

**T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN PERFORMANSINI DEĞERLENDİRMEDE
KULLANILABİLECEK GRAFİK DERECELENDİRME ÖLÇEĞİNİN
GELİŞTİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aytuğ Yılmaz

**ANKARA
Ekim, 2006**

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼'ne,

Bu alışma j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri ¼lme ve Değerlendirme
Anabilim Dalında Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof.Dr. Nizamettin KOÇ
Üye Prof.Dr. Ezel TAVŞANCIL (Danışman)
Üye Prof.Dr. Ayşe ÇAKIR İLHAN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen ¼đretim ¼yelerine ait olduğunu onaylıyorum.

..../.../20...

Prof.Dr. Meral UYSAL
Enstit¼ M¼d¼r¼

ÖNSÖZ

Günümüzde insan kaynakları yönetimi bir çok kurum için önemli bir yaklaşımdır. İnsan kaynakları yönetimi, kurumda çalışan bireylerin kurum içerisindeki durumlarını inceleyerek; onların yönetimini sistematik kurallar çerçevesinde ele alan bir yaklaşımdır. Şüphesiz bu yaklaşımın içinde performans değerlendirme büyük önem taşımaktadır. Çünkü kurumlar için bireylerin, kurumun beklentilerini ne kadar yerine getirdiğini, kendilerinde olan yeterlilikleri ne kadar ortaya koyduklarını görmek önemlidir. Yeterliliklerini yüksek derecede ortaya koyan bireyler kurumun gelişmesini sağlamakta büyük öneme sahiptir.

Eğitim sistemi içerisinde en önemli kurumlar okullardır. Okulların en büyük işgöreni ise öğretmenlerdir. Dolayısıyla eğitimin ve öğretimin gelişmesinin yanında toplumun da gelişmesinin, bu kurumlar içerisinde çalışan öğretmenlerin elinde olduğu da bir gerçektir. Kendi yeterliliklerini en üst seviyede açığa çıkartarak çalışan bir öğretmenin etkileyeceği öğrenci sayısı ve bu öğrencilerin de topluma kazandıracakları düşünülünce öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi, değerlendirme sonuçlarının öğretmenlerle paylaşılarak, onların kendi eksik yanlarını görmelerinin sağlanması eğitimin kalitesini artıracaktır. İncelenen kaynaklar da göstermiştir ki, Türkiye’ de öğretmenlerin değerlendirilmesi için yeni yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu anlayışla yola çıkılarak; öğretmenlerin performanslarını değerlendirmede kullanılacak bir ölçek geliştirilmiştir. Geliştirilen bu ölçeğin psikometrik özellikleri incelenerek kullanıma uygunluğu araştırılmıştır. Araştırmada geliştirilen ölçeğin psikometrik özellikleri, araştırmanın amacına uygun olarak incelenmiştir. Bu aracın ihtiyaç duyulan yöntemlere katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Araştırmanın her aşamasında bilgisi, deneyimi, eleştiri ve katkılarıyla bana yol gösteren, desteğini ve ilgisini eksik etmeyen tez danışmanım Prof.Dr. Ezel Tavşancıl’ a; araştırmam sırasında ihtiyacım olan uzman görüşleri sırasında bilgilerinden ve görüşlerinden yararlandığım Prof. Dr.

Nizamettin Koç'a, Prof.Dr. İnyet Pehlivan'a, Prof.Dr. Ayşe Çakır İlhan'a, Doç.Dr. Nükhet Çıkırkçı'ya, Yrd.Doç.Dr. Ömer Kutlu'ya, Dr. Ömay Çokluk'a, Dr. Deniz Gülleroğlu'na, Dr. Fatma Bıkmaz'a, Arş.Gr. Göksu Gözen'e, Arş.Gr. Zülfikar Deniz'e, Arş.Gr. Emine Önen'e; görüş ve önerilerinden faydalandığım Demetevler Mimar Sinan Lisesi'nde çalışan arkadaşlarıma, desteğini ve bilgisini yanımda hissettiğim arkadaşım Sibel Kaya'ya; beni her zaman motive eden aileme ve arkadaşlarıma teşekkür ederim

Aytuğ YILMAZ

ÖZET

Öğretmenlerin Performansını Değerlendirmede Kullanılabilecek Grafik Derecelendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi

Yılmaz, Aytuğ

Yüksek Lisans, Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ezel Tavşancıl

Ekim 2006, 183 sayfa

Bu araştırmada, öğretmenlerin performansını değerlendirmek amacıyla performans değerlendirme ölçeği geliştirmek ve geliştirilen ölçeğin psikometrik özelliklerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Öncelikle, öğrenci, öğretmen ve yöneticilerden oluşan 250 kişilik gruptan öğretmen yeterlilikleri ile ilgili kompozisyon yazmaları istenmiştir. Kompozisyondan elde edilen bilgiler ve Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı'nda yer alan performans kriterleri dikkate alınarak yazılan maddeler, uzman görüşüne sunulmuş ve üç ana boyuta ait 42 maddeden oluşan bir ölçek hazırlanmıştır. Ardından, ön deneme uygulaması yapılmış ve maddelerin ayırtetme gücünün yüksek olduğu görülmüştür. Bu aşamadan sonra; ölçek, Ankara İli Yenimahalle İlçesi'nde bulunan beş genel lisede çalışan 180 öğretmene ve onların yöneticilerine uygulanmıştır.

Elde edilen verilerle faktör analizi yapıldığında; birden fazla faktörde yer alan dokuz madde binişik madde olarak görüldüğü için elenmiştir. Bu durumda, ölçeğin 33 maddeden oluştuğu ve altı faktöre ayrıldığı ortaya çıkmıştır. Kalan maddelerle ölçeğin analizleri yeniden yapılmış ve madde toplam korelasyon katsayıları manidar bulunmuştur. Ölçeğin maddeleri düzenlenmiş ve boyutlar yeniden adlandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır.

Ayrıca, 51 öğretmene performans değerlendirme ölçeği yanında sosyal beğenirlik ölçeği de uygulanmış ve öğretmenlerin kendilerini değerlendirme sonuçlarında sosyal beğenirliğin etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Değerlendiriciler arasındaki korelasyona bakıldığında, yöneticilerin cevapları arasında yüksek düzeyde bir ilişki çıkmıştır. Bu da, öğretmenlerin kendilerinden farklı kişiler tarafından değerlendirilmesi durumunda değerlendiriciler arasında tutarlılık olduğunun göstergesi olarak ele alınmıştır.

Ölçeğin geçerliğinin ve güvenilirliğinin yüksek olduğu, araştırma bulguları ile ortaya çıkmıştır. Ancak, uygulamanın 180 kişi üzerinde yapıldığı göz önünde alındığında, ölçeğin farklı sayıdaki gruplarda farklı zamanlardaki uygulamalarında da geçerliğinin ve güvenilirliğinin incelenmesi ile ölçekteki bazı boyutların geliştirilmesi önerilmektedir.

ABSTRACT

Development of a Graphical Rating Scale for Evaluate Teacher
Performance

Yılmaz, Aytuğ

M.Sc. in Measurement and Evaluation / Psychometry Discipline

Thesis Consultant: Prof. Ezel Tavşancıl

October 2006, 183 pages

This study aims to develop a Performance Evaluation Scale to measure teachers' performance and to determine the psychometric characteristics of the instrument.

During scale development process, first, a sample of 250 consisted of teachers, students and administrators were asked to write an essay about teacher performance in general. Based on essays and performance criterion items that are recommended by Ministry of National Education Teaching Proficiency Guidelines, scale items were prepared. After experts' consultation, a scale with 42 items and three dimensions was developed. Items were pilot tested and their discriminatory power was found to be high. For this study, the scale was applied to a convenient sample of 180 teachers and principals from Yenimahalle district of Ankara.

After exploratory factor analysis, nine items were eliminated since they loaded highly on more than one factor. Findings indicated that a 33-item and 6-factor model adequately fit the data. A second analysis was done with the remaining items and the results yielded reasonable correlations. The items were rearranged and new dimension names were given. Cronbach alpha was .95 on the whole scale.

51 teachers were also given a Social Acceptance Scale besides Performance Evaluation Scale and it is found that teachers' scores on Social Acceptance Scale influence their performance evaluation.

The correlations among participants' responses were also investigated. There was a strong correlation among principal responses. This result indicates that when teachers are evaluated by people other than themselves there is a strong correlation among evaluators.

It is concluded that the instrument is valid and reliable for measuring teachers' performance. However, considering the sample size of the study, further testing and development some of the scales' dimensions is recommended by applying on larger samples with different groups and at different times.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|---|-------|
| JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI | i |
| ÖNSÖZ | ii |
| ÖZET | iv |
| ABSTRACT | vi |
| İÇİNDEKİLER | viii |
| TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ | xi |
| EKLER LİSTESİ | xii |
| BÖLÜM | |
| I. GİRİŞ | |
| Problem | 1 |
| Performans Değerlendirmenin Tanımı ve Önemi | 9 |
| Performans Değerlendirmenin Amaçları, Yararları | 11 |
| Performans Değerlendirme Nasıl Yapılmalıdır? | 12 |
| Amaç | 17 |
| Önem | 17 |
| Sınırlılıklar | 18 |
| Tanımlar | 18 |
| II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | |
| Performans Değerlendirme Sistemi ve Geliştirme Süreci | 20 |
| Kriterlerin Belirlenmesi | 20 |
| Kullanılacak Performans Değerlendirme Yönteminin Seçilmesi | 21 |
| 1. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Teknikler | 21 |
| a. Hedeflerle Yönetim Yöntemi | 21 |
| b. Çalışma Standartları Yöntemi | 22 |
| c. Doğrudan Endeks Yöntemi | 23 |
| 2. Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Teknikler | 23 |
| a. Sıralama Yöntemi | 23 |
| b. Adam-adama Karşılaştırma Yöntemi | 23 |
| c. Zorunlu Dağılım Yöntemi | 24 |
| 3. Ortak Performans Kriter Ve Standartlarına Dayalı Teknikler | 24 |
| a. Kritik Olay Değerlendirmesi | 25 |

| | |
|---|----|
| b.Kontrol-İşaretleme Listesi Yöntemi | 26 |
| c.Derecelendirme Ölçeklerini İçeren Yöntem | 26 |
| i. Grafik Derecelendirme Ölçekleri | 26 |
| ii. Davranışsal Temellere Dayalı Derecelendirme Ölçekleri | 28 |
| Değerlendiricilerin Saptanması | 29 |
| a.Yöneticilerce Değerlendirme | 29 |
| b.Takım Arkadaşlarınca Değerlendirme | 29 |
| c.Özdeğerlendirme | 29 |
| d.Astlarca Değerlendirme | 29 |
| e.Müşterilerce Değerlendirme | 29 |
| f.360 Derece Değerlendirme | 30 |
| Değerlendiricilerin Eğitimi | 30 |
| Değerlendirme Döneminin Belirlenmesi | 31 |
| Performans Değerlendirmesinde Karşılaşılan Sorunlar | 31 |
| a.Objektif Olamama | 32 |
| b.Tek Yönlü Ölçme | 32 |
| c.Hale Etkisi | 32 |
| d.Tolerans(Müsamaha)-Katılık | 33 |
| e.Ortalama Eğilimi (Merkeze Yığılma Etkisi) | 33 |
| f.Kişisel Önyargılar | 33 |
| Performans Değerlendirme İle İlgili Yapılan Araştırmalar | |
| Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 34 |
| Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 47 |
| III. YÖNTEM | |
| Araştırma Modeli | 67 |
| Çalışma Grubu | 67 |
| Veriler ve Toplanması | 68 |
| Verilerin Analizi ve Yorumlanması | 69 |
| IV. BULGULAR VE YORUMLAR | 74 |
| V. SONUÇ VE ÖNERİLER | 95 |
| Sonuçlar | 95 |
| Öneriler | 98 |

| | |
|---------------|-----|
| KAYNAKÇA | 100 |
| EKLER LİSTESİ | 109 |

TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ

| Tablo | Sayfa |
|---|--------------|
| 1. Ölçekteki Maddelerin Aritmetik Ortalaması, Standart Sapması ve Madde Toplam Korelasyon Katsayıları | 76 |
| 2. Ölçekteki Maddelerin Temel Bileşenler Analizi ve Ölçeğin Cronbach Alfa Sonuçları | 78 |
| 3. Bütün Maddelerle Yapılan Faktör Analizinde Faktörlerin Özdeğerleri, Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri, Açıkladıkları Toplam Varyans Yüzdeleri | 80 |
| 4. Elenen Maddelerle Yapılan Faktör Analizinde Faktörlerin Özdeğerleri, Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri, Açıkladıkları Toplam Varyans Yüzdeleri | 82 |
| 5. Altı Faktörlü Faktör Analizi Sonuçları | 83 |
| 6. Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Boyutların Yeni İsmi | 85 |
| 7. Nihai Performans Değerlendirme Ölçeğinin Maddeleri ve Tanımları | 92 |

Şekil

| | |
|--|----|
| 1. Faktör Analizi Öz Değerlere Göre Çizilen Grafik | 81 |
|--|----|

EKLER LİSTESİ

| Ek | Sayfa |
|--|--------------|
| 1. Değerlendirmede Kullanılan Kanun ve Yönetmelikler | 110 |
| 2. Sicil Yönetmeliğinin Eki Olan Sicil Raporu Örneği | 131 |
| 3. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Taslağı Performans Göstergeleri | 137 |
| 4. Sosyal Beğenirlik Ölçeği | 160 |
| 5. Öğretmen Yeterlilikleri Hakkında Öğretmen, Öğrenci ve Yöneticilerin Görüşlerini Almak İçin Hazırlanan Formlar | 162 |
| 6. Görüşünden Yararlanılan Uzmanlar | 166 |
| 7. Uzman Görüşü İçin Gönderilen İnceleme Formu | 168 |
| 8. Performans Değerlendirme Ölçeği | 173 |
| 9. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Okullarda Uygulama İzni | 180 |

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi açıklanmış; amaç, önem, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Genel tanım olarak eğitim, bireyde kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürleme yoluyla istenilen davranış değişikliğini meydana getirme sürecidir. Öğretim ise bireyde meydana gelen davranış değişikliğinin okulda planlı ve programlı bir biçimde yapılması sürecidir (Demirel, 1998). Diğer bir deyişle; çağdaş dünyanın eğitim algısı ve yaklaşımı, insan değeri ve saygısına dayalı, benlik değerini yükseltmeye yönelik, iç denetimli, problem çözme yeterlilikleri gelişmiş, istek, sevgi ve güdülenmelerini iç dinamiklerinden kaynaklandıran, özerk ve bağımsız bireyler yetiştirme amaçlarını içermek zorundadır (Topses, 2001).

Türk Milli Eğitiminde eğitim-öğretimin asıl hedefi, Milli Eğitim Temel Kanunu'nda ifadesini bulan genel amaçlar doğrultusunda, Türkiye Cumhuriyeti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen bilgi çağı insanını yetiştirmektir. Eğitilmiş insan; gelecekte, rekabet gücünün artmasında Türkiye'nin en büyük avantajı olacaktır. İstenilen insan gücünün yetiştirilmesi, ancak eğitime ilişkin girdilerin yerinde ve etkili kullanımı ile mümkündür. Eğitim-öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta, diğer unsurların hepsi, bu hedef kitlenin amaca uygun yetiştirilmesi için birer araç durumundadır. Şüphesiz öğrencilerin iyi insan, iyi vatandaş ve iyi meslek sahibi olarak yetiştirilmesinde en etkili rol öğretmene düşmektedir (MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı (MEB), 2005).

Öğrenme veya öğrencilik süresi insan yaşamıyla sınırlı olmasına karşılık, öğretmenlik insan yaşamıyla sınırlı kalmamaktadır. Binlerce yıl önce üretilen bilgiler, üretilenin ismiyle kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Öğretmenin varlık nedeni öğrencidir. Bu nedenle sorumluluğun ağırlığı, bilgi aktarımından örnek oluşturmaya, yol ve yöntem göstermeye kadar, öğretmen üzerinde bulunmaktadır. Öğretmenlik dinamik bir meslektir (Sünbül, 2004).

Öğretmen birbiriyle bağıntılı ve örtüşen bir çok rol oynar. Öğrenme ile ilgili konularda karar veren, neyi, nasıl hangi materyallerle öğreteceğini ve nasıl değerlendireceğini belirleyen kişidir. Aynı zamanda yöneticidir. Öğrenme ile ilgili bütün koşulları planlar ve düzenler. Öğretmen her ne kadar bir danışman ve psikolog olarak eğitim almadıysa da insan davranışlarına karşı hassas bir gözlemci olmak zorundadır. Öğretmenlerin rolleri ne olursa olsun, değişmeyen gerçek, sürekli insanla çalışıyor olmasıdır. Bu nedenle öğretmenin insan ilişkilerinde başarılı olması gerekir. Bu ilişkilerin iyi ya da kötü olması, öğretmenin insan davranışlarını kavrayabilme düzeyi ile ilgilidir. Ancak öğretmenin bütün bu görevlerini iyi yapabilmesi için, her şeyden önce etkili bir lider olması gerekir. Bir öğretmenin liderlik özelliklerine sahip olması demek, öğretmenlik statüsüne ilişkin sahip olduğu alışılmış yasal yetkiler dışında, özel bir bilinç ve anlayışla hareket etmeyi bilmesi demektir (Demirbolat, 2001). Eğitim-öğretimdeki başarı; büyük oranda öğretmenin öğrencilerle kişi olarak ilgilenip, her öğrencinin olabileceğinin en iyisi olması için rehberlik ve önderlik etmesine bağlıdır (Özden, 1999).

Örgün eğitimin geliştirilmesinde program, araç-gereç ve okul binasının önemli etkileri olmakla birlikte en önemli öge öğretmenlerdir. Eğitim teknolojisindeki dev gelişmeler bile öğretmenin eğitim sürecindeki rolünü azaltmamış hatta artırmış, ona yeni görevler yüklemiştir. Gerçekten ne kadar ideal okul binaları, mükemmel eğitim programları ve zengin araç-gereç hazırlanırsa hazırlansın, bunlara işlerlik kazandıracak kişi öğretmendir ve hiçbir varlık onun yerini alamamaktadır (Alıcıgüzel, 1999).

Öğrenciler zamanlarının büyük bir çoğunluğunu okulda öğretmenleri ve arkadaşlarıyla geçirmektedir. Dolayısı ile, öğretmen öğrenci ilişkisinin diğer ilişki türlerine göre eğitimin niteliği ve öğrencilerin akademik başarıları üzerinde büyük bir etki yarattığı bilinen bir gerçektir. Öğretmenler çocukların gelişiminde büyük öneme sahiptirler. İyi bir öğretmene sahip olmak çocukların kendine güvenlerini, öğrenme becerilerini artırabilirken; kötü bir öğretmene sahip olmak onların kendilerine güvenlerini ve öğrenme becerilerini yok edebilir (Çınkır, 2004).

Öğretmenin ruh sağlığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi, eğitim öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkiler (Cemaloğlu, 2002). Öğretmen, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için, mevcut yapıyı ve prosedürü kullanan kişidir (Demirbolat, 2001). Sonuç olarak; yeni bir bin yılla birlikte artan değişim hızı ve bu hıza ayak uydurabilecek nitelikli insan gücü yetiştirmek zorunda olan eğitim sistemimizin başarısı nitelikli öğretmenlere bağlıdır (Terzi, 2002).

Öğretmenin kendini geliştirmesi ve mesleğinde bulunduğu noktayı fark edebilmesi eğitim öğretimin kalitesi için önemlidir. Bu nedenle öğretmen, performansı hakkında bilgilendirilmelidir. Öğretmen performansını ortaya çıkarmak için, öğretmenlik mesleğine ait belirlenen nitelikler ve yeterliliklere göre hazırlanan performans değerlendirme yöntemleri oluşturulmalıdır. Öğretmenler yöntemlere uygun şekilde değerlendirilmelidir. Değerlendirme sonuçları öğretmenle paylaşılmalıdır. Bu sayede öğretmen yaptığı işin bilincine vararak eksiklerini düzeltme ve kendini geliştirme imkanı bulacaktır.

Eğitimde gözetme yollarından biri denetimdir. Denetim, kamu yararı adına davranışı kontrol yöntemi olarak tanımlanabilir. Düzenleyici mekanizmalardan en çok kullanılanıdır. Çünkü önleyici ve düzeltici eylemler uyumu sağlamanın ilk koşuludur. Denetim, yönetim sürecinin ve böylece okul yönetiminin bir ögesidir (Bursalıoğlu, 1979). Okulun işleyiş sorunlarını denetim sistemi ortaya çıkarır. Denetim sistemi, işgörenleri suçlayıcı kusurlar aramaktan çok, yapılan işin eksik yönlerini arayıp düzeltme önerileri verebildiğinde, soruna karşı yöneticileri duyarlı yapabilir. Denetim sistemi,

işin nasıl daha iyi yapılacağına ilişkin yeterli dönütler sağlayabilmelidir (Başaran, 1993).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 42 maddesinde kimse eğitim öğretim hakkından yoksun bırakılamaz biçimiyle eğitim öğretim hakkı açıklanmıştır. Bu açıklamalar ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda yer alan maddeler çerçevesinde eğitim öğretim hizmetlerinin yürütülmesinde, gözetim ve denetiminde devlet adına Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur. Türkiye'de öğretmenler, (Ek-1)'de ayrıntılı olarak verilen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan esasların yanında; Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel kanun ve yönetmelikleri doğrultusunda değerlendirilirler. Devlet liselerinde çalışan branş öğretmenlerinin hangi durumlarda ne şekilde ödüllendirileceği veya cezalandırılacağı 1702 Sayılı İlk ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi ve Tecziyeleri Hakkında Kanunu ile açıklanmıştır. Bu durum İlköğretim öğretmenleri için 4357 sayılı kanunda belirtilmiştir. Özel Öğretim Kurumları denetlenmesi ile ilgili esaslar da 625 sayılı kanunda açıklanmıştır.

Değerlendirme süreci teftiş, denetleme, denetim olarak çeşitli adlarla da ifade edilir.

Öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda belirtildiği üzere gizli sicil raporlarıyla değerlendirilirler. Değerlendirmede kullanılan sicil raporu formundaki (Ek-2) soruların nasıl puanlanacağı Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği'nin 16. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre; sicil amirleri, sicil raporunun memurların mesleki, yöneticilik ve yurt dışı görevlerdeki ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruların her birini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle yüz tam not üzerinden değerlendirir ve sorulara verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunu tespit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarının toplamının sicil amiri sayısına bölünmesi sureti ile de memurların sicil notu ortalaması bulunur ve buna göre sicil notu ortalaması:

- a) 60 dan 75'e kadar olanlar orta,
- b) 76 dan 89'a kadar olanlar iyi,
- c) 90 dan 100'e kadar olanlar çok iyi,

derecede başarılı olmuş, olumlu; 59 ve daha aşağı not alanlar ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır. Sicil notu ve ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

Devlet memurları sicil yönetmeliği metninin eki olan devlet memurları sicil raporu örneğinde (Ek-2) yer alan sorular incelendiğinde çağdaş personel değerlendirme sistemlerinde yer alan “önceden uzmanlaşmaya varılmış iş tanımları” ve “personelin gerçekleştirdiği performans” gibi objektif değerlendirme ölçütlerinin bulunmadığı gözlenmektedir. Devlet memurları sicil raporunda, değerlendirilecek memurlarla ilgili olarak yer verilen sorulardan, özellikle sorumluluk duygusu, göreve bağlılık, iş heyecanı, anlatım yeteneği, intizam ve dikkat, tarafsızlık, disipline uyma, beşeri ilişkiler vb. soruların kişisel özellikler ve niteliklerle ilgili sorular oldukları görülmektedir. Bu tür sorular, objektif olarak değerlendirmeye elverişli olmayan sorular olup, bu tür soyut bir takım kavramların subjektif olarak değerlendirilmesi kaçınılmazdır. Bir başka sorun da, sicil raporunda yer alan soruların (faktörlerin) derecelendirme sorunudur. Raporunda bulunan, sorulardan yalnızca genel durum ve davranışlarla ilgili olanlar dışında tüm soruların 100 tam not üzerinden değerlendirilmesi yasa gereğidir. Ancak, 100 tam not üzerinden sicil raporundaki her bir soruya puan verilmesi uygulamada güçlük yaratmaktadır. Bu nedenle, faktörlerin boylandırılması (derecelendirilmesi) halinde daha tutarlı ve kolay bir değerlendirme gerçekleştirilebilir (Canman, 2000). Öğretmenleri denetleme aracı olarak kullanılan sicil raporu ve denetim formunun kriterleri geliştirilmeli ve geçerli bir ölçme aracı haline getirilmelidir (Can, 2004).

Öğretmenlerin değerlendirme sürecinde, disiplin işlerine ve özlük haklarına asıl olmak üzere her öğretmen için bir sicil dosyası tutulur. Bu dosyada sicil raporları, denetleme raporları, mal bildirimleri, verilen ceza ve ödüller gibi öğretmene ilişkin belgeler bulunur (Başaran, 1993). Özlük dosyaları memurların sicillerinin bir parçası sayılır; gizli sicil raporlarının doldurulması esnasında ilgili sicil amirince incelenebilir (Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği Madde 6).

Personel değerlendirmesi; çalışanın yeterliğinin saptanmasına, yükseltme işlemine, emeklilik işlemine, görevle ilişkisinin kesilmesine dayanak oluşturmaktadır. Türkiye’de personel değerlendirmeleri geleneksel yöntemle yapılmakta, kapalı ve gizli sicil sistemine dayanmaktadır. Türkiye’de personel değerlendirmesinde; performansı ölçecek zaman, nicelik, nitelik maliyet gibi nesnel ölçütler geliştirilememiştir. Standartlarından yoksun bir Şekilde yapılan personel değerlendirmesi ise, yöneticilerin inisiyatifine bırakılmış öznel bir değerlendirmedir. Değerlendirmenin sağlıklı olduğu düşünülse bile, gizli sicil yöntemi uygulandığından, personelin eksik ve kusurlu yanlarını öğrenmesi ve bunları düzeltmek için çaba harcaması mümkün olmamaktadır. Ayrıca, değerlendirme sistemi, standartlar belirlenmediğinden, her kurum ve kuruluşta farklı biçimde uygulanmaktadır (Cumhurbaşkanlığı Denetleme Kurulu, 1993-1999). Aynı zamanda devlet memuru olan öğretmenlerin de değerlendirilmesi kapalı ve gizli sicil sistemine göre yapılmaktadır. Bu Şekilde bir değerlendirmede, öğretmenler kendilerinde bulunan eksikleri fark edemeyip kendini geliştirmemektedir ya da başarılı olduklarının farkına vararak motive olamamaktadır. Öğretmenler, başarılı olanın farklılığını görmek ve motivasyon için ödülün gerekliliğine inanmaktadır. Öğretmenler, sözle de olsa okulda, Milli Eğitim’de başarılı olanların ödüllendirilmesi beklentisi içerisindedir. Bu konuda yetersizlik olduğu paylaşılmaktadır (Can, 2004). Öğretmenler, kutsal ve önemli bir iş yaptıkları dışında gdlenmiyorlar denilebilir (Selçuk, 2001).

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde kullanılan sicil raporları tüm memurlar için kullanılır. Oysa ki, her mesleğin kendine özgü iş tanımları ve performans göstergeleri vardır. Bu nedenle, öğretmenlerin performanslarını değerlendirmede öğretmenlik mesleğine özgü performans değerlendirme sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Sicil raporlarının öğretmenlerin yıllık performanslarını ölçmek için yetersiz kaldığı; uygun yöntemlerle performansın değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarının öğretmenin kendisiyle paylaşılması önem taşıdığı incelenen araştırmalarda da görülmüştür (Anagün, 2002; Pehlivan; 2001, Uçar, 2001).

Yukarıda değinildiği gibi, öğretmenlerin değerlendirilmesinde sorunlar olduğu görülmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı da sorunların farkında olduğu için öğretmen performansı ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı (2005)'na göre Ortaöğretimde Denetim ve Performans Değerlendirmesinin gayesi, önceden tespit edilmiş amaçları gerçekleştirmek, bu amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda, plânlanan ve yürütülen etkinlikleri sürecin her aşamasında bilimsel esaslar ve objektif yöntemlerle ölçmek ve değerlendirmek; öğretme-öğrenme sürecini geliştirmek için gerekli önlemlerin alınmasını ve düzenlemelerin yapılmasını sağlayıcı çalışmalarda bulunmaktır. Bununla beraber, uygulamaların en iyi ve doğru olanında beraberliği sağlamak; devletin sürekliliği için eğitimi etkili kılmak; öğretmenlerin yeterliliğini artırırken, eğitim ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmak; niteliğin yükseltilmesi ile verimin artırılmasında, programların ve öğretimin geliştirilmesinde çaba harcamak, hizmet sırasında temayüz eden elemanların üst görevlere hazırlanmasında ve getirilmesinde seçici rol almak suretiyle yönetimi güçlendirmek, denetim ve performans değerlendirmesinin başlıca amaçlarındandır .

Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesi sonucunda elde edilen verilerin; öğretmen yetiştirme politikasının geliştirilmesinde; öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarının programlarını gözden geçirmelerinde; öğretmen adaylarının hizmet öncesi yetiştirilmesinde; eğitim-öğretim kurumlarının ihtiyacı olan öğretmenlerin seçiminde; öğretmenlerin adaylık sürecinde ve hizmet içinde yetiştirilmelerinde; öğretmenlerin görevde yükselmelerinde ve terfilerinde; öğretmenler için, performansa dayalı bir ödüllendirilme ve ücret sistemi getirilmesinde değerlendirilmesi amaçlanmaktadır (MEB, 2005).

İyi bir performans değerlendirme sisteminin oluşturulabilmesi için öncelikle öğretmenlerin meslekleriyle ilgili performans göstergelerinin belirlenmesi gerekmektedir. Bu ihtiyaç doğrultusunda öğretmen yeterlilikleri üzerinde çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalar bu bölümde kısa bir özet halinde verilmiş olup; yurt içinde yapılan çalışmalar bölümünde ise ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevinin üzerine alan özel bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenlik mesleğine hazırlık; genel kültür, özel alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisi ile sağlanır. Bu nitelikleri kazanabilmek için hangi eğitim kademesinde olursa olsun, öğretmen adaylarının yüksek öğrenim görmesi temel alınmıştır. Türkiye’de Milli Eğitim Geliştirme Projesi çerçevesinde Yükseköğretim Kurulu tarafından gerçekleştirilen öğretmen yetiştirme çalışmaları sonuçlanmış ve bu proje doğrultusunda 21.yüzyılda görev yapacak öğretmenlerin yeterlilikleri belirlenmiştir. Bu belirlemeler ışığı altında öğretmen nitelikleri, alan hakimiyeti, öğretme- öğrenme sürecini yönetme, öğrenci kişilik (rehberlik) hizmetleri ile kişisel ve mesleki özellikler olarak dört ana grupta toplanmıştır .

