretmenler hakkında, kendi öğrencilerine uygulanacak anketler düzenlenmesi ve bu anketlerden sonra okul müdürünün öğretmenleri değerlendirmesi.
- Müdür, öğrenci ve veli üçgeninin değerlendirme yapması.
- Veliler, öğrenciler, öğretmenler ve okul müdürü beraber değerlendirmeli.
- Öğretmenlerin birbirlerini, kendi aralarında değerlendirmesi.
- Öğretmenleri değerlendirmede, öğrencilerin başarı durumlarını dikkate almak.
- Öğretmenlerin yıl boyu yaptıkları çalışmalar, eksiklikleri ve nedenleri, öğrencilere kazandırdıkları davranışlar, öğretmenin kendisine sorularak, değerlendirme yapılmalı.
- Sınıflarda eşit sayıda, ortalama aynı kültür ve bilgi düzeyinde öğrenci bulunmalı ve öğrenciler testlerle değerlendirilmeli. Bunun sonucunda öğretmenler hakkında değerlendirme yapılmalı.
- Hiç değerlendirme yapılmaması ve tüm öğretmenlerin sık sık hizmet içi eğitime alınarak alanında uzman kişiler tarafından geliştirilmesi.

- Öğretmenlerin yetiştirdiği öğrencileri izleyerek, hayattaki başarılarını belirlemek ve buna göre değerlendirmek.

Değerlendirme Şekline İlişkin Öneriler

- Teftiş sıklığının azalması.
- Öğretmenlerin ve okul müdürlerinin daha donanımlı yetiştirilmesi ve herkesçe bilinen amaca hizmet eden kriterler tarafından değerlendirme yapılması.
- Eğitim bir süreç olduğu için eğitim öğretimin süreci değerlendirilmeli.
- Hiç değerlendirme yapılmaması ve öğretmenlerde otokontrol mekanizmasının gelişmesi.
- Öğretmenlerin belli aralıklarla sınava alınması.
- Öğretmenlerin teknoloji ile ilgili yeterliliklerinin de ölçülmesi.
- Başarıların takdir edilerek, ödüllendirilmesi.
- Yetersizlikleri bulunan öğretmenlerin bireysel gelişim programlarına dahil edilmesi.
- Not verilmesinin söz konusu olmadığı, rehberlik temelli değerlendirmeler.
- Milli Eğitim Bakanlığının uzmanları tarafından yapılan testlerle.

Ankete verilen tüm yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin en çok önerdikleri modelin çoklu değerlendirmeler olduğu görülmüştür. Çoklu değerlendirme de bazı öğretmenler müfettişlerin yer alması gerektiğini belirtirken, bazıları sadece veli ve öğrenci görüşünün gerekliliğini ifade etmiştir.

Kimi katılımcılar eğitim öğretim sürecinde etkileşimde bulunan tüm unsurların yani öğrenci, veli, öğretmen, diğer meslektaşlar, müdür ve müdür yardımcılarını en son olarak da müfettişler tarafından eşit oranlarla değerlendirilmenin objektif olacağını düşünmektedir. Diğer yandan az sayıdaki bazı katılımcıların değerlendirmenin gereksiz olduğunu ya da kişinin en iyi yine kendisi tarafından değerlendirileceğini belirtmeleri dikkat çekmiştir.

7. SONUÇLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma bulgularına ve yorumlara dayalı olarak ulaşılan 12 sonuç ve bu sonuçlar ışığında geliştirilen önerilere yer verilmiştir. Bunlar,

- 1) Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri.
- 2) Öğretmenlik Mesleğine Katılımcıların Bakış Açıları.
- 3) Öğretmenlerin İş Doyumu ve Verimliliği.
- 4) Okul Müdürlerinin, Müfettişlerin Değerlendirme Konusunda Uzmanlaştırılması.
- 5) Katılımcı Öğretmenlerin Değerlendirilme Tercihleri ve Çoklu Değerlendirme Sistemi.
- 6) Öğrenci Gelişimini Belirleme Çalışmaları.
- 7) Öğretmen Değerlendirme Sınavları ve Hizmet İçi Öğretmen Gelişim Faaliyetleri.
- 8) Başarılı Öğretmenlerin Ödüllendirilmesi.
- 9) Önerilen Değerlendirme Sistemi: “Öğretmen Başarı Tespit ve Destek Çalışmaları” .
- 10) Sınıf Öğretmenliğinde ve Müfettişlikte Branşlara Ayrılarak Uzmanlaşma.
- 11) Adaleli ve Objektif Olarak Verilecek Sicil Notlarının Değerlendirmeye Etkileri.
- 12) Öğretmen Haklarının Mevzuat İçerisinde Yer Alması.

Listelenen araştırma sonuçları, sonuçlara ilişkin literatür taramaları ve bunlara dayanarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan öneriler, aşağıda sırasıyla maddeler halinde detaylı olarak açıklanmıştır.

1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırmanın veri toplama aracı olan MÖDUD anket formunun “kişisel bilgiler” bölümündeki soruların yanıtlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu 21- 30 yaş arasında, evli ve erkektir. Çoğunluğu eğitim fakültesi mezunu, sınıf öğretmenidir. Yine çoğunluğunun mesleki kıdemi 16 yıl ve üzerindedir. Katılımcıların çoğunluğu il merkezinde yaşamaktadırlar.

2. Öğretmenlik Mesleğine Katılımcıların Bakış Açıları

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, katılımcı öğretmenlere göre, öğretmenlik bir “vicdan mesleği”dir. Bunun anlamı, öğretmen vicdanlı ve oto kontrol sahibi ise, kendini geliştirecek, görev ve sorumluluklarını istenen şekilde yerine getirecektir. Eksikliklerinin farkına varacak, bunların giderilmesi için çaba gösterecektir. Ancak, vicdanı yoksa, müfettiş denetimi veya okul müdürünün değerlendirmesi öğretmenin çalışmalarını istenen seviyeye getiremeyecektir. Bir katılımcı bu düşüncesini “En önemli değerlendirme vicdani olandır, aldığım maaşı hak ediyor muyum? sorusunu kendimize yöneltmeliyiz” sözleri ile ifade etmiştir.

Ayrıca öğretmenler, iç denetimin şart olduğunu ve aslında öğretmenlerin en iyi kendi kendini değerlendirebileceğini de birçok defa ifade etmişlerdir. Öğretmenlerin kendi performansını gözden geçirmesi, en az öğrencileri kadar kendisini de değerlendirmesi, gerek bir insan, gerekse profesyonel bir meslek erbabı olarak artılarını ve eksiklerini gözden geçirmesi gereklidir (Fındıkçı, 2004: 84).

Hayata hazırlanmalarında, öğretmenlerin öğrencileri üzerindeki etkileri, özellikle ülkemizin çoğunluğunu oluşturan kırsal kesimlerde, en azından aileleri kadardır. Bunun için öğretmenlik vicdan mesleği olmaktan çıkarılmalı ve profesyonel bir uzmanlık alanı haline getirilmelidir. Geleceğin büyükleri olan ve gelecekte kendi çocuklarımızı, torunlarımızı emanet edeceğimiz bugünün çocuklarının eğitimi, kişilerin vicdanlarına bırakılamaz. Öğretmenler, görevlerini sorumluluk duygusu ile yapmalıdır.

3. Öğretmenlerin İş Doyumu ve Verimliliği

Eğitim sisteminin amacına ulaşması adına yapılması gereken, bütün boyutlarda iyi işleyen bir sistem kurmak ve bu sistemi işletmektir. Bu boyutların en önemlilerinden biri de öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyumunu üst düzeyde tutabilmektir. Zira, insanlar işlerinden ve iş çevrelerinden memnuniyetleri ölçüsünde verimli çalışırlar (Eren, 2004: 493). Değerlendirmenin amacı, öğretmenlere eğitim öğretim sürecinde rehberlik etmek, varsa eksikliklerini tamamlamasını sağlamak olmalıdır. Etkili bir değerlendirme öğretmenlerin işlerinde daha verimli olmalarına yardımcı olmalı, onları motive etmeli, görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri konusunda desteklemelidir. Öğretmenlerin yaptıkları işlerde doyum olarak verimli çalışmaları kuşkusuz ülkemizdeki eğitim ve öğretimin kalitesini yükseltecektir.

4. Okul Müdürlerinin, Müfettişlerin Değerlendirme Konusunda Uzmanlaştırılması

Öğretmenler, okul müdürlerinin ve müfettişlerin yeterlilikleri konusunda, tereddüt içerisindeyler. Bazı katılımcılar bunu “müdürler değerlendirme konusunda eğitimden geçirilmelidir, bu konuda bilgi sahibi olmalıydılar” sözleri ile ifade etmişlerdir.

İnandı ve Gündüz (2000) tarafından yapılan “Öğretmen Gözüyle Müfettişlerde Bulunması Gereken Kişisel, Mesleki ve Liderlik Niteliklerine Müfettişler Ne Derece Sahiptir” başlıklı çalışmada, müfettişlerin kendilerinde bulunması gereken kişisel, mesleki ve liderlik niteliklerine orta derecede sahip oldukları ifade edilmiştir. (Sünbül, 2005). Müfettiş değişen ve gelişen bir ortamda çalışır. Bu nedenle yenilikleri yakından izlemeli, değişme ve gelişmelerin öncüsü, önericisi, deneticisi ve değerlendiricisi olmalıdır (Korkmaz, 2007). Balcı ve Çınkır (2002) “Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi” Başlıklı çalışmalarında okul yöneticilerinin, yönetici olduktan sonra, eğitim yönetimi ile ilgili hizmet içi eğitim görmemeleri konusundaki eksikliğe değinmişler ve yönetim alanında sürekli eğitimin önemini vurgulamışlardır.

Aydın (2006) müfettişlerin, denetleyeceği kişilerden mesleki yeterlilik açısından daha iyi durumda olması gerektiğini, böylece, geliştirici rol oynayarak, kusurları saptayıp sistemin gelişmesine katkı sağlayabileceklerini belirtmiştir. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin değerlendirmelerine güvenebilmeleri için müdürler mutlaka, değerlendirme konusunda mesleki eğitim sürecine tabii tutulmalıdır. Ayrıca okul müdürleri yönetim konusunda da mesleki yeterliliği sağlayanlar arasından sınavla seçilmelidir. Erden (2005)’de Avrupa Birliği’ne bağlı birçok ülkede, okul müdürlerinin, seçimle, yarışma sınavlarıyla, kişisel dosyaların incelenmesi ve mülakat yapılmasıyla belirlendiğini ifade etmiştir. Kıncal (2005), yöneticilerin belli aralıklarla hizmet içi eğitimden geçirilmelerinin yönetim sürecinin verimliliğini ve etkinliğini arttıracaklarını ifade etmiştir. Başar (2000)’da, denetçilerin yetiştirilmesinin, onların hizmetlerindeki yararlılığını ve onlara olan güveni sağlamlaştırabileceğini ifade etmiştir. Denetimcilerin eğitimi konusundaki yetersizliklere yurtdışındaki araştırmacılar tarafından da dikkat çekilmiştir (Loup, Garland, Ellett, ve Rugutt, 1996).

Eğitim kurumları yöneticileri mutlaka yöneticilik bilgi ve becerilerine sahip olmaladırlar. Bunun yolu da, ancak bu alanda eğitim almaları veya deneyim kazanmalarıdır. MEB, son yıllarda eğitim kurumları yöneticilerinin sınavla seçilerek göreve atanması yönünde bir politika izlemektedir. Bu kayda değer bir gelişmedir. (Günay, 2004).

ABD’de eğitim yöneticiliği için lisansüstü derece bir zorunluluktur. Eğitim bölgeleri gibi daha üst eğitim yöneticiliği pozisyonlarında yönetici görevi alabilmek için zaman zaman doktora derecesi bile istenebilmektedir (Günay, 2004). elik (2002)’de ‘‘Eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına yön veren temel eğilimler’’ başlıklı makalesinde, eğitim yöneticisi atamada yüksek lisans yapmış olma zorunluluğunun bulunması gerektiğini belirtmiştir.

Ayrıca, bayan ve erkek müfettiş sayılarının dengeli olması, müfettişlerin denetlemek zorunda oldukları ğretmen sayısının makul bir sayıda olması, tüm müfettişlerin ğretmen kökenli ve en az teftiş ettiği öğretmenler kadar eğitimi olmaları, müfettişlerin yaş ortalamasının düşürülerek, ağdaş denetim metotlarını uygulamaya daha yatkın olabilecek, daha geç yaşlarda olması, geç müfettişlerin de sisteme dhil edilmesi ile öğretmenlerin ve yöneticilerin müfettişlere ve teftiş gerçeğine bakış açıları biraz olsun değişebilir.

5. Katılımcı ğretmenlerin Değerlendirilme Tercihleri ve oklu Değerlendirmeler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin en çok üzerinde yoğunlaştığı değerlendirme şekli, çoklu değerlendirmelerdir. Çoklu kaynaklarla performans değerlendirmenin temel amacı, kişiye farklı kaynaklar tarafından geribildirim verilmesini olanaklı kılarak, kişisel gelişimi teşvik etmektir.

Çoklu kaynaklarla geri bildirim süreci ile tüm bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini görebilir. Bu sistem, tek bir kişinin görüşünün temel alındığı geleneksel teftiş sistemine göre daha sağlıklıdır (Çelik, 2006). Çünkü, birçok kişinin açısından görüş alma imkanı vardır.

Pehlivan, Demirbaş ve Eroğlu'nun (2000), "Öğretmen Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları" başlıklı araştırmasında, etkili bir performans değerlendirme için öğretmenin performansından etkilenen grupların değerlendirme sürecinde yer almasının, öğretmenin bireysel ve mesleki gelişimine katkıda bulunacağı gibi, denetim sürecinin açık ve demokratik olmasının da sağlanacağı sonucuna varılmıştır (Alay, 2006).

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının "Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli Sicil Raporları" adlı araştırmasının bulgularına göre de, öğretmenlerin performans değerlendirmesi, okul müdürü, müfettişler, zümre öğretmenleri, öğretmenin kendisi ve velilerin katıldığı çoklu veri kaynaklı bütüncül bir sistemle yapılması görüşü ağırlık kazanmaktadır (MEB, EARGED, 2004). Ancak, MÖDUD anketine verilen yanıtlara göre, çoklu değerlendirmelere, velilerin dahil olması istenmemektedir. Öğrenciler, iş arkadaşları, okul müdürü değerlendirme sürecine dahil olması tercih edilen kişilerdir. Akşit (2006) de, araştırmasında, velinin değerlendirme sürecine katılımının istenmediğini belirtmiştir. (öğretmenlerin % 59'u veli katılımını istemiyor).

Velilerin değerlendirme sürecinde istenmemesinin nedenleri, öğretmenlerin, velilerinin, kendilerini değerlendirebilecek niteliklere sahip olup olmadıkları konusundaki şüpheleri, velilerin objektif bir değerlendirme yapabileceklerinin düşünülmemesi olabilir.

İngiltere’de öğretmen değerlendirilmesinde öğrenci velilerinin de görüşleri alınmaktadır. Bunun için öğrencinin velisine okul yönetimince bir mektup gönderilerek, denetim çalışmaları hakkında bilgi verilmekte ve bir form doldurmaları istenmektedir. Bu formda veli, çocuğunun okulunu ve öğretmenini sevip sevmediğini, çocuğunun ilerleme durumu, okulun güvenliği hakkındaki görüşlerini, okulda çocuklarının görüşlerinin alınıp alınmadığını belirtmektedir (Döngel, 2006).