Öğretmenlerin kişisel nitelikleri: a) güdüleyicilik, b) başarıya odaklanmışlık, c) profesyonellik olmak üzere üç ana grupta toplanmıştır. Mesleki nitelikleri ise a) Öğretim etkinliklerini planlama, b) öğretim yöntem ve tekniklerinden yararlanma, c) etkili iletişim kurma, d) sınıfı yönetme, e) zamanı etkili kullanma, f) öğrenmeleri değerlendirme, g) rehberlik yapma olmak üzere yedi ana grupta toplanmıştır (Demirel, 2000).

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2002)’nün Öğretmen Yeterliliği üzerine yaptığı çalışma sonucunda, getirilen önerilerden biri “gerek kullanım sürecinde ortaya çıkan sonuçlar, gerekse öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni gelişmeler ışığında, öğretmen yeterliliği ile ilgili bu dokümanın geliştirilmesi çalışmasına süreklilik kazandırılması” olarak ifade edilmiştir.

YÖK-MEB, ÖYEGM ve EARGED tarafından yapılan çalışmalar incelenerek konuya ilişkin kavram ve terimler üzerinde ortak bir anlayış oluşturulmaya çalışılmıştır. Başkent Öğretmenevi’nde 26 Nisan - 07 Mayıs 2004 tarihleri arasında; öğretmenlik mesleğinin genel yeterlikleri bağlamında altı ana yeterlik bu yeterliklere bağlı olarak 39 alt yeterlik ve 244 performans göstergesi belirlenerek tüm paydaşların eleştirel desteklerini almak ve tartışmaya açılmak üzere Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı

hazırlanmıştır. 21-25.06.2004 tarihlerinde daha önceki çalıştaylarda da görev alan kısa dönem teknik danışmanların rehberliğinde altı pilot ilden gelen öğretmenlerden oluşturulan komisyonlarca “Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri Taslağı” değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda ana yeterlik alanları aynı şekilde benimsenmiş, örtüşen ve tekrar eden maddeler çıkarılarak alt yeterlik alanları 31’e, performans göstergeleri de 233’e düşürülmüştür (<http://oyegm.meb.gov.tr>).

Yapılan literatür taramasına göre, öğretmenlerin performanslarını değerlendirmek önemlidir ve bunun için yeni yöntemlere ihtiyaç vardır. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak öğretmenlerin performanslarını değerlendirmek için kullanılabilecek yöntemin seçilmesi için performans değerlendirme süreci ve yöntemleri hakkında incelemeler yapılmıştır. Aşağıda performans değerlendirmenin tanımı ve önemi belirtilip; performans değerlendirmenin amaçları ve yararları açıklandıktan sonra, performans değerlendirmenin nasıl yapılması gerektiği ve performans değerlendirme yöntemleri hakkında bilgiler verilmiştir.

Performans Değerlendirmenin Tanımı ve Önemi

Performans, belirlenen koşullara göre bir işin yerine getirilme düzeyi veya işgörenin davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Başka bir ifadeyle, performans, bir çalışanın belirli bir zaman kesiti içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır. Bu sonuçlar olumlu ise, personelin kendisine verilen görev ve sorumlulukları başarıyla yerine getirdiği ve dolayısıyla yüksek performansa sahip olduğu anlaşılır. Sonuçlar olumsuz ise, iş görenin başarılı olamadığı veya performans düzeyinin düşük olduğu kabul edilir. Performans değerlendirmesi, bir örgütteki işgörenlerin belirli bir dönem içinde çalışmalarının veya yeteneklerinin önceden belirlenmiş bir ölçüte göre birçok yönden sistemli olarak ölçülmesi ve onların gelecekteki gizli güçlerinin (gelişme potansiyellerinin) ortaya çıkarılmasını sağlar (Bingöl, 2003).

Berk (1986)'e göre performans değerlendirmenin yapısı, birey hakkında karar verebilmek için sistematik gözlemlerle elde edilen verilerin bir araya getirilmesi esasına dayanır.

Performans değerlendirme, kurumda görevi ne olursa olsun bireylerin çalışmalarını, etkinliklerini, eksikliklerini, yeterliliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini kısacası bir bütün olarak tüm yönleriyle gözden geçirilmesidir. Bu gözden geçirmeye neden ihtiyaç olduğu sorusu, performans değerlendirmenin önemini ve gereğini ortaya koymaktadır (Fındıkçı, 2003).

Değerlendirme, personelin performansı, başarıllığı veya başarısızlığı üzerinde bir yargıya varmadır. Nesnel (objektif), tarafsız, sayısal değerlere dayanan bir personel değerlendirmesi, personelin görevindeki yeterlilik düzeyini ortaya koyabilmek için gereklidir. Bu itibarla, yeterlik ilkesinin gereği olarak yeterlik (liyakat) değerlendirmesi yapılması gerekir. Böyle bir değerlendirme ile personelin görevine ilişkin güçlü ve zayıf yönleri, performansındaki eksiklik ve aksaklıklar ortaya konabilir (Canman, 2000).

Performans değerlendirmesi açısından en uygun yol, mümkün olduğunca çok sayıda kaynaktan bilgi toplamak ve bunları bir araya getirmektir (Ergin, 2002).

Kişilerin gerek kendi kendilerini gözden geçirmeleri, gerekse kurum tarafından zaman zaman gözden geçirilmesi, işgal ettikleri rolün gereklerini ne düzeyde yerine getirdiklerini görmek bakımında önemlidir. Tek tek kişilerin performans değerlendirmelerinin yanında kurumun bütün olarak performans değerlendirmesi de söz konusu olabilmektedir. Daha yalın bir anlatımla performans değerlendirme, belirli bir iş ve görev tanımı çerçevesinde çalışan bireyin bu iş ve görev tanımını ne düzeyde gerçekleştirdiğinin belirlenmesi çabasıdır. Bu çabanın mutlaka gösterilmesi gerekir. Çünkü kişinin tatmini bakımından bu etkinliğin bilinmesi önemlidir. Diğer yandan kurumun da çalışanlarının etkinliğini bilmesi gereklidir (Fındıkçı, 2003).

Performans Değerlendirmenin Amaçları, Yararları

Performans değerlendirmesinin iki ana amacı vardır. Bu amaçlardan birincisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına (eğer organizasyon iyi işe iyi ücret sistemiyle çalışıyorsa), ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinden elde edilen bilgilere dayanır. Bir organizasyonun yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen bilgiler olmadan kararlar veremez ve vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmelidir. Performans değerlendirmesi yapmanın diğer bir amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geri besleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği takdirde çok yararlı olabilir (Palmer, 1993).

Jacobs (1986)'a göre, performans değerlendirmenin bir çok amacı olabilir. Bunlar; çalışanların performansı memnun ediciden daha az olduğu durumlarda kıdem indirmek, zam vermemek veya görevden almak; geri dönütlerle personelin gelişimine katkı sağlamak; elde edilen bilgilerin kullanılmasıyla terfi kararlarını almak; bireyler arasında seçme yapmak; bireyler hakkındaki verilerin denetim ve yönetim için kullanılmak; kurumsal yapının teşhisi ve gelişimini takip etmek olarak açıklanabilir.

Barutçugil (2002)'e göre; Performans değerlendirme sürecinin amaçları ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir.

- Çalışan ve onun işi hakkında doğru bilgi elde etmek.
- İyileştirme için fikirler ve fırsatlar yaratmak.
- Çalışanların verimlilik ve iş tatminlerini artırmak.
- Beklentiler konusundaki belirsizlikleri ve endişeleri azaltmak.

- İyi performansı pekiştirmek ve daha da geliştirmek.
- Ücretlendirme ve ödül standartlarını saptamak ve başarıyı bu yolla özendirmek.
 - Kötü performansı belirlemek, nedenlerini ve çözüm yollarını ortaya koymak, başarısız çalışanın durumunu yeniden gözden geçirilmesini istemek.
 - Çalışanların odaklanmasını sağlamak.
 - Çalışanın eğitim gereksinimlerini belirleyerek, bunların nasıl karşılanacağını araştırmak.
 - Yönetim becerilerini geliştirmek.
 - Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek grup çalışmalarını artırmak.
 - Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi artırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlayış düzeyine ulaşmalarını sağlamak.
 - Çalışanın iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu bilgi ile örgütün amaçları arasında uyum sağlamak.

Gürüz ve Yaylacı (2004)'ya göre; Performans sisteminin yararları şöyle sıralanabilir.

- Yapılan işe değer verildiğini gösterir.
- Yöneticilerin ve çalışanların birbirlerinin pozisyonlarını takdir ettiğini gösterir.
- Eğitim ihtiyaçlarını tarif eder.
- Potansiyel taşıyan kişilere dikkat çeker.
- Kurum içi rekabeti, motivasyonu ve iş tatmin düzeyini artırır.
- Personel içindeki iletişim kökenli uyumsuzlukların çözümünde etkilidir.
- Performansın ücret sistemine adil şekilde yansımalarını sağlar.

Performans Değerlendirmeleri Nasıl Yapılmalıdır?

Performans değerlendirme için kullanılacak yönetimin mümkün olduğunca objektif ve somut sonuçlara dayanması gereklidir (Fındıkçı, 2003).

Performans değerlendirmede dikkat edilmesi gereken belli başlı ilkeler vardır. Öncelikle performans değerlendirme çoğu yönetici için bir silah, güç ve çoğu çalışan için adil olmayan, taraflı bir süreç olarak görölmektedir. Performans değerlendirmede yöneticilerin ve çalışanların karşılaştıkları güçlükler; objektif olamama, taraflı değerlendirme, tek bir ölçüte göre değerlendirme, performansın doğru biçimde yansıtılamaması şeklinde sıralanmaktadır. Her şeyden önce oluşturulacak performans standartları kişilerin performanslarını göstereceği için geçerli, güvenilir ve önyargılardan uzak olması gereklidir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Diğer yandan performans değerlendirme uygulamaları her yıl hatta yılda iki defa yapıldığından bir süre sonra rutin bir uygulama haline gelebilir ve bu son derece zararlı sonuçlara yol açabilir. Dolayısıyla performans değerlendirme uygulamalarının rutinleştirilmemesine büyük özen gösterilmelidir. Performans değerlendirme yöntemleri ile ilgili çok önemli bir konu da sözü edilen yöntemlerle ulaşılan bilgilerin işe yarar biçimde kullanılmasıdır. Maalesef kimi kurumlarda büyük emekler harcanarak yapılan, önemli zaman harcanan performans değerlendirme formlarının sonuçlarının kullanılmadığı görölmektedir. Oysa ki ulaşılan sonuçlar kariyer yönetimi, ücret ayarlaması, çeşitli maddi ve manevi ödöllerin belirlenmesinde etkili olmalıdır. Ayrıca performans değerlendirmesinde hangi yöntem kullanılırsa kullanılsın göz önünde bulundurulması gereken önemli bir nokta da çalışanlara ilişkin bazı bireysel özelliklerin de işin içine katılmasıdır. Böylece performansı değerlendirilen kişi, eğitim düzeyi, yabancı dil durumu, iş yerindeki geçmişi gibi bireysel özelliklerinde dolayı da ek puanlar alabilmelidir. Göz önünde bulundurulacak önemli bir etken de uygulanacak yöntem ne olursa olsun bir performans değerlendirme formu geliştirilmelidir. Bu form, şekil ve içerik olarak kolayca doldurulabilir olmalı ve rahatça anlaşılabilirdir. Performansı değerlendirmeye yönelik sorular-ifadeler rahatsız etmemeli, ayrıca kişi hakkında gerekli bireysel bilgileri içermelidir (Fındıkçı, 2003).

Aşağıda tanıtıcı olması bakımından performans değerlendirme yöntemleri hakkında kısa bilgiler verilmiştir (Barutçugil, 2002; Bingöl, 2003; Dicle,1982; Ergin, 2002; Fındıkçı, 2003). Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi ise kavramsal çalışmalar bölümünde ele alınmıştır.

Performans Değerlendirme Yöntemleri

Performans değerlendirme amacına yönelik çeşitli teknikler ve yöntemler geliştirilmiştir. Bu teknikler üç ana başlık altında ele alınmış ve her bir tekniğe ait yöntemler de kendi içlerinde alt başlıklara ayrılmıştır.

1. Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Teknikler

a. Hedeflerle yönetim yöntemi: Belirlenmiş olan hedeflere kişinin ne oranda ulaştığına bakılarak yapılan performans değerlendirmesidir.

b. Çalışma standartları yöntemi: Bir standardın oluşturulmasını veya tahmin edilen bir üretim düzeyinin belirlenmesini ve her çalışanın performansının bu standartla karşılaştırılmasına dayanan bir yöntemdir. Bu yöntem de hedeflerle yönetim uygulamasıdır ancak çoğunlukla yönetici olmayan ve üretim sürecinde çalışanlar için kullanılır.

c. Doğrudan endeks yöntemi: Bu yöntemde göre belirlenen hedeflere ulaşmadaki performans düzeyleri puanlarla belirlenmiştir. Bu puanların toplamı performansın sayısal endeksini verir.

2. Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Teknikler

a. Sıralama yöntemi: Bu yöntemde elemanları en iyiden en kötüye sıralanması ile değerlendirme yapılır.

b. Adam-adama karşılaştırma yöntemi: Bu yöntemde ise herkesi ikişer ikişer birbiriyle kıyaslayarak sıralama ile değerlendirme yapılır.

c. Zorunlu dağılım yöntemi: Değerlendirilecek grubu normal dağılım eğrisine göre gruplara ayırarak değerlendirme yapılır. Buna göre, grubun en düşük performanslı %10'u, sonraki en düşük performanslı %20' si, ortadaki %40'ı, sonraki %20 ve en yüksek performanslı %10 'u belirleyerek yapılır.

3. Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Teknikler

a. Kritik olay değerlendirmesi yöntemi: Bu yöntemle yöneticiler astlarının başarılı ya da başarısız oldukları kritik durumları not eder. Daha sonra bu notlar kullanılarak değerlendirme ve geri bildirimler yapılır.

b. Kontrol-işaretleme listesi yöntemi: Çalışanların işe yönelik nitelik ve davranışlarını kapsayacak şekilde hazırlanmış bir listeye, yöneticilerin evet-hayır şeklinde cevap vermesi ile değerlendirme yapma yöntemidir.

c. Derecelendirme Ölçeklerini İçeren Yöntem

i. Grafik derecelendirme ölçekleri: İşgörenin en yakın üstü ya da amiri tarafından değerlendirilmesi ilkesine dayandırılan oldukça eski ve yaygın bir biçimde kullanılan geleneksel başarı değerlendirme yöntemlerinden biridir. Bu yöntem, değerlendirmeyi yapan yöneticileri değerlendirdikleri astlarına niceliksel değerler vermek zorunda bırakmaz. Değerlendirme form üzerinde yer alan nitelik ya da etmenlere dayandırılır ve tümüyle niteliklidir. Ölçek üzerinde her niteliğin derecesine, çoğu kere, 1 ile 10 arasında değişen bir sayı verilmekte ve değerlendirmenin toplam sayısal değeri, tüm işaretlerin sayısal değerlerinin toplanması ile elde edilmektedir

ii. Davranışsal temellere dayalı derecelendirme ölçekleri: Bu ölçekler, kişileri çeşitli kişilik özelliklerine sahip olup olmamalarına göre değil, spesifik iş gereklerini etkinliklerle yerine getirecek davranışları ne oranda sergileyebildiklerine göre değerlendirmektedir. Geliştirilmesi zaman alıcı ve maliyeti yüksektir.

Yukarıda birçok değerlendirme yönteminden söz edilmiştir. Ancak, bütün bunlar çok sık kullanılmamaktadır. En yaygın kullanılan yöntem, farklı kaynaklarda (Barutçugil, 2002; Bingöl, 2003; Canman, 2000; Dicle, 1982; Ergin, 2002; Fındıkçı, 2003; Sabuncuoğlu, 2000) grafik derecelendirme, grafik değerlendirme, grafik ölçek, grafik dereceleme, grafik değerlendirme gibi adlarla da ifade edilen grafik derecelendirme ölçeğidir.

Genellikle, grafik derecelendirmenin bir parçası olarak kullanılan metin değerlendirmesi yönteminin yanı sıra, kontrol listeleri de yaygın olarak kullanılmaktadır. Zorunlu seçim, kritik olaylar, davranışsal yöntemler gibi diğer yöntemler şirketlerin yaklaşık %5'i tarafından uygulanmaktadır. Sıralama ve karşılaştırma %10-15 arasında kullanılmaktadır. Hedeflere göre yönetim ise çoğunlukla yöneticiler, profesyoneller ve teknik çalışanlar için kullanılmaktadır. Kullanılacak tekniğin seçimi ve başarı olasılığı duruma göre değişmektedir. Burada temel sorun tekniklerin kendilerinden değil nasıl ve kim tarafından kullanıldıklarından kaynaklanmaktadır. Çoğu zaman, değerlendirmeyi yapan kullanılan teknikten çok daha kritik bir rol oynamaktadır. Ayrıca, kullanılacak teknikler maliyet veya değerlendirmenin amaçları gibi birçok kriter göz önünde bulundurularak seçilmelidir (Barutçugil, 2002).

Ok (2001)'a göre geliştirilmiş grafik değerlendirme ölçeği, davranış odaklı değerlendirme ölçeği ile karşılaştırıldığında, grafik değerlendirme ölçeği hem psikometrik hem de kullanıcı tepkileri açısından biraz daha etkilidir. Bu sonuçlar değerlendirme ölçekleri üzerinde yapılan çalışmalarla tutarlı görünmektedir. Sonuç olarak, geliştirilmesi aşaması diğerlerine göre daha az zaman alan iyi geliştirilmiş bir grafik değerlendirme ölçeğinin daha güvenilir ve geçerli sonuçlar verebileceği ileri sürülebilir.

Yukarıda açıklandığı gibi, öğretmenlik mesleğine yönelik performans değerlendirme sisteminin geliştirilmesi önemlidir. Bu amaca hizmet eden bir performans değerlendirme ölçeği geliştirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır. Performans değerlendirme yöntemleri ve bunların kullanılış biçimleri incelendiğinde; geliştirilmesi ve uygulanması diğerlerine göre daha az zaman ve maliyet gerektirmesi, kullanıcı tepkileri ve psikometrik özellikleri bakımından daha etkili olması ve yapılan literatür taraması sonucunda daha önceden bu yöntemin genel liselerde çalışan branş öğretmenlerinin performansını değerlendirmek için kullanılmaması nedenleri ile araştırma kapsamında geliştirilmesi en uygun olan ölçeğin grafik derecelendirme ölçeği olduğuna karar verilmiştir.

Amaç

Bu araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı genel liselerde çalışan öğretmenlerin performanslarını değerlendirmek amacıyla Grafik Derecelendirme Yöntemi ile ölçek geliştirmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda geliştirilen performans değerlendirme ölçeğinin,

- 1) Kapsam geğerliği
- 2) Yapı geğerliği
- 3) Güvenirlik düzeyi belirlenmiştir.

Önem

Milli Eğitim Bakanlığında devlet liselerinde çalışan öğretmenler, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda yer alan sicil raporları ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın özel kanun ve yönetmelikleri doğrultusunda değerlendirilirler. Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda da belirtildiği gibi sicil raporlarını vermek için kullanılan form, öğretmen performansını ölçmekten uzaktır. Ayrıca yanlılıklara da neden olabilmektedir. Literatür taraması sonucunda incelenen araştırmalar da göstermektedir ki öğretmenler de kendi performanslarını değerlendirmek için yeni yöntemlerin oluşturulmasını beklemektedirler. Araştırma, öğretmen performansını ölçmek için farklı bir yaklaşım getirebilir. Ayrıca, Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikler Taslağı'nda belirlenen kriterlerin incelenmesine de olanak tanıyabilir.

Farklı araştırmalarda farklı yöntemlerle geliştirilen performans değerlendirme ölçekleri ile bu araştırmada geliştirilen performans değerlendirme ölçeğinin karşılaştırılması yapılabilir. Bu karşılaştırma sonuçları, öğretmen performansını değerlendirmede Milli Eğitim Bakanlığı'nın amacına hizmet eden ve kurumun ihtiyaçlarını karşılayan en uygun performans değerlendirme sisteminin oluşturulması çalışmalarına katkı sağlayabilir.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2005-2006 Eğitim-Öğretim yılında Ankara ili Yenimahalle ilçesi içerisindeki beş genel liseden çalışma grubuna alınan branş öğretmenleri ve bu öğretmenlerin yöneticileri ile sınırlıdır.

Araştırma öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Dolayısıyla öğretmenlerin tatilde oldukları süre, araştırma için dezavantaj olmuş ve zaman kaybı yaratmıştır. Okul yöneticilerinin iş yükünün fazla olması nedeniyle ölçekleri istenen sürede teslim edememeleri diğer bir dezavantaj olarak yeniden zaman kaybına neden olmuştur. Kaybolan zamanlar dışında kalan süre ise, ölçeğin madde yazımı, uzmanların görüşünün alınması, formların düzenlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan okullarda uygulama izninin alınması, ön deneme uygulamasının yapılması ve sonuçlarının incelenmesi, esas uygulama için formların basımı ardından esas uygulamanın gerçekleştirilmesi için ancak yetmiştir. Bu nedenlerden ölçeğin ikinci bir kez tekrarlanması, araştırmayı hazırlama süresi içerisinde mümkün olamamıştır ve test-tekrar test sonuçlarına bakılamamıştır. Ölçeğin güvenilirlik sonuçları sadece Cronbach- α değerleri ve değerlendiriciler arasındaki tutarlılıkla sınırlı kalmıştır.

Tanımlar

Performans(İş başarımı): Öğretmenlerin ölçekte yer alan performans göstergelerini yerine getirme düzeyi olarak ele alınmıştır.

Performans Değerlendirme: Ölçekte yer alan maddelerin öğretmenler, okul müdür yardımcıları ve okul müdürleri tarafından cevaplanarak öğretmenin performansı hakkında bir değerlendirme yapma sürecidir.

Performans Değerlendirme Ölçeği: Araştırma kapsamında öğretmen performansını ölçmek için geliştirilen grafik derecelendirme ölçeğidir.

Değerlendirici: Ölçekte yer alan maddeleri cevaplandıran öğretmenler ve bu öğretmenlerin yöneticisi konumunda olan müdür yardımcıları ve müdürlerdir.

Değerlendirilen-İşgören: Bu araştırma kapsamında da işgören ifadesi performansı değerlendirilen öğretmenler için kullanılmıştır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kavramsal çerçeve ile ilgili literatür incelemesine yer verilmiş ve araştırma konusu ile ilgili kurulabilen çalışmalar ele alınmıştır.

Performans Değerlendirme Sistemi ve Geliştirilme Süreci

Performans değerlendirme sisteminin kurulabilmesi için öncelikle belirli bir sürecin başlatılması ve ön çalışmaların yapılması gerekir. Burada, değerlendirmenin kimlere uygulanacağı, kimler tarafından uygulanacağı, değerlendirme periyotlarının ne olacağı, ne zaman gerçekleştirileceği, hangi değerlendirme yönteminin seçileceği gibi konuların açık ve anlaşılır biçimde belirlenmesi söz konusudur (Sabuncuoğlu, 2000).

Kriterlerin Belirlenmesi

İşin gerektirdiği ustalık, çaba, sorumluluk ve çalışma koşulları bilinmedikçe çalışanın yetenek ve başarısı saptanamaz (Barutçugil, 2002). Performans değerlendirme sürecinin başlangıç noktası, amaçların belirlenmesi ve bir kişinin performansını hangi kriterler açısından değerlendirileceği konusudur (Bingöl, 2003).

Personelin değerlendirilmesinde belirsizliklerin ve haksızlıkların olması veya değerlendirmenin hangi kriterlere göre yapıldığının tam olarak belli olmaması kişilerde stres yaratır. Bir başka deyişle, çalışanın örgütteki geleceği yöneticisinin hakkında yapacağı değerlendirmeye bağlıdır ve değerlendirmenin ölçütleri belli değil ise, bu durum bir stres kaynağı yaratır (Güney, 2001).

Sabuncuoğlu (2000)'na göre; kriterlerin seçiminde gözönünde bulundurulması gereken noktalar şöyle sıralanabilir:

- Kriterler işin özelliğine ve sorumluluk düzeyine uygun olarak seçilmelidir.
- Kriter seçiminde sadece iş verimi değil, aynı zamanda işgören davranışları da göz önüne alınmalıdır.
- Kriterler açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Her kriter sayısal olarak ya da belli sıfatlar ve açıklamalara göre değerlendirilir. Bazen iyiden kötüye, bazen de kötüden iyiye sıralanır. Temel kriterler kendi içinde alt kriterlere ayrılır ve işin yapısına göre değişik sayıda olur.

Kullanılacak Performans Değerlendirme Yönteminin Seçilmesi

Performans değerlendirme amacına yönelik çeşitli teknikler ve yöntemler geliştirilmiştir. Bunlardan bazıları performans değerlendirme yöntemlerinin ilk örneklerinden sayılan ve bugün klasik olarak nitelendirilen yöntemlerdir. Bazıları da uygulamada karşılaşılan sorunları çözmek ya da daha objektif değerlendirmeler yapabilmek için geliştirilmiş modern yöntemlerdir (Barutçugil, 2002).

1- Bireysel Performans Standartlarına Dayalı Teknikler

Bu tekniğin esası; değerlendirmenin bireylerin kişilik ve mesleki özellikleri, ortaya çıkardıkları iş sonuçları, hedeflere ulaşma düzeyleri gibi bireysel standartlara dayandırılarak yapılmasıdır (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Bu teknik kendi içinde Hedeflerle Yönetim Yöntemi, Çalışma Standartları Yöntemi ve Doğrudan Endeks Yöntemi olarak üç ayrı alt başlığa ayrılmıştır.

a. Hedeflerle yönetim yöntemi (Management by Objectives): Hedeflere göre değerlendirme yapabilmek için öncelikle kurumun uzun vadeli

amaçlarının belirlenmesi ve daha sonra, organizasyonel, bölümsel ve bireysel amaçların açıklığa kavuşturulması gerekir. Bu modelde başarıya ulaşmak için öncelikle tüm hedeflerin çalışanlar ve yöneticilerin işbirliği içinde gerçekleşmesi söz konusudur (Sabuncuoğlu, 2000).

Son yıllarda hedeflere göre yönetim konusu oldukça yaygınlaşmıştır. Bununla birlikte, hedeflere göre yönetim yönteminin, örgütün alt kademelerindeki iş başarımı durumunun değerlendirilmesi amacıyla kullanılması halinde o kademedeki çalışanların, söz konusu hedeflerin saptanması işine karışmayı pek istemedikleri de gözlenmiştir (Canman, 2000).

Hedeflere göre yönetimin bazı ön koşulları bulunmaktadır. Her şeyden önce, hedefler sayısal olmalı ve ölçülebilmelidir. Ölçülemeyen hedefler belirlenmekten kaçınılmalıdır. Ayrıca hedefler yazılı, tutarlı, belirgin, ulaşılabilir ve anlaşılır olmalıdır. Hedeflere ulaşılması öngörülen belirli bir tarih ya da süre saptanmalıdır (Barutçugil, 2002).

b. Çalışma standartları yöntemi (Standards Method): Performans değerlendirmede çalışma standartları yöntemi, çoğunlukla, yönetici olmayan ve üretim süreçlerinde çalışanlar için uygun hedeflerle yönetim uygulamasıdır (Barutçugil, 2002).

Gerçek biçimiyle kullanıldığı takdirde bu yöntem, herhangi bir hedefe ulaşılmasını, gerek çalışanların gerekse amirlerin gördükleri işlerin ve işbaşarımı durumlarının doğru ve güvenilir bir biçimde değerlendirilmesini olanaklı kılabilir (Canman, 2000).

Çalışma standartları yönteminin üstünlüğü, performans değerlendirmenin ileri düzeyde objektif kriterlere dayanmasıdır. Kuşkusuz yöntemin etkin olabilmesi için performans değerlendirme sürecinden etkilenen çalışanların da standartları objektif olarak kabul etmeleri gerekmektedir (Barutçugil, 2002).

İş standartları yöntemindeki en ciddi sakınca, karşılaştırılabilirlik sorunudur. Güçlük yaratan nokta, insanların farklı standartlara göre değerlendirilmeleri durumunda, yükselmeler ya da ücret artışları üzerinde karar alınırken, değerlendirme notlarının karşılaştırma yönünden birbiriyle nasıl uzlaştırılabileceğidir (Canman, 2000).

c. Doğrudan endeks yöntemi (Direct Index Method): Bu yöntemde; işin gerektirdiği nitelikler ve kriterler doğrultusunda çalışanların performans düzeyleri puanlara dönüştürülmekte ve bu puanların toplamıyla genel performansın sayısal indeksi elde edilmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

2-Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Teknikler

Çalışanların birbirleriyle karşılaştırmalarına dayandırılarak yapılan performans değerlendirme sistemidir. Bu amaçla en çok sıralama ve zorunlu dağılım metotları kullanılmaktadır.

Kişiler arası karşılaştırmalara dayalı teknikler, sıralama yöntemi, adam-adama karşılaştırma yöntemi ve zorunlu dağılım yöntemi olarak kendi içinde alt başlıklara ayrılmıştır.

a. Sıralama yöntemi (Ranking Method): Geleneksel değerlendirme yöntemlerinden olan sıralama yönteminin esası, bir kişiyi diğeriyle karşılaştırmaktır. Değerlendirici, bunu yaparken kişiyi ve başarıyı bir bütün olarak göz önünde bulundurur. Karşılaştırmalarda tüm işgörenler, işbirliği, tutum, kişisel girişim gibi bir veya daha fazla nitelik açısından en iyi olandan en zayıf olana doğru sıralanır (Bingöl, 2003).

Uygulaması en kolay en az zaman alıcı yöntemdir. Özellikle az sayıda kişinin çalıştığı işyerlerinde uygulanma şansına sahiptir (Sabuncuoğlu, 2000).

b. Adam-Adama karşılaştırma yöntemi: İkinci bir karşılaştırma yöntemi olan Adam-Adama karşılaştırma yöntemi, kesin bir sıralama ortaya çıkarır ve sadece bireyin bir başka birine göre üstünlüğünün, özen, doğruluk,

hız, işbirliği gibi nitelikler açısından yargı yoluyla oluşturulmasını öngörür (Bingöl, 2003).

Bu yöntemde işgörenin yetenek ve başarılarının belirli parçalara ayrılmaksızın değerlendirilmesi eleştirilere konu olmaktadır. Her işgörenin kendine özgü nitelikleri vardır. Kişisel özellikler göz önüne alınmadan ve ayrıntılı bir analiz yapılmadan değerlendirmeye gidilmesi halinde yetenekler belirsiz kalacak, açıklıkla tanımlanamayacak ve çeşitli yorumlara açık bulunacaktır. Bu yöntemde önemli bir boşluk da değerlendirilen kişinin hangi ölçütlere göre değerlendirildiğini bilmeyişidir. Öte yandan işgörenin değerlendirilmesinin sadece yöneticilerin yargılarına bırakılması subjektif değerlendirmeye yol açabilir (Sabuncuoğlu, 2000).

c. Zorunlu dağılım yöntemi (Forced Distribution Method):

Değerlendiricilerin değerlendirdikleri işgörenleri, öznel yargılara dayanarak, değerlendirme ölçeğinin herhangi bir yerinde kümelenmelerini ve bu nedenle ortaya çıkacak tutarsızlıkları önlemek amacıyla geliştirilmiştir. Yöneticilerden, önceden belirlenmiş oranlara göre, işgörenleri her bir boyut üzerindeki bölümlere yerleştirmeleri istenir (Bingöl, 2003). Bu yöntem, çalışanlar arasındaki başarı, performans, davranış biçimlerinin karşılaştırılmasından çok, genel bir takım ifadelerin gruplandırılmasıdır. Kişiler arasındaki karşılaştırmalar yüzdelerle sayısal dilimlerle belirlenmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Çalışanların performans düzeyleri çan eğrisi biçiminde düzenlenebilir. Ancak çan eğrisinin, az sayıda çalışanın olduğu bir grupta uygulanamaması yöntem için sorundur (Barutçugil, 2002).

3- Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Teknikler

Bu teknik; her çalışanın performansını, diğer çalışanlardan bağımsız olarak, kendi iş tanımının içerdiği görev ve sorumluluklar çerçevesinde ele alır ve değerlendirir. Bu teknikte kullanılan değerlendirme kriterleri birden

fazla olup, bazen tüm çalışanlar için, bazen de belirli iş grupları için ortak olarak saptanmaktadır (Barutçugil, 2002).

Bu teknikler; kritik olay değerlendirmesi yöntemi, kontrol-işaretleme listesi yöntemi, derecelendirme ölçeklerini içeren yöntemler olmak üzere kendi arasında üç alt başlığa ayrılmıştır.

a. Kritik olay değerlendirmesi yöntemi: Performans değerlendirmesi ile ilgilenen bütün araştırmacıların ve uygulamacıların son yıllarda en fazla ilgisini çeken bir yöntemdir (Ergin, 2002).

Aynı zamanda bir değerlendirici olan yöneticilerin kendilerine bağlı işgörenleri sürekli olarak yakından izlemeleri ve kritik nitelik taşıyan işler ya da olaylar karşısındaki davranış ve başarılarının kaydedilmesiyle yapılan bir değerlendirme yöntemidir (Sabuncuoğlu, 2000).

Kritik olay değerlendirmesi yönteminde değerlendirici olayları olduğu gibi yazılı olarak kayda geçirmelidir. Kaydedilen olaylar, çalışanın tatmin eden ve etmeyen performansını ortaya koyan iş davranışlarını içermelidir. Zaman içinde kaydedilen olaylar, performansın değerlendirilmesinde ve çalışana geribildirim sağlanmasında temel oluşturmaktadır (Barutçugil, 2002).

Bu yöntem, yöneticilerin astların davranış ve hareketlerini çok yakından izlemelerini ve denetlemelerini gerektirmektedir. Bu denetim öyle bir düzeye vardırılabilir ki, astlar yaptıkları her hareketin yöneticilerin karar defterine kaydedileceği düşüncesinde rahatsız olabilirler ve hatta bu yüzden verimliliklerinde düşme meydana gelebilir (Bingöl, 2003).

Defter tutma yükümlülüğü, amir için yorucu ve sıkıcı olmaktadır. Ayrıca işinde hatalı bir elemanla yüzyüze gelebilmek için amirin altı ay ya da bir yıl gibi uzun bir süre beklemek zorunda oluşu, yönetimin etkililiğini azaltmaktadır (Canman, 2000).

b. Kontrol-İşaretleme listesi yöntemi: Yöneticilerin, çalışanların performanslarını; onların davranışlarını tanımlayan ifadelere/önermelere uygunluk düzeylerini işaretleme yoluyla değerlendirmektedir. Buradaki önermeler ağırlıklı olarak kritik olaylara dayalı olarak geliştirilmekte ve liste halinde hazırlanmaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Bu yöneme göre değerlendiriciler, işgörenlerin başarılarını değerlendirmekten çok, onların çalışmaları hakkında bir yorumda bulunurlar (Bingöl, 2003).

İşle ilgili bir dizi davranışın yer aldığı bir listede değerlendiricinin bütün yaptığı, bu listeyi gözden geçirerek, her bir davranışın söz konusu eleman tarafından yapıp yapılmadığının düşünerek bir işaret koymaktır (Ergin, 2002).

Kontrol listesi yönteminin uygulanması çok kolay değildir. Her iş ya da iş grupları için ayrı ayrı liste hazırlamak oldukça zor ve zaman alıcıdır. Sonuçların değerlendirilen kişilere geribildirimi pek yapılmaz ve değerlendirmesi oldukça karmaşıktır (Sabuncuoğlu, 2000).

c. Derecelendirme ölçeklerini içeren yöntem: Bu yöntem, grafik derecelendirme ölçekleri ve davranışsal temellere dayalı derecelendirme ölçekleri olmak üzere kendi içinde iki alt başlığa ayrılmıştır.

i. Grafik derecelendirme ölçekleri: En eski ve en yaygın olarak kullanılan derecelendirme ölçeği türüdür. Bu yöntem, çeşitli biçimlerde olabilir. Fakat başlıca özelliği bir değerlendirme ölçeği boyunca yer alan bazı noktalar üzerine bir işaretin konulmasıdır. Ölçekler, bir nitelikler listesine ve her bir nitelik için derece kolonlarına sahip bir grafik ve çizelge sağlar. Bu yöneme göre değerlendiriciye bir form halinde çizelge verilerek değerlendirilecek kişiyi ölçekte yer alan niteliklere göre değerlendirilmesi istenir. Grafik derecelendirme yöntemi, belirli bir işin başarı ile yürütülmesi bakımından önemli görülen niteliklerin bir ölçek üzerinde en kötüden en iyiye veya en iyiden en kötüye doğru derecelendirilmesi esasında dayanır (Bingöl, 2003) .

Bu yöntemde bireylerin performansları, önceden belirlenen değerlendirme faktörleri/kriterlerinin yer aldığı değerlendirme ölçekleri yoluyla ölçülmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Bireysel değerlendirme sistemleri arasında en çok kullanılanı grafik derecelendirme ölçekleridir. Aslında bu, pek çok örneği görülen, her performans boyutunun bir sürekli dizi üzerinde çeşitli basamaklarla gösterilmesi esasına dayanır. Burada önemli olan her basamağın ne kadar iyi tarif edilmiş olduğudur. Bunların kiminde, basamaklara bir işaret konur, kiminde bir sayısal değer yazılır (Ergin, 2002).

Değerlendirici; çalışanın kişilik özellikleri, işe ilişkin davranışları ve yaptığı işin çıktıları olmak üzere üç kriterine göre değerlendirme yapmaktadır. Çalışanı değerlendirirken, çalışma miktarını, güvenilirliğini, iş bilgisini, devamlılığını, çalışma titizliğini ve işbirliği eğilimini dikkate alan bu yöntem, hem sayısal değerleri hem de yazılı tanımlamayı içermektedir (Barutçugil, 2002).

Bu ölçekler, kişiye, niteliği ve miktarı bir işten diğerine değişen, fakat çok kez kişinin kendine güvenebilirlik ve başkalarıyla işbirliği yapma gibi özelliklerini içeren daha başka ve çeşitli etmenler açısından bir değer biçilmesini amaçlamaktadır. Ölçekte yer alan dereceler, üstün başarılı, başarılı, iyi, orta, yetersiz gibi sıfatlarla gösterilmektedir (Canman, 2000).

Bu yöntemin güvenilirliğini artırmak için bazı eklemeler yapılabilir. Örneğin, kullanılan niteliklerin ve yine kullanılan derecelerden ne anlaşıldığı konusunda açıklamalar ve örnekler verilebilir. Grafik derecelendirme ölçeğinin işgörenlerin geliştiği güzel değerlendirilmelerini ve değerlendirmede kullanılan formlar nedeniyle astları hakkında farklı düşüncelerini önlemesi ve amirleri arasında ortak görüşlerin gelişmesine yardımcı olması gibi yararları yanında bazı sakıncaları da söz konusudur (Bingöl, 2003).

Grafik derecelendirme ölçeklerinin bazı ciddi zayıflıkları bulunmaktadır. Bu potansiyel zayıflıklardan biri değerlendiricilerin geçmişlerinin, deneyimlerinin ve kişiliklerinin farklı olması nedeniyle yazılı tanımlamaları aynı biçimde yorumlamamalarıdır. Bir diğer potansiyel zayıflık kategorilerin tercihi ile ilgilidir. Örneğin, iş performansını önemli derecede etkileyecek kategoriler gözardı edilebilir (Barutçugil, 2002).

Ayrıca bu yöntemin uygulamasında merkezi eğilim denilen bir durum ortaya çıkmaktadır. Buna göre amirler, astlarını değerlendirirken uçlara gitmekten kaçınmakta ve orta bir yolu tercih etmektedirler veya her amir kendi astlarını başarılı gösterme eğilim içerisine girmektedir. Kuşkusuz bu durum, işgörenler arasındaki farkın ortaya çıkmasını engeller (Bingöl, 2003).

Bu ölçeklerin sakıncaları olmasına rağmen kullanım kolaylığı ve sonuçların puanlanmasının kolaylıkla yapılabilmesi açısından uygulamada en sıklıkla kullanılan yöntemlerden biridir (Gürüz ve Yaylacı, 2004; Ergin, 2002; Barutçugil, 2002). Ayrıca ölçeğin hazırlanması ucuza mal olmaktadır (Canman, 2000).

ii. Davranışsal temellere dayalı derecelendirme ölçekleri: Geleneksel değerlendirme ölçekleri ile kritik olay yönteminin unsurlarının birleşimden oluşmaktadır (Bingöl, 2003). Bu yöntemin grafik derecelendirme ölçeklerinden en önemli farkı, ele alınan her boyutu, değerlendiricilere kolaylık sağlamak amacıyla davranış cinsinden ifade etmesidir. Burada boyutlar gösterilen davranışa göre değil, o boyutta beklenen davranışa göre hazırlanmıştır .

Geliştirilmesi çok aşamalı ve oldukça masraflıdır. Önce çok sayıda kritik olay toplanır. Sonra, çoğunlukla yöneticilerden oluşan bir grup bunları çeşitli performans boyutlarında sınıflandırır. Daha sonra da aynı işlem başka bir grup tarafından yeniden yapılır ve aralarındaki uyuşma izlenir. Uygun olmayanlar ayrılır. Ardından her boyutta etkili ve etkisiz davranışların değerlendirilmesi yapılır ve bu aşamada çeşitli istatistiksel teknikler kullanılır.

En büyük dezavantajı, geliştirildiği mesleğe özgü bir ölçek olmasıdır. Yani grafik derecelendirme ölçeklerinden farklı olarak, her işte kullanılmasının mümkün olmamasıdır. Ayrıca, geliştirilmesi oldukça zaman alıcı ve pahalı bir yöntemdir. Bazı araştırmacılar, elde edilen sonucun bu masrafa değmediğini diğer yöntemlerle kıyaslandığında geçerlik ve güvenilirlik yönünden çok üstün olmadığını ileri sürmüştür (Ergin, 2002).

Değerlendiricilerin Saptanması

Önemli bir konu da, değerlendirmeyi kimlerin gerçekleştireceğidir. Bunun için değişik durumlar söz konusu olabilir.

a. Yöneticilerce değerlendirme: En yaygın uygulama her çalışanın bağlı bulunduğu yönetici tarafından değerlendirilmesidir. Bu uygulama, çalışanı ve onun başarısını en yakından tanıyan kişi, ilk basamak yöneticisi olduğu gerçeğine dayanır (Barutçugil, 2002).

b. Takım arkadaşlarınca değerlendirme: Aynı ünite de çalışan kişilerin birbirlerini daha yakından tanıyacağı varsayımı ile birbirlerinin performansını değerlendirmeleri istenebilir. Bütün gün yan yana çalışan takım arkadaşlarını yakından gözlemleyebilme fırsatını bulacağı bir gerçektir (Sabuncuoğlu, 2000).

c. Özdeğerlendirme: Buna göre astların ve yöneticilerin kendi kendilerini değerlendirmeleri söz konusudur. Bu, kişisel planlama yapmayı özendirir (Bingöl, 2003).

d. Astlarca değerlendirme: Bu model çok yaygın değildir. Çünkü üstler, astlar tarafından değerlendirilmekten hoşlanmazlar ve üstelik astlar üzerinde otorite kurumları da zorlaşır (Sabuncuoğlu, 2000).

e. Müşterilerce değerlendirme: Çalışan kişilerin değerlendirilmesinde müşterilerden de yararlanılabilir. Özellikle hizmet sektöründe kişilerin işe

ilgisi, müşteriye yaklaşım tarzı, işi yapma hızı ve iş kalitesi müşterinin değerlendirmesine bir form aracılığıyla sunulabilir (Sabuncuoğlu, 2000).

Günümüzde müşteri memnuniyeti önemli olduğundan, müşterilerin ilişkide buldukları işgörenlerin özellikle tutum ve davranışları hakkındaki değerlendirmeleri dikkate alınmaktadır (Bingöl, 2003).

f. 360 Derece değerlendirme: Burada, değerlendirme çalışma arkadaşları, yöneticiler, müşteriler gibi mümkün olan bütün kaynaklardan toplanan verilerle yapılır (Ergin, 2002).

Farklı kaynaklardan değerlendirme alma, işgörenin performansının daha geniş bir manzarasını ortaya koyar ve davranışın sınırlı bakışından kaynaklanan hataları en aza indirmeye yardımcı olur .

Birden fazla değerlendiricinin olması, daha nesnel sonuçların elde edilmesini sağlayarak, süreci daha fazla savunulur yapmaktadır. En önemli sakıncaları, değerlendirici sayısının çok olmasından dolayı, değerlendirme işleminin uzun zaman alması ve daha fazla maliyetli olmasıdır (Bingöl, 2003).

Bu şekilde yapılan değerlendirme, katılımcı ve daha objektif bir yaklaşım olarak görülse de henüz objektif bir fikir elde edebilme, sağlıklı eleştiri yapabilme kültürünün yerleşmediği kurumlarda başarılı sonuçlar getirmekten öte ciddi sorunlara neden olmaktadır. Bu nedenle bu yöntemin etkinliği için; demokratik, eşit ve katılımcı bir iletişim ortamı, bu konuda eğitilmiş personelin sürece katılımı ve diğer yöntemlerle bir arada kullanılması önerilmektedir (Gürüz ve Yaylacı, 2004).

Değerlendiricilerin Eğitimi

Bu aşamada değerlendirmeyi yapacak grubun yetiştirilmesine ağırlık verilir. Kullanılacak değerlendirme yöntemlerine ilişkin faktörler ve dereceler tanıtılır. Kullanılan kavramlar açıklanır, değerlendirme fişlerinin doldurulması öğretilir (Barutçugil, 2002).

Değerlendirme Döneminin Belirlenmesi

Performans değerlendirmesi çoğu kez zaman alıcı ve zor bir görevdir. Bu nedenle değerlendirme çalışmalarını çok sık yapmak anlamlı ve verimli olmaz. Ayrıca sık yapılan değerlendirmeler çalışan üzerinde baskı yaratabilir (Sabuncuoğlu, 2000).

Değerlendirmenin belli zaman aralıklarıyla ve hatta yılda bir defa yapılması yaygın bir uygulamadır. Bunun yanında değerlendirmenin sabit bir zaman aralığıyla yapılmasından çok, belirli durumlara bağlandığı örnekler de söz konusudur (Bingöl, 2003).

Eğer bir eleman nispeten kısa süreli projede ya da iş temposunun yüksek olduğu bir sektörde çalışıyorsa, kısa aralıklarla yapılan değerlendirmeler daha etkili olacaktır.

Organizasyonun performans değerlendirmesi için saptadığı zaman aralığı ne olursa olsun, bir yönetici kendi personelinin ihtiyaçlarından her zaman haberdar olmalıdır. Çalışanların yaptıkları işe ilişkin duygularını etkileyen geçici koşullar ortaya çıkabilir. Böyle koşullarda, daha sık ama daha az biçimsel performans değerlendirmeleri çalışanların sıkıntılarını hafifletmeye yardımcı olabilir (Palmer, 1993).

Performans Değerlendirmesinde Karşılaşılan Sorunlar

İnsan kaynaklarına ilişkin hiçbir uygulamanın mükemmel olması beklenemez. İnsanlar söz konusu olduğu zaman, çok sayıda ihtiyaç, duygu değer ve tutum işin içine karışır. Yanlış bir şekilde ele alınan performans değerlendirmesi, kişisel sorunları performans sorunlarıyla karşılaştırmaya eğilim gösterir (Palmer, 1993).

Performans değerlendirmelerinde zaman zaman çeşitli hatalar yapılmaktadır. Bu hatalar, performansı yüksek çalışan ile performansı düşük çalışan arasında ayırım yapmayı zorlaştırmaktadır (Barutçugil, 2002).

Aşağıda performans değerlendirmede karşılaşılan sorunlar açıklanmıştır.

a. Objektif olamama: Performans değerlendirmenin başlıca hedefi, iş hedeflerinin ne oranda gerçekleştirildiğinin belirlenmesidir. Ancak iş hedeflerini gerçekleştirme sürecinde kişilerin davranışları, kişilik özellikleri kısaca kişisel yönleri de işin içine girebilir. Dolayısıyla kişinin işe yönelik davranışları ve hedeflerini gerçekleştirme düzeyi ile kişiye yönelik doğrudan veya dolaylı bireysel görüşler, önyargılar, kanılar karışabilir. Sonuç olarak objektif bir değerlendirme zedelenmiş olabilir (Fındıkçı, 2003).

İşgörenin başarısını yalnızca kişisel niteliklere dayandırmak ve geleneksel yöntemlerin dayandırıldığı basmakalıpcı düşünceler, yöneticileri çok hatalı sonuçlara götürebilmektedir (Dicle, 1982).

b. Tek yönlü ölçme: Bilindiği gibi iş tanımlarında birden çok başarı standardı belirlenebilir. Kuşkusuz bu standartlar, işgörenin performansının değerlendirilmesinde temel kriterler olacaktır. Değerlendirici, başarı standartlarından sadece birisine göre değerlendirme yaptığı takdirde hatalı değerlendirme sonucuna ulaşılacaktır (Bingöl, 2003).

c. Hale etkisi: Bir yöneticinin bir elemanı, belli bir iş alanındaki mükemmelliğine bakarak, diğer alanlarda da olduğundan daha yüksek değerlendirmesidir (Palmer, 1993).

Değerlendiricinin değerlendirdiği kişi hakkında genel bir izlenimi vardır ve performansın hangi boyutu açısından değerlendirme istenirse istensin, değerlendirmelerin bu izlenim altında kalmış olması durumudur (Ergin, 2002).

d. Tolerans (Müsamaha)- katılık: Müsamaha, bir yöneticinin, bir elemanın performansını gerçekte olduğundan daha yüksek değerlendirmesidir (Palmer, 1993).

İşgörenlerin gösterdikleri performans düzeyinden daha düşük performans düzeyindeymiş gibi değerlendirilmesi, katılık hatasını ortaya çıkartır (Bingöl, 2003).

e. Ortalama eğilimi (Merkeze Yığılma Etkisi): Değerlendiricilerin değerlendirme basamakları arasında uç basamakları tercih etmeyip, daha ortaya yakın basamakları işaret etmeleridir. Yani hiç kimsenin performansı çok iyi ya da çok kötü kategorilerine konmamaktadır (Ergin, 2002). Böylece gerçek bir değerlendirme yapılmamış olur. Hiç kimse yüksek bir değerlendirme almadığı gibi, düşük bir değerlendirme de almaz. Yönetici ya da değerlendirici çalışanlara yol gösterme ya da önerilerde bulunma görevini yerine getirmekten ve olumsuz değerlendirme yapmaktan kaçınır (Palmer, 1993).

f. Kişisel önyargılar: Bazı değerlendiriciler, kişisel önyargılarını değerlendirmelerine yansıtırlar. Değerlendirmeyi yapan yöneticinin, değerlendirdiği astını sevip sevmemesi durumunu değerlendirmeye yansıtması taraflı ölçmeye yol açar (Bingöl, 2003).

Maalesef çoğu yöneticinin performans değerlendirmesinde sıkça düştüğü bu yanılğı ve sonucunda yapılan taraflı performans değerlendirmesi, çalışanlar tarafından hoş karşılanmadığı gibi sisteme olan güvenin de sarsılması sonucunu doğurabilir (Fındıkçı, 2003).

Performans Değerlendirme İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili olduğu düşünülen yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar hakkında bilgiler verilmiştir. Araştırmalar, yapıldığı yıllara göre sıralanmıştır.

Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Buluç (1997)'un "Milli Eğitim Bakanlığında İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" konulu çalışmasında öncelikle yurt içi ve yurt dışında yapılan çalışmalar taranmıştır. Elde edilen bilgiler ışığında planlama- uygulama- değerlendirme başlığı altında üç grup soru ve beşli dereceleme ölçeği biçiminde veri toplama aracı geliştirilmiştir. Uzman görüşleri alınarak düzenlenen ölçek toplam 212 kişilik yönetici ve uzman grubu ile 30 kişilik akademisyen grubuna uygulanmıştır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre planlama boyutuna ilişkin olarak; planlama boyutunda sorunlar olduğu, uygulama boyutunda eksiklikler olduğu, değerlendirme boyutunda ise yetersizliklerin bulunduğu ortaya çıkmıştır. Bu nedenle Milli Eğitim Bakanlığı'nda insan kaynaklarının geliştirilmesi sürecinin kuramsal bilgiler doğrultusunda yeniden düzenlenmesine ihtiyaç vardır önerisi getirilmiştir.

Kuğuoğlu (1997)'nin "Eğitim Yöneticisinin, Yönetim Süreçlerinde Gösterdikleri Performans Bakımından Üstleri ve Astlarınca Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında; Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında görev yapan eğitim yönetimi eğitimi almış ve almamış şube müdürlerinin eğitim yönetim süreçlerinde göstermiş oldukları yöneticilik performanslarının üstleri ve astlarınca değerlendirilmesi esasına dayanmaktadır. Araştırmadaki veriler anket yoluyla toplanmıştır.

Araştırma sonucunda; eğitim yönetimi almış yöneticilerin almamış yöneticilere kıyasla; hem üstler hem de astlar tarafından daha başarılı yöneticilik davranışı gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

Altundepe (1999)'nin "Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi" çalışması bir özel lise, bir devlet lisesi ve bir özel dershanede, öğrenci ve öğretmenler için hazırlanan performans değerlendirme formu ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenler için hazırlanan form iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde öğretmenlerin cinsiyeti, çalıştığı eğitim kurumu, branşı, kıdemi, eğitim durumu ve haftalık ders yüküne ilişkin bilgiler yer almıştır. İkinci bölümde ise öğretmenlerin performansına ilişkin çeşitli kriterler belirlenmiş ve öğretmenlerden bu kriterler konusunda kendilerini nasıl değerlendirdiklerini "başarısız, orta, iyi, başarılı, çok başarılı" seçeneklerinden birini işaretleyerek belirtmeleri istenmiştir.

Öğretmenlerin performansını değerlendirmeye yönelik olarak yapılan bu çalışmada elde edilen sonuçlar göstermiştir ki; öğretmenler belirlenen kriterler karşısında kendilerini çoğunlukla başarılı görmüşlerdir. Tabi bu sonucun alınmasında, kendi kendini değerlendirmede objektif olabilmenin zorluğuna dikkat çekilmiştir. Eğitim kurumlarında performansın artırılması için yapılması gerekenler şu şekilde açıklanmıştır; öncelikle mümkün olduğu ölçüde objektif değerlendirilecek, öğrencilerin ve yöneticilerin de içinde bulunacağı bir performans değerlendirme sistemi oluşturulmalıdır. Daha sonra ise, sonuçlara göre öğretmenlerin yetersiz oldukları yönler geliştirilmeli, kurum idaresinden kaynaklanan sorunlar giderilmelidir.

Çetin (2001) tarafından ideal öğretmen üzerine yapılan bir çalışmada yüz kişilik bir örneklem grubundan toplanan kompozisyon kağıtları kontrol listesi esas alınarak değerlendirilmiştir.

İncelenen kompozisyonlarda ideal öğretmen tanımlamasında, öğretmenlerin ses, kıyafet gibi fiziksel özellikleri ve entelektüel özellikleri çok kullanılmamıştır. İdeal bir öğretmende bulunması gereken özellikler içinde;

saygı, liderlik, dürüstlük ve insan tabiatını anlama gibi sosyal nitelikler en çok yer alan özellikler olduğu görülmüştür.

İdeal bir öğretmende aranan diğer kişilik özellikleri ise; öğretmeye karşı ilgi, duygusal denge, neşe, kendine güven ve hoşgörü şeklinde ifade edilmiştir.

İdeal öğretmende aranan meslekî ve akademik özellikler ise, alanında uzman, öğrencileriyle dostça ve işbirliği içinde çalışan, öğrencinin tabiatını ve ihtiyaçlarını anlayan, kültürlü, çalışmalarını bilimsel tavır içerisinde sürdüren, öğrencilerin arasındaki bireysel ayrılıkları analiz eden ve çeşitli metot ve teknikleri kullanan öğretmen olarak açıklanmıştır.

Pehlivan (2001)'in danışmanlığında Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı tarafından yapılan, Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirmesinin ve sicil raporlarının kim ya da kimler tarafından, hangi zaman aralıklarıyla düzenleneceği, öğretmenlerin performans değerlendirmesinde hangi niteliklerin esas alınması gerektiği, performansı etkileyen sorunları belirlemek ile değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı yerler, sicil raporlarının hangi ölçütlere göre düzenlenmesi gerektiği, karşılaşılan sorunlar ve sonuçlarının kullanılması gereken yerlerle ilgili olarak ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve müdürler ile ilköğretim müfettişleri, il milli eğitim müdür ve yardımcıları ile ilçe milli eğitim müdürlerinin görüş ve önerilerini belirlemek suretiyle bir değerlendirme modeli ortaya koymak amaçlanmıştır.

Analizler sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde okul müdürü, ilköğretim müfettişi, zümre öğretmenleri ve öğretmenin kendisinin yer alması, sicil raporlarının düzenlenmesinin ise okul müdürleri tarafından yapılmasının istendiği ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin performansının değerlendirilmesinin dört ayda bir, sicil raporlarının düzenlenmesinin ise her yıl yapılması gerektiği belirtilmiştir. Öğretmenlik mesleğine özgü bir sicil formunun hazırlanmasının önemli olduğu, branşlara göre görev tanımlarının oluşturulmasının gereği vurgulanmıştır. Değerlendirmenin iş analizlerine göre oluşturulan performans sorumlulukları dikkate alınarak yapılmasının önemi ifade edilmiştir. Yeni bir öğretmen performans değerlendirme ve sicil formuna gereksinim olduğu, değerlendirme sonuçlarının öğretmene bildirilmesinin gerekli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Uçar (2001), "İstanbul İli İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi" konulu bir çalışma yapmıştır. İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim müfettişi, ilçe milli eğitim müdürlüğü yöneticileri, ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerinin, ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans değerlendirmesine ilişkin algıları ile sistemin geliştirilmesine ilişkin önerileri yaş, cinsiyet, kıdem, görev yeri(resmi-özel) mezun olduğu okul gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesini ayrıca mevcut değerlendirme formlarında yer alan soruların objektifliğinin incelenmesi; çağdaş değerlendirme sisteminde kullanılan bazı önerilere katılım düzeylerinin incelenmesi araştırmanın problemini oluşturmuştur. Bu araştırma; İstanbul ilindeki 71 ilköğretim müfettişi, 8 ilçe milli eğitim müdürü ve 26 şube müdürü, 134 okul müdürü ve 543 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda;

- Sicil raporlarıyla öğretmenlerin yıllık performansını ölçebilme yeterliliğinin bulunmadığı,
- Öğretmenlerin müfettiş tarafından kullanılan teftiş formlarıyla objektif değerlendirilmediği,
- Etki düzeyleri farklı şekilde müfettiş, yönetici, zümre öğretmenleri veli ve öğrenci gözlemlerinin bir araya getirilerek öğretmen performansının değerlendirilmesinde kullanılmasının gerektiği,
- Öğretmenin kendisiyle ilgili yapacağı değerlendirmenin değerlendirme sürecine katılmasının gerektiği,

- Öğretmenlerin ders sürecindeki çabasının gözlem formu doğrultusunda müfettiş ve okul müdürü tarafından ayrı ayrı doldurulması ve sınıf içi gözlem yoluyla elde edilen bu verilerin öğretmenlerin performanslarını değerlendirilmesinde kullanılmasının önemli olduğu,
- Değerlendirmede; okulun fiziksel ve eğitsel olanaklarının, sosyal çevre ve aile olanaklarının, öğretmenin mesleki gelişim durumunun ders dışı etkinliklerinin ders öncesi çabasının, kişisel özelliklerinin değerlendirilmesinde kullanılmasının gerektiği,
- Değerlendirme sonuçlarının öğretmene bildirilmesi, sonuçlara göre ödül gibi özendiriciler ya da ceza gibi yaptırımların uygulanmasının gerektiği, araştırmaya katılan grubun büyük çoğunluğu tarafından kabul edildiği ifade edilmiştir.

Anagün (2002), "Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri" çalışmasında sicil amiri konumunda olan; okul müdürleri, ilköğretim müfettişleri ve milli eğitim müdürlüğü yöneticilerinin uygulanmakta olan değerlendirme sürecine ilişkin görüşlerini; değerlendirmede kullanılan ölçütlere ilişkin görüşlerini; değerlendirme sürecinin yeterliliğine ilişkin görüşlerini; değerlendiricilerin insan kaynakları yönetiminde kullanılan performans değerlendirme yöntemlerine ilişkin bilgi düzeylerini; okul müdürleri, ilköğretim müfettişleri ve milli eğitim müdürlüğü yöneticilerinin uygulanmakta olan değerlendirme sürecine, değerlendirmede kullanılan ölçütlere ve değerlendirme sürecinin yeterliliğine ilişkin görüşlerinin mezun oldukları okula, kurumdaki görev yılına, mesleki kıdeme ve bulunan göreve göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda değerlendiricilerin insan kaynakları yönetiminde kullanılan performans değerlendirme yöntemleri hakkında bilgi sahibi olmadıkları ortaya çıkmıştır. Ayrıca değerlendiriciler mevcut sicil değerlendirme yönteminin değerlendirilecek kişinin performansını yansıtamayacağı düşüncesinde birleştikleri, değerlendirmenin yeterli ölçütlerde yapıldığı ve objektif olduğu konusunda denetçilerin görüş ayrılıklarına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Aydoğan (2002)'ın "MEB ilköğretim Okulları yönetici ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği)" konulu çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığı'nda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini saptamak ve geliştirilmesine ihtiyaç duydukları alanları belirlemek amaçlanmıştır. Araştırma, Kayseri İli Büyükşehir belediyesi sınırları içerisinde bulunana 121 resmi ilköğretim okulunda görev yapan okul müdürü ve öğretmenleri ile yapılmıştır. Araştırma kapsamında veriler araştırmacı tarafından geliştirilen yönetici ve öğretmenlerin uygulanan hizmet içi eğitimle ilgili görüşleri ile bireysel, yönetsel ve denetim boyutlarında gelişme isteklerini ele alan dört boyutlu anketle toplanmıştır.