Katılımcı öğretmenler, özellikle öğrencilerin kendilerini değerlendirmesine sıcak bakmaktadır. Çünkü, öğretmenler kendilerini en iyi tanıyan kişilerin, öğrencileri olduğunu düşünmektedir. Öğrencilere, öğretmenlerini değerlendirmeleri için bir anket uygulanabilir. Bu ankette öğrenciler, öğretmenlerinin, derse zamanında gelip gitme durumlarını, ders anlatma yöntemlerindeki çeşitliliğini, anlaşılmayan noktalarda ya da konuyu anlamayan öğrencilere karşı yaklaşımını ve çözüm üretme yeterliliğini, ayrıca; ders sırasında öğrencilere karşı sözel ve bedensel tavırlarını değerlendirebilmelidir. Ayrıca, öğrencilerin öğretmenleri hakkındaki kişisel düşünceleri de alınmalıdır. Örneğin, öğrencilere öğretmenlerini tanıtabilmeleri için “sevgi dolu, şefkatli, sinirli, agresif, aceleci, dağınık, sabırlı, disiplinli, vb.” sıfatların bulunduğu formlar verilerek öğretmenlerin uygun olanları işaretlemeleri istenmelidir.

Peterson (1995)’da, öğrencilerin, öğretmenlerinin performansı hakkındaki görüşlerinin yöneticilerden farklı olacağını, bunun için öğrenci görüşlerinin öğretmen değerlendirmede kaynak olarak kullanılabileceğini belirtmiştir. Ayrıca çeşitli araştırmalar, öğrencilerden alınan geri dönütün, zaman zaman öğretmenin davranışını değiştirmede, denetmen değerlendirmesinden daha etkin olduğunu göstermektedir (MEB EARGED, 2002).

Akşit (2006) de, araştırmasında, öğretmenlerin, öğrencileri tarafından değerlendirmeye sıcak baktığını belirtmiştir. Ancak; Odhiambo (2005), öğrencilerin değerlendirme ve eğitim-öğretim tekniklerden yoksun olduğunu, bundan dolayı da değerlendirme sürecinde yer almamaları gerektiğini iddia etmektedir (Aktaran: Akşit, 2006). Sonuç olarak ülkemizde, eğitim ve öğretimde motivasyonu, kaliteyi arttırabilecek, çoklu veri kaynaklı, şeffaf, işlevsel, objektif ve güvenilir bir öğretmen performans değerlendirme sistemine ihtiyaç duyulmaktadır (Koçak, 2006).

6. Öğrenci Gelişimini Belirleme Çalışmaları

Birçok öğretmenin ifade ettiği gibi, öğretmenlerin çalışmalarının ortaya çıkardığı ürün, öğrencinin kendisidir. Özellikle farklı katılımcılar tarafından birçok kez tekrar edilmiş olan “işidir kişinin aynası, lafa söze bakılmaz” sözü öğretmenlerin işinin, yetiştirdiği öğrenciler olduğunu ve öğretmeni değerlendirmede çok önemli bir kaynak olduğunu ortaya koymaktadır. Akyıldız (1991)’da, öğretmenin verimliliğini ölçmenin çok güç olduğunu, çünkü verimin öğrenci davranışında meydana gelen değişme olduğunu ifade etmiştir (Aktaran: Ataklı, 1993).

Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin de ifade ettiği gibi, önemli olan öğretmenlerin sınıf içinde öğrencilerle birebir yaşadığı eğitim öğretim durumları ve bunların düzenlenmesidir. Her öğrenci birbirinden farklıdır ve farklı ölçülerde ilerleme gösterir. Bunun için her öğrencinin, eğitim öğretim dönemine başladığında, uzman kişilerce ve oluşturulacak komisyonların hazırladığı test ve anketlerle seviye tespiti yapılabilir.

Her öğrencinin hangi seviyede olduğu, yine uzmanlarca bilgisayar ortamında kayıt altına alınmalı, sene sonunda tekrar değerlendirme yapılarak, öğrencinin ne kadar ilerleme gösterdiği belirlenmelidir. (Öğrencinin gelişmesinde rol oynayabilecek, olağan dışı fizyolojik etmenler öğrenci okula ilk başladığında hastane ve psikologların raporu ile okul yönetimi tarafından kayıtlar yapılırken istenebilir). Bu konuda katılımcı öğretmenler, genel kültür ve bilgisi eşit şartlarda olan, anket ve testlerle seçilmiş öğrencilerin, eşit sayıda olacak şekilde tüm sınıflara dağıtılmasının gerektiğini vurgulamışlardır. Bazı katılımcılar ise seviye sınıfları yapılmasını önermişlerdir.

Follman (1995)'da öğrenci gelişimini ölçmek için eğitim öncesi ve sonrası sınavlar yapılması, öğrencilerin aldığı notların artış gösterip göstermediğine bakılması, artış göstermiyorsa nedenlerinin araştırılmasının gerektiğini belirtmiş ve eğer öğrenciler başarı göstermiyorsa, öğretmenler de göstermiyordur demiştir (Aktaran: Kaya, 2005). Öğretmen değerlendirmede, öğrenci başarısının tespit edilmesi ve kullanması, tüm teknik zorluklarına rağmen değerlendirmede, öğretmen değerlendirmede en gerekli veri kaynağıdır (MEB EARGED, 2002).

7. Öğretmen Değerlendirme Sınavları ve Hizmet İçi Öğretmen Gelişim Faaliyetleri

Öğretmenler, merkezi bir sınav yapılarak değerlendirilmenin etkili olacağını ifade etmişlerdir. Bu istekler doğrultusunda, öğretmenlerin beş yılda bir olmak üzere, hem teorik, hem pratik iki bölümden oluşan bir sınava tabii tutularak, kendilerini sürekli, çağın yeniliklerine göre ve teknolojinin hızına en azından uyum sağlayacak şekilde geliştirmeleri, okumaları ve araştırmaları sağlanabilir.

Araştırma sonuçlarında, katılımcı öğretmenlerin sıklıkla, hizmet içi etkinliklerin düzenlenmesini ve öğretmenlere eğitim verilmesi istediklerini ifade ettikleri dikkati çekmiştir. Öğretmenler görevlerini en iyi bir şekilde yapabilmek için nitelikli, mesleğinde yetkin, profesyonel biri olmalıdır. Hizmet içi eğitimle öğretmenlerin kendilerini yetiştirmeleri, yenilemeleri, okulun kurumsal anlamda yenileşmesi, canlanması, etkinleşmesi sağlanabilir (Gül, 2007).

Arabacı (1995) araştırmasında, yönetici ve öğretmenlerin büyük kısmının hiç hizmet içi eğitim almamış olduğunu tespit ettiğini belirtmiştir. Araştırma sonuçlarında ifade edildiği gibi, öğretmenler daha çok hizmet içi eğitime alınmalı ve kendilerini geliştirmeleri için teşvik edilmelidir. Bilgi toplumunda mesleğinde başarılı olmak isteyen her profesyonel gibi öğretmenin de kendisini sürekli ve sistemli olarak değerlendirmesi gerekir (Fındıkçı, 2004). ABD’de öğretmenlerin hizmet içi eğitim programlarına katılması, yasal bir zorunluluktur. Fransa’da her öğretmen meslek yaşamı boyunca en az 36 haftalık hizmet içi eğitim almak zorundadır. İngiltere’de her öğretmen yedi yıl içinde bir dönem hizmet içi eğitimden geçmek zorundadır. Japonya’da altıncı yılını dolduran öğretmenlerin tümü, mesleklerindeki bilgilerini tazelemek için eğitim merkezlerinde üç günlük bir eğitime alınmaktadır. İtalya ve Lüksemburg’da öğretmenler yılda 40 saatlik hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmak zorundadırlar. Avusturya’da ve Belçika’da ise hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma zorunluluğu yoktur (Uçar, 2005).

Ülkemizde hizmet içi faaliyetlere katılım, Avusturya ve Belçika’daki gibi zorunlu değildir. Zorunlulukların insanlara sıkıcı ve gereksiz gelme ihtimali vardır ancak öğretmenlerin kendini geliştirme ihtiyacı hissederek, hizmet içi etkinliklere gönüllü katılımı, etkinliklerin daha yararlı ve kalıcı olmasını sağlayacaktır.

8. Başarılı Öğretmenlerin Ödüllendirilmesi

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin işlerine karşı tutumlarında ödül ve ceza sisteminin etkili olmadığını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Ayrıca, katılımcı öğretmenlerin açık-uçlu maddelere verdikleri cevaplarda da; öğretmenlerin yeterince takdir edilmediğinin, ödüllendirilmediğinin, başarılı ve başarısız öğretmenlerin farkının olmadığını ve değerlendirmenin gerekliliğine, önemine inanılmadığı düşüncesinin belirtildiği görülmüştür.

Öğretmenler, daha profesyonel ve verimli çalışabilmek için önce değerlendirmenin önemine inanmalıdırlar. Değerlendirme sonucunda ortaya çıkabilecek olumsuzlukların ve belirlenecek üstün başarıların, öğretmenler için bir önemi olmalıdır.

Sünbül (2005), “İlköğretim ve Lise Öğretmenlerinin, İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerine İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması” başlıklı araştırmasının sonuçlarında, öğretmenlerin, denetimin kendilerine bir fayda sağlamadığını ifade ettikleri belirtilmiştir. Alay (2006)’da “İlköğretim ve Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri” başlıklı yüksek lisans tezinde öğretmenlere uyguladığı anketler sonucunda, görevde yükselme ve ilerlemelerin performans değerlendirmelere uygun olarak yapılmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, yine bu çalışmada, performans değerlendirmelere göre başarıların ödüllendirildiği konusunda öğretmenlerin tereddütleri olduğunun saptandığı belirtilmiştir.

Buna göre öğretmenlerin ödüllendirme konusundaki ve değerlendirmenin önemi konusundaki tereddütleri giderilmelidir. Başarılı öğretmenlerin takdiri ve ödüllendirilmesi gerektiği şekilde yapılmalıdır. Öğretmenler herkes gibi çalışmalarının karşılığını almak istemektedirler.

Takdir edilmek ve ödüllendirilmek, herkes için motive edici bir unsurdur. Maddi ve manevi ödüllendirme şekilleri de güncelleştirilmelidir. Bu konuda, Can (2004), ödül ve ceza düzeni ile ilgili yasaların güncelleştirilmesi gerektiğini, yasaların öğretmenlerin motivasyonunu ve etkililiğini artıracak, maddi ve manevi ödül koşullarını içerecek şekilde geliştirilmesi gerektiğini, Arabacı (1995) ise ödül ve ceza araçlarının olumlu ve güdülendirici yönde kullanılması gerektiğini belirtmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, değerlendirme kriterlerinin çoğu, formalite olarak görülen bir takım evrakların hazırlanmasından ibaret olarak görülmektedir. Ancak öğretmenlik; evrak hazırlamanın çok ötesinde, bir insanı hem sosyal, hem bilişsel açıdan geliştirmek, ona doğru örnek olmak ve yönlendirebilmektir. Değerlendirme; gereksiz görülen evrak, plan ve dosyaların istenilen şekilde hazırlanıp hazırlanmadığına bakılmasından öte, gerçekten öğretmenin performansını ölçecek şekilde olmalıdır.

İyi bir değerlendirme, başarılı ve başarısız öğretmeni ayırabilmelidir. Bunlardan başarılı olan öğretmenler ödüllendirilmeli, başarısız olan öğretmenlerin de eksikliklerini gidermeye dönük etkinlikler düzenlenmelidir. Denetleme ve değerlendirme sonucunda terfi, ödüllendirme, takdir etme, yetişmesi için yardım etme olanakları öğretmenlerin verimliliğinin artmasında etkilidir (Ataklı, 1993). Bunun yanında performans değerlendirme sonuçlarına göre, işgörenlerde kariyer gelişimi ve ilerleme fırsatları sağlama da, işgörenleri etkili bir biçimde motive edebilmektedir (Bostancı Bozkurt, 2004).

Öğretmenlerin Ödüllendirilmesi Üzerine Bir Model Önerisi

Öğretmenler, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından, belli zaman aralıklarında, başarılı olduğu konularda üst makamlara önerilmelidir. Öncelikle kendi okulunda ve kendi alanında öğrencisinin başarı düzeyine göre “en başarılı öğretmen” seçilen öğretmen, bağlı olduğu ilçesinde, sonra ilçesinde en başarılı olan öğretmen bağlı olduğu ilinde ve ilinde en başarılı olan öğretmen ise ülke çapında herkese duyurulmalıdır.

Daha sonra başarılı olan öğretmen, bir törenle, başarı göstergesi olacak bir rozet, madalya ya da plaket ile ödüllendirilebilir. Her yıl, her ilden en başarılı 10 öğretmen yaz tatili veya yurt dışı gezisi ile ödüllendirilebilir.

Başarısı düşük, çalışmalarında eksiklik olan öğretmenlere de bu durumun giderilmesi için destek olunmalıdır. Eğer eksiklikler kişinin mesleki yetersizliğinden kaynaklanıyorsa, mesleki eğitim sürecine alınarak, yeterli olgunluğa eriştiğinde öğretmenliğe dönmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, maaş sistemi düzenlenerek, başarısı en düşük olan öğretmenlerden başlayarak, en başarılı öğretmenlere kadar, alınan maaşlar belli oranlarda yükseltilmelidir. Taban maaşın üzerine, başarı seviyesine bağlı olarak ücretler eklenmelidir. En başarılı olanlar daha yüksek, diğerleri ise daha az maaş almalıdır. Brown (2005), yapmış olduğu çalışmada, yüksek performans gösteren öğretmenlerin düşük performans gösteren iş arkadaşlarından daha fazla ücretle ödüllendirilmesinin uygun olup olmadığı sorusuna, öğretmenlerin çoğunun “evet” dediğini tespit etmiştir (Akşit, 2006).

9. Önerilen Değerlendirme Sistemi: “Öğretmen Başarı Tespit ve Destek Çalışmaları”

Bu çalışmanın sonucu olarak önerilen “Öğretmen Başarı Tespit Ve Destek Çalışmaları” başlıklı öğretmen değerlendirme sistemi; yukarıdaki maddelerde ayrıntıları ile açıklanmış olan, 10 farklı boyut içermektedir. Bu boyutlar aşağıda listelenmiştir.

- a) Veli, öğrenci, meslektaş ve değerlendirilecek olan öğretmenin kendisinin, önceden belirlenen kriterlerin bulunduğu formları doldurma yoluyla değerlendirmeyi gerçekleştirmesi.
- b) Öğrenci gelişimini tespit çalışmaları.
- c) Öğretmenlerin sınavla değerlendirilmesi.
- d) Okul müdürlerinin ve müfettişlerin değerlendirme konusunda eğitime alınarak uzmanlaştırılması.
- e) Müfettişlerin sınıf öğretmeni değerlendirme, matematik öğretmeni değerlendirme vb. alanlarda branşlaşması.
- f) Ödüllendirme sistemi.

“Öğretmen Başarı Tespit ve Destek Çalışmaları”nda, öğretmen değerlendirmeleri, değerlendirme konusunda eğitim almış, mesleki yeterliliğe sahip okul müdürleri, değerlendirilecek öğretmenin alanında uzman müfettişler, öğrenciler, iş arkadaşları, veliler ve öğretmenin kendisi tarafından her eğitim öğretim döneminde doldurulacak anketlerden oluşan çoklu değerlendirmeler, öğrencilerin yıl sonu gelişim düzey tespitleri ve 5 yılda bir yapılacak olan öğretmen sınav sonuçları kullanılarak yapılacaktır.

Ayrıca; bu sistem, öğretmenlere verilecek tatmin edici ödüllerle desteklenecektir. Bunların sonucunda, öğretmen değerlendirme sistemi, öğretmenlerin istekleri doğrultusunda yeniden yapılandırılmış olacak ve öğretmenler güvenilir yöntemlerle değerlendirilebileceklerdir.