Elde edilen verilerden çıkan sonuçlar şu şekilde özetlenebilir. Yönetici ve öğretmenler, uygulanan hizmet içi eğitimle ilgili alt boyutta yer alan 13 maddenin hemen hepsini hiç yeterli değil, az yeterli, orta düzeyde yeterli seçenekleriyle belirtmişlerdir. Ankette yer alan kişisel bakımdan gelişme istenilen alanları belirten bireysel alt boyuttaki 15 madde, yöneticilerin gelişme alanlarını belirten yönetsel boyuttaki 26 madde ve müfettişlerin gelişme alanlarını belirten denetim alt boyutundaki 25 madde tüm değişkenler açısından oluşturulan alt gruplar tarafından çok ve pek düzeyde gerekli görülmüştür.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü (2002) tarafından Öğretmen Yeterliliği üzerine bir çalışma yapılmıştır. Öğretmenlerin yeterliliklerini ortaya koyan ayrıntılı bir doküman yokluğu; öğretmenin yetiştirilmesi, seçimi ve istihdamından sorunlar yaşanmasına yol açmakta, bu da doğrudan öğretmenin yönettiği öğrenme-öğretme süreçlerine yansiyarak etkililiği ve verimliliği düşürmektedir ifadesi araştırmanın problemini oluşturmaktadır. Araştırma, öğretmenlerin genel ve ortak yeterliliklerini ölçülebilir biçimde ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu çalışmada öğretmen yeterlilik alanlarından ilk iki boyutu olan genel kültür ve özel alan boyutlarının çerçevesi çizilmiş, öğretim sürecinde nasıl

işe koşulacağına işaret edilmiştir. Öğretmenin Eğitim-Öğretme yeterlilikleri; Öğrenciyi Tanıma, Öğretimi Planlama, Materyal Geliştirme, Öğretim Yapma, Öğretimi Yönetme, Başarıyı Ölçme ve Değerlendirme, Rehberlik Yapma, Temel Becerileri Geliştirme, Özel Eğitime Gereksinim Duyan Öğrencilere Hizmet Etme, Yetişkinleri Eğitime, Ders Dışı Etkinliklerde Bulunma, Kendini Geliştirme, Okulu Geliştirme, Okul-Çevre İlişkilerini Geliştirme olmak üzere 14 başlık altında toplanmıştır.

Bu yeterlilikler temel alınarak;

- Her öğretmenlik alanı için (Sınıf Öğretmenliği, Matematik, Türkçe, Fen bilgisi gibi) özel alan boyutunun, eğitime-öğretme alanında olduğu gibi, ana yeterlilik ve yeterliliklerinin belirlenmeli,
- Özel alan yeterliliklerinin analiz edilerek daha ayrıntılı davranışların (performans göstergelerinin) belirlenmeli,
- Gerek kullanım sürecinde ortaya çıkan sonuçlar, gerekse öğretmenlik mesleği ile ilgili yeni gelişmeler ışığında, bu dokümanın geliştirilmesi çalışmasına süreklilik kazandırılmalı,
- Öğretmenlik mesleği için geçerli olan etik ilke ve tutumların ayrı bir çalışma kapsamında daha ayrıntılı bir biçimde ele alınması ve tanımlanması yapılmalıdır.

ifadeleri çalışmanın sonucunda belirtilmiştir.

Oğuz(2002)'un; "İlköğretim Okulu Yönetici Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşler ve Öneriler (Ankara İli Örneği)" çalışması Ankara ili yedi merkez ilçesinde 42 okulda görev yapan 112 yönetici, 102 öğretmen ve Ankara bölgesinde çalışan 80 ilköğretim müfettişi üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada; performans değerlendirmenin kimler tarafından, hangi zaman aralıkları kullanılarak yapılacağı; performans değerlendirme ölçütlerinin; performansı düşüren etkenlerin; değerlendirmede dikkate alınması gereken yöntemlerin neler olacağı; performans değerlendirme sonuçlarının nerelerde kullanılacağı üzerinde durulmuş ve sonuçlara ulaşılmıştır.

Boyacı (2003)'nin "İlköğretim Örgütlerinin Performans Yönetim Sistemi Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi" konulu çalışması 2002-2003 Eğitim öğretim yılı güz döneminde Eskişehir merkez ilçedeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı 98 resmi ilköğretim okulunda görev yapan ilköğretim okul yöneticisi ve Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü İlköğretim Müfettişliği Başkanlığı'na bağlı çalışan 32 ilköğretim müfettişiyle gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veriler, kişisel bilgilere yönelik bir, ilköğretim örgütlerinde var olan performans yönetim sistemine ilişkin 36 ve alternatif performans değerlendirme sürecine ilişkin üç sorudan oluşan geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş veri toplama aracıyla toplanmıştır. Elde edilen verilerden; milli eğitim örgüt sistemi içerisinde etkinlik gösteren ilköğretim yönetim sistemi süreçleri açısından değerlendirildiğinde; performans yönetim sisteminin planlama, uygulama ve değerlendirme alt süreçlerinde birbirinden bağımsız işleyen öğelerin varlığından söz edilmiş ve bu öğelerin sistem felsefesi içinde çalışmaktan uzak olduğu ifade edilmiştir. İlköğretim okul yöneticilerinin ve müfettişlerinin varolan sistem içerisinde bu öğelerin işleyişine ve ürettikleri sonuçlara ilişkin olumsuz görüşe sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, ilköğretim okul müdürleri ve müfettişleri, performans yönetim sisteminin de dahil olduğu çağdaş yönetim sistemlerinin genel özelliği olan, işgöreni bir değer olarak kabul ederek; onları planlama, karar alma, değerlendirme ve yönetim süreçlerine katma gibi konularda klasik yönetim yaklaşımının dışına çıkmadıkları sonucuna ulaşmıştır.

Erin (2003)'in "Yükseköğretimde Öğretim Elemanı Performansı Değerlendirme Ölçeklerinin Geliştirilmesi" konulu çalışması, İstanbul ilindeki; toplam 21 devlet ve vakıf üniversitesinin hazırlık programlarında görev yapan 211 öğretim elemanı ve bu programlarda okuyan 315 öğrenciden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçek, performansı objektif olarak ortaya çıkarabilmek amacıyla öğretim elemanı ve öğrenci tarafından cevaplandırılacak iki form halinde düzenlenmiştir. Ayrıca çağdaş

değerlendirme sisteminde kullanılan bazı önerilere katılma dereceleri de belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda; yükseköğretimde öğretim elemanı performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi, performansı iyileştirme alanlarına dikkat çekilmesi, sürecin yeniden tanımlanması ve etkililiğin artmasına yönelik araştırma çalışmalarına hız verilmesi ve Yükseköğretim Kurulu'ndaki kalite uygulamalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Şeker, Deniz ve Gürgen (2004) tarafından “Öğretmen Yeterlikleri Ölçeği” konulu araştırmada örneklem Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans programına ve Eğitim Fakültesine devam eden toplam 516 öğrenciden oluşmaktadır. Çalışmada, öğretmenlik uygulaması değerlendirme formundaki ölçütlerden yararlanılmıştır. Öğrenci tepkileri “yeterli”, “kısmen”, “yetersiz” şeklinde üçlü ölçek niteliğindedir. Öğretmenlik yeterliklerini ne ölçüde yerine getirdiklerine yönelik olarak hazırlanan ölçek toplam 33 sorudan oluşmaktadır. Sorular öğretmenlerin sınıf atmosferinde öğrenme-öğretme sürecindeki yeterlikleri ile ilgilidir. Ölçeğin alfa güvenirliği .92, iki yarı güvenirliği ise .88 olarak hesaplanmıştır. Öğretmenlik yeterlik ölçeğinin tek faktörlü olduğu görülmüştür ve ölçeğin tek faktörlü kullanılabileceği yorumu getirilmiştir.

Çalışmada hazırlanan ölçek, öğretmenlerin eğitim durumlarında öğrenme-öğretme sürecindeki yeterlikleri üzerine odaklanmıştır. Aynı zamanda bu durum araştırmanın sınırlılığı olarak ele alınmıştır. Ölçek, öğretmenlerin sınıf içi öğrenme-öğretme sürecine ilişkin yeterliklerini ölçebileceği gibi, okul uygulaması ders gözlem formu veya aday öğretmenleri değerlendirme formu olarak da kullanılabilir sonuçları ortaya çıkmıştır.

Sürekli geliştirilmek ve güncellenmek amacıyla hazırlanan ve 2006 yılındaki en son durumu verilen; Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Taslağı çalışmasında, öğretmenin yeterlilikleri; aşağıdaki gibi 6 ana yeterlilik boyutuna ayrılmıştır.

- A - Kişisel ve Meslekî Değerler - Meslekî gelişim
- B - Öğrenciyi Tanıma
- C - Öğrenme ve Öğretme süreci
- D - Öğrenmeyi, Gelişimi İzleme ve Değerlendirme
- E - Okul-Aile ve Toplum ilişkileri
- F - Program ve İçerik Bilgisi

Bu yeterliliklere bağlı olan 31 alt yeterlilik aşağıda verilmiştir.

A- Kişisel ve Mesleki Değerler - Meslekî Gelişim

- A1. Öğrencilere Değer Verme Anlama ve Saygı Gösterme
- A2. Öğrencilerin, Öğrenebileceğine ve Başaracağına İnanma
- A3. Ulusal ve Evrensel Değerlere Önem Verme
- A4. Özdeğerlendirme Yapma
- A5. Kişisel Gelişimi Sağlama
- A6. Meslekî Gelişmeleri İzleme ve Katkı Sağlama
- A7. Okulun İyileştirilmesine ve Geliştirilmesine Katkı Sağlama
- A8. Meslekî Yasaları İzleme, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirme

B- Öğrenciyi Tanıma

- B1. Gelişim Özelliklerini Tanıma
- B2. İlgisi ve İhtiyaçları Dikkate Alma
- B3. Öğrenciyi Değer Verme
- B4. Öğrenciyi Rehberlik Etme

C- Öğretme ve Öğrenme Süreci

- C1. Dersi Plânlama
- C2. Materyal Hazırlama
- C3. Öğrenme Ortamlarını Düzenleme
- C4. Ders Dışı Etkinlikler Düzenleme
- C5. Bireysel Farklılıkları Dikkate Alarak Öğretimi Çeşitlendirme
- C6. Zaman Yönetimi
- C7. Davranış Yönetimi

D-Öğrenmeyi ve Gelişimi İzleme ve Değerlendirme

- D1. Ölçme ve Değerlendirme Yöntem ve Tekniklerini Belirleme
- D2.Değişik Ölçme Tekniklerini Kullanarak Öğrencinin Öğrenmelerini Ölçme
- D3.Verileri Analiz Ederek Yorumlama, Öğrencinin Gelişimi ve Öğrenmesi Hakkında Geri Bildirim Sağlama
- D4.Sonuçlara Göre Öğretme-Öğrenme Sürecini Gözden Geçirme

E-Okul, Aile ve Toplum İlişkileri

- E1. Çevreyi Tanıma
- E2. Çevre Olanaklarından Yararlanma
- E3. Okulu Kültür Merkezi Durumuna Getirme
- E4. Aileyi Tanıma ve Ailelerle İlişkilerde Tarafsızlık
- E5. Aile Katılımı ve İşbirliği Sağlama

F-Program ve İçerik Bilgisi

- F1. Türk Milli Eğitimi'nin Amaçları ve İlkeleri
- F2. Özel Alan Öğretim Programı Bilgisi ve Uygulama Becerisi
- F3. Özel alan Öğretim Programını İzleme-Değerlendirme ve Geliştirme

(<http://.oyegm.meb.gov.tr>).

Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri taslağında yer alan performans kriterleri (Ek-3) verilmiştir.

Aşağıda özel sektörde yapılan performans değerlendirme yöntemiyle ilgili araştırmalara yer verilmiştir. Bu iki araştırmada kullanılan performans değerlendirme ölçeği grafik derecelendirme(değerlendirme) ölçeği türünde olduğu için incelenmesinin bu araştırma konusu için önemli olduğu düşünülmüştür.

Yelboğa (2003)' nın "İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirilmesi İçin Geliştirilen Bir Ölçeğin Psikometrik Özelliklerini İncelenmesi" adıyla yaptığı çalışmada daha önceden psikometrik özellikleri

araştırılmamış ve grafik değerlendirme ölçeği yöntemi yardımıyla geliştirilmiş olan bir aracın psikometrik özelliklerinin ortaya koymayı amaçlanmıştır. Araştırma, hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmada uygulanan performans değerlendirme ölçeğini çalışan 184 personel üzerinde deneyerek ölçeğin psikometrik özelliklerinin bulunması ve ileride daha yaygın kullanıma hazır hale getirilmesi düşüncesiyle yürütülmüştür.

Çalışma sırasında ilgili firmada uygulanmakta olan ölçeğin ilk hali kullanılarak veriler elde edilmiş ve bu verilerin istatistiksel olarak analizi yapılarak ölçek üzerinde gerekli revizyon işlemleri yapılmıştır.

Toplam 38 madden oluşan ölçekteki maddeler İşe Yönelik Bilgi/ Beceri Özellikleri, Davranış Özellikleri, İletişim ve Yönetmelik Özellikler olarak dört boyuta ayrılmıştır. Faktör analizi çalışmalarında sonra boyutların ismi Yönetmelik Yeterlilikler, İşe Yönelik Bilgi/Beceri Yeterlilikler, Davranışsal Yeterlilikler, Kendini Geliştirme yeterlilikleri olarak yeniden düzenlenmiştir. Yapılan istatistiksel çalışmalar sonucunda ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğu ortaya çıkmıştır.

Akalın (2005)'in "Satış Personeline Yönelik Performans Değerlendirme Ölçeği Geliştirme ve Psikometrik Özelliklerini İnceleme Çalışması" adıyla yaptığı araştırma gıda dışı ürünlerin satıldığı mağazalarda çalışan satış personeli üzerinde yürütülmüştür. Ölçek geliştirme çalışması için 35 mağazada çalışan toplam 61 satış personeli ve satış yöneticisine anket uygulanmıştır. Bu anketle, satış personelinin performansının değerlendirilmesi için mevcut durumda ne gibi çalışmalar yapıldığı ve satış personelinin performansını değerlendirmede hangi boyutların dikkate alınması gerektiği sorgulanmıştır. Ayrıca satış personelinin iş analizi yapılarak görev tanımı oluşturulmuştur. Literatür taraması, anket ve iş analizi çalışmalarından elde edilen verilerle, grafik değerlendirme ölçeği modelinde 3 boyut altında 33 maddeden oluşan performans değerlendirme ölçeği geliştirilmiştir.

Uzman görüşü alınarak çeşitli düzenlemeler yapılan ölçeğin uygulaması dört ayrı firmaya ait altı mağazada çalışan iki yüz satış personeli üzerinde yapılmıştır. İlk uygulamadan iki ay sonra test tekrar test çalışması için 53 satış personeline tekrar uygulama yapılmıştır.

Çalışma sonucunda geliştirilen performans değerlendirme ölçeğinin; satış personelinin performansını geçerli ve güvenilir biçimde ölçme ve değerlendirmede kullanılabilecek bir psikometrik araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yurt içinde yapılan araştırmalar özetlenirse, öğretmenleri değerlendirmek için kullanılan sicil formlarının objektif değerlendirme yapamadığı görüşü ortak bir görüştür. Bir çok araştırmada sonucunda, bunun bir sıkıntı olduğu yöneticiler, müfettişler ve öğretmenler tarafından belirtildiği ortaya konmuştur. Bu sıkıntının farkında varılarak; öğretmen performansını ölçmek için çalışmalar yapılmıştır. Fakat bu araştırmalar ya üniversitelerde öğretmenlik ile ilgili bölümlerde okuyan öğrenciler üzerinde ya da ilköğretim de çalışan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Liselerde çalışan branş öğretmenleri üzerinde bu tür çalışmalar ise sınırlı sayıda kalmıştır. Ayrıca araştırmalarda performans değerlendirme yöntemi olarak, grafik derecelendirme ölçeğinin öğretmenleri değerlendirmede kullanılmadığı görülmüştür.

Eğitimde insan kaynaklarının önemli olduğu, yurt içinde yapılan çalışmalarda vurgulanan diğer bir konudur. İnsan kaynaklarının konusu içerisinde yer alan performans değerlendirme sisteminin kurulabilmesi için gerekli olan bir kavram ise işin gerektirdiği performans alanlarının neler olduğunun belirlenmesidir. Bu ihtiyaçtan yola çıkarak öğretmenlerin sahip olması gereken yeterlilikler ve performans göstergeleri üzerinde de çalışmalar yapılmıştır ve öğretmen yeterlilikleri ortaya konmuştur.

Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Edwards (1981)'in "Sınıflama Formatları, Puanlayıcıların Eğitimi Ve Puanlayıcıların Bireysel Farklılık Değişkenleri Arasındaki Etkileşimi" konulu çalışmasında; sınıflamaların, performans değerlendirmede en fazla kullanılan araçlar olduğu belirtilmiştir. Bu sebeple, sınıflamaların psikometrik özelliklerinin iyileştirilmesi için birçok araştırma yapıldığının; halo etkisi ve eğilim hatalarını azaltmak için ölçek gösterimlerindeki değişiklik ve puanlayıcıların eğitimi üzerinde durulduğu ifade edilmiştir. Araştırmacı tarafından son yıllarda yapılan araştırmalar incelenmiştir. İnceleme sonucunda, davranışa-dayalı derecelendirme ölçekleri (BARS), karma-standart ölçekler (MSS) ve birikmiş etki oluşturan grafik derecelendirme ölçekleri (SRS)'inden birinin bu araştırmalarda kullanıldığı görmüştür. Ancak, puanlayıcıların bireysel farklılık gösteren özelliklerine ve bu özelliklerin performans puanlamaları üzerine etkisine ilişkin araştırmaların puanlayıcı eğitimi ve puanlama formatları için hemen hemen hiç bulunmadığını fark etmiştir. Bu nedenle, puanlama formatlarını, puanlayıcı eğitimini ve puanlayıcıların bireysel farklılık gösteren özelliklerini araştırmak araştırmanın olarak belirlenmiştir.

Araştırmada, 299 üniversite öğrencisi üç derecelendirme ölçeğinden (BARS, MSS, or SRS) bir tanesini kullanarak psikoloji eğitmenlerini değerlendirmişlerdir. Deneysel model, puanlayıcı eğitimi alan ve eğitim almayan (kontrol) gruplarından oluşturulmuştur.

Bağımlı değişken olarak her puanlayıcı için puanlama boyutlarında standart sapma kullanarak yapılan halo etkilerine ilişkin varyans analizinde format için anlamlı bir etki saptanırken, puanlayıcı eğitimi için saptanmamıştır. Winer post testleri MSS'yi BARS ve SRS'den daha yüksek göstermiştir. BARS da SRS'den daha yüksek olarak saptanmıştır.

Ölçek puanlamaları için tekrarlanmış ölçümler ile yapılan ANOVA eğitimin etkilerinin anlamlı olmadığını ancak format etkilerinin anlamlı olduğunu göstermiştir. Post-hoc karşılaştırmaları MSS formatının BARS ve

SRS'den daha yüksek olduğunu ve iki grup arasında fark olmadığını göstermiştir. Format ve ölçek etkileşiminde ve ölçek faktöründe anlamlı etkiler saptanmıştır

BARS, MSS ve SRS gruplarındaki korelasyon katsayılarına yönelik olarak yapılan Chi-kare testlerinde sadece şansa dayalı farklılıklar görülmüştür.

Eğitime yönelik anlamlı etkilerin olmayışı, geçmişteki benzer eğitim programlarının sınırlı başarısının etkisine, birbiriyle çelişen eğitim yönergelerine (örneğin puanlamaların tamamen bağımsız olmadığını bilerek halo etkisini engellemek için verilen yönergeler), kısa süreli eğitimlere bağlanmıştır. MSS düzeyinin yüksekliği "imalı" puanlama prosedürüne bağlanmıştır. BARS ve SRS kullanan puanlayıcıların aksine, MSS puanlayıcıları her boyutta öğretmenlerinin alacağı kesin puandan emin olamamışlardır.

Waddell (1992)'in "Stajyer Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi: Bir Vaka Çalışması" ismiyle yaptığı araştırmasında; literatür taraması sırasında, değerlendirme politikalarının ve prosedürlerinin performans değerlendirmesi için bölge ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik standartlaştırma ile performansın desteklenmesine yönelik öğretmen ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli sorumluluk arasında bir denge kurulması gerektiğini fark etmiştir. Bu nedenle çalışmada, Amerika'da bulunan bir okul bölgesindeki stajyer öğretmen değerlendirme programında ele alınan performans değerlendirme ile performans desteğinin arasındaki dengenin incelenmesi üzerinde durulmuştur. Bu okul bölgesinin neden stajyer öğretmenleri değerlendirdiği, değerlendirmede kullanılan prosedürlerin neler olduğu sorgulanmış ve değerlendirmenin öğretmen performansı üzerine etkisi analiz edilmiştir.

Amaçlara ulaşmak için; programın politikalarını, prosedürlerini ve sonuçlarını incelemek adına bir vaka incelemesi yapılmıştır. Duke ve Stiggin'in iki bölümden oluşan değerlendirme anketini kullanarak programa

katılanlara anket uygulaması yapılmıştır. Okul müdürlerinden 12, stajyer öğretmenlerden 41 kişiye anket verilmiştir ve 35 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Ayrıca 39 program katılımcısı ve politikacısı ile iki bölümlü ve standartlaştırılmamış görüşme formatı kullanarak görüşme yapılmıştır.

Değerlendirmenin öğretmen performansını destekleyeceği yerde sadece değer biçmeye yönelik olduğu açıklanmıştır. Değerlendiricilerin, öğretmenleri bölge performans standartlarının okul için dikkatsizce uyarlanmış ölçütleri ışığında değerlendirdikleri görülmüştür. Değerlendirmenin sonunda, öğretmenlerin aynı okulda hizmetlerine devam etmelerine, işten çıkarılmalarına ve sözleşme kapsamına alınmalarına ilişkin tavsiyelerin yer aldığı belirtilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular da öğretmenlerin ve yöneticilerin dostane, sorumluluğu olan ve profesyonel ilişkilerden hoşlandığını görülmüştür. Bu ilişki bölgede önceden sürdürülen performans değerlendirme uygulamaları çerçevesinde oluşan çalışan-yönetim geriliminde azalmayı temsil ettiğinin göstergesi olarak ele alınmıştır. Değerlendirmenin, bölgenin ve politikacıların çalışma ilişkilerinin iyileştirilmesi ile ilgili meraklarını tatmin edici sonuçlar sunduğu, ancak öğretmenlerin performans sonuçlarına ilişkin destek isteklerini dikkate almadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bush (1996)'un "Gary Devlet Okulu Kurumlarındaki Öğretmenler ve Okul Müdürleri tarafından Algılandığı Biçimiyle Öğretmen Değerlendirmesi" çalışmasının iki amacı bulunmaktadır.

1- Gary'de (Indiana) öğretmen değerlendirmesinin ilkokul, ortaokul ve lise öğretmenlerinin uygulamalarını iyileştirme amacına ulaşip ulaşmadığına ilişkin öğretmenlerin ve okul müdürlerinin algılarının araştırılması

2- Okul sınıflandırmasının (ilkokul, ortaokul ya da lise) ve meslek unvanının (öğretmen ya da müdür) öğretmenlerin ve müdürlerin algılarını etkileyip etkilemediğinin araştırılmasıdır.

Araştırmanın örneklemi, Gary İlkokulu, Ortaokulu ve Liselerinde bulunan 152 öğretmen ve 55 okul müdüründen oluşmaktadır. Veri toplama amacıyla araştırmacı tarafından, Gary Öğretmen Değerlendirme Tasarımına dayalı anket geliştirilmiştir. Anket Likert tipinde bir ölçeğinin değiştirilmiş bir biçimiyle 21 maddeden oluşmaktadır.

İlkokul, ortaokul, lise öğretmenlerinin ve okul müdürlerinin algıları ile ilgili hipotezlerin sınanması için iki yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Öğretim planlaması, öğretimin yapılması, öğrenci ilerlemesinin değerlendirmesi, insan ilişkilerinde başarı ve meslek sorumluluğu ile ilgili hipotezler kabul edilmiştir. Sınıf yönetimi ve öğretmen değerlendirmesinin amacına ilişkin hipotezler meslek sınıflandırması için kabul edilmemiştir. Algılarda okul sınıflandırmasına ya da meslek unvanına ve okul sınıflandırmasına göre belirgin farklar bulunmamıştır.

Bu çalışma sonucunda; değerlendirme sürecinin öğretmenlerin sınıf yönetimini iyileştirmelerini sağlaması açısından algılanmasında öğretmenler ve okul müdürleri arasında fark vardır. Ayrıca değerlendirme sürecinin değerlendirmenin amacına ulaşması açısından algılanmasında da öğretmenler ve okul müdürleri arasında fark bulunmaktadır. Diğer tüm alanlarda, uzlaşma düzeyi düşük değerler taşımaktadır; dolayısıyla araştırmacı Gary Devlet Okulu Kurumunun öğretmen değerlendirmesinin öğretmen performansını iyileştireceğine ilişkin inancını tam olarak gerçekleştiremediği ortaya çıkmıştır.

Chiang (1996)'ın "Yetenek, Motivasyon ve Performans: Öğrencilerin Matematik Başarısı Üzerinde Öğretmen Etkilerine İlişkin NELS:88 Verileri Kullanılarak Yapılan Nicel Bir Çalışma" ismiyle yaptığı çalışmasına göre; öğretim etkililiği ile ilgili çalışmalar arttığı ve bu çalışmalara daha fazla önem verildiği belirtilmiştir. Bu çalışmada, öğretmenlerin meslek performansı, sonradan öğrencilerinin sınav sonuçları olarak ortaya çıkan, öğretim etkililiği olarak tanımlanmıştır. Öğretmen kabiliyeti; içerik bilgisi, eğitim bilimleri alanında eğitim, üst-düzey düşünme eğitimi sağlamak olarak üçe ayrılmıştır.

Öğretmen motivasyonu ise motivasyon gücü ve öğrenciler için eğitsel beklentiler olarak ikiye ayrılmıştır.

Öğretim etkililiğinin ölçüsü öğrencilerin sınav sonuçları olarak ele alındığından, ilgili öğrenci ve okul değişkenleri de kontrol edilmiştir.

Deneysel çalışmanın örneklemini, 1988'de yapılan Ulusal Eğitim Çalışmasının ilk izleme çalışmaları göz önüne alınarak saptanmıştır ve belirli veri filtreleri uygulanmıştır. Sonuç olarak, çalışma örneklemini 410 okulda görevli 2077 öğretmen tarafından eğitim verilen 5381 öğrenciyi kapsamaktadır. Mevcut analiz, okul etkileri araştırmasının geleneği kapsamına girdiğinden, veriyi analiz etmek için iki-düzeyle hiyerarşik lineer model kullanılmıştır.

Öğrenci başarısının öğretmen yeteneklerinin ve motivasyonunun çeşitli boyutlarından etkilendiğine ilişkin temel kuramsal fikir, deneysel analizde destek görmüştür. Çalışma, öğretmen yeteneklerinin ve motivasyonunun çeşitli boyutlarının öğrenci başarısı üzerinde değişik etkileri olabileceğini, yeteneğe ve motivasyona ilişkin bazı boyutların diğerlerine göre öğrenci başarısı üzerinde daha fazla etki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin içerik bilgisinin ve eğitim alanındaki birikimlerinin öğrenci başarısı üzerine olumlu bir etkisi vardır. Üst düzey düşünme ve öğrenci başarısı arasında olumlu bir korelasyon vardır. Ancak, öğrencilerin matematik dersi kontrol edildiğinde bu olumlu etkinin bulunmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin, belirli öğrencilerden performansa ilişkin beklentileri, öğrencilerin yetenekleri ve önceki başarıları kontrol edildikten sonra bile, öğrenci başarısı üzerine güçlü etkileri vardır. Analizde öğretmenlerin genel motivasyon gücünün öğrenci başarısı üzerine anlamlı bir etkisi saptanmamıştır.

Lee (1996)'nin "ABD'deki Mevcut Modellere Dayanarak Tayvan'da Öğretmenler İçin Bir Değerlendirme Sistemi Oluşturmak" konulu çalışmasında, Tayvan'da öğretmen değerlendirmesi için resmi bir sistem geliştirilmediğinden; Tayvan'daki öğretmenler için, ABD'deki mevcut modeller

temel alınarak, bir değerlendirme sistemi geliştirmek amaçlanmıştır. Belirtilen amaçlara ulaşmak için, bu araştırma etkili bir retmeni tanımlayan ögelerin neler olduğu ve etkililiğin nasıl değerlendirilebileceği incelenmiştir. Tayvan eğitim sisteminde uygulanabilecek ögeleri seçmek için, ABD’de kamuya ait ve özel sektöre ait eğitim kurumlarında kullanılmakta olan mevcut retmen değerlendirme sistemlerinden seçilmiş olanlar karşılaştırılmıştır.

Etkili retim ile ilgili olarak düzenlenmiş seminerlerde ve konferanslarda katılımcı paydaşların sistematik olarak kullanımı aracılığıyla bir değerlendirme aracı belirlenmiştir ve üzerine gerekli değişiklikler yapılmıştır. retmen etkililiğine ilişkin kriterler belirlenmiştir ve retmen değerlendirmesi modelinin geliştirilmesi sürecinde gerekli değişikliklere gidilmiştir. Aracın güvenirliğini ve geçerliğini sağlamak için, araç konusunda eğitim almış bir uzman, aracı Tayvan’daki İngilizce retmeninin değerlendirmesinde kullanmıştır Uygulamaya ilişkin tavsiyeler dikkate alınarak, araç biraz daha değiştirildikten sonra mevcut değerlendirme modellerinin, Tayvan’daki retmen değerlendirmesi için uyarlanıp, retmen performansının kalitesini iyileştirmek için kullanılabileceği saptanmıştır.