10. Sınıf Öğretmenliğinde ve Müfettişlikte Branşlara Ayrılarak Uzmanlaşma

Esistemimizde, sınıf öğretmenleri ilköğretim birinci kademedede, birinci sınıftan, beşinci sınıfa kadar olan tüm düzeylerde öğrencilere eğitim ve öğretim vermektedir. Ancak, her alanda olduğu gibi sınıf öğretmenliğinde de uzmanlaşma, öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesi ve alan hakimiyeti açısından yararlı olacaktır. Örneğin, bir sınıf öğretmeni, okuma yazma öğretimi konusunda kendisini diğer alanlara göre daha başarılı görüyorsa, birinci sınıf öğretmeni olarak uzmanlaşarak, her zaman birinci sınıf öğretmenliği yapabilmelidir. Böylece, okuma yazma öğretimi konusunda, sürekli kendini geliştirebilecek, bu alanda ki yenilikleri takip edebilecektir. Bir sınıf öğretmeni, birinci, ikinci ve üçüncü sınıf okuturken, 4. ve 5. sınıf öğretmenliğine göre farklı dersler vermekte ve farklı öğretim yöntemleri kullanmaktadır. Örneğin, ilk üç sene, fen ve sosyal bilgiler dersi vermeyen öğretmen, 4. ve 5. sınıfa geldiğinde bu konulardan uzak kalmış, program bilgisi zayıflamış olabilir. Bunun için sınıf öğretmenliği, 1, 2 ve 3. sınıf öğretmenliği ve 4, 5. sınıf öğretmenliği olmak üzere, iki branşa ayrılabilir. Böylece, öğretmen alanında daha tecrübeli ve bilgili olabilecektir. Eğitim verdiği sınıf düzeyinin gelişimsel özelliklerine ve bunlara uygun öğretim yöntem ve tekniklerine daha fazla hakim olacaktır. Bu şekilde bir uzmanlaşma, eğitim öğretimin geliştirilmesi, öğretmenlerin başarı artışı ve öğrencilerin daha bir eğitim görebilmesi açısından etkili olacaktır.

Güzelbey (2006) araştırmasında, sınıf öğretmenliğinin 1, 2 ve 3. sınıf öğretmenliği ve 4, 5. sınıf öğretmenliği olarak uzmanlık alanına dönüştürülmesine, öğretmenlerin nasıl baktıklarını incelemiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun (%78.1) sınıf öğretmenliğinin 1, 2 ve 3. sınıflar ve 4 ve 5. sınıflar olmak üzere branşlara ayrılması önerisine katıldıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, bu şekilde bir branşlaşmanın, öğretmenin başarısını, dolayısıyla öğrencinin başarısını arttıracakını, böylece eğitimin kalitesinde artacağını da ifade edildiğini belirtmektedir.

Müfettişlikte de, uzmanlaşma öğretmenler açısından da, müfettiş açısından da yararlı olacaktır. Rehberlik yapmak üzere sınıf ziyaretlerinde bulunan bir müfettiş, dersine girdiği öğretmenin branşında değilse, o öğretmene rehberlik etmesi ve yardımcı olması zor olmaktadır.

Coşkun (1999), “İlköğretim Teftiş Sisteminin Yapısı ve Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersinin Teftişi” konusunda yaptığı araştırmaya dayalı olarak, ilköğretim müfettişlerinin branş alanlarında mesleki yeterliliğe sahip olmadıklarını ve bu zaafın sistemin yapısından kaynaklandığını belirtmiştir (Aktaran: Kayıkçı, 2005).

Ayrıca, Uyanık (2007) “Ders Teftişinde Müfettiş Uzmanlaşmasının Önemi” başlıklı araştırmasında; müfettişlerin, teftişini yaptıkları derste uzmanlaşmış olmadıkları, bu nedenle teftiş yaparken zorlandıklarını belirtmiş ve ders teftişini, alan uzmanı olan müfettişlerin yapmalarının daha etkili olacağı sonucuna ulaşmıştır.

Ülkemizde, her müfettiş belli bir alanda uzmanlaşırsa ve uzman olduğu alanın öğretmenine sınıf ziyaretinde bulunursa, rehberlikten ve teftiştten beklenen amaçlar daha yapıcı bir şekilde gerçekleşmiş olur.

11. Adaletli ve Objektif Olarak Verilecek Sicil Notlarının Değerlendirmeye Etkileri

Mevcut sistemde okul müdürleri öğretmenlere sicil notu vermektedir. Bu sicil notu öğretmenlerin, derece ve kademe ilerlemesinde, buna bağlı olarak maaş artışlarında, görevde yükselmelerinde etkili olmaktadır.

Öğretmenler için hazırlanmış olan kariyer basamakları yükselme sisteminde (uzman ve başöğretmenlik) objektif ve güvenilir bir performans değerlendirme sisteminin kullanılmasının uygun olacağı düşünülmektedir (Koçak, 2006). Danielson (1996)'da öğretmen değerlendirmede kariyer basamaklarında, öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyinde ve konularında ve performans düzeylerine göre özelleştirilmiş bir değerlendirmeyi önerir. Buna göre önerilen değerlendirme anlayışı planlama, hazırlık, sınıf ortamı ve profesyonel sorumluluk başlıkları altında toplanmalıdır. Her başlık detaylı maddeler içeren dereceleme anahtarlarında tanımını bulur.

Kişisel ilişkilerin ve siyasi düşüncelerin, sicil notlarının verilmesinde etkili olmaktan çıkarılması, değerlendirmenin önemine inanan okul müdürleri ile mümkün olur. Objektiflik sağlanarak, sicil notlarının adaletli ve güvenilir hale getirilmesi gerekmektedir. Okul müdürlerinin mesleki bilgi ve beceriye sahip, kişiler arasında sınavla atanması bir ölçüde öğretmenlerin inancını artırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler, okul müdürlerine adalet ve objektiflik konusunda tam olarak güvenilebilmeleri için kendilerinin de, okul müdürlerini değerlendirmesinin ve bu değerlendirmenin okul müdürlerine verilen sicil notuna belli oranda etki etmesinin gerektiğini belirtmişlerdir. Böylece karşılıklı, çift taraflı bir değerlendirme değerlendirmelerdeki subjektiflik kaygısını ortadan kaldırabilir.

12. Öğretmen Haklarının Mevzuat İçerisinde Yer Alması

Amerika Birleşik Devletleri'nde, anayasa ve mahkeme kararlarına dayalı olarak, Denetimde Öğretmen Hakları Bildirgesi yayınlanmıştır. Bu bildirmede, öğretmenlerin denetiminde izlenecek yasal ve etik unsurlar yer almaktadır. Bu bildirmeye göre öğretmenler; uygun ölçütlere göre değerlendirilme, genel, kamusal ve kapsamlı standartlara göre değerlendirilme, değerlendirilme zamanının kendilerine bildirilmesi, denetim sonuçlarını bilme, denetim süreçlerine ve sonuçlarına uygun yollarla tepki gösterme, planlı ve düzenli bir denetim görme, insan onuruna yakışır bir denetim görme, ayrımcılığın uygulanmadığı bir ölçüt ve süreçte değerlendirilme ve performanslarının bütün yönlerinin ayrıntılı biçimde dürüst, adil ve tutarlı olarak değerlendirilmesi haklarına sahiptir (Aydın, 2006). Ülkemizde de, öğretmenlerin denetim hakları belirlenerek, mevzuat içerisinde yerini almalıdır. Çünkü öğretmenlikte, diğer tüm meslekler gibi profesyonel bir meslektir (Duru, 2006).

8. ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

1. Bu araştırmada, okul müdürlerinin öğretmenleri değerlendirmesi, öğretmen görüşleri alınarak, incelenmiştir. Araştırmada, öğretmenlere mevcut değerlendirme sistemi ile ilgili olumlu ve olumsuz yönde görüş bildiren maddelere yer verilmiştir. Ayrıca açık uçlu maddelerle, öğretmenlerin eklemek istedikleri görüşleri alınmıştır. Ancak, öğretmenlere yöneltilen sorulara verilen bazı yanıtlar, konu dışında kalmış, araştırmada kullanılmayacak bilgiler içermiştir. Böyle bir durumla karşılaşılmasını için, açık uçlu maddeler, belirli ve dar kapsamlı sınırlar çizilerek hazırlanmalıdır.

2. Araştırmada, değerlendirme sonucu alınan sicil notlarının objektifliği değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin değerlendirme kavramına yaklaşımları, sicil notlarını önemseme durumları incelenmiştir. Bu alanda araştırma yapacak olan araştırmacılar, değerlendirme sonucu alınan sicil notlarının, öğretmenler için anlam ifade edecek şekilde hangi durumlarda, ne şekilde kullanılabileceğini araştırabilir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin değişen değerleri, toplumun öğretmenlik mesleğine karşı olan saygısının ve öğretmenlik mesleği statüsünün daha iyi bir duruma getirilebilmesi için neler yapılabileceği araştırılarak, öğretmenlik mesleği ile ilgili bir takım durumların iyileştirilmesine ışık tutacak bilgilere ulaşılabilir.

3. Araştırma sonuçlarında öğretmenlerin çoklu değerlendirme sistemini yoğun olarak tercih ettiklerini ancak değerlendirme sistemi içerisinde velileri istemediği görülmüştür. Öğretmenlerin velileri değerlendirmesine sıcak bakmama nedenleri ileri araştırmalara konu olabilir.

9. KAYNAKLAR

- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç İlköğretim Öğretmenleri Örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, (76-101) <http://sosyalb.gop.edu.tr/dergis2/makale%205.pdf> adresinden 11.02.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Alay, G. (2006). *İlköğretim Ve Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Alkan, A. (2007). Danimarka eğitim sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 6, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Altundeppe Ö. (1999). *Ortaöğretim kurumlarında öğretmen performansının değerlendirilmesi*. Dokuz Eylül Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi* No:1 <http://www.egitim.aku.edu.tr/altundeppe.htm> adresinden 09.02.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Arabacı, İ. B. (1995). *İlköğretim müfettişlerinin denetim ilkeleri konusundaki yeterlilikleri*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi. Eğitim Yönetimi ve Planlaması, Ankara.
- Ataklı, A. (1993). *İlkokullarda yönetici davranışlarının öğretmenlerin verimliliğine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, A. (2000). *Sınıf yönetimi*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, İ. (2006). *Eğitim ve öğretimde etik*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde denetim*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*. Hatipoğlu Yayınevi, Ankara.

- Balcı, A. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Başar, H. (1995). *Öğretmenlerin değerlendirilmesi*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Başar, H. (2000). *Eğitim denetçisi*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. Umut Yayım, Ankara.
- Başol, G. (2008). Bilimsel araştırma süreci ve yöntem. İçinde Kılıç, O. & Cinoğlu M. (Ed.), *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Bölüm 5, Lisans Yayıncılık, İstanbul,
- Baştürk, R. (2005). Performan değerlendirme üzerine genel bir bakış. İçinde Sönmez, V. (Ed.), *Eğitim araştırmaları dergisi*, 5(21) 62-73, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Baykul, Y. (2000). *Eğitimde ve psikolojide ölçme: Klasik test teorisi ve uygulaması*. Ankara: ÖSYM.
- Bliem, C. L., & Davinroy, K. H. (1997). *Teachers' beliefs about assessment and instruction in Literacy*. Unpublished Manuscript, University Of Colorado At Boulder.
- Bozkurt Bostancı A. (2004). *Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmen performans yönetimi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozkurt, N. (2005). *Türkiye ile bazı Avrupa Birliği ülkelerindeki okul yöneticilerinin yetiştirilme ve atanma süreçlerinin karşılaştırılması*, Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Brandt, R. (1996). On a new direction for teacher evaluation. *Educational Leadership*, 53(6), 30-33. Ej 519 774

- Can, N. (2004). İlköğretim öğretmenlerinin denetimi ve sorunları. *Milli Eğitim Dergisi*, 161 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/can.htm> adresinden 09.09.2008 tarihinde alınmıştır.
- Celep, C. (2004). *Meslek olarak öğretmenlik*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Cihantimur, N. (2006). *Anadolu liseleri ve genel liselerde görevli öğretmenlerin performans değerlendirmesine yönelik alguları İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, B. (2006). *Özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan eğitim yöneticilerinin algılanan liderlik özelliklerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, öğretmen performansının çoklu kaynaklarla değerlendirilmesine ilişkin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Çelik, V. (2002). Eğitim yöneticisi yetiştirme politikasına yön veren temel eğilimler. *21.Yüzyıl eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi sempozyumu*, 191.
- Danielson, C. (1996). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Darling-Hammond, L. (1996). *What matters most: a competent teacher for every child*. Phi Delta Kappan, 78(3), 193-200. Ej 534 071
- Davis, D. R., Pool, J. E., & Mits-Cash, M. (2000). Issues in implementing a new teacher assessment system in a large urban school district: Results of a qualitative field study. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 14(4), 285-306.

- Demirtaş, H Ve Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Deniz, V. (1997). *İlköğretim okulu müdürlerinin eğitim öğretim ve yönetime ilişkin yeterliliklerinin sınıf ve branş öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Ankara.
- Doğru, Ç. T. (2005). *Okul- öğretmen- aile işbirliğinin sınıf yönetimine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Döngel, A. (2006). *İlköğretimde denetim ve performans değerlendirme çalışmalarının web üzerinden iyileştirilmesine ilişkin ilköğretim müfettişlerinin görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Dönmez, H. (2006). *İlköğretim kademesindeki öğrenci velilerinin okuldan beklentileri ile ilgili görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Duru, S. (2006). Öğretmen kimliğini etkileyen etkenler ve yeni öğretmen kimlikleri için öneriler. İçinde Sönmez, V. (Ed.), *Eğitim araştırmaları dergisi*, 6(22) 121-131, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Dündar, A. A. (2006). *İlköğretim okullarında yapılan teftişin okul başarısı ve gelişimi üzerine etkisi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eskici, E. (2005). *Öğretmenlerin performans değerlendirme, sisteminden memnuniyet düzeyleri ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eren, E. (2004), *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

- Erden, A. & Erden H. (2005). Avrupa Birliği Ülkelerinde Okul Yöneticileri. *Milli Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, yıl: 2005, sayı 167, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-erden.htm> adresinden 18.12.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Erden, M. (2007). Türk eğitim sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 1, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Erginer, A. (2007). *Avrupa Birliği eğitim sistemleri*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Erken, V. (1990). *Öğretmenlerin sicil sisteminin değerlendirmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Fındıkçı, İ. (2004). *Yaşadıkça eğitim*. Hayat Yayınları, İstanbul.
- Frederiksen, J. R. & Collins, A. (1989). A systems approach to educational testing. *Educational Researcher*, 18, 27–32.
- Genç, N. (2005). *Yönetim ve organizasyon*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Gökçe, E. (2002). İlköğretim öğrencilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin etkililiği. *Ankara Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35 (1-2).
- Gözkonan, O., Yazıcı, ., & Gözkonan, A. (1995). *İlköğretim kurumlarında yönetim: ilköğretim rehberlik ve teftiş yönergesi doğrultusunda hazırlanmış*. Dostlar Yayın Dağıtım, Samsun.
- Gül, Kerim. (2007). *Okul yöneticilerinin öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkılarının belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Günay, E. (2004). *Eğitim kurumlarına yönetici seçme, yetiştirme ve atamaya ilişkin, yönetici ve öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi Ankara örneği*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gürol, M. (2004). *Planlama uygulama değerlendirme*. Nobel Basımevi, Ankara.
- Güzelbey, B. B. (2006). İlköğretim “1. 2. 3. sınıf öğretmenliği” ile “4. 5. sınıf öğretmenliği”nin uzmanlık alanına dönüştürülmesine ilişkin bir araştırma (Gaziantep örneği). Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Halverson, R. & Kelley, C. (2004). How principals make sense of complex artifacts to shape local instructional practice. In W. K. Hoy & C. G. (Eds.), *Educational administration, policy and reform: Research and measurement research and theory in educational administration*, Volume 3, Greenwich, CT.: Information Age Press.
- Has, E. (1998). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki uygulamalarını geliştirmelerinde teftişin rolü*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Hasdemir, D. (1989). *Bünyesinde ana sınıfı bulunan ilkokullardaki müdürlerin ve kız meslek liselerindeki uygulama anaokulları idarecilerinin öğretmenlerini değerlendirmeleriyle, öğretmenlerin kendi kendilerini değerlendirmeleri arasındaki tutarlılık*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Helvacı, M. A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi, *Ankara Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt:135, Sayı:1-2

- Ilgar, L.(2005). *Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Interstate New Teacher Assessment And Support Consortium [Intasc]. (1992). *Model standards for beginning teacher licensing and development*. Washington, Dc: Council Chief State School Officers. Ed 369 767
- İlgan, A. (2007). İrlanda eğitim sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 12, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- İlgan, A. (2007). *Lüksemburg eğitim sistemi*. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 18, PegemA yayıncılık, Ankara.
- İlgan, A. (2006). *Adana, K.Maraş Ve Hatay ili müfettişleri ve öğretmenlerinin farklılaştırılmış denetim modelini benimseme ve kamu ilköğretim okullarında uygulanabilir bulma düzeyleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Johnson, W. & Synder, K. J. (1990). *Leadership for productive schools*. (ERIC No: Ed 329014)
- Karakaş, F. & Selimoğlu, E. (2002). *İkinci devre*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetsel etkililik*. PegemA, Ankara.
- Karlı, M. D. (2006). *Etkili okul yöneticiliği*. Morpa Yayınları, İstanbul.
- Kaya, K. (2007). *ğretmenlik kariyer basamaklarında yükselme sistemine ilişkin öğretmen görüşleri Elazığ rneği*, Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kaya, M. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinde ğrenci görüşlerinin kullanılması*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kayıkcı, K. (2005). *Milli Eğitim Bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin alguları ve iş doyum düzeyleri*. Tem- Sen Yayınları, Ankara.
- Kılıç, F. (2006). *İlköğretim okullarında yönetici teftişinde kullanılmakta olan yönetici teftiş formuna eklenen ölçütlerin (yeterliliklerin), ilköğretim müfettişleri ve okul yöneticileri tarafından değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)*, Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kıncal, R. Y. (2005). *Öğretmenlik mesleğine*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kilimci, S. (2006). *Almanya, Fransa, İngiltere ve Türkiye’de sınıf öğretmeni yetiştirme programlarının karşılaştırılması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kimball, S.M. (2003). Analysis of feedback, enabling conditions and fairness perceptions of teachers in three school districts with new standards-based evaluation systems. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 16(4), 241-269.
- Koçak, R. (2006). Öğretmen performans değerlendirme envanteri (ÖPDE) geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(3), 779-808.
- Korkmaz, M. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin rehberlik görevlerini yerine getirme düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Koruç, S. (2005). *İlköğretim kurumlarına klinik denetim modeli önerisi*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Köklü, N., Büyüköztürk, Ş., & Bökeoğlu, Ö. (2007). *Sosyal bilimler için İstatistik*. PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Koroğlu, F. (2006). *Okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği talepleri (Bingöl ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Kuzgun, Y. & Deryakulu, D. (2004). *Eğitimde bireysel farklılıklar*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Loup, K. S., Garland, J. S., Ellett, C. D., & Rugutt, J. K. (1996). Ten years later: Findings from a replication of a study of teacher evaluation practices in our 100 largest school districts. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 10, 203-226.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Avusturya eğitim sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 4, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı 2000-2001 Yılı İstatistikleri <http://www.meb.gov.tr/stats/ist2001/bolum3s1.htm#+5> adresinden 02.03.2008 tarihinde edinilmiştir.
- MEB, EARGED (2004). *İlköğretimde denetim ve performans değerlendirme esasları*. MEB Basımevi, Ankara.
- MEB, EARGED (2002). *Okulda performans yönetimi modeli*. MEB Basımevi, Ankara.
- Milanowski, A. T., & Heneman, H. G., III. (2001). Assessment of teacher reactions to a standard-based teacher evaluation system: A pilot study. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 15(3), 193-212.
- Milli Eğitim Bakanlığı Sicil Yönetmeliği, <http://www.meb.gov.tr>
- Milli Eğitim Temel Kanunu (1739), <http://www.meb.gov.tr>

- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd Ed.). New York: Mcgraw-Hill.
- Olgun, R. (2005). *İlköğretim okulu müdür ve müdür yardımcılarının ilköğretim müfettişlerinin yapmış olduğu denetim etkinliklerine ilişkin görüşleri (Kırıkkale il örneği)*. Yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Özdemir, A. (1985). *Lise müdürlerinin öğretmenleri değerlendirmesi ve geliştirmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdemir, S. & Yalın H. İ. (1998). *Her yönüyle öğretmenlik mesleği*. Nobel Yayınları, Ankara.
- Özgen, Ç. (2005). *Avrupa Birliği'ne üye 15 ülkede ve Türkiye'de ilköğretim birinci kademe bilgisayar ders programlarının karşılaştırılması ve Türkiye'deki durumun değerlendirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Renkler, A. (2005). *İlköğretim denetmenlerinin ilköğretim okullarında öğrenme-öğretme süreçleri ve yönetim görevleriyle ilgili etkililik düzeyleri (Kayseri ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Sclan, E. M. (1994). *Performance evaluation for experienced teachers: An overview of state policies*. Washington, DC: ERİC Clearinghouse On Teaching And Teacher Education. Ed 373 054
- Shepard, L. (2000). The role Of assessment in A learning culture. *Educational Researcher*, 29 (7), 1- 14.

- Stronge, J. H. & Tucker, P. D. (2003). *Handbook on tacher evaluation: Assessing And Improving Performance*, Eye On Education Inc.
- Sünbül Ö. & İnandı Y. (2005). İlköğretim ve lise öğretmenlerinin, İlköğretim ve Bakanlık Müfettişlerine ilişkin tutumlarını belirlemeye yönelik ölçek geliştirme çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(2) http://efd.mersin.edu.tr/dergi/meuefd_2005_001_002/pdf/meuefd_2005_001_002_0214-0226_sunbul&inandi.pdf adresinden 18.04.2008 tarihinde Eedinilmiştir.
- Süngü, H. (2005). *Fransa, İngiltere ve Almanya eğitim denetimi sistemlerinin yapı ve işleyişi*. *Milli Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 167, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-sungu.htm> adresinden 18.02.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Şahin, M. (2006). *Avrupa Birliği ülkelerinde ve Türkiye’de öğretmen yetiştirme sistemlerinin karşılaştırması*. Bilim uzmanlığı tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim liderliği*. PegemA, Ankara.
- Şişman M. & Turan (2004). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. PegemA, Ankara.
- Taktak, N. (2004). *Gerçek müfettiş velidir*. Nesil Yayıncılık, İstanbul.
- Tamam, S. (2005). *İlköğretim okullarında toplam kalite yönetimi kapsamında performans değerlendirmeye ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Taşdan M. (2007). Kanada eğitim sistemi. İçinde Balcı, A. (Ed.), *Karşılaştırmalı eğitim sistemleri*, Bölüm 16, PegemA Yayıncılık, Ankara.
- Taymaz, H. (2001). *Okul yönetimi*. PegemA, Ankara.

- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş, kavramlar, ilkeleri, yöntemler*. PegemA Yayınları, Ankara.
- Tezcan, S. M. (2006). *Okul yönetiminde okul çevresinin yönetime katkısı*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Titiz, T. (2005). *Yeni öğretim sistemi*. Zambak Yayın, İstanbul.
- TDK Sözlük, <http://www.tdk.gov.tr/tdksozluk/Sozara.Htm> Adresinden 18.02.2008 Tarihinde Edinilmiştir.
- Tokat Milli Eğitim Müdürlüğü, 2005- 2006 Yılları, İstatistik Bilgileri.
- Turan, K. (2005). *Avrupa Birliğine giriş sürecinde Türk-Alman eğitim sistemlerinin karşılaştırılarak değerlendirilmesi*, Milli Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, yıl:2005, sayı 162, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/167/index3-turan.htm> adresinden 18.02.2008 tarihinde edinilmiştir.
- Türkmen, Ş. (2003). *Uygulamada öğretmen*. Alp Kitabevi, Ankara.
- Türkoğlu, A. (2002). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Mikro Yayınları, Ankara.
- Uçar, R. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin MEB hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri (Van ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Uçar, Y. (2005). *Performans değerlendirme ve eğitim kurumlarında bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Uyanık, M. (2007). *Ders teftişinde müfettiş uzmanlaşmasının önemi Muğla ili örneği*, Yüksek lisans tezi, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Uygun, H. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algularına göre okul müdürleri ile ilköğretim müfettişlerinin öğretmenleri etkileme düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Üzmez, İ. T. (2006). *İlk ve Ortaöğretim kurumlarında performans değerlendirme süreci-sicil raporu düzenlenmesine ilişkin sorunlar ve beklentiler (Elazığ ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Vural, B. (2004). *Yetkin- ideal- vizyoner öğretmen*. Hayat Yayınları, İstanbul.
- Weiss, E. M. & Weiss S. G. (1998). *New directions in teacher evaluation*. ERIC Document Reproduction Service No. Ed Ed429052.
- Yıldırım A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, A. (2006). *Öğretmenlerin performansını değerlendirmede kullanılabilcek grafik derecelendirme ölçeğinin geliştirilmesi*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

10. EKLER

EK-1: MEVCUT ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRME UYGULAMALARINI DEĞERLENDİRME ANKETİ

EK- 2: TABLO 6.1.21 MEVCUT ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRME UYGULAMASININ İYİLEŞTİRİLMESİ YÖNÜNDE EK OLARAK BELİRTMEK İSTEDİĞİNİZ GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİNİZ NELERDİR? MADDESİNE (42. MADDE) VERİLEN YANITLAR

EK- 3: TABLO 6.1.22 MEVCUT UYGULAMANIN HOŞUNUZA GİDEN YÖNLERİ NELERDİR? (43. MADDE) MADDESİNE VERİLEN YANITLAR

EK- 4: TABLO 6.1.23 SİZCE MEVCUT UYGULAMANIN OLUMSUZ BULDUĞUNUZ YÖNLERİ NELERDİR? MADDESİNE (44. MADDE) VERİLEN YANITLAR

EK- 5: TABLO 6.1.24 SİZE GÖRE ÖĞRETMENLER EN ETKİLİ ŞEKİLDE NASIL BİR UYGULAMAYLA DEĞERLENDİRİLİR? MADDESİNE (45. MADDE) VERİLEN YANITLAR

EK- 6: ÖĞRETMEN TEFTİŞ FORMU

EK- 7: ARAŞTIRMA İZİNİ

**MEVCUT ÖĞRETMEN DEĞERLENDİRME UYGULAMALARINI
DEĞERLENDİRME ANKETİ**

Değerli Öğretmenim,

Bu ankette İlköğretim okullarında öğretmen değerlendirme uygulamalarına ilişkin görüş ve önerilerinizi ölçmeye yönelik ifadelere yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Her bir ifade için, sizin düşüncelerinizi belirlemek üzere, karşısındaki satırda belirtilen rakamlardan birini yuvarlak içine alınız. Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle sizin katılımınıza bağlıdır. Ankete göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Yard. Doç. Dr. Gülşah Başol

Irmak Dökmeci

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Eğitim Fakültesi TOKAT

1. Yaşınız: () 21–30 () 31–40 () 41–50 () 51 ve yukarı
2. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
3. Medeni Haliniz: () Evli () Bekar () Diğer
4. Branşınız: () Türkçe-Edebiyat () Yabancı Diller
- () Sosyal Bilgiler () Meslek Dersleri

- () Fen Bilimleri () Din Kül. ve Ahl. Bilgisi
 () Matematik () Güzel Sanatlar
 () Vatandaşlık () Diğer

5. Bitirdiğiniz son eğitim kurumu:

- () Yüksek Lisans veya Doktora () Yüksek Öğretmen Okulu
 () Fakülte () Alan Dışı
 () Eğitim Fakültesi () Diğer
 () Eğitim Enstitüsü

6. Mesleki kıdeminiz: () 3 yıl ve daha az () 4–6 yıl () 7–9 yıl
 () 10–12 yıl () 13–15 yıl () 16 yıl ve daha çok

7. Okulun yerleşim birimi: () İl merkezi () İlçe merkezi () Kasaba, köy, belde

Aşağıda İlköğretim okullarında öğretmen değerlendirme uygulamalarına yönelik ifadelere yer verilmiştir. Lütfen bu ifadelerden size en uygun olanı işaretleyiniz.

Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
⑤	④	③	②	①

1. Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasından memnunum. ⑤ ④ ③ ② ①
 2. Mevcut öğretmen değerlendirme kriterlerini biliyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
 3. Mevcut değerlendirmeye geçilmeden önce pilot çalışma yapılmalıydı. ⑤ ④ ③ ② ①
 4. Mevcut değerlendirmeye niçin geçildiğini anlamış değilim. ⑤ ④ ③ ② ①
 5. Mevcut değerlendirme konusunda yeterince bilgilendirildim. ⑤ ④ ③ ② ①
 6. Mevcut değerlendirmeye ilişkin önbilgim kulaktan duymadır. ⑤ ④ ③ ② ①
 7. Mevcut değerlendirmeye ilişkin soruları cevaplayacak ölçüde bilgiliyim. ⑤ ④ ③ ② ①

8. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle samimiyeti olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
9. Yeni uygulamanın okul müdürleriyle dünya görüşleri benzer olan öğretmenler için daha avantajlı olduğunu düşünüyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
10. İş ortamında her gün gördüğümüz biri tarafından yapılan değerlendirmenin objektif olmayacağını düşünüyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
11. Mevcut değerlendirme öğretmen kaynaklı başarısızlığı örtbas etmektedir. ⑤ ④ ③ ② ①
12. Yeni değerlendirmeye geçilmesinden bu yana okul müdürüne bakış açım değişti. ⑤ ④ ③ ② ①
13. Beni değerlendireceğinden dolayı okul müdürüyle aramı iyi tutmaya çalışıyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
14. Okul müdürü tarafından değerlendirilmem beni birkaç saat görecekle müfettişin değerlendirmesinden daha iyidir. ⑤ ④ ③ ② ①
15. Değerlendirme bir kişinin inisiyatifinde olmamalıdır. ⑤ ④ ③ ② ①
16. Yeni değerlendirme okul müdürüne sahip olmaması gereken bir yetki verdi. ⑤ ④ ③ ② ①
17. Yeni uygulama ile birlikte müdürümüz olumsuz yönde değişti. ⑤ ④ ③ ② ①
18. Yeni değerlendirmenin kullanımını performansımı olumlu yönde etkiledi ⑤ ④ ③ ② ①
19. Yeni değerlendirme öğretmenlik performansımı olumlu yönde etkiledi. ⑤ ④ ③ ② ①
20. Yeni uygulamayla değerlendirilmekten memnunum. ⑤ ④ ③ ② ①
21. Yeni değerlendirmenin düzeltilerek kullanılmasından yanayım. ⑤ ④ ③ ② ①

22. Seçme şansım olsa veliler tarafından değerlendirilmek isterim. ⑤ ④ ③ ② ①
23. Seçme şansım olsa öğrencilerim tarafından değerlendirilmek isterim. ⑤ ④ ③ ② ①
24. Seçme şansım olsa iş arkadaşlarım tarafından değerlendirilmek isterim. ⑤ ④ ③ ② ①
25. Herhangi biri tarafından değerlendirilmenin önemine inanmıyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
26. Kendimi değerlendirmem başkasının beni değerlendirmesinden daha etkilidir. ⑤ ④ ③ ② ①
27. Değerlendirmenin kim tarafından olursa olsun gereğine inanmıyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
28. Mevcut değerlendirme öğretmenlik performansımı ölçebilmektedir. ⑤ ④ ③ ② ①
29. Okul müdürü değerlendirme konusunda eğitilse vereceği sicil notuna daha çok güvenirdim. ⑤ ④ ③ ② ①
30. Sürekli değerlendiriliyor olmak psikolojimi olumsuz etkiliyor. ⑤ ④ ③ ② ①
31. Değerlendirmelerin iyi bir öğretmen olma yolunda beni geliştirdiğine inanıyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
32. Şansım olsa görüşme yoluyla değerlendirilmek isterdim. ⑤ ④ ③ ② ①
33. Değerlendirme notu düşük öğretmen hizmet-içi eğitime alınmalıdır. ⑤ ④ ③ ② ①
34. İstedğim zaman sicil notumu öğrenebilecek olmam ben rahatlatıyor. ⑤ ④ ③ ② ①

35. Sicil notumu nasıl öğrenebileceğimi biliyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
36. Sicil notumu öğrenmek istiyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
37. Milli eğitim bünyesinde liyakat sisteminin
(adam kayırma) mesleki yükselmede
değerlendirmelerden daha etkili olduğunu düşünüyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
38. Değerlendirme sonucunda başarılı öğretmen daha
fazla takdir edilmelidir. ⑤ ④ ③ ② ①
39. Okul müdürümün mevkisine layık olup olmadığı
konusunda endişelerim olduğundan, tarafından
değerlendirilmeyi hazmedemiyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
40. Değerlendirilmemin M.E. B için çok fazla bir anlam
ifade ettiğini düşünmüyorum. ⑤ ④ ③ ② ①
41. Kimler tarafından olursa olsun (veli, öğrenci, müfettiş,
Okul müdürü) içeriğini bildiğim değerlendirme formları ile
değerlendirilmek isterdim. ⑤ ④ ③ ② ①
42. Mevcut öğretmen değerlendirme uygulamasının iyileştirilmesi yönünde ek olarak
belirtmek istediğiniz görüş ve önerileriniz nelerdir?