Mertler(1996)’in “retmen Performansının Biçimlendirici Değerlendirmesi: renci Geribildirimine İlişkin Aracın ve Prosedürlerin Geliştirilmesi ve Değerlendirilmesi” konulu çalışması kapsamında, ortaretim rencilerine retmenlerine sınıf içi üretim davranışlarına ilişkin geribildirim sağlamaları fırsatını vermek için biçimlendirici değerlendirme prosedürleri ve araçları tasarlanmış ve değerlendirilmiştir. Örneklem, Amerika’da bulunan beş lisede birkaç alanda retmenlik yapan 14 gönüllü retmenden oluşmaktadır. Yaklaşık 600 renci, bu retmenlere, 1995 Sonbahar dönemindeki üretimlerine ilişkin görüşler sorulmuş ve puanlamalar yaptırılmıştır.

Özelde, retmenlerin (1) renci geribildirimi alma sürecinin yararı ve (2) bu amaç için tasarlanmış olan bir aracın kullanılması ile ilgili algıları araştırılmıştır. Buna ilaveten, retmen ve retim Teknikleri Konularında renci Değerlendirmesi aracının (SE3T), geçerlik ve güvenirlik dâhil olmak

üzere, bazı özellikleri de incelenmiştir. Maddeler için alternatif bir sınıflandırma da geliştirilmiştir.

Öğretmenler öğrencilerinden geribildirim alma sürecinin yararlı olduğuna inanmaktadırlar. Bu süreç, öğretimlerini iyileştirme amacına yönelik olarak öğretmenlerin kendi öğretim davranışları ve uygulamaları ile ilgili bir düşünce kazanmalarına fırsat vermektedir. Bu düşüncenin edinilmesindeki bilgi önem taşımaktadır çünkü bu bilgi, sıradan bir öğretmen değerlendirmesinde olduğu gibi, yöneticiden gelmemektedir; önceden talep edilmemiş bir bilgi kaynağından sağlanmaktadır. Öğretmenler, açık ve dürüst öğrenci cevaplarının, öğrenci özerkliğini teminat altına alan bir süreçte atılan adımların doğrudan sonucu olduğuna inanmaktadırlar.

SE3T derecelendirme formundan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, öğrencilerin öğretmenlerinin performansına ilişkin tutarlı puanlamalar yapabildikleri ortaya çıkmıştır. Teyit etmek amacıyla yapılan faktör analizi sonucunda puanlama formunun, bu çalışmada kullanılan literatür-temelli kuramsal model ile karşılaştırıldığında, geçerliği olmadığını ortaya çıkmıştır. Ancak, yapı geçerliği için alternatif öneriler sunulmuştur ve daha ileri düzeyde araştırma yapılması tavsiye edilmiştir.

Bu çalışmanın yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Daha ileri düzeydeki araştırmalar için tavsiyeler SE3T puanlama formunun sürekli kullanımı ve değerlendirilmesi ve öğrenci geribildiriminin ön plana çıkarılması için öğretmenlerin öğretimlerinin iyileştirilmesinde onlara verimli bir biçimde destek olunması için yöntemlerin belirlenmesi şeklinde ifade edilmiştir.

Kratzmeier (1997)'in "Öğretmen Performansına İlişkin Etkenler: Florida'daki Öğretmenleri ve Okul Müdürleri Tarafından Algılandığı Biçimiyle Performans Etkenlerine İlişkin Bir Karşılaştırma" konulu çalışmasının amacı, Florida'daki sözleşmeli öğretmenlerin ve okul müdürlerinin, performans etkenlerinin profesyonel hizmet sözleşmesi hak etmede önemine ilişkin algılarının karşılaştırılmasıdır. Çalışmanın evreni, Florida eyaletindeki 14

orta-ölçekli ilçeden tesadüfi (random) olarak seçilmiş 150 sözleşmeli öğretmenden ve 150 okul müdüründen oluşmaktadır. Ek bir araştırma sorusu da; okul müdürleri tarafından seçilmiş öğretmen yeterliklerine verilen önemi, Florida'daki devlet üniversitelerinde öğretmen yetiştirme derslerini veren profesörler tarafından seçilen öğretmen yeterliklerine verilen önem ile karşılaştırmaktadır.

Araştırmacı tarafından bir araştırma aracı geliştirilmiş, pilot olarak denenmiş ve uygulanmıştır. Profesyonel hizmet sözleşmesinin yapılması ya da yıllık sözleşmenin yenilenmesi için önemli olan 37 etken, önemlilik sırasına göre sıralanmıştır.

İkinci olarak; sınıf-içi öğretim, idari etkinlikler, öğrenciler üzerindeki etki, konu alanına ilişkin bilgi, kişisel nitelikler ve mesleki sorumluluk dâhil olmak üzere altı yeterlik alanı da, önemlilik sırasına göre bir ile altı arasında değerlendirilmiştir.

Üniversitede görevli öğretim üyeleri de, öğretim sürelerinin belirli bir kısmından feragat ederek, yeterlik değerlendirmesi yapmışlardır.

Sözleşmeli öğretmenlerden ve okul müdürlerinden gelen veriler, her performans etkeninin önemine ilişkin algılardaki farklılıkları saptamak için, ANOVA kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarının .05, .01 ve .001 düzeylerinde manidarlığına bakılmıştır. Performans etkenlerinin ölçümleri, aritmetik ortalama beş dereceli ölçek için üç puanın üstünde olduğunda, önemli olarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırmadan şu sonuçlara ulaşılmıştır. Performans etkenlerinin 37 tanesinden 21 tanesine ilişkin algılarda sözleşmeli öğretmenler ve okul müdürleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Performans etkenlerine ilişkin anlamlı farklılığın bulunduğu her bir durumda, okul müdürleri performans etkenine sözleşmeli öğretmenlerden daha yüksek puan vermişlerdir. Performans etkenlerinin 37 tanesinden 27'si okul müdürleri tarafından önemli görülmektedir. Bu performans göstergelerinden 13 tanesi

sözleşmeli öğretmenler tarafından önemli görülmektedir. Üniversitede görevli öğretim üyeleri en önemli yeterlik olarak sınıf-içi öğretimi işaretlemişlerdir. Okul müdürleri “öğrenci üzerinde etki” unsurunu en önemli yeterlik olarak işaretlemişlerdir.

LeBlanc (1997)'ın “Öğretmenler için 2 + 2 Programının Değerlendirilmesi: Norfolk Devlet Okullarında Alternatif Performans Değerlendirme Programı PRIME Projesi” çalışmasında, öğretmenler için Alternatif Performans Değerlendirme Programı olarak açıklanabilecek 2+2 Modelinin değerlendirilmesi yapılmıştır. 2 + 2 Programı, Virginia'daki PRIME (Devlet Okullarının “Yenilikçi Herkes için Eğitim” Aracılığıyla Yeniden Yapılandırılması) reform projesine dayalı olarak Norfolk'da başlatılan eğitim reformunu desteklemek için tasarlanmış deneysel bir değerlendirme programıdır. Yöneticiler, akranlar ve öğrenciler tarafından sık aralıklarla yapılan sınıf gözlemleri sonucunda gözlemi yapan kişiler her gözlem için iki övgü ve iyileştirmeye yönelik iki öneri sunmuşlardır. 2+2 Programı öğretmen işbirliği ve mesleki gelişim için bir çerçeve sunmaktadır. Burada beklenen sonuç, iyileştirilmiş öğretimdir. Fakat bu çalışmada bu sonuca ilişkin bir değerlendirme yapılmamış; 2 + 2 Programının 1996–97 yıllarındaki ilk uygulamasına ilişkin değerlendirme uyarlanabilir programın iyileştirilmesi, uygulama süreçleri ve 2 + 2 Programının öğretmenler üzerine yaptığı değişiklik konularına odaklanmıştır. Çalışmada hem nitel hem nicel yöntemler uygulanmıştır.

Geçen on sene içerisinde sürdürülen okulların yeniden yapılandırılma çabalarına ilişkin araştırmalar öğretmenler arasındaki işbirliği kültürünün, etkili öğretmenlik ve sistemin bütününe kapsayan reform çabaları üzerine olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir. Eğitim alanındaki genel kanı, geleneksel öğretmen değerlendirme sistemlerinin, iyileştirilmiş bir eğitimi sağlamada genel anlamda etkisiz olduğu ve öğretmenler için bir kaygı kaynağı oluşturduğu yönündedir.

Değerlendirmede 2+2 programına ilişkin çok olumlu katılımcı yanıtları saptanmıştır. Çoğu öğretmen yeni stratejiler deneme fırsatı bulduklarını,

meslektaşları ile daha iyi bir etkileşim yaşadıklarını, olumlu geribildirimler ile cesaret kazandıklarını ve 2 + 2 Modelini değerlendirme sistemi olarak tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Program uygulamasına ilişkin engeller, değişken idari destek ve zaman sınırlılıklarıdır. Hem 2 + 2 Programının hem de PRIME Projesinin sürekliliğinin sağlanması için tüm sistemi etkileyen bir perspektife ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

Harrington (1998)'in "Kırsal Bir Okul Bölgesinde Öğretmenler için Mesleki Performans Değerlendirme Planı Nasıl Geliştirildi ve Uygulandı" konulu çalışmasında değerlendirmeye ve denetime yönelik bir öğretmen değerlendirme sürecinin nasıl geliştirildiği ve kırsal bir okul bölgesinde nasıl pilot olarak uygulandığı incelenmektedir. Özelde, sürecin içinde yer alan altı öğretmen katılımcının deneyimleri açıklanmaktadır.

Bu çalışma nitel bir çalışmadır. Öğretmen katılımcıların deneyimleri; günlükleri, onlarla yapılan görüşmeler, portfolyolar, video çekimleri, akran gözlemleri, personel anketleri, öğrenci geribildirimi ve diğer toplanan araçlar aracılığıyla yansıtılmaktadır. Araştırmacının kendisi de katılımcı bir gözlemci olarak süreçte yer almış ve bu projeyi tasarlayıp yönetmiştir.

Verilerin analizinden elde edilen bilgilere göre; öğretmen katılımcılar, bu sürece katılımlarının geçerli, ilgi çekici, motive edici ve tazeleyici olduğunu belirtmişlerdir. Onların öze-dönük olarak düşünceleri, iyileştirdikleri bir öğretim olarak sonuç vermiştir. Öğretmenler, Mesleki Performans Değerlendirme Planına yaptıkları katkının öneminden ve bu etkinliğe katılarak edindikleri önemli geribildirimden bahsetmişlerdir. Daha iyi öğretmenler haline geldiklerini ifade etmişlerdir. Çalışmalarından ve çalışmalarının öğrenci performansına yansıyan olumlu etkisinden daha fazla memnun kalmışlardır. Bu memnuniyet, öğrencilerin çalışmalarında ve davranışlarında algıladıkları kalite artışından doğmuştur.

Bu çalışmada tartışılan fikirler geleneksel bir öğretmen değerlendirme sistemini değiştirmek isteyen ve öğretmen performansını iyileştirmek için farklı denetim süreçleri aracılığıyla yenilikçi ve etkili yöntemlere ilgi duyan diğer okul bölgeleri için de bilgi sağlayabilir. Bu dönüşüm içinde yer alacak okul bölgeleri ve öğretmenler için en yararlı fikirlerin neler olabileceğinin saptanması için daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir ifadesine yer verilmiştir.

Randall (1999)'ın "Müfettişler Tarafından Verilen Geribildirim Öğretmenlerin Performansı, Kendine Güveni ve Tutumu Üzerine Etkisi" konulu çalışmasında, müfettişler tarafından öğretmenlere verilen geribildirim öğretmenlerin performansı, öz-güvenleri ve tutumları üzerine etkilerinin saptanması için nicel ve nitel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmaya üniversiteye bağlı bir eğitim merkezinden yetmiş yarı-zamanlı öğretmen katılmıştır. Bu öğretmenlerin 35'ine iki haftalık bir süreç içerisinde dört defa geribildirim yapılmıştır (davranış grubu), diğer 35 öğretmen ise geribildirim almamıştır (kontrol grubu). Çalışmanın varsayımları geribildirim öğretmen performansını ve (müfettişin geribildirimine ve kuruma ilişkin) tutumunu iyileştireceği, fakat öğretmen tarafından algılanan kendine-güveni etkilemeyeceğidir. Tüm öğretmenler performans değerlendirmeye ilişkin ön-test ve son-test formlarını cevaplamışlardır. Araştırmada, "Etkili geribildirim özellikleri nelerdir?", "Geribildirim neden öğretmen performansını ve tutumunu etkiler ama algılanan kendine-güveni etkilemez?" sorularına cevap vermek amaçlanmıştır. Bu sorular için toplanan nitel veriler, müfettiş-öğretmen geribildirimlerine ilişkin gözlemlerin %25'ini ve öğretmenlerin %50'si ile yapılan grup görüşmelerini kapsamaktadır.

Geribildirim etkisi olumlu yönde olduğu ortaya çıkmıştır. Geribildirim alan öğretmenlerin performanslarında ve kendine güvenlerinde bir artış ve bunun yanı sıra müfettişleri ile ilgili iyileşmiş tutum görülmüştür. Geribildirim almayan öğretmenlerde bu tür artışlar görülmemiştir. İki grup da, kurum ile ilgili tutumlarında anlamlı bir değişiklik göstermemiştir. Etki boyutunu saptamak amacıyla, her bir değişken için Cohen's d değeri hesaplanmıştır (öğretmen performansı, $d = 0.90$; öğretmen tarafından algılanan kendine-güven,

$d = 0.59$; müfettiş ile ilgili öğretmen tutumu, $d = 0.71$; kurum ile ilgili öğretmen tutumu, $d = -0.06$). Nitel sonuçlar etkili geribildirim özelliklerinin kurum, geribildirim kaynağı ve geribildirimi alan kişi ile ilgili olduğunu göstermiştir. Sonuçlar ayrıca geribildirim etkisinin bilgiye ve motivasyona dayalı etkenlere bağlı olduğunu göstermiştir.

Hahn (2000)'nin "Mesleki Gelişim Okul Eğitimi: Kuzey Carolina'daki bir Bölgede Seçilmiş Öğretmen Değişkenleri Üzerinde Etki" ismiyle yaptığı çalışmasının amacı, Wilmington'da Kuzey Carolina Üniversitesi'nde Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış olan yeni mezun öğretmenlerin, Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almamış diğer ilk ve ortaokul öğretmenleri ile öğretmen etkililiği ve öğrenci başarısı boyutlarında karşılaştırmak ve Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış ve almamış iki grup üzerinde öğretmen eğitimi, deneyim yılı, görevlendirilen sınıf düzeyi değişkenlerinin etkilerini saptamaktır. Örneklem toplam 46 katılımcıdan oluşmaktadır; katılımcılar Kuzey Carolina'da bir ilçeden 13 Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış öğretmen ve 33 Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almamış öğretmenden oluşmaktadır.

Yapılan istatistiksel çalışmalar, Öğretmen Performans Değerlendirmesi Aracı (TPAI) ve öğrencilerin performansları ile ilgili olarak Kuzey Carolina Sınıf Bitirme Notları üzerinden yapılmıştır. Ayrıca Öğretmen Etkililik Ölçeği (Gibson ve Dembo tarafından 1984 yılında geliştirilmiştir), araştırmacı tarafından öğretmenlerin öğretim programları ele alınarak iki bölüm halinde kullanılmıştır. Verilerin analizinde; t-testi, tek yönlü varyans analizi ve kovaryans analizi kullanılmıştır.

Çalışmanın genel bulguları Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış olan öğretmenlerin, Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almamış olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeylerde öğretmen etkililiğine sahip olduklarını göstermiştir. Deneyim yılı ve görevlendirildikleri sınıf düzeyi değişkenleri göz önüne alındığında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış öğretmenler, Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almamış olan öğretmenlere nazaran öğretmen performansında daha yüksek puanlar almışlardır.

Ancak, öğrenci başarısı boyutunda iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmen eğitimi, deneyim yılı ve görevlendirildikleri sınıf düzeyi değişkenleri öğrencilerde görülen sonuçlardaki farklılıklara etki etmemiştir.

Bu çalışmanın bulguları, Mesleki Gelişim Okul Eğitimi almış öğretmenlere ilişkin yüksek etkililik oranlarını ve öğretmen performansını saptayan önceki araştırmaları desteklediği görülmektedir. Ancak, Mesleki Gelişim Okul Eğitimi sonucunda artan öğrenci başarısı ile ilgili kanıtlar bulunmamıştır. Küçük bir örneklem üzerinde saptanmış bu bulguyu incelemek için daha ileri düzeyde araştırma yapılması önerilmiştir.

Lowden (2003)'nin "Mesleki Gelişimin Etkililiğinin Değerlendirilmesi" konulu çalışmasında ifade ettiğine göre; Etkili mesleki gelişim, eğitim reformunun merkezi olarak düşünülmektedir (Dilworth ve Imig, 1995). Okul bölgelerindeki mesleki gelişim programlarına ilişkin değerlendirmeler öğretmen performansının ve öğrencilerin öğrenme durumlarının iyileştirilmesi için önemlidir. Ancak, mesleki gelişime ilişkin birçok değerlendirme sadece katılımcıların mesleki gelişime ilişkin etkinliklere ilişkin fikirlerini ve/veya memnuniyetlerini değerlendirmektedir. Değerlendirmelerin amacı, öğretmenlerin mesleki gelişimlerinin nasıl etkilendiğinin daha iyi anlaşılması ve bunun öğrencilerinin öğrenme durumları üzerine etkisinin anlaşılması olmalıdır. Guskey (2000, 2002) mesleki gelişimin değerlendirilmesi için bir model öne sürmektedir. Bu model mesleki gelişimle ilgili bilgi toplanması için beş düzey içermektedir.

Yapılan açıklamalar dikkate alınarak, bu çalışmanın amacı Guskey (2000, 2002)'in öğretmenlerin mesleki gelişiminin değerlendirilmesi ve öğretmen değişimi modellerini kullanarak mesleki gelişimin etkisini saptamak olarak oluşturulmuştur. K-12 devlet okullarında mesleki gelişiminin değerlendirilmesi için nicel araştırma yapılmıştır. Guskey'in öğretmen değişimi modeline ve mesleki gelişim değerlendirmesine ilişkin beş eleştirel düzeyinin çalışmaya dahil edilmesi için, literatür temel alınarak bir anket

tasarlanmıştır. On bir okulu temsilen 205 öğretmen araştırmaya katılmaya gönüllü olmuşlardır ve anketi cevaplayarak araştırmacıya posta yoluyla göndermişlerdir.

Bu çalışma, etkili mesleki gelişimin öğretmenlerin daha iyi bir düzeye gelmeleri ve öğrenci başarısı için önemli olduğunu saptayan diğer araştırmaları ve mesleki literatürü doğrulamıştır. Bu çalışmanın sonuçları, okul bölgesinin vizyonu ve ihtiyaçları ile uyumluluk gösteren açık hedefler belirlemenin ve mesleki gelişim planlamasının önemini gösteren araştırma literatürünü de desteklemektedir. Çalışmanın en belirli bulgularından bir tanesi öğretmenlerin sınıfta yeni bilgi ve becerileri uygulamaları ile bunların öğrencilerin öğrenme sonuçlarının üzerindeki etkisi arasındaki güçlü korelasyondur.

Araştırmanın sonuçlarının mesleki gelişim ile ilgili olan tüm eğitimciler için geniş kapsamlı etkileri vardır.

Van Dijk (2003)'in "Kamu Hizmeti ve İdaresi Bölümünde Beceri Gelişimine Etki Eden Önemli Hususlar: Eğilimler ve Seçenekler" konulu çalışmasında; Kamu Hizmeti ve İdaresi Bölümünde beceri gelişimine etki eden önem hususların derinlemesine incelenmesini kapsamaktadır. Güney Afrika'daki Kamu Hizmeti birimi kendi potansiyelleri ve kariyer çizgileri olan bireylerden oluşmaktadır. Çalışmada, Kamu Hizmeti birimindeki yöneticilerin çalışanlarının potansiyelini kurumsal stratejiler ve politikalar aracılığıyla ortaya çıkarmaları gerektiği tartışılmaktadır. Çalışma, bir kurumun dâhili ve harici çevresindeki beklentileri karşılaması için çalışanlarını eğitmesi gerektiğini göstermektedir. Tezde, performans yönetimi süreci ve insan kaynakları gelişiminin bütünleştirilmiş bir yaklaşımının çok önemli bir gereklilik olduğu ve beceri kazanımı için büyük önem taşıdığı savunulmuş ve kanıtlanmıştır. Çalışmada, performans yönetimi eğer uygun şekilde uygulanırsa devamlılığı olan bir öğrenme kurumunun yaratılabileceği vurgulanmıştır. Performans yönetimi sisteminin öğrenme kurumu ile ilişkilendirilmesi birleştirilmiş insan kaynakları yönetimine ilişkin özgün bir

perspektif sunmaktadır ve dolayısıyla Kamu İdaresi kuramının anlaşılması için önemli bir katkıda bulunmaktadır.

Bu tez, Kamu Hizmeti ve İdaresi Bölümünde değerlendirmenin eğitim ve insan kaynakları gelişimi için eksik bir bağlantı olduğunu öne sürmektedir. Araştırma eğitim önceliklerinin temin edilip edilmediğinin saptanması için tek yolun, eğitim faaliyeti kapsamında eğitimin değerlendirilmesi olduğu göstermektedir. Eğitimin değerlendirilmesi için bu tezde önerilen model hem bireysel hem de kurumsal performansa değer katılması ile ilgilidir. Bu tezde hem nicel hem nitel veriler ile desteklenmiş detaylı incelemeler; üst düzey yönetim tarafından bireysel konumların, bu konumların öneminin ve katkılarının etkili ve verimli kurumsal stratejiler ile uyumlu hale getirildiği bir sürecin başlatılmasını önermektedir. Dolayısıyla bu tez Kamu Hizmeti ve İdaresi Bölümünün eğitim sisteminin güçlü yönleri üzerinde durmasını ve tüm eğitim fırsatlarını yeterliklerin güçlendirilmesi ile ilgili bir çalışılmasını önermektedir.

Adkins (2004)'in "Öğretmen Performansına Dayalı Ödeme: Okulda Çalışan Personelin Algıları" konulu çalışmasına göre; eğitim reformundaki talebi karşılamak için, Florida'da bulunan bir okul bölgesinde 1998-1999 öğretim yılı süresince öğretmen performansına dayalı bir ödeme planı uygulandığı ifade edilmiştir. Bu nedenle, çalışmanın problemi, performansa dayalı ödeme uygulamasının bundan beş sene önce başlatıldığı bir okul bölgesindeki okullarda görevli personelin öğretmen performansına dayalı ödeme uygulaması ile ilgili algılarını saptamaktır. Çalışmanın evrenini Florida'da bulunan bir okul bölgesi tarafından işe alınmış olan ve okullarda görevli personelden oluşturmaktadır. Evrenden, örneklem olarak tesadüfî yolla bin kişi seçilmiştir. Buna ilaveten, bu çalışma kapsamına toplam 176 okul yöneticisi de dâhil edilmiştir; dolayısıyla örneklem kapsamında 1176 kişi bulunmaktadır. Katılımcılardan, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan Öğretmen Performans Maaşı Tutum Anketini cevaplamaları istenmiştir. Bu araç, bu çalışmanın kendine özgü gereksinimlerine ve yapısına uyması için geliştirilmiştir.

Öğretmenleri motive etmek için amaçlanmış olmasına rağmen, bu çalışmada araştırılan öğretmen performans maaşı planı, öğretim personeli ve yöneticiler tarafından motive etmeyen bir etken olarak algılanmıştır. Bu çalışmanın bulguları, çoğu öğretmenin ve diğer eğitim çalışanlarının performans dayalı ödemenin öğrenci başarısını iyileştirme yönünde daha yoğun çalışmalar yürütülmesini sağladığı konusunda hemfikir olmadıklarını göstermektedir. Buna ilaveten, eğitim çalışanlarının çoğunluğu performans dayalı ödemenin personel gelişimine katılmayı teşvik ettiğine ya da öğretim uygulamalarını değiştirmeleri için onları motive ettiğine katılmamaktadır. Son olarak, hem öğretmenlerden hem de idari kesimden çoğu kişi, mevcut performans ödeme sisteminin adil olduğuna katılmamaktadır. Bu bulgular, performans dayalı ödeme programının niyetlenen hedefe ulaşmada yetersiz kalmış olabileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada öğretmen performans maaşına ilişkin algıların, demografik değişkenlere göre birçok farklılık gösterdiği saptanmıştır. Bu farklar, özellikle cevap veren kişinin deneyim yılı, sendikadaki durumu ve mevkisine göre belirgin olarak görülmektedir.

Ford-Brocato (2004)'nin "Georgia'daki İki Devlet Okulu Bölgesindeki Öğretmen Performans Değerlendirmesi ile İlgili Öğretmen ve Okul Müdürlerinin Algıları" konulu çalışması; Georgia'daki iki okul bölgesinde 2001-2002 öğretim yılında kullanılmakta olan iki performans değerlendirme sistemi ile ilgili olarak öğretmenler ve yöneticilerin algılarını ölçmek ve karşılaştırmaktır. Bu sayede öğretmenlerin ya da yöneticilerin, öğretmen değerlendirmesi için kullanılan iki sistem arasında, bu sistemlerin eğitim/öğretimi iyileştirme ve mesleki gelişimi teşvik etme boyutunda belirli bir fark algılayıp algılamadıklarını saptamak için tasarlanmıştır.

Okul bölgelerinden bir tanesi yerel koşullara uyarlanmış alternatif bir öğretmen değerlendirme sistemini kullanmaktadır. Diğer okul bölgesi ise Georgia Öğretmen Değerlendirme Programını kullanmaya devam etmektedir.

Çalışmanın sonuçları, her iki okul bölgesindeki öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin kendi okullarında uygulanan öğretmen değerlendirme sisteminin eğitim/öğretimi iyileştirme ve mesleki gelişimi teşvik etme boyutuna ilişkin algılarında istatistiksel olarak bir fark olmadığını göstermiştir. Ancak, okul bölgeleri birbirleriyle karşılaştırıldıklarında, unvanın ve okul bölgesinin öğretmenlerin ve yöneticilerin öğretmen değerlendirme sisteminin eğitimi iyileştirmesi boyutundaki algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu anlaşılmıştır. Her iki okul bölgesindeki yöneticiler uzlaşma içerisindeyken, Güneydoğu Okul Bölgesindeki öğretmenler Merkez Okul Bölgesindeki öğretmenlere nazaran öğretmen değerlendirme sisteminin eğitimi iyileştirmesinde etkisi konusunda daha kararsız kalmışlardır.

Bu çalışmanın bulguları öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin gelişime etki boyutuna ilişkin algılarında her zaman farklılıklar olmayabileceğini göstermiştir, açık-uçlu sorulara verdikleri cevaplarda ise birçok fikir belirtilmiştir. Her iki okul bölgesinden araştırmaya katılanların çoğunluğu kendi uyguladıkları öğretmen değerlendirme sisteminin eğitim/öğretimin iyileştirilmesi ve mesleki gelişim ile ilgili sunulan imkânların genişletilmesi üzerine olumlu bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir, ancak Güneydoğu Okul Bölgesindeki katılımcılar kendi öğretmen değerlendirme sistemlerinin nesnel olmadığını ve kırtasiye işlerinden dolayı çok fazla zaman aldığını belirtmişlerdir. Merkez Okul Bölgesindeki katılımcılar süreçlerinin öznel ve genel olduğundan ve sınıf gözlemlerinin sınırlı ve kısa süreli olduğundan söz etmişlerdir. Güneydoğu Okul Bölgesindeki yöneticilerin çoğunluğu eyalet yönetimi tarafından geliştirilmiş olan Georgia Öğretmen Değerlendirme Programına dönülmesini önermiş olsa da, öğretmenlerin sadece düşük bir yüzdesi bunu iyileştirmeye dönük bir öneri olarak sunmuşlardır. Merkez Okul Bölgesindeki katılımcıların yüksek bir yüzdesi değerlendirme sistemlerinin yeniden yapılandırılması talep etmektedir ve öğretmen değerlendirme sürecine akran değerlendirmesinin ve öz-değerlendirmenin dâhil edilmesi gerektiğini düşünmektedir.

Hillyer (2005)'in "Yüksek Performansa Sahip ve Büyük Bir Kentte Bulunan Bir İlköğretim Okulunda Öğretmen Değerlendirmesine ve Denetimine İlişkin Vaka" konulu çalışmasının amacı; yüksek performansa sahip ve büyük bir kentte bulunan bir ilköğretim okulunda mevcut öğretmen değerlendirme sürecini tanımlamak ve eğitsel denetimin öğretmen uygulamalarını etkileyen diğer etkenlerini açıklamaktır. Değerlendirme süreci devlet ve eyalet politikaları ile uyumlu olarak yapılan öğretmen gözlem süreci olarak tanımlanmıştır ve denetim(teftiş) öğretmenlerin ve/veya yöneticilerin katılımcılar olarak rol aldığı diğer herhangi bir süreç olarak açıklanmıştır ve öğretmen performansı üzerinde algılanan bir etki vardır.

Araştırmada, yüksek performanslı bir ilköğretim okulundan edinilen nicel ve nitel veriler kullanılmıştır; öğretmen ve yöneticiler ile yapılan görüşmelerden alınan cevaplar, dokümanların gözden geçirilmesi ile ulaşılan bulgular ve okul alanında yapılan gözlemler istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Bu vaka çalışması, bir tematik grup tezi sürecinin 14 çalışmasından birini teşkil etmektedir. Her vaka çalışmasında aynı araştırma soruları, aynı metodoloji ve araştırma araçları kullanılmıştır. Tematik gruptaki her üye tarafından kullanılan dört araç vardır. Bunlardan birincisi çalışma kapsamındaki tüm öğretmenlere (43) uygulanmış olan 52 soruluk bir ankettir. İkinci araç toplam dokuz öğretmene ve yöneticiye uygulanan 23 soruluk bir öğretmen/yönetici görüşme formudur. Her iki araç da, analiz aşamasında kolaylık sağlaması açısından altı kategoriye bölünmüştür. Bunlar politika, öğretmen değerlendirmesi, öğretmen denetimi, okul çabaları, okul kültürü ve öğretmen inançlarıdır. Kullanılan üçüncü araç okul toplantılarının ve okuldaki işbirliğinin gözlemlenmesidir. Son olarak, dördüncü araç dokümanların gözden geçirilmesidir. Veri analizi ve verilerin yorumlanması Creswell'in 6-Adımlı sürecinin izlenmesiyle yapılmıştır.

Kullanılan dört araçtan edinilen verilerin analizi, çalışmada kullanılan öğretmen değerlendirme aracının ve sürecinin etkili bir araç olarak algılandığını ortaya koymuştur. Ancak, değerlendirmenin okulun genel olarak iyileşmesi üzerine az katkısı olduğu ortaya çıkmıştır. Verilerden, okulun öğrenci başarısına en önemli etkisinin ne olarak algılandığına ilişkin dört

unsur saptanmıştır. Bu dört unsur personel işbirliği, kaliteli liderlik, mesleki gelişim ve öğrenci başarısına verilen önemdir.

Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde burada da öğretmenlerin performansını ölçmenin önemli olduğu ve geleneksel öğretmen değerlendirme yönteminin etkisiz kaldığı sonucu çıkmıştır. Yine bu çalışmalar sonucu, etkili öğretmenlik becerilerine sahip olan öğretmenlerin öğrenci başarısı üzerinde olumlu etkileri vardır. Ayrıca önemli olan bir diğer konu da, performans değerlendirmelerinin okul bölgesinin ihtiyaçlarının karşılayacak düzeyde olmasıdır.

Yine yurt dışında yapılan bu çalışmalarda görülmüştür ki; bazı okul bölgelerinde, yerleşmiş bir performans değerlendirme sistemi vardır. Bu okullar, yeni bir performans sistemi kurma ihtiyacından çok, uygulanan performans değerlendirme sisteminin öğretmenlerin sınıf yönetimlerine ve örnek davranış göstermesine etkileri, performans değerlendirme sonuçların ödüllendirmelerle ilişkili olmasının öğretmen motivasyonu üzerindeki etkilerini incelemeye ağırlık vermişlerdir. Yerleşmiş performans değerlendirme sistemleri bulunmayan okul bölgelerinin ise, kendilerine uygun performans değerlendirme yöntemi arayışında oldukları görülmüştür. Sistemin kurulması çalışmaları yanında, kurulacak olan sistemin öğretmen ve yöneticiler tarafından nasıl algılandığının üzerinde de durulmuştur. Ayrıca kurulmak istenen sistemle başka okul bölgelerinde kullanılan performans değerlendirme tekniklerini karşılaştırma çalışmaları yapılmıştır. Performans değerlendirme sisteminin okul hedefleriyle uyumu karşılaştırılmıştır. Öğretmenlerin, yöneticiler tarafından değerlendirmesinin yanında, akranları ve öğrencileri tarafından değerlendirilmeleri üzerinde de çalışmıştır. Bu şekilde değerlendirilmeyi, öğretmenlerin nasıl algıladığı üzerinde durulmuştur.

Yurt içi ve yurt dışı çalışmalar ortak olarak ele alındığında ise, öğretmen performansını ölçmek için bir çok çalışma yapıldığı görülmüştür. Yurt dışında bazı okul bölgelerinin kendi kurumlarının ihtiyaçları doğrultusunda

performans değerlendirme yöntemi oluşturmak için arayış içinde olduğu; aynı arayışın Türkiye’de de geçerli olduğu anlaşılmıştır. Fakat yapılan araştırmalar incelendiğinde Türkiye’de yurt dışındaki gibi yeni kurulmak istenen performans değerlendirme sisteminin öğretmenler ve yöneticiler tarafından ne şekilde algılandığı üzerinde bir çalışma yapılmadığı görülmüştür. Türkiye’de geliştirilen ölçeklerin, okulların ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı üzerinde durulmamıştır. Ayrıca farklı performans değerlendirme yöntemleri üzerinde çalışılıp; yapılan çalışmaların karşılaştırılması üzerinde de durulmamıştır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, çalışma grubu, veriler ve toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması hakkında bilgiler yer almıştır.

Araştırma Modeli

Araştırma, öğretmenler ve bu öğretmenlerin yöneticilerden oluşan çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden, geliştirilmeye çalışılan ölçeğin teknik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan betimsel bir çalışmadır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın amacı ölçek geliştirmek olduğundan evrenden örneklem alma yoluna gidilmemiş, çalışma grubu üzerinde çalışılmıştır.

Çalışma grubu; ulaşımda kolaylık sağlanabilmesi için araştırmacının 2005-2006 eğitim öğretim yılında görev yaptığı Ankara ili Yenimahalle ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı beş resmi genel lisede çalışan öğretmen ve onların yöneticilerinden oluşmaktadır.

Yapı geçerliğinin belirlenmesi, araştırmanın amaçlarından biri olduğundan faktör analizi yapabilmek için gerekli veri sayısı düşünülmüştür. Faktör analizi yapabilmek için, örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az beş katı hatta on katı civarında olması (Tavşancıl, 2005) gerekmektedir. Araştırma sırasında geliştirilen ölçekte 42 madde bulunduğu için olası veri kayıpları da dikkate alınarak, çalışma grubu 220 kişiden

oluşturulmuştur. Ancak, çalışma grubu sayısı kadar dağıtılan ölçek formlarından 180 tanesinin geri dönüşü sağlanmıştır. Bu nedenle çalışma grubunda 180 öğretmen ve onların yöneticileri yer almıştır.

Veriler ve Toplanması

Ölçek geliştirilirken; öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı tarafından geliştirilen öğretmenlik mesleği genel yeterlikler taslağı temel alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikler Taslağı (Ek-3)'nda, öğretmenlere ait altı ana yeterlik boyutu oluşturulmuştur. Boyutların her biri ise toplam olarak 31 alt yeterliğe ayrılmıştır. Alt yeterliklerin hepsinin birden gösterdiği performans göstergelerinin sayısı da 233'tür.

Bu taslaktaki kriterlere göre öğretmen, öğrenci ve okul yöneticisinden oluşan yaklaşık 250 kişilik gruba kompozisyon yazdırılmıştır. Kompozisyonlar için hazırlanan formlar (Ek-5)'de verilmiştir. Bu formlardan elde edilen bilgiler ve öğretmenlik mesleği genel yeterlikler taslağındaki kriterler dikkate alınarak yaklaşık 150 madde yazılmıştır ve bu maddeler içinden en uygun olan elli tanesi seçilmiştir. Daha sonra bu maddeler uzmanlara (Ek-6), 12 akademisyen, üç okul yöneticisi ve dört öğretmene incelemesi için uygun bir form (Ek-7)'da düzenlenerek dağıtılmıştır. Uzmanlar tarafından incelenen formlarda içerik, genel görünüm, yöntem bakımından getirilen eleştiriler sonucunda ölçek, üç ana boyut ve 42 maddeden oluşturulmuştur. Her boyut için yazılan maddeler çok zayıf, zayıf, orta, iyi, çok iyi biçiminde ifade edilen beş dereceye ayrılmıştır. Daha sonra ölçek formunun yönergesi yazılmıştır. Yönergede ölçeğin yapısı tanıtılıp, kullanılış biçimi açıklanmıştır.

Oluşturulan bu ölçeğin ön deneme uygulaması yapılmıştır. Bu uygulamayla ayırt ediciliği düşük maddelerin elenerek ölçeğin esas uygulamaya hazır duruma getirilmesi amaçlanmıştır. Ön deneme uygulamasında bütün maddelerin ayırteci olduğu saptanmıştır. Bu nedenle esas uygulamada kullanılacak maddelerde değişiklik olmamıştır. Formların

düzenlenip basılma işlemi tamamlandıktan sonra genel liselerdeki esas uygulama gerçekleştirilmiştir.

Her gözlem için, iyi yetişmiş ve bağımsız gözlemler yapabilecek en az iki gözlemcinin kullanılması yararlı, çoğu kez de zorunludur. Tek gözlemci ile toplanan verilerin güvenilirliği hakkında bir kestirimde bulunma olasılığı son derece sınırlı ya da hiç yoktur (Karasar, 2002).

Araştırma kapsamında geliştirilen ölçekte her öğretmenin performansı, kendisi, okul müdür yardımcısı ve okul müdürü tarafından ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kendilerini değerlendirmeleri durumunda, değerlendirme sonuçlarına sosyal beğenirliğin karışma ihtimali düşünülmüştür. Bu nedenle, bir grup öğretmene de performans değerlendirme ölçeği ile birlikte sosyal beğenirlik ölçeği verilmiştir.

Çalışmada veriler okul müdür yardımcısının yaptığı performans değerlendirme sonuçlarından oluşmaktadır.

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Uygulamadan sonra veriler bilgisayar ortamında SPSS 10.0 programı ile analiz edilmiştir.

Ölçeğin geçerliğini araştırmak için kapsam ve yapı geçerliği belirlenmesi çalışmaları yapılmıştır.

Kapsam geçerliği, bir bütün olarak testin ve testteki her bir maddenin maksada ne derece hizmet ettiği. Bir testin kapsam geçerliği,

- 1-Testteki toplam maddelerin ölçülecek davranışları ve konu içeriğini örnekleme derecesine göre
- 2-Testteki her bir maddenin ölçmek istediği davranışı ne derece iyi ölçtüğüne bağlıdır.

Ölçme konusu, evreni yeterli ve dengeli olarak örnekleyen ve kapsadığı maddelerin her biri, ölçmek istediği davranışı gerçekten ölçen bir test, kapsam geçerliğine sahiptir (Tekin, 2003).

Testin, gerek kapsam boyutunu ve gerek hedef boyutunu iyi örneklemiş olması kapsam geçerliği için önemli görülmektedir. Bir testin kapsam geçerliğini sağlamak için; uzman kişiye danışma yolu seçilebilir. Burada sözü edilen uzman kişi hem testin hazırlandığı bilim alanını ve hem de test sorusu hazırlama teknik ve yöntemlerini bilen bir kişidir. Kapsam geçerliği sağlamada yararlanılacak uzmanda bu iki özelliğin bulunması ideal bir durumdur. Kapsam geçerliğini sağlamak için hazırlanmış bir test uzman kişiye incelettirilir. Uzmanın eleştirileri doğrultusunda test yeniden gözden geçirilir ve yazılır (Özgüven, 1999).

Bu tanımlamalar çerçevesinde ortaöğretim kurumları öğretmenlerinin performansını ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ölçeğin kapsam geçerliğini sağlamak için Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Öğretim üyelerinin, genel liselerde yönetici ve öğretmen olarak çalışan personelin (Ek-6) görüşü alınmıştır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Mesleği Genel Yeterlilikleri Taslağı (Ek-3)'nda yer alan performans kriterleri de dikkate alınmıştır.

Korelasyona dayalı madde analizi, her madde ile ölçek puanı arasındaki korelasyonların hesaplanması Likert tarafından önerilen ilk nesnel denetimdir. Bir madde için bu yolla hesaplanan korelasyon katsayısının işareti eksi, değeri sıfır veya sıfıra yakın ise bu, maddenin diğer maddelerle ölçülmek istenen yapıyı ölçmede yetersiz kaldığını gösterir. Ölçek puanı (diğer maddelerin oluşturduğu toplam) ile ilişkisi düşük maddeler, nihai ölçekle ölçülmek istenen yapının ölçülmesine pek az katkıda bulunabilirler. Aynı durum bir maddenin diğer maddelerle ilişkisi bakımından da geçerlidir. Birbirleri ile düşük ilişki gösteren veya ilişkisiz olan maddelerin bir araya getirilmesiyle oluşturulan bir ölçeğin güvenilirliği ve geçerliği düşük olur. Sonuç olarak, düşük korelasyonlara sahip maddeler çıkartılmalı ve nihai ölçeğe alınmamalıdır. Nihai ölçekte yer alacak olan maddeler yüksek madde-

ölçek korelasyonlarına sahip olmalıdır. Maddelerin birbirleriyle ve ölçek puanlarıyla yüksek korelasyonlara sahip olmaları aynı boyutta ölçme yaptıklarının bir göstergesidir (Ghiselli, Campbell, Zedeck, 1981).

Madde istatistikleri ölçme aracındaki her maddenin aldığı değer ile aracın tümünden alınan toplam değer arasındaki ilişkiyi ifade ederler. Belli bir düzeyde korelasyon katsayısına sahip olmayan maddelerin yeterince güvenilir olmadığına karar verilir (Karasar, 2002).

Ölçekte yer alan maddeler ve bu maddenin ifade ettiği tanımlar, uzmanların görüşüne göre daha uygun olan ifadeler kullanılarak düzenlenip ön deneme yapılmıştır. Ön deneme uygulaması ile elde edilen verilerle yapılan istatistiklere göre elenmesi gereken madde olmadığı görülmüştür. Bu nedenle, aynı maddelerle esas uygulama yapılmıştır. Esas uygulamadan sonra, ölçeğin yeniden madde analizi yapılarak, her bir maddenin aritmetik ortalama, standart sapmaları ve madde toplam korelasyonları tekrar hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonunun düşük olması güvenilirliği düşürücü etki yaptığından, o maddelerin ölçekten çıkarılmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Ancak yine bütün maddeler ayırteci çıktığı için bu nedenle maddelerin ölçekten çıkarılma durumu olmamıştır.

Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliği incelenmeye çalışılmış ve ölçeğin boyutlarını istatistiksel olarak belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır.

Yapı-kavram geçerliği, bir testin ve ondan elde edilen puanın, gerçekten ne anlama geldiğini araştırma sürecidir. Bu süreç, bir araştırma süreci olarak testin ölçtüğü faktörleri incelemek veya geçerliği araştırılan testin diğer test ve ölçülerle ilişkisini araştırarak yapılmalıdır (Özguven, 1999).

Tezbaşaran (1997)'a göre psikolojik ölçekler için yapı geçerliği birinci derecede önem taşır. Madde analizi işlemlerinin de temel amacı belirli bir yapıyı diğer yapılardan karıştırmadan ölçebilecek maddeleri seçerek kendi

içinde tutarlı bir ölçek oluşturmaktır. Psikolojik yapılar genellikle birleşiktir ve kendi aralarında ilişkili alt öğelere ayrılabilir. Ölçeğin iç tutarlığının ölçüsü, birleşik de olsa, belirli bir yapıya ait ölçme yapma derecesini gösterir ve yapı geçerliğine ilişkin bir ipucu sağlar. Fakat bu ölçü, ölçeğin alt boyutlarının sayısı hakkında bilgi vermez ve ölçekle ölçülmek istenen yapının kaç boyutlu olduğunun ayrıca araştırılması gerekir. Kendi aralarında yüksek ilişki gösteren maddeler faktörleri oluşturur. Maddelerin taşıdığı faktör yükleri doğrultusunda, birbirleriyle olan ilişki düzeylerine dayalı olarak faktörler belirlenir. Ortaya çıkan faktörlerin adlandırılması ve yorumu kuramsal beklentilere ve birikime dayalıdır.

Bir teste bir veya daha çok yapı bulunabilir. Başka bir deyişle, bir test bir tek değişkeni ölçmeye yönelik olduğu gibi birden çok değişkeni de ölçüyor olabilir. Testin ölçtüğü değişkenin sayısı bunların her birinin testin bütününden elde edilen toplam puanlara katkısı testin ölçtüğü yapı veya yapıları ortaya çıkarmada kullanılabilir (Baykul, 2000).

Bu araştırmada faktör analizi çalışması, geliştirilen Grafik Derecelendirme Ölçeği içerisinde bulunan maddeler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkartılması amacıyla yapılmıştır.

Faktör analizi sonuçlarında iki faktör arasındaki faktör yük değeri .10 dan az olan maddeler binişik madde olarak görülüp elenmiştir. Yeni durumda, ölçeğin faktör ve madde sayısı değiştiği için ölçekte düzenlemeler yapılmıştır. Bu aşamadan sonra ölçeğin güvenilirliği incelenmiştir.

Güvenirlik ve geçerliğin ikisinin de yüksek olması, testin ölçülmek istenen özelliğin gerçek değerine yakın değerler verdiğini gösterir. Bireyler hakkında karar vermede kullanılacak testlerin güvenilirliklerinin, 0.80'in, karar çok ciddi sonuçlara yol açabilecekse 0,90'ın üzerinde olması beklenir. Öte yandan, grup karşılaştırmalarında kullanılacak testlerin geçerlikleri 0.20–0.60 arasında olabilirken bunun bireysel kararlara temel olacak ölçüleri elde etmede kullanılacak testler için biraz daha yüksek, 0.40-0.70 arasında olması beklenir (Özçelik, 1989).

Kişilik, ilgi ve tutum gibi davranış test ve envanterlerinde eğer cevaplar “derecelendirilmiş” ise o zaman Cronbach (1951) tarafından geliştirilen “Cronbach Alfa Katsayısı olarak bilinen eşitlikten yararlanılabilir (Özgüven, 1999).

Gerektiğinde test- tekrar test yoluyla da güvenilirlik sınanabilir. Test-tekrar test güvenirligi, bir ölçme aracının uygulamadan uygulamaya tutarlı sonuçlar verebilme gücünün bir ölçüsüdür. Likert tipi ölçeklerin yapısıyla ilgili temel sayıtlılardan biri, ölçekte bulunan her bir maddenin ölçülen tutumla monotonik bir ilişki içine olduğudur. Bu, her bir maddenin aynı tutumu ölçtüğü anlamına gelir. Likert tipi ölçeklerde öncelikle iç tutarlılığın hesaplanması gerekir. Bunun için en uygun yol Cronbach α güvenilirlik katsayısının hesaplanmasıdır. Ölçekte yeterli sayılabilecek güvenilirlik katsayısı olabildiğince 1'e yakın olmalıdır (Tezbaşaran, 1997).

Bu araştırma kapsamında geliştirilen ölçek, araştırma süresi içerisinde ikinci kez uygulanamamıştır. Bu nedenle ölçeğin test-tekrar test güvenirligi hesaplanamamıştır. Ancak, geliştirilen ölçeğin bir çok alt boyuta göre oluşturulduğu ve maddeleri derecelendirilmiş olduğu için güvenilirlik kestirim yöntemi olarak Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Ayrıca, aynı özelliğin birden çok gözlemci tarafından gözlenmesi nedeni ile gözleyiciler arasındaki tutarlılık incelenmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın amacı çerçevesinde cevap aranan sorulara ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

1) Performans değerlendirme ölçeğinin kapsam geçerliğinin belirlenmesi.

Öğretmenlerin performansını değerlendirmeye yönelik ölçeğin geliştirilmesi aşamasında ölçekte yer alması uygun olduğu düşünülen maddelerin yazım işlemi tamamlanıp uzman görüşleri alınmıştır.

Uzman görüşünden sonra; Kişisel Özellikler Bölümünde yer alan “Adil Olma” maddesi “Tarafsızlık” olarak değiştirilmiştir. “Sabırlı Olma” maddesine açıklama yazılmıştır. “Kendini Geliştirme” maddesi mesleki bir özellik olarak düşünülmüş ve “Mesleki Gelişim” adıyla “Mesleki Özellikler” bölümüne alınmıştır. “İletişim Becerisi” bölümünde “Çevreyi Tanıma” maddesi, “Çevre Duyarlılığı” olarak değiştirilmiştir. “Okulu Kültür Merkezi Durumuna Getirme” maddesi “Okul Ortamını Geliştirme Çabası” olarak değiştirilmiştir ve bu maddenin mesleki bir özellik olduğu düşüncesiyle “Mesleki Özellikler” bölümüne alınmıştır. “Amaca Uygun Ölçme ve Değerlendirme”, “Fiziksel Dayanıklılık”, “Çalışma Disiplini”, “İş Motivasyonu”, “Dersi Sevdirmeye Çabası”, “Konu alan Bilgisi”, “Anlatım Becerisi”, “Araştırma Ortamı Yaratma”, “Objektif Olma”, “Yöneticilerle İletişim”, “İş Arkadaşlarıyla İletişim” maddelerinin tanımları daha uygun olduğu düşünülen ifadelerle göre düzenlenmiştir. Bir araya gelmesi uygun olabilecek maddeler bir araya toplanarak maddelerin yerleri değiştirilmiştir.

Her boyut için yazılan maddeler;

1-çok zayıf

2-zayıf

3-orta

4-iyi

5-çok iyi biçiminde beş dereceye ayrılmıştır.

Ölçeğin boyutları;

A- Kişisel Özellikler

B- Mesleki Özellikler

C- İletişim Becerisi olmak üzere üç ana boyut altına toplanmıştır.

Kişisel Özellikler boyutu 15 maddeden; Mesleki Özellikler boyutu 17 maddeden ve İletişim Becerisi boyutu on maddeden olmak üzere toplam 42 madde ölçekte yer almıştır.

Bu aşamadan sonra ölçeğin 47 kişilik bir grupta ön deneme uygulaması yapılmıştır. Maddelerin ayırtetme gücünün olduğu görüldüğü için maddelerde eleme yapılmadan esas uygulama yapılmasına karar verilmiştir.

2) Performans değerlendirme ölçeğinin yapı geçerliğinin belirlenmesi.

Esas uygulama Ankara İli Yenimahalle İlçesi içerisinde bulunan beş genel lisede çalışan 180 öğretmen ve bu okulların yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir. Gerekli istatistiksel işlemler bu formlardan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır.

Uygulamadan elde edilen veriler ile madde puanlarının aritmetik ortalaması, standart sapması, madde toplam korelasyon katsayıları hesaplanmış ve bu değerler Tablo 1'de verilmiştir.

Genellikle; ayıricılığı 0.20 ile 0.30 arasında olan maddeler testte kullanılabilir niteliktedir. Ayıricılığı 0.30 ile 0.40 arasında olan maddeler iyi;

ayırıcılığı 0.40'tan daha yüksek maddeler ise çok iyi sayılabilir. Ayırıcılığı 0.20 den daha düşük maddelerin geliştirilerek kullanılması gerekmektedir. Ayırıcılığı eksi olan maddeler ise hiç kullanılmamalıdır (Özçelik,1989).

Ölçekte bulunan maddelerin ayırtediciliğini incelemek için yapılan madde analizi sonuçları incelendiğine madde toplam korelasyon katsayılarının .50 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler, maddelerin ayırtetme gücünün yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin ortalaması 4.02 ile 4.64 arasında standart sapmaları ise .49 ile .80 arasında değerler almıştır.

Tablo 1
Ölçekteki Maddelerin Aritmetik Ortalaması, Standart Sapması ve Madde Toplam Korelasyon Katsayıları

| Madde | \bar{x} | SS | Madde Toplam Korelasyonu |
|---------------------------|-----------|-----|--------------------------|
| Kişisel Özellikler | | | |
| 1-Eleştiriye Açıklık | 4.26 | .69 | .55 |
| 2-Dürüstlük | 4.64 | .49 | .50 |
| 3-Tutarlılık | 4.43 | .61 | .58 |
| 4-Kişisel Bakım | 4.24 | .79 | .59 |
| 5-Güleryüzlülük | 4.42 | .73 | .54 |
| 6-Tarafsızlık | 4.46 | .62 | .61 |
| 7-Sabırlı Olma | 4.25 | .72 | .55 |
| 8-Saygılı Olma | 4.52 | .63 | .55 |
| 9-Fiziksel Dayanıklılık | 4.33 | .67 | .56 |
| 10-Strese Dayanıklılık | 4.19 | .63 | .57 |
| 11- Sorun Çözme | 4.23 | .71 | .69 |
| 12-Çalışma Disiplini | 4.47 | .70 | .63 |
| 13-İş Motivasyonu | 4.45 | .65 | .61 |
| 14-Okul Kurallarına Uyma | 4.40 | .66 | .59 |
| 15-Empati Kurma | 4.39 | .66 | .63 |

| Mesleki Özellikler | | | |
|---------------------------------------|------|-----|-----|
| 1-Amaç ve Hedef Bilgisi | 4.38 | .63 | .62 |
| 2-Pedagoji Bilgisi | 4.33 | .62 | .67 |
| 3-Dersi sevdirmeye Çabası | 4.42 | .63 | .64 |
| 4-Mesleki gelişim | 4.28 | .70 | .55 |
| 5-Konu Alan Bilgisi | 4.53 | .59 | .66 |
| 6-Öğretme Yöntemleri Bilgisi | 4.39 | .61 | .63 |
| 7-Planlama | 4.42 | .64 | .64 |
| 8-Anlatım Becerisi | 4.47 | .59 | .65 |
| 9-Zaman Yönetimi | 4.34 | .60 | .65 |
| 10-Davranış Yönetimi | 4.31 | .66 | .74 |
| 11-Araç-Gereç Kullanımı | 4.16 | .75 | .63 |
| 12-Materyal Geliştirme | 4.02 | .80 | .62 |
| 13-Araştırma Ortamı Yaratma | 4.13 | .76 | .62 |
| 14-Amaca Uygun Ölçme ve Değerlendirme | 4.33 | .64 | .69 |
| 15-Objektif Olma | 4.37 | .66 | .67 |
| 16-Geri Bildirim Verme | 4.39 | .66 | .67 |
| 17-Okul Ortamını Geliştirme Çabası | 4.14 | .75 | .67 |
| İletişim Becerisi | | | |
| 1-Beden Dili | 4.42 | .66 | .61 |
| 2-Aktif Dinleme | 4.49 | .59 | .66 |
| 3-Öğrenciye Rehberlik Yapma | 4.33 | .60 | .63 |
| 4-Aileye Rehberlik Yapma | 4.23 | .66 | .63 |
| 5-Aileyle iletişim | 4.24 | .65 | .54 |
| 6-Aileyle İşbirliği | 4.06 | .72 | .56 |
| 7-Yöneticilerle İletişim | 4.50 | .56 | .61 |
| 8-İş Arkadaşlarıyla İletişim | 4.54 | .58 | .62 |
| 9-Çevre Duyarlılığı | 4.31 | .61 | .60 |
| 10-Çevre Olanaklarından Yararlanma | 4.18 | .70 | .61 |

Faktör analizi uygulanırken örneklem büyüklüğünün yeteri kadar büyük olması korelasyonun güvenilirliğini sağlamada önemlidir. Bu nedenle örneklemden elde edilen verilerin yeterliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmış ve bu değer .920 olarak bulunmuştur. Bulunan değer bire yaklaştıkça mükemmel, .50 nin altında ise kabul edilemez olarak değerlendirilmektedir (Tavşancıl, 2005).

Faktör analizinden elde edilen sonuçlar incelendiğinde; analize alınan 42 maddenin faktör ortak varyanslarının .44 ile .80 arasında değiştiği görülmüştür. Maddelerin birinci faktör yük değerleri incelendiğinde ise faktör yük değerlerinin .53 ile .76 arasında olduğu gözlenmektedir. Geliştirilen ölçekte birinci faktörün varyansın % 41,01' ini açıklaması ölçeğin genel bir faktöre sahip olduğunun göstergesidir. Tablo 2'de her bir maddenin faktör yükü ve birinci faktöre ait yük değerleri verilmiştir.

Tablo 2
Ölçekteki Maddelerin Temel Bileşenler Analizi ve Ölçeğin
Cronbach alfa Sonuçları

| Madde | Faktör Ortak Varyans | Faktör-1 Yük Değeri |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Kişisel Özellikler | | |
| 1-Eleştiriye Açıklık | .63 | .57 |
| 2-Dürüstlük | .69 | .53 |
| 3-Tutarlılık | .75 | .60 |
| 4-Kişisel Bakım | .51 | .61 |
| 5-Güleryüzlülük | .64 | .57 |
| 6-Tarafsızlık | .63 | .63 |
| 7-Sabırlı Olma | .60 | .57 |
| 8-Saygılı Olma | .57 | .58 |
| 9-Fiziksel Dayanıklılık | .66 | .58 |
| 10-Strese Dayanıklılık | .67 | .59 |
| 11-Sorun Çözme | .63 | .71 |
| 12-Çalışma Disiplini | .78 | .66 |
| 13-İş Motivasyonu | .80 | .63 |
| 14-Okul Kurallarına Uyma | .72 | .61 |
| 15-Empati Kurma | .58 | .66 |
| Mesleki Özellikler | | |
| 1-Amaç ve Hedef Bilgisi | .52 | .65 |
| 2-Pedagoji Bilgisi | .65 | .70 |
| 3-Dersi Sevdirmeye Çabası | .67 | .67 |
| 4-Mesleki Gelişim | .44 | .57 |

| | | |
|---------------------------------------|-----|-----|
| 5-Konu Alan Bilgisi | .72 | .69 |
| 6-Öğretme Yöntemleri Bilgisi | .70 | .66 |
| 7-Planlama | .70 | .67 |
| 8-Anlatım Becerisi | .65 | .68 |
| 9-Zaman Yönetimi | .60 | .68 |
| 10-Davranış Yönetimi | .64 | .76 |
| 11-Araç-Gereç Kullanımı | .67 | .64 |
| 12-Materyal Geliştirme | .80 | .63 |
| 13-Araştırma Ortamı Yaratma | .72 | .63 |
| 14-Amaca Uygun Ölçme ve Değerlendirme | .69 | .71 |
| 15-Objektif Olma | .68 | .70 |
| 16-Geribildirim Verme | .65 | .70 |
| 17-Okul Ortamını Geliştirme Çabası | .62 | .69 |
| İletişim Becerisi | | |
| 1-Beden Dili | .67 | .64 |
| 2-Aktif Dinleme | .72 | .68 |
| 3-Öğrenciye Rehberlik Yapma | .73 | .65 |
| 4-Aileye Rehberlik Yapma | .79 | .65 |
| 5-Aileyle İletişim | .76 | .56 |
| 6-Aileyle İşbirliği | .67 | .57 |
| 7-Yöneticilerle İletişim | .70 | .63 |
| 8-İş Arkadaşlarıyla İletişim | .71 | .65 |
| 9-Çevre Duyarlılığı | .76 | .62 |
| 10-Çevre Olanaklarından Yararlanma | .74 | .62 |

Açıklanan Varyans:

Toplam = %67.22

Faktör1= %41.0

Cronbach α = .96

Faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer .30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2002). Faktör örüntüsünün oluşturulmasında .30 ile .40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2005). Faktör yükünün .30'un altında durumunda bu değişkene ait maddenin ölçekten çıkarılması uygundur.

Tablo2 incelendiğinde maddelerin faktör yükünün .40'ın altında olmadığı için faktör yükünün düşüklüğü nedeniyle elenen madde olmamıştır.

Elde edilen verilerle yapılan temel bileşenler analizi sonucunda ölçeğin sekiz faktörlü olduğu görülmüştür. Bu sekiz faktörün açıkladığı varyans %67.22 olarak hesaplanmıştır. Tablo3'te 42 maddenin oluşturduğu faktör sayısı, özdeğerleri, açıklanan varyans yüzdeleri ve açıklanan toplam varyans yüzdeleri verilmiştir.