.....

.....

.....

.....

43. Mevcut uygulamanın hoşunuza giden yönleri nelerdir?

.....
.....
.....

44. Sizce mevcut uygulamanın olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

.....
.....
.....

45. Size göre öğretmenler en etkili şekilde nasıl bir uygulamayla değerlendirilir?

.....
.....
.....

Anketi bitirmiş bulunuyorsunuz. Teşekkürler. ☺

Tablo 6.1.21 Mevcut Öğretmen Değerlendirme Uygulamasının İyileştirilmesi Yönünde Ek Olarak Belirtmek İstedığınız Görüş ve Önerileriniz Nelerdir? Sorusuna (42. Soru) Verilen Yanıtlar

Anket Numarası	42. Soruya Verilen Yanıtlar
2	Objektif ve insaniyetli olmak.
4	Herkesin branşında ve ortam koşulları göz önüne alınarak değerlendirilmesi.
5	Her öğretmenin branşında değerlendirilmesini isterdim
14	Önce öğretmen yetiştiren kurumlar geliştirilmelidir
20	Müfettişlerin kesinlikle sağlıklı bir değerlendirme yaptıklarına inanmıyorum. Müdür için de şüphelerim var. Öğretmen arkadaşlarım, öğrenciler ve veliler tarafından değerlendirilmek isterdim.
21	Öğretmenlerin başarılarına göre değerlendirilmesi. Eşlerinin görevlerine göre olmamalıdır.
32	Mevcut uygulamalar hakkında yeterli bilgilendirmelerin yapılmadığı için görüş ve önerilerim yok
33	Öğrenci değerlendirmelerinin yazılı olarak belirtilmesi
34	Öğretmeni tek bir kişinin değerlendirmesi rahatsızlık yaratabilir
35	Değerlendirme sonucu ödül gereklidir.
39	Kesinlikle denetleyici ve idareciler memleketlerinde çalışmamalı
42	İlköğretim müfettişlerinin pedagojik bilgi veren okullardan mezun olanlar arasından seçilmesi, müfettiş yardımcılığı sisteminin kaldırılması
44	Bizim görüşlerimiz dikkate alınır mı?
46	Mevcut sistem iyi
51	Daha da geliştirilebilir
52	Mevcut uygulamanın devam etmesi
54	Eksiklerin tespiti halinde nedenleri sorulmalıdır.
56	Okul yöneticileri tarafından dersler kontrol edilerek sık sık denetlenmesi
57	Ürün ve verime göre
59	Değerlendirme yapan kişilerin yanlı davranmaması gerekli

60	Kendi branşında yeterli bilgi ve donanıma sahip insanlar tarafından değerlendirilmek tercihimdir.
61	Üniversitenin belli aşamaların geçip gelen öğretmen olan birinin her yıl notla değerlendirilmesini doğru bulmuyorum.
63	Veli, müfettiş ve okul müdürü üçlüsü tarafından
64	Branşıma hakim bir denetleyici tarafından denetlenmek isterdim. Çünkü branşıma hakim biri rehberlikte yapabilecektir.
65	Öğretmenin değerlendirmesi bir ve ya iki kişinin dudakları arasında hissiyetlerle yapılmasını hiç hazmedemiyorum. Değerlendirme kademeli olmalıdır. Öğretmenin sicil notu 100 olmalı, sene sonunda yapmış olduğu olumsuzluklar varsa bunlar puan karşılığı okul müdürünün belgelemesi karşılığı kurulacak bir kurul tarafından değerlendirilip, sicil notundan düşülerek yıl sonu sicil notu belirlenmelidir
66	Hissiyatına yenik düşülüyor
67	Öğrencilere anket düzenlenmelidir.
70	Müfettişlerin hepsinin bir karar olmasını her gelenin değişik öneride bulunmasından sıkıldık.
71	Ahbab çavuş ilişkisi ortadan kalkmalı
72	Öğretmenlerin çalışmaları günü gününe takdir edilmesi, kaynak yönünden desteklenmesi
74	Beni değerlendirecek kişinin taraflı değil gerçekten değerlendirme kriterlerini uygulaması gerektiğine inanıyorum
76	Veli ve öğrenciler öğretmenlerde yöneticileri değerlendirmeli.
78	Bence öğretmeni belli bir oranda veli, öğretmen arkadaşları, öğrenci, müfettiş (resmi belgeler) ortak değerlendirmeli
80	Müdürler artı öğretmenlerde değerlendirebilirler
81	Müdürle beraber meslektaşlarımın da değerlendirmede yer almasını isterim. Tutarlılık açısından şarttır.
82	Yıl içinde öğretmenin yaptığı etkinlikler değerlendirmede esas alınmalı
84	Değerlendirme kriterleri öğretmenlere önceden bildirilmelidir.
92	Sadece okul müdürünün görüşü alınmamalı

93	Müdürler kurstan bu konuda geçirilmeli sonra bu konuda bilgileri ölçülerek değerlendirilmeli uygun olmayanlara görev değişikliği yapılmalı.
94	Değerlendirmeye öğrenci, veli, meslektaşta katılmalı
96	Bu sistem daha iyi.
98	Değerlendirmede daha sağlıklı analiz yapılmalı
99	Gerçekten mesleki ehliyetin değerlendirilmesi gerekir.
100	Sicil amirlerinin memleketlerinde çalışması yanlış.Çalışma süreleri kısıtlı olmalı.
101	Değerlendirme amacına uygun objektif yapılmalıdır.
105	Öğretmenin rehber, öğrenci merkezli bir eğitim olması yükümüzü hafifletse de kendimizi daha donanımlı olarak hazırlamalıyız.
106	Değerlendirmede öğretmenin ortaya koyduğu somut başarılar ve harcadığı emek esas olmalı
108	Değerlendirmede müfettişin etkisi az, öğrenci daha aktif olmalıdır.
109	Öğrenci, veli, müdür, müfettiş eşit oranda not vermeli %25 er.
111	Öğretmenin değerlendirmesi tek kişiye bırakılmamalıdır. Çünkü değerlendiren kişi duygusal hareket edebilir. Değerlendirmede en az dört farklı birim veya kişilerce performans ölçümüne dayalı bir değerlendirme yapılmalıdır.
113	Öğretmenler sürekli yetiştirilmeli. Değerlendirme her zaman yapılmalı. Kriterler göreceli değil açık olmalı. Kişi insiyatifinde olmamalı.
115	Değerlendirme konusunda objektif olunmalıdır.
117	Değerlendirme konusunda objektif bakabilen bu konuda eğitimli inanlar tarafından değerlendirilmek isterim.
119	Değerlendirmenin haftalık ya da daha uzun süre olması gerekir. Müfettişler buna dikkat etmeli.
120	Araç gereçler takviye edilmeli.
127	Müdürün değerlendirilmesini isterim.
128	Öğretmen kendini yetiştirmeli, yeniliklere açık olmalıdır. Müfettiş teftişleri kaldırılmalıdır.

129	Öğretmenler kendini yetiştirmeli, yeniliklere açık olmalıdır. Mesleki eserler okumalıdır.
131	Kişi kendini bilmeli kendi kendini değerlendirmeli.
132	Değerlendirmede müdürlere ve müfettişlere fazla yetki verilmemelidir.
134	Müdür, müdür yardımcıları öğretmen ark. Değerlendirmesi.
135	Değerlendirme objektif olmalıdır. Değerlendirmede öğretmene rehberlik edilmeli, yetiştirilmelidir.
140	Kim tarafından, ne şekilde olursa olsun değerlendirme olayına katılmıyorum. Gereksiz buluyorum. Öğretmenlik vicdan mesleği, yargıç içimizdedir.
142	Yöneten kişilerin makamlarına hak ederek gelmeleri.
148	Bu tip eleştiri ve görüşlere dikkat edilmelidir.
149	Müfettişlerin bir saatlik değerlendirmesine karşıyım.
150	Eğitimi ve öğretimi berber düşünen bir öğretmenlerin görüşü alınmalı.
151	Öğretmen değerlendirilmeden önce öğretmen değerlendirecek kişiler geçerli değerlendirme testlerinden geçirilmeli.
154	Bir yıllık çalışmanın artısı eksisi öğrencinin sosyo ekonomik durumu öğretmenden görüş alınarak yapılmalıdır.
156	Okul çevre öğrenci öğretmen bir bütün olarak ele alınmalı
157	Sistem bize yeterince anlatılmadı. Deneme yanılma yöntemi uygulanmasın.
158	Müdürler değerlendirme konusunda eğitimden geçirilmeli.
161	Değerlendirme konusunda bilgi verilmeli bize.
162	Mesleki eğitim almış, alanında uzman olan, yalnız bu işle uğraşan uzmanlar tarafından değerlendirilmek isterim.
168	Müdürler hizmet içi seminerle nasıl değerlendirme yapacaklarının eğitimini almalılar. Müdür olma kriterleri zorlaştırılmalı. Kesinlikle sınavla atanmalılar.
169	Değerlendirme 3- 4 gün olmalı, birkaç dersle değerlendirme olmaz.
170	Değerlendirme yapacak onlalar eğitilmeli, seminer verilmeli.
171	Yıl boyu yapılan çalışmalar ve yüz yüze görüşme.

174	Hiçbir zaman iyileştirmenin olacağına inanmıyorum. Eğitim hep kötüye gidiyor.
176	Bir başkasının değerlendirmesinden yana değilim. Kendi kendimi daha iyi değerlendiririm.
177	Değerlendirmede aranan nitelikler açık olarak belirtilmeli.
178	Veli, öğrenci, müdür üçgeninde değerlendirme yapılmalı.
180	Müdürler tarafından değerlendirmenin doğruluğuna inanıyorum. Ama öğretmenlerinde seminerler yoluyla bu konuda daha fazla bilgilendirilmesi gerekir.
182	Ön yargısız, çalışanın değerini bilen takdir eden yöneticilerin olmasını diliyorum.
183	Ön yargısız herkese aynı gözle bakabilen yönetici değerlendiricilerin olmasını istiyorum. Objektif değerlendirme istiyorum.
184	Değerlendirmenin somut verilere dayanmadığını, objektif olmadığını ve amacına ulaşmadığını düşünüyorum.
185	Not vermek çözüm değil. Sonuçta kötü not alan yine kendi bildiğini okuyor. Çalışan yine çalışıyor. Sicil notu düşük olan ile bireysel olarak eleştiri görüşmesi (olumlu- olumsuz) yapılmalı.
188	Öğretmenler değerlendirilirken hiçbir şartta öğretmenin felsefesi, inancı, görüşü göz önünde bulundurulmamalıdır.
189	Değerlendirmede öğrenci ve veli görüşlerinin alınarak bu görüşlerin göz önünde bulundurulması yararlı olur.
190	Öğretmenlerin objektif kriterlere göre değerlendirilmesi gerekir.
192	Değerlendirme yapacak kişilerin ön yargılardan uzak olması gerekir.
193	%50 müdür, %50 müfettiş değerlendirmesi daha uygun olabilir.
194	Kişisel problemler olmadan objektif değerlendirmeye her şey daha iyi olabilir.
195	Değerlendirmede ölçüt sınav olmalıdır.
198	Öğretmenlerin değerlendirilmesi daha genel ve objektif olmalıdır. Mikro öğretim yöntemlerini tavsiye ederim.
200	Bana göre MEB personel ve çalışanlarının tamamının eğitim adına bir

	şeyler bilmesi gerekir.
201	Ben müfettişlerin değerlendirmesinden yana değilim. Bence okul müdürü aylık değerlendirmeler yapmalı. Kişi kendi eksiklerini bir şekilde görerek düzeltmeli ve bu değerlendirme okul müdürü ile öğretmen arasında gizli kalmalı.
205	Öğretmeni sıkmadan, 1- 2 ay gözlemledikten sonra öğretmen değerlendirilmeli.
210	Rehberlik adı altında yapılırsa daha iyi olur.
218	Bu uygulamanın her bölgeye uygun şekilde değerlendirileceğini sanmıyorum. Doğu bölgelerinde çalışan ve Türk- Kürt (yöneten-yönetilen) olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.
220	Değerlendirme adı altında olmadan rehberlik içerikli olması daha iyi olurdu.
222	Değerlendirme tek yönlü olmamalı. Belli yüzdelere ayrılarak birkaç kişi tarafından değerlendirme yapılmalı.
223	Çok çok önemli düzeyde çok düzgün bir değerlendirme sonucunda başarılı olan öğretmene gerekli takdirin verilmesini isterim.
224	Öğretmen not için çalışmaya yönlendirilmemeli.
226	Müfettiş ve müdür değerlendirmesinin yanı sıra öğretmenin başka bir takım kriterlere bakılarak da değerlendirilmesinden yanayım.
227	Uygulamayı iyi bilmiyorum.
229	En doğru değerlendirme kendi kendini değerlendirmedir.
237	Notu düşük olan öğretmenler hizmet içi eğitim almalıdır.
240	Düşük not alan öğretmenler hizmet içi eğitime alınabilir.
241	Değerlendirmenin belirli kriterleri olması yani kişisel fikirlerden etkilenmeyen yöntemler ile yapılabilmesi gerekir. Yani kim yaparsa yapsın haksızlık olmayacak bir yöntem ile olmalı.
247	Değerlendirmelerin tam olarak yapılarak uygulandığından kaygılıyım.
251	Bir öğretmeni değerlendirmek ölçmek bence kimsenin yetkisi dahilinde olamaz olmamalı.
254	Değerlendirmeler daha objektif olmalı. Öğretmen eleştirilere açık

	olmalıdır.
255	Mevcut öğretmen değerlendirmesi uygundur.
265	Ne veliyi ne öğrencileri ne de işini tam olarak yapamayan idarecilerin değerlendirmesi objektif olmuyor. Öğretmenin kendisinde olacak.
271	Değerlendirme öğrenci, veli, müdür ve iş arkadaşları tarafından yapılmalıdır.
272	Öğretmen görevini vicdanı ile yapmaktadır. Fedakarlığı ve sabrı diğer mesleklere göre kat kat fazladır.
273	Yeni değerlendirme sistemi uygun değil. Mevcut uygulamanın devamını isterdim (teftiş).
274	Nasıl değerlendirme yapılacağı önceden bilinmelidir.
275	Bir saatlik değerlendirme yapılmamalı.

Not: MÖDUD anket formunda bulunan ilk açık-uçlu soruya (soru 42) verilen yanıtlar, katılımcıların kendi ifadeleri aynen alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 6.1.22 Mevcut Uygulamanın Hoşunuza Giden Yönleri Nelerdir? (43. Soru)

Sorusuna Verilen Yanıtlar

Anket numarası	43. Soruya Verilen Yanıtlar
2	Tarafsızlık ilkesi çerçevesinde yapılırsa faydası olabilir.
3	Müfettişler tarafından yapılmaması.
4	Mevcut uygulama ile müfettişlerin bir saat içinde verdikleri değerlendirmenin ortadan kalkması olumlu.
5	Her öğretmenin branşında değerlendirilmesini isterim.
10	Öğretmen değerlendirilmesinin sadece müfettişlere bağlı olmaması iyi yönlerden biridir.
12	Öğretmen değerlendirmenin her zaman birlikte çalıştığı amiri tarafından yapılması.
15	Eksikliklerin uygun bir dille bildirilmesi.
20	Bazı arkadaşlar için özendirici olabiliyor.
29	Yoktur.
33	Açık ve net bir şekilde belirtiliyor olması.
34	Mevcut uygulamada okul müdürü sizi devamlı izlediği için daha objektif olabilir.
35	Objektif olunmaması.
37	Rehberlik faaliyetini olumlu görüyorum.
39	Belli bir dönemde olup bitmesi.
42	Mevcut değerlendirmenin daha çok rehberliğe yönelik olması.
52	Yıl içindeki tüm çalışmaların gözleniyor olması.
55	Müdür sürekli öğretmenle aynı ortamda olduğu için onun değerlendirmesinin daha uygun olduğunu düşünüyorum.
59	Hoşuma giden hiçbir yönü yoktur.
60	Memnun edici bir yanı olduğu konusunda ikna edilebileceğim kadar bilgilendirilmedim. Bu yüzden bildiğim kadarıyla memnun olduğum yönü bulunmamaktadır.
61	Mevcut uygulamanın doğru olduğuna inanmadım için hoşuma giden bir

	yönü bulunmuyor.
63	Müdürün uzun süre içinde sizi değerlendirmesi.
65	Mevcut uygulama hissi olduğu için benimsemiyorum.
66	Okul müdürü müfettişlerden daha olumlu değerlendirdiğini düşünüyorum.
69	Değerlendirmenin muhtevasını bilmiyorum.
71	Hiç yok
72	Müfettişlerin öğretmenleri bir iki saatliğine gelerek değerlendirmesine çok karşıyım bu uygulamanın olumlu yönleri var.
74	Hiç yoktur.
78	Öğretmenler mutlaka değerlendirilmeli. Değerlendirilmezse gerçekten çalışan çok az kişi kalır. Bunu çevremden görebiliyorum.
80	Hergün birlikte olduğun biri beni objektif değerlendirir.
81	İ. Ö. Müfettişlerinin elinden bu yetkinin alınması çok iyi oldu.
82	Yok
83	Yok
84	Yok
92	Öğretmenlerin okuma alışkanlığını geliştirmeye katkısı olacağına inanıyorum.
93	Müfettişin bir iki derste değerlendirmesi yanlış.
94	Tek kişinin değerlendirmesi objektif olmaz.
95	İki ders izleyen müfettiş benim yıl içindeki çalışmam hakkında fikir sahibi olmaz.
96	İyi değil mevzuat daha fazla.
98	Öğretmen değerlendirmede bu uygulama ölçü değildir. İflas etmiştir.
99	Sürekli beraber olunan müdürün değerlendirmesi olumludur.
100	Uygulamalar iyi niyetlerle yapılır işlerlik kazanırsa hoşta gider.
105	Daha çok öğrenci merkezli olması öğrenciyi yetenek ve ilgi alanlarına göre değerlendirilmesi.
106	Müdür öğretmeni müfettişten daha iyi tanır.
107	Objektif olması.

108	Müdürün verdiği not daha objektiftir.
109	Bizi yakından tanıyan birinin not vermesi hoş ama, şahsi problemler yaşanabilir.
110	Müdür öğretmenin ne yapıp ne yapmadığını gördüğü için hoşumuza gidiyor.
111	Hiçbir yönünü beğenmiyorum ve onaylamıyorum. Değerlendirme ve içeriği ne olursa olsun tek kişi ile olmaz.
113	Müdürler, müfettişlerden daha iyi değerlendirir. Ama endişeliyim.
114	İyi.
115	Okul müdürünün değerlendirmesi daha iyidir.
117	Müdür, bizi müfettişlerden daha iyi tanır.
119	Tek kişinin değerlendirmesine göre, çeşitli bakış açılarıyla değerlendirilmek daha objektiftir.
120	Velinin ağırlığı.
121	Yok.
128	Yeni uygulamanın faydalı olacağına inanamıyorum.
129	Yeni uygulamanın faydalı olacağına sanmıyorum.
130	Çocukların yaptığı çalışmalar.
132	Yoktur.
134	Müdür ile sürekli görüştüğümüz için bir derste müfettişin değerlendirmesinden daha iyidir.
140	Değerlendirmenin objektif olduğunu düşünmüyorum. Örneklerini yaşadık. Kişi kişiyi değerlendiremez. Uzaya köprü kursanız anlamayan görmek istemeyen kişi sizi ne derece değerlendirebilir? Bu düzen riyakarları alkışlatıyor.
142	Başarıların takdir edilmesi (yönetici, veli).
144	Müdürlere daha çok insiyatif tanındığı için memnunum.
146	Sürekli göz önünde bulunan çalışmaların her an izlenmesi yönünden çok iyi.
147	En azından senede birkaç kere ve ya 2 yılda bir gelen müfettişin o anki pozisyona göre yaptığı değerlendirmeden iyidir.

148	Beni tanıyan bilen, çalışmalarımı gözlemleyen müdürümün değerlendirmesi hoş.
151	Mevcut uygulama ile ilgili kulaktan dolma bilgilerim var. Bu konuda bize bilgi verilmeli.
154	Müfettiş baskısının kaldırılmasıdır.
156	Mevcut uygulamadan tam haberdar değilim. Fazla ilgilenmedim.
157	Değerlendirmenin birkaç saat yerine uzun süreçte yapılması daha iyi.
158	Sürekli beraber olduğumuz birinin değerlendirmesi, birkaç saat gören müfettiş değerlendirmesinden iyidir.
159	Devamlı hazır olunuyor.
160	Yok
161	Sadece müfettiş teftişi kaldırıldığı için memnunum.
168	Değişmesi gereken bir uygulama. Hiç olumlu yönü yok.
169	Müdür öğretmeni daha iyi tanıyacağı için değerlendirme daha objektif olacaktır.
170	Tek kişinin değerlendirilmesine bırakılmaması.
171	Bu müfettişlerin kaprislerinden kurtulma.
174	Hoş bir yön yok. Müfettişin 2 saat gelip değerlendirmesinin sağlıklı olmadığı için, müdür değerlendirmesi daha iyidir.
176	En azından beni 2 günlüğüne gelen insanlarca değerlendirilmiyorum.
177	Sicil notunun öğrenebiliyor olmamız.
179	İdarecinin öğretmeni daha iyi tanıyor olması.
180	Aynı ortamda bulunan müdür tarafından değerlendirilmek, müfettişten iyi.
181	Öğretmenleri ister istemez kendilerini geliştirmeye yönelik bir takım çalışmalara yönlendireceğini düşünüyorum.
184	Değerlendirmenin senede 1 kere olması en iyi tarafı.
185	En azından beni veya diğer arkadaşları tanıyanlar genel olarak bilenler değerlendiriyor. Bir iki saatlik teftiştten iyi.
188	Mevcut uygulama değerlendirilmesi, değerlendiren kişinin inanç ve dünya görüşü ile aynı olmadığı sürece gerçek değerlendirme olamaz.

190	Yok.
193	Bir saatte değerlendirilmekten dönem boyunca değerlendirilecek olmak daha münasıptır.
194	Bir saatlik müfettiş değerlendirmesinden daha iyi olduğunu düşünüyorum.
195	Bir saatlik değerlendirme değil, bir yıllık olması.
198	Yok. Tamamen kişisel göz boyamaktan ve laf yapmaktan başka bir şey değil.
200	Hiçbir yönü hoş değil.
201	Değerlendirilmek güzel şey ama bu objektif olmalı. Değerlendirildiğini bilen öğretmen kendini geliştirmek için elinden geleni yapar. Mevcut uygulama hoşuma gitmiyor.
205	Mevcut uygulamada tarafsız müdürlerin değerlendirmesi hoşuma gidiyor. Ama müfettişlerin uygulaması hoşuma gitmiyor.
210	Yok.
211	Kısa bir süre bizi denetleyen birisi tarafından değerlendirilmemek.
218	Değerlendirmenin bir saatte değil sürekli olması.
220	Müdür öğretmenini daha iyi tanıdığı için onu değerlendirme değil de uygun bir dille konuşarak sorunları halledebilir.
221	Hoşuma giden hiçbir yönü yok. Bilgisiz kişiler tarafından değerlendirilmek beni çok rahatsız ediyor.
222	Yok.
223	Eğitimdeki aktivitelerin öğretmenden ziyade öğrenciye verilmesi hoşuma giden bir yöndür.
224	Beni, öğrencilerimi ve sınıfımı tanıyan biri tarafından değerlendirilmek daha olumlu.
225	Hiçbir yönünü beğenmiyorum.
226	Bir kereye mahsus beni görüp değerlendirecek müfettiştense müdürümün notunun daha etkili olması daha iyi.
227	Tanımadığım insanlar tarafından değerlendirilmektense, tanıdık birisinin olması daha iyi.

228	.Hiçbir yanı hoş değil. Beni denetleyecek olan kişilerin yeterli bir bilgiye sahip olduklarından emin değilim.
229	Uygulama tam bilinmiyor.
237	Öğretmenlerin bir günlük performansı ile müfettiş tarafından değerlendirilmesi yerine bir yıllık çalışma sonucu müdür tarafından değerlendirilmesi daha iyi.
239	Sicil notumu bilecek olmam hoşuma gitti.
240	Öğretmenlerin bir günlük performansı ile değil de yıllık çalışmaları ile not almaları daha sağlıklı.
242	İstediğimde notumu öğrenmek güzel.
250	Eksiklerin söylenmesi güzel. Ama amaç bu olmalı.
251	Çok hissedilen yaşanan bir değerlendirme zaten yok. Çünkü değerlendirme birkaç kağıt veya nota bakılarak yapılıyor. Performansı bir saatte ölçmek imkansız.
254	Müdür öğretmenle sürekli beraber olduğundan önceki sistemden daha olumlu ve objektif.
255	Değerlendirmenin çok yönlü olması hoşuma gidiyor.
270	Yok.
271	Müdür öğretmenin başarı durumunu bildiği için daha gerçekçi bir değerlendirme yapmaktadır.
273	Mevcut olan devam etsin (teftiş) uzmanlık ve başöğretmenliğe karşıyım. .
274	Tüm yönleriyle olumlu.
275	Bilgim yok

Not: MÖDUD anket formunda bulunan ikinci açık-uçlu soruya (soru 43) verilen yanıtlar, katılımcıların kendi ifadeleri aynen alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 6.1.23 Sizce Mevcut Uygulamanın Olumsuz Bulduğunuz Yönleri Nelerdir?
Sorusuna (44. Soru) Verilen Yanıtlar

Anket Numarası	44. Soruya Verilen Yanıtlar
2	Okul müdürünün tüm öğretmenlere aynı samimi yaklaşımının olmaması etkileyebilir.
4	Şahsi fikirlerin öne geçip taraf tutma olayına açık olması.
5	Şahsi fikirlerin öne geçmesi olumsuz etkileyebilir.
10	Genel olarak idarecilerin öğretmen olması. Halbuki idareciler eğitim idareciliği dalında yetişmiş insanlar olmalıdır. Herkes dalında yetiştirilmelidir.
14	Değerlendirmenin dar zamanda değil, yıl boyu yapılması gereklidir.
18	Olumsuz yönlerini pek göremiyorum. Uygulamalar üzerinde daha hassas durulmalıdır.
20	Vicdani, objektif bir değerlendirme olduğuna inanmıyorum.
21	Okulun eğitim ve öğretimini, müdür öğretmen ilişkilerini olumsuz yönde etkiler.
27	Olumsuz yönü yoktur.
28	Olumsuz yönü yoktur.
29	Bir kişiye bağlı olmak.
34	Mevcut uygulamada kişisel davranışlar ön plana çıktığı zaman eşitsizlikler olabilir.
35	Bir yıllık çalışma birkaç saatte değerlendirilmez.
37	Tek seferde değerlendirilmek
38	Tek kişi tarafından bir günde değerlendirilmek
39	Yıl içinde 5-6 defa müfettiş gelmeli, düzeltmeye çalışmalı, en son değerlendirilmeli.
42	Görülen eksikliklerin giderilmesi için öğretmenlerin teftiş sırasında nelere dikkat etmesi gerektiği hakkında bilgi verilmeli.
50	Teftiş sistemi.
51	Her şey çok güzel.
52	Olumsuz yönünü görmüyorum.