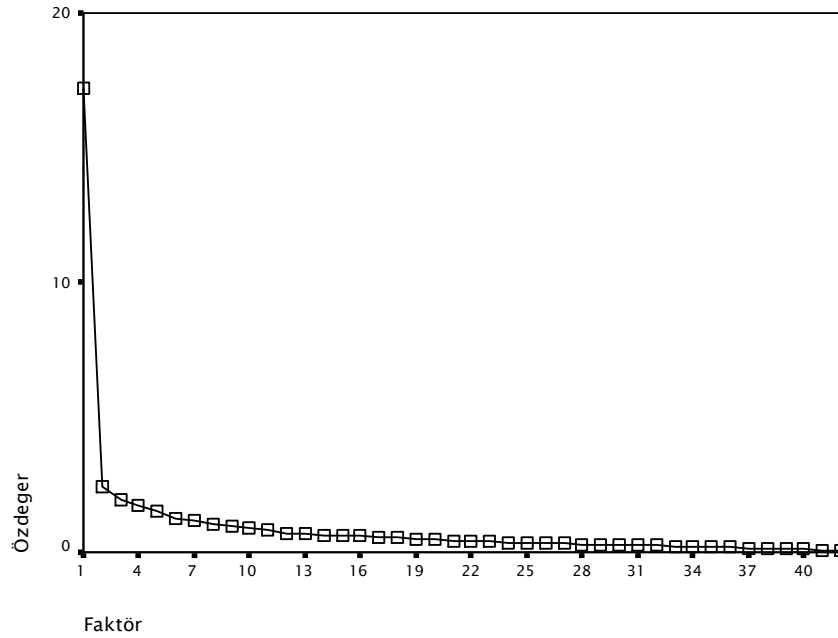
Tablo 3

| Faktörler | Özdeğerler | Açıklanan Varyans Yüzdeleri | Açıklanan Toplam Varyans Yüzdeleri |
|------------------|-------------------|--|---|
| 1 | 17.23 | 41.01 | 41.01 |
| 2 | 2.41 | 5.74 | 46.75 |
| 3 | 1.94 | 4.63 | 51.38 |
| 4 | 1.71 | 4.07 | 55.45 |
| 5 | 1.51 | 3.59 | 59.04 |
| 6 | 1.23 | 2.92 | 61.97 |
| 7 | 1.16 | 2.77 | 64.74 |
| 8 | 1.04 | 2.48 | 67.22 |

Faktör sayısının belirlenebilmesi için öz değerlerin grafik dağılımına bakılmıştır ve grafik Şekil1' de gösterilmiştir. Faktörlerin öz değerlerine dayalı çizilen çizgi grafiğinde dikey eksen öz değer miktarlarını, yatay eksen ise faktörleri gösterir. Grafik, faktörlerin öz değerleriyle eşleştirilmesiyle bulunan noktaların birleştirilmesiyle elde edilir. Grafikte yüksek ivmeli, hızlı düşüşlerin yaşandığı faktör önemli faktör sayısını verir. Burada yatay çizgiler faktörlerin getirdikleri ek varyansların katkılarının birbirine yakın olduğunu gösterir. Bu da faktörlerden birinin alınması durumunda diğerlerinin de alınmasını gerektirir, çünkü varyansa getirilen katkı hemen hemen eşittir (Büyüköztürk, 2002)

Şekil 1

Faktör Analizi Özdeğerlere Göre Çizilen Grafik



Grafik incelendiğinde; birinci faktöre kadar ivmeli bir düşüşün olduğu ve sekizinci faktöre kadar kırılmalarla düşüşün devam ettiği ancak daha sonrasında genel olarak yatay bir gidiş olduğu gözlenmiştir.

Faktör analizi tekniği uygulanarak elde edilen “m” kadar önemli faktörü bağımsızlık ve yorumlamada açıklık ve anlamlılık sağlamak amacıyla bir eksen döndürmesine tabi tutulabilir. Eksenlerin döndürülmesi sonrasında maddelerin bir faktördeki yükü artarken, diğer faktörlerdeki yükü azalır. Böylece faktörler kendileriyle yüksek ilişki veren maddeleri bulurlar ve daha kolay yorumlanabilirler (Büyüköztürk, 2002). Araştırma sırasında, uygulamada çok sık tercih edilen varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Varimax yönteminde basit yapıya ve anlamlı faktörlere ulaşmada faktör yükleri matrisinin sütunlarına öncelik verilir. Maddelerin birden fazla faktöre girmemesi de gözönünde bulundurulması gerekmektedir. Birden fazla faktöre girme ile ilgili olarak alınabilecek ölçüt faktör yükleri arasında en az .10 fark olmasıdır. Daha sonra, değişkenlerin toplandığı faktörlere bir ad

verilmeye çalışılır (Tavşancıl, 2005). Çok faktörlü bir yapıda , birden çok faktörde yüksek yük veren madde, binişik madde olarak tanımlanır ve ölçekten çıkartılır (Büyüköztürk, 2002). Döndürme işlemi sonrasında binişik maddeler olduğu ortaya çıkmıştır ve bu maddeler elendikten sonra tekrar faktör analizi yapıldığında ölçeğin altı faktörden oluştuğu görülmüştür. Faktörlere ait maddeler bir araya getirilip yeniden adlandırılmıştır.

Varimax döndürme yöntemi kullanıldığında “Saygılı Olma”, “Fiziksel Dayanıklılık”, “Empati Kurma”, “Amaç ve Hedef Bilgisi”, “Amaca Uygun Ölçme ve Değerlendirme”, “Objektif Olma”, “Beden Dili”, “Aktif Dinleme”, “Aileyle İşbirliği” maddelerinin birden çok faktörde yer aldığı görülmüştür ve iki faktör arasındaki faktör yük değeri .10 dan az olduğu için binişik madde olarak görülüp ölçekten çıkartılmıştır. Geriye kalan 33 madde ile faktör analizi yapıldığında ölçek altı faktörlü hale gelmiştir. Altı faktörün açıkladığı varyans % 64.62 olarak bulunmuştur. Sosyal bilimlerde yapılan analizlerde %40 ile %60 arasında değişen varyans oranları yeterli kabul edilmektedir (Tavşancıl, 2005). Bu nedenle; altı faktörün birlikte açıkladığı varyansın, ölçeğe ilişkin varyansın önemli bir kısmını açıkladığı ifade edilebilir. Tablo4’te elenen maddelerle yapılan faktör analizi sonucunda maddelerin oluşturduğu faktörler, özdeğerler, açıklanan varyans yüzdeleri ve açıklanan toplam varyans yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 4

| Faktörler | Özdeğerler | Açıklanan Varyans Yüzdeleri | Açıklanan Toplam Varyans Yüzdeleri |
|------------------|-------------------|------------------------------------|---|
| 1 | 13.64 | 41.34 | 41.34 |
| 2 | 2.05 | 6.22 | 47.56 |
| 3 | 1.65 | 5.01 | 52.57 |
| 4 | 1.59 | 4.82 | 57.39 |
| 5 | 1.31 | 3.95 | 61.34 |
| 6 | 1.08 | 3.28 | 64.62 |

Madde sayısı 33'e indirilerek yapılan, madde toplam korelasyon katsayıları, standart sapmaları ve faktör analizi sonuçları ve her bir faktörün cronbach alfa katsayıları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5
Altı Faktörlü Faktör Analizi Sonuçları

| Madde | Madde Toplam | SS | Faktör Ortak Variansı | Faktör-1 yük | Faktör-1 | Faktör-2 | Faktör-3 | Faktör-4 | Faktör-5 | Faktör-6 |
|---------------------------------|--------------|-----|-----------------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|----------|
| Öğretme Yöntemleri Bilgisi | .62 | .61 | .72 | .66 | .79 | | | | | |
| Konu Alan Bilgisi | .65 | .59 | .69 | .69 | .75 | | | | | |
| Anlatım Becerisi | .64 | .59 | .65 | .68 | .69 | | | | | |
| Dersi Sevdirmeye Çabası | .65 | .63 | .61 | .69 | .64 | | | | | |
| Planlama | .64 | .64 | .64 | .68 | .63 | | | | | |
| Zaman Yönetimi | .65 | .60 | .56 | .69 | .61 | | | | | |
| Pedagoji Bilgisi | .66 | .62 | .60 | .70 | .60 | | | | | |
| Geribildirim Verme | .65 | .66 | .57 | .69 | .55 | | | | | |
| Davranış Yönetimi | .75 | .66 | .64 | .77 | .50 | | | | | |
| Mesleki Gelişim | .55 | .70 | .38 | .59 | .42 | | | | | |
| Materyal Geliştirme | .63 | .80 | .83 | .65 | | .80 | | | | |
| Araştırma Ortamı Yaratma | .62 | .76 | .70 | .64 | | .71 | | | | |
| Araç Gereç Kullanımı | .64 | .75 | .68 | .66 | | .68 | | | | |
| Çevre Olanaklarından Yararlanma | .60 | .70 | .70 | .62 | | .67 | | | | |
| Çevre Duyarlılığı | .58 | .61 | .64 | .61 | | .63 | | | | |
| Okul Ortamını Geliştirme Çabası | .66 | .75 | .61 | .68 | | .52 | | | | |
| İş motivasyonu | .62 | .65 | .77 | .65 | | | .78 | | | |
| Çalışma Disiplini | .64 | .70 | .78 | .67 | | | .75 | | | |
| Okul Kurallarına Uyma | .59 | .66 | .67 | .62 | | | .72 | | | |
| Strese Dayanıklılık | .57 | .63 | .55 | .60 | | | .63 | | | |
| Sorun Çözme | .69 | .71 | .64 | .72 | | | .60 | | | |
| Tutarlılık | .58 | .61 | .68 | .61 | | | | .74 | | |
| Tarafsızlık | .60 | .62 | .61 | .63 | | | | .63 | | |
| Eleştiriye Açıklık | .55 | .69 | .59 | .58 | | | | .59 | | |
| Dürüstlük | .51 | .49 | .56 | .54 | | | | .59 | | |
| Sabırlı Olma | .54 | .72 | .54 | .56 | | | | .58 | | |
| Kişisel Bakım | .58 | .79 | .50 | .60 | | | | .52 | | |
| Aileye Rehberlik Yapma | .63 | .66 | .83 | .65 | | | | | .81 | |

| | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-----|-----|-----|-----|--|--|--|--|-----|-----|
| Aileyle İletişim | .53 | .65 | .77 | .56 | | | | | .79 | |
| Öğrenciye Rehberlik Yapma | .62 | .60 | .70 | .65 | | | | | .69 | |
| İş Arkadaşlarıyla İletişim | .61 | .58 | .75 | .64 | | | | | | .73 |
| Yöneticilerle İletişim | .59 | .56 | .70 | .62 | | | | | | .69 |
| Gülyüzlülük | .54 | .73 | .51 | .57 | | | | | | .49 |

| Açıklanan Varyans | Cronbach-α |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Toplam = % 64.62 | Toplam=.95 |
| Faktör-1= % 41.34 | Faktör-1= .91 |
| Faktör-2= % 6.22 | Faktör-2= .88 |
| Faktör-3= % 5.01 | Faktör-3= .87 |
| Faktör-4= % 4.82 | Faktör-4= .81 |
| Faktör-5= % 3.95 | Faktör-5= .86 |
| Faktör-6= % 3.28 | Faktör-6= .73 |

Toplam 33 madde ile yeniden yapılan madde analizinde madde toplam korelasyonlarının .51 ile .75 arasında, standart sapmalarının .49 ile .80 arasında, aritmetik ortalamalarının da 4.02 ile 4.64 arasında değer aldığı görülmüştür. Faktör analizi sonuçları incelendiğinde maddelerin rotasyon sonrası yük değerleri .42 ile .81 arasında değiştiği gözlenmiştir. Altı faktörün açıkladığı toplam varyans ise 64.62 dir.

Tablo 5' e maddelerin faktörlere göre dağılımı görülmektedir. Bu tablo göz önüne alınarak her bir faktör için yeniden adlandırma yapılmıştır. Boyutların yeni isimleri Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6
Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Boyutların Yeni İsmi

| Madde | Ölçekteki Boyut İsmi | Yeni Boyut İsmi |
|---------------------------------|-----------------------------|---|
| Öğretme Yöntemleri Bilgisi | Mesleki Özellikler | Öğretim Süreçleri |
| Konu Alan Bilgisi | Mesleki Özellikler | |
| Anlatım Becerisi | Mesleki Özellikler | |
| Dersi Sevdirme Çabası | Mesleki Özellikler | |
| Planlama | Mesleki Özellikler | |
| Zaman Yönetimi | Mesleki Özellikler | |
| Pedagoji Bilgisi | Mesleki Özellikler | |
| Geribildirim Verme | Mesleki Özellikler | |
| Davranış Yönetimi | Mesleki Özellikler | |
| Mesleki Gelişim | Mesleki Özellikler | |
| Materyal Geliştirme | Mesleki Özellikler | Araştırma ve Geliştirme Çabası |
| Araştırma Ortamı Yaratma | Mesleki Özellikler | |
| Araç Gereç Kullanımı | Mesleki Özellikler | |
| Çevre Olanaklarından Yararlanma | İletişim Becerisi | |
| Çevre Duyarlılığı | İletişim Becerisi | |
| Okul Ortamını Geliştirme Çabası | Mesleki Özellikler | Mesleki Özellikler |
| İş Motivasyonu | Kişisel Özellikler | |
| Çalışma Disiplini | Kişisel Özellikler | |
| Okul Kurallarına Uyma | Kişisel Özellikler | |
| Strese Dayanıklılık | Kişisel Özellikler | |
| Sorun Çözme | Kişisel Özellikler | |
| Tutarlılık | Kişisel Özellikler | Kişisel Özellikler |
| Tarafsızlık | Kişisel Özellikler | |
| Eleştiriye Açıklık | Kişisel Özellikler | |
| Dürüstlük | Kişisel Özellikler | |
| Sabırlı Olma | Kişisel Özellikler | |
| Kişisel Bakım | Kişisel Özellikler | |

| | | |
|----------------------------|--------------------|-------------------|
| Aileye Rehberlik Yapma | İletişim Becerisi | Rehber Olma |
| Aileyle İletişim | İletişim Becerisi | |
| Öğrenciye Rehberlik Yapma | İletişim Becerisi | |
| İş Arkadaşlarıyla İletişim | İletişim Becerisi | İletişim Becerisi |
| Yöneticilerle İletişim | İletişim Becerisi | |
| Güleryüzlülük | Kişisel Özellikler | |

Tablo 6 incelendiğinde ölçeğin boyutları “Öğretim Süreçleri” boyutu on, “Araştırma ve Geliştirme Çabası” boyutu altı, “Mesleki Özellikler” boyutu beş, “Kişisel Özellikler” boyutu altı, “Rehber Olma” boyutu üç maddeden ve “İletişim Becerisi” boyutu üç maddedir.

Başlangıçta “Kişisel Özellikler”, “Mesleki Özellikler” ve “İletişim Becerisi” olarak üç boyutlu olarak hazırlanan ölçek esas uygulamalarda sonra altı faktöre ayrıldığı için maddelerin yerleri ve yer aldıkları boyutlar değişmiştir. Daha önceden “Mesleki Özellikler” olarak adlandırılan ikinci boyuttaki “Öğretme Yöntemleri Bilgisi”, “Konu Alan Bilgisi”, “Anlatım Becerisi”, “Dersi Sevdirmeye Çabası”, “Planlama”, “Zaman Yönetimi”, “Pedagoji Bilgisi”, “Geribildirim Verme”, “Davranış Yönetimi”, “Mesleki Gelişim” maddeleri bir araya toplanmıştır. Bu maddeler, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği mesleki özellik olarak düşünülse de maddeler incelendiğinde öğretmenlik mesleğinin öğretim süreci ile ilgili özelliklerini içerdiği görülmüştür. Bu nedenle, bu boyuta “Öğretim Süreçleri” adı verilmiştir. Ayrıca, “Öğretme Yöntemleri Bilgisi” maddesinin adı “Öğretim Yöntemleri Bilgisi” olarak, “Pedagoji Bilgisi” maddesinin adı da “Gelişim Özelliklerini Bilme” olarak değiştirilmiştir.

“Materyal Geliştirme”, “Araştırma Ortamı Yaratma”, “Araç Gereç Kullanımı”, “Çevre Olanaklarından Yararlanma”, “Çevre Duyarlılığı”, “Okul Ortamını Geliştirme Çabası” maddeleri de mesleki özellik olmasına rağmen mesleğin araştırma yönüne ağırlık veren maddelerdir. Bu özellikleri taşıyan maddeleri bir araya geldiği için bu boyut da Araştırma ve Geliştirme Çabası olarak adlandırılıp, “Okul Ortamını Geliştirme Çabası” adı ile ifade edilen

maddenin başlığı “Okulun ve Çevresinin Gelişimine Yönelik Yapılan Çalışmalara Katılma” olarak değiştirilmiştir.

Kişisel Özellikler olarak adlandırılan birinci boyutta yer alan maddeler kendi aralarında ikiye ayrılmıştır. “İş Motivasyonu”, “Çalışma Disiplini”, “Okul Kurallarına Uyma”, “Strese Dayanıklılık”, “Sorun Çözme” maddeleri kişisel özellik olarak ifade edilebilse de öğretmenlik mesleğinin bir gereği olduğu düşünüldüğünde mesleki özellik olarak da görülebilir. Bu nedenle bu maddelerin oluşturduğu boyutun “Mesleki Özellikler” olarak adlandırılmasının uygun olduğu düşünülmüştür. Ayrıca “Okul Kurallarına Uyma” maddesinin başlığı “Mesleği İle İlgili Mevzuatı Bilme” olarak değiştirilmiştir.

“Tutarlılık”, “Tarafsızlık”, “Eleştiriye Açıklık”, “Dürüstlük”, “Sabırlı Olma”, “Kişisel Bakım” maddeleri hangi meslekte olursa olsun bireylerde bulunması gereken özellikler olarak görüldüğü için bu boyutta yer alan maddeler daha önceden olduğu gibi “Kişisel Özellikler” adı ile adlandırılmıştır.

“Aileye Rehberlik Yapma”, “Aileyle İletişim”, “Öğrenciye Rehberlik Yapma” maddeleri; daha önceden rehberliğin iletişim becerisi ile ilgili olduğu düşünüülerek iletişim becerisi olarak adlandırılmıştır. Ancak faktör analizi sonuçları incelendiğinde rehberlik yapma ile ilgili maddelerin bir araya toplandığı görülmüştür. Bu maddelere ait boyut “Rehber Olma” olarak adlandırılmıştır. “Aileyle İletişim” adı ile ifade edilen madde “Ailelerle Görüşme Yapma” olarak yeniden adlandırılmıştır.

“İş Arkadaşlarıyla İletişim”, “Yöneticilerle İletişim” ve “Güleryüzlülük” maddeleri, iletişim becerisine sahip bireyler de olduğu düşünüldüğü için bu maddelere ait boyut da “İletişim Becerisi” olarak adlandırılmıştır.

Görüldüğü gibi daha önceden hazırlanan üç boyutlu ölçekte yer alan her boyutun kendi içinde ikiye ayrılması sonucu ölçek altı faktöre ayrılmıştır.

Ölçeğin altı faktörden oluşan 33 maddeyle yapılan madde analizi sonuçları incelendiğinde madde toplam korelasyonlarının .51 ile .75 arasında

değerler alması, ölçeğin maddelerinin ayırtediciliğinin yüksek olduğunun göstergesidir. Rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin .42 ile .81 arasında değerler alması ölçeğin maddelerinin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunun ortaya koymaktadır. Bu da maddelerin performansı ölçtüğünün göstergesidir. Altı faktörün birlikte açıkladığı varyans %64.62 dir. Bu değer de ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunun göstergesidir. Ancak beşinci ve altıncı faktörlerin üç maddeden oluştuğu görülmüştür. Bu faktörlere ait madde sayısının çoğaltılarak ölçeğin geliştirilmesi daha uygundur.

3) Performans değerlendirme ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi.

Araştırmada geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini hesaplamak için Cronbach- α , değerlendiriciler arasındaki tutarlılık ve test tekrar test çalışması yapılması düşünülmüştür. Elde edilen verilerden Cronbach- α değerleri ve değerlendiriciler arasındaki tutarlılık hesaplanmıştır. Ancak, araştırmanın öğretmenler üzerinde gerçekleşmesi tatil dönemlerinin araştırma süresince zaman kayıplarına neden olması sonucunda test-tekrar test çalışması yapılamamıştır.

Ölçeğin altı faktörlü olması durumunda; Ölçekte yer alan toplam 33 maddenin Cronbach- α güvenilirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. faktörler için hesaplanan Cronbach- α değeri; Öğretim Süreçleri olarak adlandırılan birinci faktör için .91, Araştırma ve Geliştirme Çabası olarak adlandırılan ikinci faktör için .88, Mesleki Özellikler olarak adlandırılan üçüncü faktör için .87, Kişisel Özellikler olarak adlandırılan dördüncü faktör için .81, Rehber Olma olarak adlandırılan beşinci faktör için .86 ve İletişim Becerisi için adlandırılan altıncı faktör için .73 olarak bulunmuştur.

Testin güvenilirlik katsayısı, alfa katsayısından daha yüksektir. Literatürde güvenilirliğin .70-.80 olması durumu ölçme aracının araştırmalarda kullanılması için bir çok kaynakta yeterli olduğu ifade edilmektedir. Ancak bireylerin geleceğini etkileyecek kararlarda güvenilirliğin .95 ve daha üzeri olması arzu edilir (Özgüven, 1999). Bu açıklamalar çerçevesinde altı faktörlü durumda, ölçeğin sahip olması gereken güvenilirlik katsayısının

sağlandığı görülmektedir. Cronbach alfa katsayısı ölçeğin iç tutarlılığın göstergesi olduğu düşünülürse geliştirilen performans değerlendirme ölçeğinin iç tutarlılığı oldukça yüksektir.

Bireylerin kendileri veya içinde buldukları durum hakkındaki bir soruyu yanıtlarken, soru içeriğinin dışında bazı etkiler altında kaldıkları uzun zamandır bilinen bir gerçektir. Bu etkiler arasında en geniş ilgiyi uyandıranı, soruyu yanıtlayan kişinin, kendisini diğerlerince beğenilen özelliklere sahip veya davranışlar içinde gösterme eğilimidir. Bu eğilimdeki bir kişi, bir soru kağıdında, örneğin, “iş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir” cümlesini doğru diye yanıtlarken, gerçeklerden bağımsız olarak, söz konusu davranışın toplumda beğenilir ve arzu edilir bir davranış olmasının etkisi altında bulunabilir. Sosyal beğenirlik etkisi diye adlandırılan bu eğilim, hem ölçmenin geçerliği sorunu hem de kendi başına bir kişilik boyutu olarak bir çok araştırmamanın konusunu oluşturmuştur (Kozan, 1984).

Bireyler, kendileri için sakıncalı olabileceğini düşündükleri bilgileri başkalarından saklama eğiliminde olabilirler, ortamdaki koşula göre, sosyal beğenirliği ön planda tutarak kendileri hakkındaki bilgilerin bir kısmını veya tamamını gizleyebilir veya farklı bir biçimde cevap verebilirler. Bireylere ölçekle birlikte sosyal beğenirlik ölçeği de verilerek, bu ölçekle ilişkinin hesaplanmasıyla cevapların kasıtsız nedenlerle de çarpıtılıp çarpıtılmadığı da belirlenebilir. Eğer ölçek puanlarıyla sosyal beğenirlik ölçeği puanları arasında hesaplanan korelasyon katsayısı düşük veya negatif ise, bireylerin gerçek durumlarının yansıttığına karar verilebilir (Tavşancıl,2005).

Bu araştırmada geliştirilen performans değerlendirme ölçeğinde, öğretmenlerin kendileri hakkında verdikleri cevapların ne derece sosyal beğenirlik etkisi altında olduklarını belirlemek için 51 öğretmene Performans Değerlendirme formu yanında Kozan(1984) tarafından geliştirilen Sosyal Beğenirlik Ölçeği (Ek-4) de verilmiştir.

Performans Değerlendirme Ölçeği ile Sosyal Beğenirlik Ölçeği arasında pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Eğer korelasyon katsayısı .30 dan düşükse iki değişken arasında düşük düzeyde bir ilişki, .30 - .70 arasında ise orta düzeyde bir ilişki ve .70 den büyük ise yüksek düzeyde bir ilişki olduğu söylenebilir (Köklü ve Büyüköztürk, 2000). İki ölçek arasındaki korelasyon katsayısı 0.43; açıkladığı varyans ise ($r^2 = 0,19$) olarak bulunmuştur. Bu değer .01 düzeyinde manidardır. Determinasyon katsayısına bakıldığında ise açıklanan varyansın yaklaşık %19 olduğu görülmektedir. Bu da, öğretmenlerin kendilerini değerlendirirken verdikleri cevapların %19'luk kısmının sosyal beğenirlik etkisiyle olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğer davranışlar, farklı gözlemciler tarafından gözleniyorsa gözlemciler arası tutarlılığı saptamak için, gözlemciler arası güvenilirliğin saptanması gerekmektedir (Tavşancıl, 2005). Aynı kişilerin çeşitli nitelikler yönünden farklı bireyler tarafından gözlenmesi durumunda, "gözleyenler arası güvenilirlik" önemli hale gelmektedir. Bu anlamda, güvenilirlik jüri üyeleri veya gözleyicilerin aynı kişilere verdikleri puanlar arasındaki korelasyonu bularak elde edilebilir (Özgüven,1999).

Araştırma kapsamında geliştirilen ölçekte öğretmen; kendisi, müdür yardımcısı ve müdürü tarafından değerlendirildiği için değerlendiriciler arasındaki pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısının en az 30 veri ile hesaplanabildiği düşüncesiyle 34 adet ölçek formundan elde edilen bilgiler kullanılmıştır.

Buna göre; öğretmenlerle müdür yardımcılarının cevapları arasındaki korelasyon katsayısı .23; açıklanan varyans değeri ise %05' tir. Bu değer, öğretmenlerle müdür yardımcılarının değerlendirmeye ilişkin görüşleri arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin sosyal beğenirliğin etkisinde kalarak kendilerini değerlendirmiş oldukları düşünülürse korelasyon katsayısının düşük olması beklenen bir sonuçtur.

Öğretmenlerle müdürlerin değerlendirme sonuçları karşılaştırıldığında; korelasyon katsayısı .42, açıklanan varyans ise %18'dir ve .05 düzeyinde manidardır. Öğretmenlerle müdürler arasındaki korelasyon katsayısının orta düzeyde bir ilişki göstermiştir. Öğretmenlerin cevaplarındaki sosyal beğenirlik etkisi de dikkate alındığında; grafik derecelendirme yönteminin sakıncalarından olan, amirlerin astlarını değerlendirirken uç noktalara gitmekten kaçınması ya da kendi astlarını başarılı gösterme eğilimi bunun nedeni olarak yorumlanmıştır.

Müdür yardımcıları ile müdürlerin verdikleri cevaplar arasında hesaplanan korelasyon katsayısı .73 ve açıkladığı varyans %53'tür ve .01 düzeyinde manidardır. Müdür yardımcıları ile müdürlerin verdikleri cevaplar arasında yüksek düzeyde bir ilişki olması yöneticiler arasındaki değerlendirmelerin birbiriyle uyum içinde olduğunun göstergesi olarak alınabilir. Kişilerin kendilerini değerlendirmede sosyal beğenirlik etkisinin bulunacağı açıklanmıştır ve bu araştırmada da öğretmenlerin sosyal beğenirlik etkisi altında kaldığı görülmüştür. Bu nedenle, öğretmenin kendisinden başka, birbirinden bağımsız diğer iki gözlemcinin cevapları arasındaki korelasyon katsayısı da yüksek olmasının manidar bulunduğu düşünülrse; geliştirilen ölçeğin gözleyenler arası güvenilirliği sağlanmıştır denilebilir.

Yapılan korelasyon çalışmalarında bir okulun en üst amiri konumunda olan müdürlerin cevapları, astlarını başarılı gösterme eğilimi taşıdığı düşünülmektedir. Ancak, müdür yardımcılarının bir okulun en üst amiri konumunda olmadıkları için böyle bir düşünce taşımadan ölçeği cevaplandığı yorumu getirilmiştir.

Bütün istatistiksel çalışmalar sonucunda ölçeğin maddeleri ve maddelerin yer aldıkları boyutlar yeniden düzenlenmiştir ve Tablo 7'de Nihai Performans Değerlendirme Ölçeğinin Maddeleri ve Tanımları verilmiştir.

Tablo 7
Nihai Performans Değerlendirme Ölçeğinin Maddeleri ve Tanımları

| Maddeler | Tanımlar |
|--------------------------------|---|
| A-Öğretim Süreçleri | |
| 1- Öğretim Yöntemleri Bilgisi | Alanındaki öğretim programının ilke ve yaklaşımlarını bilme ve uygulama. |
| 2- Konu Alan Bilgisi | Alanıyla ilgili konulara hakim olma ve bilgilerini güncelleme. |
| 3- Anlatım Becerisi | Sözlü ve yazılı anlatımda Türkçe'yi kurallarına uygun biçimde kullanarak akıcı ve ilgi çekici anlatıma sahip olma. |
| 4- Dersi Sevdirmeye Çabası | Öğrencilerin derse karşı olumlu duygular kazanması için çaba gösterme. |
| 5- Planlama | Derse gelmeden önce hazırlık yapma ve ders planında amaç ve kazanımların neler olacağını belirtme. |
| 6- Zaman Yönetimi | Öğrenme-öğretme sürecinde zamanı etkin kullanma. |
| 7- Gelişim Özelliklerini Bilme | Öğrencilerin buldukları yaşın özelliklerini bilerek hareket etme. |
| 8- Geribildirim Verme | Ölçme sonuçlarını zamanında değerlendirerek geribildirim verme. |
| 9- Davranış Yönetimi | Öğrencilerin olumsuz davranışlarından çok olumlu davranışlarını öne çıkartma ve pekiştirme. |
| 10- Mesleki Gelişim | Mesleki bilgi, beceri ve yeterliliklerini geliştirme amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere istekle katılma. Mesleki gelişimini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma. |

| B-Araştırma ve Geliştirme Çabası | |
|--|--|
| 1- Materyal Geliştirme | Dersin sunumunu kolaylaştırmak için teknolojik ve çevresel olanaklardan yararlanarak, kullanışlı ve ekonomik materyaller hazırlama. |
| 2- Araştırma Ortamı Yaratma | Öğrencilerin kişisel ve akademik çalışmaları için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunma. |
| 3- Araç Gereç Kullanımı | Konunun özelliklerine uygun araç ve gereçleri bilerek, yerinde ve zamanında kullanma. |
| 4- Çevre Olanaklarından Yararlanma | Okulun gelişimi ve öğrencilerin öğrenme amaçlarını gerçekleştirmek için her türlü çevre olanaklarını kullanma. |
| 5- Çevre Duyarlılığı | Bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerinin farkında olarak, çevrenin önemli sorunlarına duyarlı olma. Bunları eğitim-öğretim sürecine yansıtma. |
| 6- Okulun ve Çevresinin Gelişimine Yönelik Yapılan Çalışmalara Katılma | Okuldaki sosyal, kültürel ve mesleki çalışmalara etkin biçimde katılma ve gerektiğinde öncülük yapma. Okul ve çevresinin gelişimine yönelik çalışmalara destek olma. |
| C-Mesleki Özellikler | |
| 1- İş motivasyonu | Çalıştığı kuruma bağlı olarak, mesleğini severek ve isteyerek yapma. |
| 2- Çalışma Disiplini | Özdisipline sahip olarak, kendisiyle ilgili görevleri zamanında ve eksiksiz yapma. |
| 3- Mesleği İle İlgili Mevzuatı Bilme | Görev hak ve sorumluluklarıyla ilgili mevzuatı bilme ve bunlara uygun davranma. |
| 4- Strese Dayanıklılık | Stresle başa çıkma yollarını bilme ve kullanma. |

| | |
|-------------------------------|---|
| 5- Sorun Çözme | Okul ortamında karşılaştığı sorunları çözmek için uygun yöntemler kullanma. |
| D-Kişisel Özellikler | |
| 1- Tutarlılık | Davranışlarında tutarlı olma. |
| 2- Tarafsızlık | Bireylere, uluslara, inançlara karşı ayrımcılık yapmama. |
| 3- Eleştiriye açıklık | Sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek, öz değerlendirme yapma. Farklı görüşlere ve eleştirilere açık olma. |
| 4- Dürüstlük | Kişiler arası ilişkilerinde dürüst olma. |
| 5- Sabırlı Olma | Herhangi bir durum karşısında tepkilerini kontrol etme. |
| 6- Kişisel Bakım | Kişisel bakımına, giyim kuşamına, temizliğine ve sağlığına özen gösterme. |
| E-Rehber Olma | |
| 1- Aileye Rehberlik Yapma | Ailelere, öğrencilerin öğretim sürecinde yaşadıkları sorunların çözümünde bilgi ve yönlendirme kapsamında rehberlik yapma. |
| 2- Ailelerle Görüşme Yapma | Aile ilişkilerinde tarafsız olma. Öğrencinin gelişimi ve eğitimi ile ilgili doğru, açık ve net ifadeler kullanma. |
| 3- Öğrenciye Rehberlik Yapma | Öğrenci davranışlarına yapıcı, açıklayıcı ve yol gösterici geribildirimler verme. |
| F-İletişim Becerisi | |
| 1- İş arkadaşlarıyla İletişim | Meslektaşlarıyla uyum içinde çalışma, gerekirse takım çalışmalarına açık olma. |
| 2- Yöneticilerle İletişim | Yöneticilerle mesleğin gerektirdiği iletişimi sağlama. |
| 3- Gülüyüzlülük | Genel olarak gülüyüzlü ve sevecen olma. |

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamında cevap aranan sorulara ilişkin elde edilen verilerle yapılan istatistiksel çalışmalar sonucunda ortaya çıkan bulgulara dayalı sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Bu araştırmada, öğretmenlerin performansını ölçmek için grafik derecelendirme yöntemi kullanılarak bir ölçek geliştirilmesi ve bu ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi üzerinde durulmuştur. Ayrıca; öğretmenlerin kendilerini değerlendirirken sosyal beğenirlik etkisi altında kalabileceği düşüncesiyle Kozan(1984) tarafından geliştirilen sosyal beğenirlik ölçeği de uygulanmıştır. Öğretmenlerin kendilerini değerlendirme puanlarında sosyal beğenirliğin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değerlendiriciler arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Müdürlerin verdikleri cevaplar ile öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında .42 ($p<.05$), müdür yardımcılarının verdikleri cevaplar ile öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında ise .23 ($p>.05$) düzeyinde korelasyon katsayısı bulunmuştur. Bu ilişkiler göz önüne alınarak, daha objektif olabileceği düşüncesiyle müdür yardımcılarının performans değerlendirme ölçeğine verdiği cevaplar üzerinden ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiştir.