55	Müdürlerin problemleri olduğu personeli objektif değerlendiremeyeceğini düşünüyorum.
60	Her sene yeterince bilgisi olmayan kısıtlı kişilerce değerlendirilmek istemiyorum.
61	Her yıl öğretmenin değerlendirilmesini kim tarafından olursa olsun kabul etmediğimden mevcut uygulamayı her yönüyle eleştiriyorum.
63	Müdürlerin kendilerine yakın olanları tutması.
65	Hissiyatına yenik düşülüyor.
71	Samimiyetine inanmıyorum.
72	Değerlendirme kişiselleştirilmese iyi.
73	Yok.
74	Ben seni notla değerlendireceğim. Bana karşı davranışlarını sergilerken iyi düşün zihniyetiyle bakan gözlere ne denilebilir?
78	Tek kişinin değerlendirmesi yanlış. Müdür benim derste ne yaptığımı bilemez. Bunu veli ve öğrenci bilir.
80	Sadece M.E.B de değil her kurumda olmalı.
81	Yetkinin tek bir elde toplanması öğretmeni huzursuz ediyor. Verilen notların adaletli olduğuna inanasım gelmiyor.
82	Bir kişinin elinden değerlendirmek yanlış.
83	İdarecilerle samimiyetiniz varsa takdir nimetinden yararlanırsınız. M.E.B de tamamen yalakalık ve adam kayırmaca olduğu sürece değerlendirmeden söz edilemez.
84	Her denetleme subjektif değerlendirmeye açık olduğundan her zama için olumsuz yönü bulunmaktadır.
92	Sınava yönelik olmaması.
93	Müdürle yakın olanların değerlendirmesi farklı oluyor. Görüş ayrılıkları dikkate alınmıyor.
94	Kendine yakın, fikirlerine ve uygulamalarına sessiz kalanlara taraflı davranılabilir.
95	Müdür tarafsız davranamayacağından ve kendisi ile aynı siyasi ve

	dünya görüşüne sahip olanlara farklı davranacağından endişeliyim.
96	Yok
98	Bir derste değerlendirme olmaz iyi yön yok
99	İşleyişi tam bilmiyorum.
100	Olumsuzluk yok, işini bilenler tarafından yapılırsa.
101	Objektif olmaması.
105	Mevcutların çok kalabalık olması, yeterli araştırmaların yapılamaması. Zamanın yetersiz gelmesi.
106	Kişisel anlaşmazlıklar ve duygusallık etkili oluyor.
108	Müfettiş notlarının geçerlilik yönleri azdır.
109	Tek kişi tarafından değerlendirilmek, değerlendirecek kişi yüksek akademik kariyer sahibi olmalı. Yöneticilikte objektif olabilmelidir.
110	Bir öğretmen bir kişinin düşünceleriyle değerlendirmemeli belli kriterlere göre değerlendirme olmalı.
111	Değerlendirme tek kişi ile olmaz, ayrıca öğretmenin kendini savunacak ve yaptıklarını ifade edecek ortam olmalı.
113	Risk var. Adam kayırma olabilir. Endişeliyim.
114	Yok.
115	Müdür objektif olduğu sürece doğru bir uygulamadır.
117	Müdür ile ilişkisi iyi olanlar için daha olumlu sonuçlar çıkacaktır.
119	Kişisel olgunluk etkili olacaktır. Değerlendirme olgunluğa ve bilgi, kültür seviyesine ulaşamamış kişilerce olmaz.
121	Yok.
127	Birkaç derste değerlendirilmeyi olumsuz buluyorum.
128	Birinci sınıfta el yazısının gereksiz olduğunu, sesle okumanın sürati azalttığını düşünüyorum.
132	İdareci ve müfettişlerin kişileri fikirlerine göre değerlendirmeleri.
134	Çalışmaya göre değil kişiye göre değerlendirme yapılmalıdır. Demokratik olmayabilir.
140	Önceden de vardı yine var. Adam kayırma, sempatanlık, düşünce, giyim vs. Şu an bulunduğum okulda yok. Demokratik bir ortamda

	huzur içinde çalışıyorum. Ama geçmişin sızıları hissediyor çevremde de canlı örneklerini görmeye devam ediyorum. Kariyer basamakları ve sınavı da çok komik ve gereksiz adil olmayan bir sistem. 100 soru ezberlemekle iyi öğretmen olunmaz.
142	Yöneticilerin objektif bir değerlendirme yapmamaları.
144	Endişelerim var. Her müdüre kendi müdürüm kadar güvenemiyorum.
145	Objektif olup olunmadığına emn değilim. Bu tip bir değerlendirmede kendimi kobay ve incelenen psikolojik hasta gibi hissederim. Teftiş kurumuna karşıyım.
146	İlimizdeki bir çok md. Siyasi dönemlerle o makama gelmiş idarecilik yapacak güçleri yok. Bunları değiştirmeli.
147	Bu sistemde öğretmenin müdürü ile iyi geçinmesi gerekiyor. Haksızlığa boyun eğmesi gerekiyor.
150	Adam kayırmacılık
151	Ehliyetli kişilerce değerlendirilmek isterim.
154	Okul müdürünün keyfiliği olduğu zaman tehlikelidir.
157	Değerlendirmede kriterler yerine duygusal davranma olasılığı.
158	Değerlendirme yapacak kişilerin yetkilerinin yanlış kullanabilecek olmaları.
159	Her yıl teftiş yerine 2 yılda bir olmalı.
160	Yok.
161	Bu değerlendirme kişisel bakış olacağı için objektif olmayacaktır.
162	Nadir gelen müfettişin (branşımdan uzak olan) değerlendirmesinin önüne geçilmiş oldu.
166	Öğretmenlerin değişik amaçları altında değerlendirilmesi şevk kırıcı. Olumsuz etkiliyor.
168	Kafa kol ilişkisi ön planda. Müdürün almış olduğu eğitim çok önemli. Tarafsız olmalı. Objektif bakabilmeli.
169	Müdürün demokratik olması gerekir. Tarafsız müdür atanması gerekir.

170	Başarının yeteri kadar ödüllendirilmemesi.
171	Değerlendirme kriterleri çok olmalı.
174	Bir kişinin yapacağı değerlendirme sağlıklı olmaz. Tartışılmalıdır.
176	Tarafsız davranılabileceğine inanmıyorum.
179	Tüm yetkilerin idareye verilmesi. ,
180	Yeterli bilgi verildiğini düşünmüyorum bize. Değerlendirme kriterlerini ve eksiklerimi bilmek isterim.
181	Değerlendirmelerin kağıt üzerinde teorik olarak yapmaktan ziyade uygulamalı olması gerekir.
184	Anlamsız ve formalite gerçekleştirme amaçlı olduğunu düşünüyorum.
185	Aslında teftişi hiç istemiyorum. İnsanın vicdanı zaten kendisinin müfettişi olmalı. Mevcut sistem bence tamamen aksaklığı görülen öğretmenlere olmalı. Takdir edilenlerin yanında takdir edilenlerde olmalı.
188	Memnun değilim.
189	Müdüre yakın olanların, daha çok puanla değerlendirildiğini düşünüyorum.
190	Adam kayırma yönü objektif değil.
192	Teftiş yöntemini değiştirmek sorunu çözmiyor. Teftiş eden beyinlerin de değişmesi gerekir. Değerlendirme objektif kriterlerle yapılmalıdır.
193	Okul yöneticisiyle sorunu olanlar için dezavantaj olabilir.
194	Müdürle arası iyi olmayan birisi yanlış yönde değerlendirebilir.
198	Tepeden inme olması, evvela uzun yıllar çalışmış ve artık yenilikten haberi olmayan müdürü olanlar için dezavantaj.
199	Objektif olduğuna inanmıyorum.
200	Her yönü olumsuz.
201	Değerlendirmeler objektif değil. Yapılan sınava da karşıyım. Öğretmenin okuldaki performansı yaptığı çalışmaları

	değerlendirilmeli. Onlar motive edilmeli.
205	Müfettişlerin 1-2 saatte bir öğretmeni değerlendirmesi sağlıklı değil.
210	Bir saatte değerlendirme yapılacağına inanmıyorum.
211	İdarecilerin bu alanda yeterli bilgiye sahip olup olmaması.
214	Bir kişi tarafından değerlendirilmek istemiyorum.
216	Yanlı olabilir.
218	Kürt müdürün diğer ırktan olan öğretmenlere objektif olmayacaklarına inanıyorum. Okul müdürlerinin değerlendirme konusunda daha da bilgili olmaları gerekir.
219	Adam kayırma, rol yapma olabilir.
220	Olumsuzluk yok.
221	Mevcut uygulama sonucunda adam kayırma ortaya çıkacak, müdürle arası iyi olanlar iyi not alacak. Bir de müdürün bu konuda yeterli bilgiye sahip olması önemli.
222	Bence bu değerlendirmede öğretmenin vasıflarından çok okul idarecisine olan yakınlığı göz önünde bulunduruluyor.
223	Gereksiz kağıt israfı, dosya biriktirme ve doldurma gibi.
224	İdarecinin objektif olup olamayacağı konusunda yorum yapamıyorum.
225	Tüm yönleriyle olumsuz.
226	Objektif olmayan, ya da bu değerlendirmeyi öğretmenlere karşı not olarak kullanma niyetinde olan müdürlere fırsat vermesi.
227	Kişisel görüşlerin yerini subjektif olabilme ihtimali.
228	Yanlı davranmalar olabilir. Görüş farklılıkları anlaşamama gibi nedenler olumsuz yönde değerlendirmeyi etkiler.
229	İdareye yakın olan hoş görünen çalışmalarına bakılmaksızın daha iyi notlar alabiliyor.
237	Okul müdürü ile samimiyeti olan ve olmayanlar arasında eşitlik olmayabilir. Sağlıklı olmaz.
239	Müdürlerin değerlendirmeyi layıkıyla yapmamaları ihtimali endişelendirir.

240	Notların ilgili öğretmenlerce rahatlıkla öğrenilebilir olması müdürleri stres altına alabilir. Ve değerlendirme sağlıklı olabilir.
241	Kişisel düşüncelerin etkisinin fazla olması.
246	Adam kayırmaların çok olması.
248	Bir tek kaynağın ya da kişinin doğrultusunda değerlendirmenin objektifliğine inanmıyorum.
250	Amaç yoklama olmamalı, öğretmene yardımcı rehber olmak olmalıdır. Notun fazla önemi yok.
251	Olumsuzluk yok, iyileştirme ve eklemeler yapılabilir.
254	Bu uygulama müdür objektifliğini herkese iyi davrandığı sürece olumsuz bir yönü yoktur.
259	Adam kayırmaların çok olduğu bir uygulama.
267	Kriterleri net değil.
270	Siyasi düşüncelerin etkili olacağını düşünüyorum.
271	Adil davranmama endişesi.
272	Öğretmene psikolojik baskısı olabilir.
273	Olumlu.
274	Mevcut uygulamada müdürler daha bilgili olmalı.
275	Değerlendirmeye habersiz gelinmesi.

Not: MÖDUD anket formunda bulunan üçüncü açık-uçlu soruya (soru 43) verilen yanıtlar, katılımcıların kendi ifadeleri aynen alınarak oluşturulmuştur.

Tablo 6.1.24 Size Göre Öğretmenler En Etkili Şekilde Nasıl Bir Uygulamayla Değerlendirilir? Sorusuna (45. soru) Verilen Yanıtlar

Anket Numarası	45. Soruya Verilen Yanıtlar
2	Sınıf içi çalışmaları, sosyal yönleri, veli ve öğrenciye davranışlarıyla.
4	Öğretmen yetiştirme kurumlarının yetiştirilmesi.
5	Öğretmen yetiştiren kurumların yenileştirilmesi.
10	Öğretmenleri değerlendirme, öğrencilerin davranışlarının ve bilgilerinin ölçülmesi ile olur.
12	Öğretmenin değerlendirilmesi sadece öğretmenle değil öğrenci ve öğretmenlerin çevresiyle ilişkileriyle bütünlük arz etmeli.
14	Yıl içerisinde zaman zaman değil, müdürün derslere katılması .
15	Yıl boyu etkinlikleri ve çalışmalarıyla değerlendirilmeli.
17	Her yönüyle ve her zaman çalıştığı kişiler tarafından (zümre, müdür yardımcıları, müdür, ve nöbet arkadaşları, öğrenciler.)
20	Öğretmen arkadaşlar, öğrenci, veliler ve okul müdürleri ortak değerlendirmeli.
21	Öğrencilerin başarısına göre değerlendirilmesi, kendini zamana göre yeni bilgilerle yetiştirmesi.
27	Nitelikli bir müdür tarafından değerlendirilmesi yeterlidir.
28	Nitelikli bir müdür tarafından değerlendirilmelidir.
29	Objektif ve yaptığı işe göre.
32	Öğrenci durumuna, çevre koşullarına da dikkat edilmesi gereklidir.
33	Kişisel özellikleri ve mesleki özellikleri objektif ayrı ayrı değerlendirilmeli.
34	Bence öğretmenler öğrencilerin başarıları, velilerin görüşleri, okul müdürünün izlenimleri doğrultusunda değerlendirilmelidir.
35	Seçme yapılmamış sınıflardaki öğrenci başarısı (sınıflara, seviyesi birbirine uygun dağıtılmış öğrenciler).
38	Öğrenci ve veli tarafından.
39	Rehber öğretmene yetki verilmeli, denetleyen sayısı arttırılmalı.

42	Sınıf içinde bizzat uygulama yaptırarak.
45	Daha çok seminer çalışmalarına alınarak, her yönden geliştirilmesi lazım.
52	En etkili değerlendirme öğrenci başarılarının dikkate alınmasıdır.
59	Tarafsız bir değerlendirme yapılmalıdır.
60	Çeşitli öğretmenlerin fikirleri alınarak m.e.b mensubu öğretmenlerin fikirlerini ciddiye alarak belirlenecek yöntemler olabilir.
61	Bana kalırsa öğretmenin değerlendirme yöntemi o kişinin vicdanına yapacağı değerlendirmedir. Bu daha önemli.
63	Okul müdürü müfettiş ve veli.
66	Okul müdürü değerlendirmeden önce öğretmenler hakkında öğrencilere anket düzenlemelidir.
67	Objektif kriterlere göre, öğretmenin gayreti samimiyeti ve performansı göz önünde bulundurulmalı.
70	Müdür öğrenci ve veli işbirliği ile çözümlenmelidir.
71	Öğretmenler kendi aralarında değerlendirme yapmalıdır.
72	Öğretmenin yaptığı iş aynasıdır.
74	Değerlendirme yapacak kişinin ne yapacağını nasıl yapacağını karalı, eşitlik çerçevesinde, ön yargıdan uzak yapmasını ve bana rehberlik yapmasını isterim.
80	Veli öğrenciler öğretmen müdür beraber değerlendirmeli.
81	Değerlendirmede okul idaresinin %30, meslektaşların, %30, öğrencilerin %30 ve velilerin %10 yetkisi olma.
82	Öğretmeni eğitim bölgesinde beraber çalıştığı branş öğretmenleri, idare, veli, öğrenci değerlendirmeli müfettiş değerlendirme işine karışmamalı.
83	Veli değerlendirsin.
84	Denetleyici v öğretmenin görüşerek denetlemenin yapılması gerekir. Eksiklik ve başarısızlıkların sebebinin görüşme yoluyla ortaya konması öğretmenin yararınadır. Çünkü öğretmenlerin dışında gelişen nedenlerden dolayı da öğrencilerin başarısız olabildikleri bir gerçektir. Özellikle subjektif değerlendirme konularında mutlaka öğretmenin görüşü alınmalıdır.
90	Her yıl değil de iki yılda bir teftiş olmalı.
92	Müfettiş, müdür,, veli,, meslektaş görüşü alınmalı.
93	Önce öğretmenler daha iyi yetiştirilmeli, değerlendirme yapacak onlalar eğitilmeli, sonra öğretmen değerlendirmeleri dikkatli ve herkes tarafından

	bilinen ölçütlerle yapılmalıdır.
94	Öğrenci veli idareci iş birliği ile değerlendirme daha verimli olur.
95	Öğretmenin yıl boyu yaptığı çalışmalar öğrencilere kazandırdığı davranışlar kendi ile yapılan görüşmelerle değerlendirilmeli.
98	Öğretmenlere eşit sayıda öğrenci verilmeli, öğrenciler genel kültür ve bilgi si eşit şartlar altında anket ve testle belirlenmeli.
99	Öğretmen veli müdür değerlendirmeli.
100	Eğitim bir süreçtir. Süreç içinde değerlendirilmelidir.
101	Tarafsız olarak değerlendirilmelidir.
105	Öğrenci ile ders içi ve dışı ilişkileriyle örnek olması. Öğrenciyi girişken ve araştırmacı olmaya yönlendirmesi.davranışlarında inandırıcı olması, vatanını sevmeleri yönünün kazandırılması.
106	Kişilerin görüşlerinden çok somut veriler esas alınmalı. Öğretmen üzerinde aşırı baskı ve kontrol azaltılmalı.
107	Sınıf içi performansı ve sos yo kültürel gelişimi ile.
108	Öğrenci, veli, müdür, meslektaş değerlendirmesi daha etkili olur.
109	Veli, öğrenci, müfettiş, meslektaş değerlendirse daha iyi olur. Bazı öğretmenler arasında çekememezlik kompleks olduğu için değerlendirmeler hoş olmaz.
110	Müdür ve müfettiş yanında bilinçli öğrenciler ve velilerde değerlendirmeye etkili olabilir.
111	Bu değerlendirmede öğretmen ile bire bir görüşülerek değerlendirme yapılmalıdır. Her öğretmenin kendini ifade etmesi gerekir.
112	İllaki öğretmenin bir yetkili tarafından değerlendirilmesine karşıyım. Her öğretmen otokontrol mekanizmasını iyi kurmalı.
113	Kriterler sabit olmalı. Her okula ve şartlara göre değişmeli. Öğretmenin başarısını arttıracak kriterler sağlanmalı.
114	Belirli periyotlarla sınav yapılmalı.
115	Öğretmenin kendi kendini vicdani açıdan değerlendirmelidir. Ayrıca kısa süreli değerlendirmeden çok uzun dönemde değerlendirme yapılmalıdır.
119	Önce vicdani ve iç denetim şarttır. Ardından uzun süreli ve geniş kapsamlı birden fazla değerlendirme esas alınmalıdır.
120	Eşit oluşturulan sınıflarda, il bazında alınan başarılarla.
124	.Öğretmenler, veli, öğrenci, müfettiş, müdür ve meslektaşların aktif olacağı bir süreçle değerlendirilmeli.
127	Müdür- öğrenci değerlendirmesi.

128	Öğretmenlik vicdan mesleğidir. Müfettişle, müdürle birkaç saatle değerlendirilemez.
129	Mesleki kurslar ve seminerler açılarak tecrübeli öğretmenlerden faydalanılmalıdır.
131	Mesleğini severek ve sevdirek çalışacağı bir ortam hazırlanmalı.
132	Öğretmen, öğrenci, veli işbirliği ile değerlendirilmelidir.
140	Öğretmen sınıfa girdiğinde ne vermeliyim, çıkarken verdim mi? Sorularıyla kendini çok iyi değerlendirir. İşidir kişinin aynası, lafa söze bakılmaz. Aldığım maaşı hak ettim mi? demelidir.
142	Öğretmen, veli, meslektaş, müdür, müfettiş vs. beraber değerlendirsin.
144	Önce kendini eleştiren bir öğretmen, sonra müdür tarafından değerlendirilsin.
145	Her öğretmen vicdan sorumluluğu bildiği sürece değerlendirme yapmanın anlamı yoktur.
146	Seviye sınıfları yapılmalı. Bütünlük sağlanırsa öğretimde daha başarılı olacaklarına inanıyorum.
147	En etkilisi öğrencilerin başarılarıdır. Öğrencilerin kendi şartlarında değerlendirilmesi öğretmenin başarısını gösterir.
148	Bence mevcut uygulamaların en iyisi bu.
150	Grup değerlendirmeleri (çalışan ve kendinden emin bir öğretmen olduğum için her şeye rağmen mutluyum).
151	Öğretmenin yaptığı çalışmalar gözlenerek.
152	Objektif olmak şartıyla veliler, öğrenciler tarafından. Bence “ainesi iştir kişinin lafa bakılmaz. Görünür şahsın rütbei aklı eserinde” fuzuli.
154	Okul çevresi, ekonomik değerler işsizlik ve meydana gelen psikolojik baskı.
156	Malzememiz çocuk, her öğretmenin vicdanen bir şeyler vermeye çalıştığına inanıyorum.
157	Veli, okul müdürü, müfettiş değerlendirmelerinin ortak olması. Çevre şartları göz önünde bulundurulmalı.
158	İyi bir değerlendirme eğitiminden geçirilen okul müdürleri tarafından.
159	Çalışmalarıyla..
161	Değerlendirme konuya çok hakim olan kişiler tarafından yapılmalı, şahsi kanaatler ön planda tutulmamalıdır.
162	Her branşın kendine özgü denetleyicisi olmalı. Tek bir kişi herkesi değerlendiremez. Ayrıca öğretmenin teknoloji ile olan bağı da ölçülmeli.
168	Pedagojik formasyon, genel kültür ve alan bilgisi bölümlerinden oluşan bir sınav gözlem raporlarıyla. %80 sınav, %20 uygulama gibi.
169	Öğretmenlerin başarılarının takdir edilmesi gerekir.

170	Başarının takdiri.
171	Yıl boyu etkinlikler teknolojik eğitim çoklu değerlendirme yöntemi objektiflik.
172	Güncel yaşamla öğrencisini kaynaştırmış ve uygulama örneklerinin somutlaştırılmasıyla, öğrenci davranışlarıyla değerlendirilir.
174	Müdür, müfettiş, veli, öğrenci tarafından değerlendirilmelidir.
176	Merkezi sınavla davranılır.
178	Öğrenci okul, veli, müdür iş birliği ile değerlendirme yapılsın.
179	Başarılı olan öğretmene ödül verilmesi.
180	Zümre öğretmenlerinin ders esnasında sınıf ortamında değerlendirme yapması, eksik ve yanlış gördüklerini birlikte tartışması ve müdürün bu değerlendirmeyi dikkate alması ona göre not vermesi iyi olur.
181	Öğrencilerin derse karşı olumlu tutum ve davranış geliştirmesine, öğrenci ve evli diyaloglarına ve mevzuata göre değerlendirilmeli.
184	En iyi değerlendirme kişinin kendi kendini tarafsız değerlendirmesidir. Bu anketin sonuçlarının da birilerinin umurunda olacağını düşünmüyorum.
185	Eksiklikleri olan öğretmenlerle bireysel gelişim programı benzeri bir form düzenlenerek onu buna razı ederek eksikler tamamlanmalı. (gizli bir şekilde).
188	Öğretmenlik mesleği kutsal, kutsal olduğu kadar da vicdanen rahat olabilme mesleği. İnsan vicdanen rahat ise değerlendirmesini kendisi yapmalıdır.
189	Bence öğretmen çalışmalarıyla değerlendirilir. Buda en çok öğrenci ve veli tarafından fark edilir.
190	Objektif olmalı, adam kayırmadan, sezarın hakkı sezara verilmelidir.
192	Değerlendirmede tüm süreç göz önünde göz önünde bulundurulmalıdır. Bir derste yapılan gözlem ve değerlendirmelerin güvenilirliğine inanmıyorum.
193	Müdür, müfettiş, veli olabilir.
195	Sınav yöntemi ve yaptığı çalışmalar.
198	Mikro öğretim yöntemiyle ayrıca kurum içi seminer ve etkinlikler yaptırarak.
199	Çocukların sergilediği davranışlarla, alınan hedef ve davranışların kazandırılmasıyla.
200	Değerlendirmenin neye kime göre yapılması gerektiğini bilen insanların olması gerektiğini düşünüyorum.
201	Okulda yaptığı çalışmalarla, sınıf başarısı ile okul müdürü tarafından objektif değerlendirilmeli. Yapılan sınav öğretmenin başarısını arttıracak bir uygulama değil. Bunun yerine öğretmenlere eğitici kurslar verilmeli.

205	Tarafsız müdürler ve çalışma arkadaşlarımız tarafından olabilir. Ayrıca insanlar aldıkları paraları hak etmeye çalışırlarsa kimsenin denetimine ihtiyaç kalmaz.
210	Bu konuda bilgi sahibi olan kişiler tarafından objektif olarak rehberlik adı altında değerlendirilmelidir.
211	Öğretmen, öğrenci, veli, idareci gözlemleri ve öğretmenin çalışmaları dikkate alınmalı.
215	Kesinlikle tek bir kişi tarafından değerlendirilmemeli.
216	Öğrenci veli okul idaresi iş birliği ile.
218	Kriterler olmalı. Değerlendirme konusunda objektif ve bilgili olmalı.
219	Öğrenci, veli, iş arkadaşları müfettiş ve idareciler tarafından değerlendirilmeli.
220	Not olarak değil de eksikler rehberlik edilerek düzeltilmeli.
221	Bence öğretmenleri öğrencilerin değerlendirmesi daha doğru olurdu. Tüm yıl boyunca beraber olduğumuz onlar. Gerçi bu konuda da öğrenciler ne kadar objektif olabilirdi orası da tartışılır.
222	Değerlendirmeye zümre öğretmenler, veliler, öğrenciler, okul müdürü ve müfettişler katılmalı.
223	Tüm bir yıl boyunca belirlenen kriter ölçüsünde derse zamanında girme, öğrencilerdeki istenilen davranışların uygulandığını belirli periyotlarla görerek değerlendirme daha etkili olacaktır.
224	Ben notla değerlendirilmeyi sevmiyorum. Değerlendirme eğitici olmalı, sorunları giderici olmalı.
225	Her öğretmen kendini değerlendirebileceği ortamlar geliştirilmeli.
226	Bulduğu çevre, okul, öğrenci, veli durumlarına göre başarısı değerlendirilmeli.
227	Öğrencilerin değerlendirilmeleriyle diye düşünüyorum. Öğretmeni en etkili olarak öğrenciler değerlendirebilir.
228	MEB tarafından uzmanlar tarafından yapılmış test teknikleri kullanılmalı değerlendirme yapacakların uzman olması gerekir.
229	En objektif değerlendirme kurum çalışanlarının ortak değerlendirmesidir.
237	Diğer öğretmenlerde değerlendirmeye katılabilir.
239	Veli öğretmenin kendisi müdür müfettiş dördlüsünün belli oranda puan verip toplanmasıyla objektif bir sonuç ortaya çıkabilir.
240	Bilinçli velilerin bulunduğu kent okullarında veliler değerlendirmeye katılabilir. Köylerde ise bu uygulamam pek verimli olmayabilir.
241	Mesai arkadaşlarını, müdürü, öğrenci, veli ve müfettişlerin ayrı değerlendirme sonuçlarının birleştirilip ona göre değerlendirme sonucu alınmalı. Her biri ayrı değerlendirmeli.

242	Şu anki uygulama iyi.
246	Eski sistem daha iyiydi..
147	Mesleğini sevmeli, yeterli olmalı, vicdanının sesini dinlemeli.
248	Öğretmen, veli, öğrenci, iş arkadaşlarının hepsinin değerlendirmeye katılmasının uygun buluyorum.
250	Teftiş eden kişi ile bir gün değil iletişim halinde olunmalı.
251	Öğretmenler kendilerini yenilemekteler ve sürekli geliştirmekteler. Değerlendirme değil de tavsiye ve öneriler yapılmalıdır. Daha faydalı ve anlaşılır hizmet içi kurslar verilmeli. Bu kurslar daha bilgili ve deneyimli kişiler tarafından verilmeli.
254	Yetiştirdiği öğrencileri hiçbir etki altında kalmadan izlemek, sınavları ile iyi değerlendirmek.
259	Müdürün adil bir şekilde değerlendirmesi ile.
265	Objektif idareci ve alanında uzman ön yargısız müfettişler.
267	Yetiştirdiği öğrencilerin hayattaki başarıları.
270	En iyi değerlendirme öğretmenin kendini ve öğretmen arkadaşları tarafından yapılan değerlendirmedir.
271	Müdür, öğretmenler, öğrenci ve veliler tarafından değerlendirilmesi.
272	Sınıfı, öğrencisi, ve eğiti materyallerinin %90 eğitime hazır olması durumunda değerlendirilebilir.
273	Okul müdürü veli öğrenci olmalı.
274	Yılın belli bölümlerinde uygulanabilir.
275	Uygun ortam ve yaptığı çalışmaların izlenmesi ile.

Not: MÖDUD anket formunda bulunan dördüncü açık-uçlu soruya (soru 45) verilen yanıtlar, katılımcıların kendi ifadeleri aynen alınarak oluşturulmuştur.

ÖĞRETMEN TEFTİŞ FORMU

1. İli/ilçesi
2. Okulu
3. Adı ve Soyadı
4. Mebis No
5. Meslekî Kıdem ve Kadrosu
6. Branşı/ Ek Branşı
7. Okuttuğu Sınıf/ Ders
8. Teftiş Edilen Sınıf/ Ders
9. Teftiş Tarihi

GÖZLENEN DAVRANIŞLAR

A.DERSLİĞİN EĞİTİM-ÖĞRETİME HAZIRLIK DURUMU
<ul style="list-style-type: none">• Dersliğin düzenlenmesi, bakımı ve temizliği,• Derslikte gerekli olan etkinlik ve ilgi köşelerini oluşturma,• Derslikte seviyeye uygun ders/oyun, araç, gereç ve materyalleri bulundurma,• Sınıf kitaplığı/ kitap köşesi oluşturma ve gerekli kayıtları tutma,

B. EGİTİM ÖĞRETİM DURUMU

- Yıllık, ünite, günlük ve diğer öğretim plânlarını hazırlama ve uygulama,
- Öğrenme ilkelerini gözetme, dersin/etkinliğin araç ve konusuna uygun strateji. Yöntem, teknik ve araçları seçme, etkili kullanma ve kullandırma. Derslikteki etkinlik ve ilgi köşelerini etkili kullanma ve kullandırma, Gezi, gözlem, inceleme ve araştırma ile deneylere yer verme,
- Öğrencilerin öğrenme etkinliklerine aktif katılımını sağlayacak ortam ve süreçleri hazırlama. Öğrencilerle etkili iletişim kurma ve sürdürme,
- Öğrenci seviyesine ve mevzuatına uygun ödev verme, araştırma yaptırma, bilgiye ulaşma yollarını öğretme, öğrenmeyi öğrenen bireyler yetiştirme,
- Öğrencilerde ulusal bilinci ve ulusal değerlere saygı ve sevgiyi geliştirme, seviyelerine uygun olarak istiklâl Marşı, Atatürk'ün Gençliğe Hitabesi. Öğrenci Andı, Atatürk İlke ve inkılâplarını öğretme. Öğrencilere okuma zevki ve alışkanlığı kazandırma, Türkçeyi etkili ve doğru kullanma ve kullandırma.
- Öğrencilere ders programlarının öngördüğü hedef ve hedef davranışları kazandırma, sorumluluk ve güven duygusu kazandırma,
- Sınıflarda özel eğitimi gerektiren öğrencilerle ilgili etkinlikleri yürütme,
- Öğrenci başarısını ölçme ve değerlendirme,
- Öğretmenin sınıf içi çevredeki eğitimsel liderliği becerisi,

C.YÖNETİM-ÇEVRE İLİŞKİLERİ VE MESLEKİ GELİŞİMİ

- Yönetici. Öğretmen ve diğer personel ile iş birliği içinde verilen görevleri yapma,
- Okuttuğu sınıf ve dersle ilgili defter, dosya ve kayıtları tutma,
- Törenlere, meslekî toplantı, eğitici kol etkinlikleri, öğretmenler kurulu. Şube öğretmenleri kurulu ve zümre öğretmenleri toplantılarına katılma. Kararlar alma ve uygulama,
- Çevreyi tanıtmaya ve koruma, velilerle uyumlu ilişkiler kurma, eğitim öğretim etkinliklerinde çevreden yararlanma.
- Öğrencileri. Okulunu ve öğretmenlik mesleğini sevmeye, benimsemeye ve örnek olma,
- Mesleğin ve görevinin gerektirdiği ilke ve kurallara uyma,
- Kendini yetiştirme, eğitimle ilgili eserleri okuma mevzuatı ve çağdaş öğretim stratejilerini izleme, öğrenme ve uygulama,

D.HİZMET İÇİ EĞİTİM GEREKSİNİMİ	E.DEĞERLENDİRME				
	BÖLÜM	A	B	C	TOPLAM
	Puan Değeri	10	70	20	100
	Başarı Puanı				

	Başarı				
	Derecesi				

UYGUNDUR

.../.../200

İlköğretim Müfettişi

İlköğretim Müfettişi

Grup Başkanı

Resmî Mühür ve İmza

TC.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.00.03.04.500/ 7299
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

24 -04- 2007

VALİLİK MAKAMINA
TOKAT

İlgi : a) MEB Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 05/04/2007 tarih 1797 Sayılı Yazısı
b) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğü'nün 16/03/2007 tarih ve 1530 sayılı yazısı.

İlgi yazıda; Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi İrmak DÖKMECİ, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Model Araştırması" konulu Anket çalışmasını İlimiz merkeze bağlı tüm İlköğretim okullarında yapmak istenmektedir.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi İrmak DÖKMECİ' nin "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performanslarının Değerlendirilmesi Üzerine Bir Model Araştırması" konulu Anket çalışmasını İlimiz merkeze bağlı tüm İlköğretim okullarında yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer ALBAYRAK
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR

22/04/2007

Tayfur ELBASAN
Vali a.
Vali Yardımcısı