1) Performans değerlendirme ölçeğinin kapsam geçerliğinin belirlenmesi.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikler Taslağında yer alan performans göstergeleri incelenmiş, ardından öğretmen, öğrenci ve idarecilerin görüşleriyle; ölçekte yer alabilecek maddeler belirlenmiştir. Daha sonra bu maddeler uzman görüşüne sunulmuştur. Gelen

öneriler doğrultusunda maddeler yeniden düzenlenmiştir. Ölçek aşağıdaki gibi üç boyut ve 42 maddeden oluşturulmuştur.

A- Kişisel Özellikler

B-Mesleki Özellikler

C-İletişim Becerisi

Ölçeğin bu haliyle ön deneme uygulaması yapılmıştır. Elde edilen sonuçlarda maddelerin ayırteci olduğu saptanmıştır. Ek bir düzenleme yapılmadan esas uygulama aşamasına geçilmiştir.

2) Performans değerlendirme ölçeğinin yapı geçerliğinin belirlenmesi.

Esas uygulama, 2005-2006 eğitim-öğretim yılı içinde Ankara İli Yenimahalle İlçesi'nde bulunan beş genel lisede çalışan 180 öğretmen ve bu öğretmenlerin çalıştıkları okulların yöneticileri ile yapılmıştır.

Başlangıçta üç boyutlu olarak düşünülen ölçeğin esas uygulamadan sonra madde toplam korelasyon katsayılarına, madde ortalamalarına, standart sapmalarına bakılmıştır. Ardından faktör analizi yapılmıştır ve dokuz madde binişik madde olduğu için elenmiştir. Geriye kalan 33 madde ile faktör analizi tekrarlanmış ve faktör sayısı altı olan bir ölçek oluşturulmuştur.

Altı faktörlü ölçeğin boyutları;

A- Öğretim Süreçleri

B- Araştırma ve Geliştirme Çabası

C- Mesleki Özellikler

D- Kişisel Özellikler

E- Rehber Olma

F- İletişim Becerisi

olarak yeniden adlandırılmıştır.

Ölçeğin altı faktörlü olması durumu için tekrar madde analizleri yapılmıştır. Maddelerin ortalaması ve standart sapmaları yeniden

hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyon katsayılarının yüksek değerler aldığı görülmüştür. Bu değerlere göre maddelerin ayırtetme gücünün yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin rotasyon sonrası faktör yük değerlerinin yüksek bulunması da ölçekte yer alan maddelerin birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili olduğunun göstergesi olarak açıklanmıştır. Altı faktörün tamamının ölçeğe ilişkin varyansın önemli bir kısmını açıkladığı görülmüştür. Bu nedenle de ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğu ortaya çıkmıştır.

3) Performans değerlendirme ölçeğinin güvenilirliğinin belirlenmesi.

Altı faktörlü ölçek için hesaplanan Cronbach alfa katsayıları ölçeğin tamamında .95 olarak bulunmuştur ve alt faktörlerinde alfa katsayısı .73 ile .91 arasında oldukça yüksek değerler almıştır. Bu bulgu, ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunun göstergesi olarak açıklanmıştır.

Değerlendiriciler arasındaki korelasyona bakılmıştır. Öğretmenlerle okul müdürlerinin performans değerlendirme ölçeğine verdikleri cevaplar arasında .05 düzeyinde manidar bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu sonuç; öğretmenlerin performans değerlendirme ölçeği ile sosyal beğenirlik ölçeğine verdikleri cevaplar arasında .05 düzeyinde manidar bir ilişki göstermesi de göz önünde bulundurularak, yöneticilerin astlarını değerlendirirken onları başarılı gösterme eğiliminde oldukları ya da merkeze eğilim etkisinde kalarak değerlendirme yaptıkları şeklinde yorumlanmıştır. Okul müdürlerinin bir okulun en üst yöneticisi konumunda olduğu dikkate alınınca, bu tarz bir hatanın değerlendirme sonucunu etkilediği düşünülmüştür.

Öğretmenlerle okul müdür yardımcılarının cevapları arasında ise düşük düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Hesaplanan korelasyon katsayısı ise manidar bulunmamıştır. Öğretmenlerin cevaplarındaki sosyal beğenirlik etkisi bunun nedeni olarak yorumlanmıştır.

Müdürler ile müdür yardımcılarının cevapları arasında ise yüksek düzeyde nitelendirilebilecek bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin kendileri dışında, birbirinden farklı diğer iki gözlemci tarafından değerlendirilmeleri durumunda sonuçların birbirlerine yakın olduğunu ortaya koymaktadır. Bu da gözlemciler arasında tutarlılığın sağlandığı anlamını vermektedir.

Öneriler

1- Bu araştırmada yapılan istatistikler, çalışma grubundan elde edilen veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerle, ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği yüksek bulunsa da farklı zamanlarda, farklı sayıdaki gruplar üzerinde ölçeğin yeniden uygulaması yapılarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması tekrarlanmalıdır.

2- Ölçeğin beşinci ve altıncı boyutları üçer maddeden oluşmaktadır. Beşinci ve altıncı faktörler üzerinde çalışılıp; bu faktörlere ait madde sayısının artırılarak, ölçeğin geliştirilmesi sağlanmalıdır. Yeni durum için geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmalıdır.

3- Araştırmada test-tekrar-test güvenilirlik çalışması yapılamamıştır. Başka araştırmalarda test-tekrar-test güvenilirliğine bakılmalıdır.

4- Araştırma sırasında değerlendiricilere cevaplarının gizli kalacağı, sadece araştırma amacıyla kullanılacağı, isimlerinin araştırmacıya verilmeyeceği güvencesi verilmesine rağmen, öğretmenlerin kendilerini değerlendirirken sosyal beğenirlik etkisi altında kaldığı görülmüştür. Başka araştırmalarda değerlendiricilerin sosyal beğenirlik etkisiyle cevap verme durumu göz önünde bulundurulmalıdır.

5- Yöneticilerin astlarını başarılı gösterme eğilimlerinin olmaması için de önlemler alınmalıdır. Öğretmenin kendisi ve yöneticisi dışında tarafsız bir gözlemcinin de değerlendirmeye ilişkin görüşleri alınmalıdır.

6-Ölçek, genel liselerde çalışan branş öğretmenleri için hazırlanmıştır. Başka araştırmalarda, bu ölçeğin İlköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri, meslek liselerinde çalışan branş öğretmenleri ve özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde uygulamaları yapılabilir. Yapılan uygulamalarla ölçekteki maddeler daha da geliştirilebilir. Geliştirilen ölçekle, devlet okulları ile özel okullarda çalışan öğretmenlerin performansları değerlendirilerek karşılaştırma yoluna gidilebilir.

7-Öğretmenlerin performansını grafik derecelendirme ölçeği kullanarak ölçmek, kullanılmamış bir yöntem olarak alana katkı sağlayacaktır ve bundan sonraki araştırmalar için önemlidir. Bu ölçeğin ileride yapılan araştırmalarda daha da geliştirilmesi ve farklı araştırmalarda geliştirilen farklı ölçeklerle bu ölçeğin karşılaştırılmasının yapılması, öğretmenlerin ve yöneticilerin geliştirilen farklı performans değerlendirme ölçeklerine ilişkin tutumlarının incelenmesi, bu ölçeklerin kurumun ihtiyaçlarını karşılamada ne derecede yeterli olduğunun belirlenmesi performans değerlendirme üzerinde yapılan başka araştırmaların konusu olabilir. Yapılan çalışmaların sonuçları, Milli Eğitim Bakanlığı'na öğretmenlerin performansını değerlendirmede kurumun ihtiyacına hizmet eden en uygun yöntemi seçmesi için olanak tanıyabilir.

KAYNAKÇA

Adkins, G. K. (2004). **Teacher Performance Pay: The Perceptions Of Certified School-Based Personnel**. Ed.D. Dissertation, University Of Central Florida, United States-ABD – Florida.

Akalın, Ş. (2005). **Satış Personeline Yönelik Performans Değerlendirme Ölçeği Geliştirme ve Psikometrik Özelliklerini İnceleme Çalışması**, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Ölçme ve Değerlendirme (psikometri) Programı, Ankara.

Alıcıgüzel, İ. (1999). **Çağdaş Okulda Eğitim ve Öğretim**. İstanbul: Sistem Yayıncılık

Altundeppe, Ö. (1999). Orta Öğretim Kurumlarında Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi. **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**. 1,1999. Web: <http://egitim.aku.edu.tr/altundeppe.htm>

Anagün, Ş. (2002). **Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri**. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Aydoğan, İ. (2002). **MEB İlköğretim Okulları Yönetici Ve Öğretmenlerinin Personel Geliştirmeye İlişkin Görüşleri (Kayseri İli Örneği)**. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Eğitim Yönetimi Ve Planlaması Programı), Ankara.

Barutçugil, İ. (2002). **Performans Yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1993). **Eğitim Yönetimi**. Ankara: Gül Yayınevi.

Baykul, Y. (2000). **Eğitimde ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi ve Uygulaması**. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Berk, R. A. (1986). **PERFORMANCE ASSESSMENT Methods & Applications**. London: Johns Hopkins Üniversitesi Yayınları.

Bingöl, D. (2003). **İnsan Kaynakları Yöntemi**. Beta Yayıncılık.

Buluç, B (1997). **Milli Eğitim Bakanlığında İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi**. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.

Bursalıoğlu, Z. (1979). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. (Genişletilmiş Beşinci Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları No: 78.

Bush, E. M. (1996). **Teacher evaluation as perceived by teachers and principals in Gary Community School Corporation**. Ph.D. dissertation, Indiana State University, United States -- Indiana.

Boyacı, A. (2003). **İlköğretim Örgütlerinin Performans Yönetim Sistemi süreçleri Açısından Değerlendirilmesi**. Doktora Tezi. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Büyüköztürk, Ş.(2002). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum)**. Ankara: Pegem Yayınevi.

Can, N.(2004). İlköğretim Öğretmenlerinin Denetimi ve Sorunları. **Milli Eğitim Dergisi, sayı 161**. Web: <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Canman, D.(2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Yargı Yayınevi.

Cemaloğlu, N. (2002). Öğretmen Performansının Artırılmasında Okul Yöneticisinin Rolü. **Milli Eğitim Dergisi, sayı 153-154** Web: <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Çetin Ş. (2001). İdeal Öğretmen Üzerine Bir Araştırma. **Milli Eğitim Dergisi**, sayı 149, Ocak-Şubat,2001. Web:<http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Chiang, F-S. (1996). **Ability, Motivation, And Performance: A Quantitative Study Of Teacher Effects On Student Mathematics Achievement Using NELS:88 Data**. Ed.D. dissertation, University of Michigan, United States -- Michigan.

Çinkır, Ş. (2004). Okulda Etkili Öğretmen-Öğrenci İlişkisinin Yönetimi. **Milli Eğitim Dergisi**, sayı 161. Web: <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Demirbolat, A.(2001). **Sınıf Ortamı ve Grup Etkileşimi**. (Eds. Küçükahmet, L.), Sınıf Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Demirel, Ö. (1998). **Genel Öğretim Yöntemleri**. Ankara. Kardeş Kitabevi.

Demirel, Ö. (2000). **Planlamadan Uygulamaya Öğretme Sanatı**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Dicle, Ü.(1982). **Yönetimsel Başarının Değerlendirilmesi ve Türkiye Uygulaması**. Ankara. ODTÜ.

Edwards, J. E. (1981). **The Interactions Of Rating Formats, Rater Training, And Rater Individual Difference Variables**. Ph.D. Dissertation, Ohio University, United States -- Ohio.

Ergin, C. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi Psikolojik Bir Yaklaşım**. Ankara: Academyplus Yayınevi.

Erin, G.(2003). **Yükseköğretimde Öğretim Elemanı Performansı Değerlendirme Ölçeklerinin Geliştirilmesi**. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Fındıkçı, İ. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi** (5.Baskı). İstanbul:Alfa/Aktüel Kitabevi.

Ford-Brocato, J. (2004). **Teacher And Administrator Perceptions Of Teacher Performance Evaluation Systems In Two Georgia Public School Districts**. Ed.D.Dissertation, Georgia Southern University, United States -- Georgia.

Ghiselli, E. E., Campbell , J.D., Zedeck, S. (1981). **Measurement Theory For the Behavioral Sciences**. San Francisco: w.H. Freeman and Company.

Güney, S. (2001). **Stres ve Stresle Başa Çıkma**. (Eds. Güney, S.), Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Gürüz, D. & Yaylaçlı, G. (2004). **İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Mediacat Kitapları.

Hahn, S. C. (2000). **Professional Development School (PDS) Training: Impact On Selected Teacher Variables In One North Carolina County**. Ed.D.Dissertation, East Carolina University, United States -- North Carolina.

Harrington, K. K. (1998). **How A Professional Performance Appraisal Plan For Teachers Was Developed And Implemented In A Suburban School District**. Ed.D. Dissertation, University Of Pittsburgh, United States -- Pennsylvania.

Hillyer, D. (2005). **A Case Study Of Teacher Evaluation And Supervision At A High Performing Urban Elementary School**. Ed.D. Dissertation, University Of Southern California, United States -- California.

Jacobs, R.R. (1986). **Numerical Rating Scales** (Eds. Berk, A.R.), Performance Assessment Methods& Applications. London: John Hopkins Üniversitesi Yayınları.

Kamu Personelinin Verimliliğinin Geliştirilmesi Raporu. **Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu'nca Hazırlanan (1993-1999) İnceleme- Araştırma ve Denetleme Rapor Özetleri**.

Karasar, N. (2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayınevi.

Kozan, K. (1984). Davranış Bilimleri Araştırmalarında Sosyal Beğenirlik Boyutu ve Türkiye İçin Bir Sosyal Beğenirlik Ölçeği. **ODTÜ Gelişme Dergisi, 10 (3), 1983, 447- 478**.

Köklü, N. ve Büyüköztürk, Ş. (2000). **Sosyal Bilimler İçin İstatistiğe Giriş**. Pegem Yayıncılık.

Kratzmeier, L. I. (1997). **Teacher Performance Factors: A Comparative Study Of Performance Factors As Perceived By Florida Teachers And Florida Building Principals**. Ed.D. Dissertation, University Of Central Florida, United States -- Florida.

Kuğuoğlu, İ.H. (1997). **Eğitim Yöneticisinin, Yönetim Süreçlerinde Gösterdikleri Performans Bakımından Üstleri Ve Astlarınca Değerlendirilmesi**. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimi Yönetimi, Teftişi, Planlaması Ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Ankara.

Leblanc, A. C. (1997). **An Evaluation Of The 2 + 2 For Teachers:Alternative Performance Appraisal Program In The Norfolk Public Schools PRIME Project.** Ph.D. Dissertation, Old Dominion University, United States -- Virginia.

Lee, P. P. (1996). **A Teacher Evaluation System For Teachers In Taiwan Based On Current Models In The United States.** Ed.D. Dissertation, Florida International University, United States -- Florida.

Lowden, C. S. (2003). **Evaluating The Effectiveness Of Professional Development.** Ed.D. Dissertation, Seton Hall University, College Of Education And Human Services, United States -- New Jersey.

Mertler, C. A. (1996). **Formative Evaluation Of Teaching Performance:Development And Assessment Of Student Feedback Instrumentation And Procedures.** Ph.D. Dissertation, The Florida State University, United States -- Florida.

Mili Eğitim Bakanlığı Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. (2002). **Öğretmen Yeterlilikleri.** Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı. (2005). **Ortaöğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları.** Web: <http://tkb.meb.gov.tr>.

Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlilikler Taslağı. (2006). Web: <http://oyegm.meb.gov.tr>

Oğuz, E. (2002). **İlköğretim Okulu Yönetici Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşler ve Öneriler (Ankara İli Örneği).** Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.

Ok, A.B. (2001). **Öğretim Elemanı Değerlendirmesinde Kullanılan Davranış Odaklı Değerlendirme Ölçeği (DODÖ), Grafik Değerlendirme Ölçeği (GDÖ) ve Geliştirilmiş Grafik Değerlendirme Ölçeklerinin (GGDÖ) Karşılaştırılması.** Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

Özçelik, D.A. (1989) **Test Hazırlama Kılavuzu.** Ankara: ÖSYM Eğitim Yayınları-8.

Özden, Y. (1999). **Öğrenme ve Öğretme.** Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özgüven, İ.E. (1999). **Psikolojik Testler.** Ankara: PDREM Yayınları.

Palmer, M. (1993). **Kişisel gelişim ve Yönetim Dizisi- Performans Değerlendirmeleri.** (Çev. D. Şahiner). İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım Tic. Ltd. Şti.

Pehlivan, İ. (2001). **Öğretmenin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları.** Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı. Ankara: Milli Eğitimi Basımevi.

Randall, C. L. (1999). **The Effect Of Supervisor-To-Teacher Feedback On Teacher Performance, Perceived Self-Efficacy, And Attitude.** Ph.D. Dissertation, Brigham Young University, United States -- Utah.

Resmi Gazete. 06.03.1340, Sayı No:63

_____. 29.06.1930, Sayı No:1532

_____. 19.01.1943, Sayı No: 5308

_____. 18.06.1965, Sayı No: 12026

_____. 23.07.1965, Sayı No: 12056

_____.24.06.1973, Sayı No: 14574

_____.09.11.1982, Sayı No:17863 Mükerrer

_____.18.10.1986, Sayı No: 19255

_____.12.05.1992, Sayı No: 21226

Sabuncuoğlu, Z. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Selçuk, Z. (2001). Etkili Öğrenme Ortamlarının Oluşturulmasını Etkileyen Etkenler. **Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, sayı21**. <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Sünbül, A.M. (2004). **Öğretim Sürecinin Planlayıcısı ve Uygulayıcısı Olarak Öğretmen** (Eds. Gürsel, M.). Eğitime İlişkin Çeşitlemeler- I. Konya: Eğitim Kitabevi.

Şeker, H. Deniz, S,Gürgen, İ. (2004). Öğretmen Yeterlikleri Ölçeği. **Milli Eğitim Dergisi. Sayı 164**, Web: <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Tavşancıl, E. (2005). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Tekin, H. (2003). **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme** . Ankara: Yargı Yayınevi.

Terzi, A.R. (2002). Sınıf Yönetimi Açısından Etkili Öğretmen Davranışları. **Milli Eğitim Dergisi, sayı 155-156, yaz-güz 2002**. Web: <http://yayim.meb.gov.tr/e-dergiler.htm>

Tezbaşaran, A.A. (1997). **Likert Tipi Ölçek Geliştirme Klavuzu**. Ankara(ikinci Bası). Türk Psikologlar Derneği.

Topses, G. (2001). **Öğrenci Davranışlarının Etkileyen Toplumsal ve Psikolojik Etmenler ve Sorunlar**. (Eds. Küçükahmet, L.), Sınıf Yönetimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Uçar, A. (2001). **İstanbul İli İlköğretim Okul Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.

Van Dijk, H. G. (2003). **Critical Issues Impacting On Skills Development In The Department Of Public Service And Administration: Trends And Options**. D.Phil. Dissertation, University Of Pretoria (South Africa), South Africa.

Waddell, S. A. (1992). **Evaluation Of Probationary Teacher Performance: A Case Study**. Ph.D. Dissertation, University Of Oregon, United States -- Oregon.

Yelboğa, A. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirilmesi İçin Geliştirilen Bir Ölçeğin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara.

EKLER LİSTESİ

| Ek | Sayfa |
|--|--------------|
| 1. Değerlendirmede Kullanılan Kanun ve Yönetmelikler | 110 |
| 2. Sicil Yönetmeliğinin Eki Olan Sicil Raporu Örneği | 131 |
| 3. Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlik Taslağı Performans Göstergeleri | 137 |
| 4. Sosyal Beğenirlik Ölçeği | 160 |
| 5. Öğretmen Yeterlilikleri Hakkında Öğretmen, Öğrenci ve Yöneticilerin Görüşlerini Almak İçin Hazırlanan Formlar | 162 |
| 6. Görüşünden Yararlanılan Uzmanlar | 166 |
| 7. Uzman Görüşü İçin Gönderilen İnceleme Formu | 168 |
| 8. Performans Değerlendirme Ölçeği | 173 |
| 9. Milli Eğitim Bakanlığı'nın Okullarda Uygulama İzni | 180 |

Ek-1
Değerlendirmede Kullanılan Kanun ve Yönetmelikler

A- T.C Anayasası (Resmi Gazete’de Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 09.11.1982 ve 17863 mükerrer)

Madde 42- Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz. Öğrenim hakkının kapsamı kanunla tespit edilir ve düzenlenir.

Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve İnkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.

Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.

İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.

Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.

Devlet, maddî imkanlardan yoksun başarılı öğrencilerin, öğrenimlerini sürdürdebilmeleri amacı ile burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapar. Devlet, durumları sebebiyle özel eğitime ihtiyacı olanları topluma yararlı kılacak tedbirleri alır.

Eğitim ve öğretim kurumlarında sadece eğitim, öğretim, araştırma ve inceleme ile ilgili faaliyetler yürütülür. Bu faaliyetler her ne suretle olursa olsun engellenemez.

Türkçe’den başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla düzenlenir. Milletler arası anlaşma hükümleri saklıdır.

B- Tevhidi Tedrisat Kanunu (Resmi Gazete’de Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 06.03.1340 ve 63)

Madde 1- Türkiye dahilindeki bütün müessesatı ilmiye ve tedrisiye Maarif Vekaletine merbuttur.

C- 3797 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete’de Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 12.05.1992 ve 21226)

Madde 2- Milli Eğitim Bakanlığının görevleri şunlardır:

a) Atatürk İnkılap ve İlkelerine ve Anayasa’da ifadesini bulan Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin milli, ahlaki, manevi, tarihi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasa’nın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyeti’ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş vatandaş olarak yetiştirmek üzere, Bakanlığa bağlı her kademedeki öğretim kurumlarının öğretmen ve öğrencilerine ait bütün eğitim ve öğretim hizmetlerini planlamak, programlamak, yürütmek, takip ve denetim altında bulundurmak.

Madde 27- Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakandan alacağı emir veya onay üzerine Bakan adına aşağıdaki görevleri yapar:

a) Bakanlık teşkilatı ile Bakanlık kuruluşlarının her türlü faaliyet ve işlemleriyle ilgili olarak teftiş, inceleme ve soruşturma işlerini yürütmek,

b) Bakanlığın amaçlarını daha iyi gerçekleştirmek, mevzuata, plan ve programa uygun çalışmasını temin etmek amacıyla gerekli teklifleri hazırlamak ve Bakanına sunmak.

c) Özel kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Teftiş Kurulunun ve Müfettişlerinin görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usulleri tüzükle düzenlenir.

D- 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (Resmi Gazete’de Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 24.06.1973 ve 14574)

Madde 17- Milli eğitimin amaçları yalnız resmi ve özel eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda evde, çevrede, işyerlerinde, her yerde ve her fırsatta gerçekleştirilmeye çalışılır. Resmi, özel ve gönüllü her kuruluşun

eğitimle ilgili faaliyetleri, Milli Eğitim amaçlarına uygunluğu bakımından Milli Eğitim Bakanlığının denetimine tabidir.

Madde 56- Eğitim ve öğretim hizmetinin, bu Kanun hükümlerine göre Devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Milli Eğitim Bakanlığı sorumludur.

Madde 58- (Değişik: 16/6/1983 – 2842 K/16 md.) Türkiye'de ilköğretim okulu, lise veya dengi okullar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın izni olmaksızın açılmaz.

Milli Eğitim Bakanlığı veya diğer bir bakanlık tarafından açılmış veya açılacak okullar (Askeri liseler dahil) ile özel okulların derecelerinin tayini, Milli Eğitim Bakanlığı'na aittir.

Askeri eğitim kurumlarının dereceleri, Milli Savunma Bakanlığı ile birlikte tespit edilir.

Diğer bakanlıklara bağlı lise ve dengi okulların program ve yönetmelikleri, ilgili bakanlıkla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından birlikte yapılır ve Milli Eğitim Bakanlığınca onanır.

Diğer bakanlıklara bağlı okullar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın gözetim ve denetimine tabidir. Gözetim ve denetim sonunda uygun eğitim ortamı ve niteliği taşımayan kurumların denkliği usulüne uygun şekilde Milli Eğitim Bakanlığınca iptal edilir. Buna ait esaslar Bakanlar Kurulunca çıkarılan bir yönetmelikle düzenlenir.

E- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun Sicil İle İlgili Olan Kanun Maddeleri (Resmi Gazete'de Yayım Tarihi ve Sayısı: 23.07.1965 ve 12056)

Memur Kütüğü, Numarası, Cüzdanı, Özlük Dosyası

Madde 109- Devlet memurları kurumlarınca tutulacak memur kütüğüne kaydolunurlar. Her memura bir numara verilir. Her memur için bir memur cüzdanı düzenlenir ve bir özlük dosyası tutulur.

Sicil Dosyası

Madde 110- Her Devlet memurunun bir sicil dosyası bulunur. Sicil amirleri tarafından düzenlenecek sicil raporları ile varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları ve memurların mal beyannameleri sicil dosyalarına konulur.

Özlük ve Sicil Dosyasının Önemi

Madde 111- Devlet memurlarının ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır.

Sicil Amirleri

Madde 112- Sicil raporu vermeye yetkili sicil amirleri, kurumlarınca, Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşü alınmak suretiyle 121. maddede öngörülen yönetmeliğe uygun olarak çıkarılacak özel yönetmeliklerde belirlenir.

Kurumların taşra teşkilatlarında bulunan memurların sicil amirleri vali ve kaymakamlardır.

Ancak, birden fazla İl'de faaliyet gösterecek şekilde bölge müdürlükleri olarak teşkilatlanmış olan kurumlardan hangileri hakkında ikinci fıkra hükmü uygulanmayacağı Bakanlar Kurulu'nca belirlenir.

Sicil Raporlarının Doldurulması

Madde 115- Sicil amirleri maiyetlerindeki memurların sicil raporları ile birlikte, bunların genel durum ve davranışları bakımından da olumlu ve olumsuz nitelikleri, kusur ve eksiklikleri hakkında mütalaalarını bildirirler.

Memurların Uyarılmaları

Madde 117- Devlet memurlarının yetersizlikleri halinde sicil raporlarında yazılı bulunan kusur ve eksiklikleri, uyarılmaları bakımından, gizli bir yazı ile atamaya yetkili sicil amirleri tarafından kendilerine bildirilir.

İtiraz Hakkı

Madde 118- 117. maddeye göre kendisine tebligat yapılan Devlet memurları, buna karşı tebliğ tarihinden itibaren en çok bir ay içinde aynı amirlere itiraz edebilirler. Atamaya yetkili amirler itirazla ilgili kararlarını iki ay içinde ilgiliye yazı ile bildirirler.

Olumlu ve Olumsuz Sicil

Madde 119- Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 100 üzerinden 60 ve daha yukarı olanlar olumlu sicil almış sayılırlar.

Sicil raporlarındaki sicil notu ortalaması 60 'ın altında olanlar olumsuz sicil almış sayılırlar.

Sicil amirleri hakkında, daha üst amirlerce düzenlenecek sicil raporlarında, maiyetlerinde çalışan memurların sicil notu takdirindeki başarı dereceleri göz önünde bulundurulur.

F- 1702 sayılı İlk Ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi Ve Tecziyeleri Hakkında Kanun (Resmi Gazete'de Yayım Tarihi ve Sayısı: 29.06.1930 ve 1532)

Madde 4- İlk vazifeye stajyer olarak başlanır. Staj senesi sonunda ehliyet ve tedris kabiliyeti, talim sicilli ve teftiş raporu ile sabit olan stajyerler muallim unvanını alırlar. Meslekte kıdem, muallim unvanı alındığı tarihten hesap edilir. Muallim unvanı alınmadıkça terfi edilemez ve iki sene zarfında muallim unvanını alamayan stajyerlerin vazifesine nihayet verilir.

Madde 16- İlk ve orta tedrisat muallimlerinin terfilerine esas kıdemle beraber vazifelerindeki muvaffakiyetleridir. Bir derecenin kıdem müddetini ikmal etmiş bulunan bir muallimin daha yüksek bir dereceye terfi edebilmesi şu vesikalarla muvaffakiyetini ispat etmesine mütevakkıftır:

A - İlk tedrisat muallimleri, müfettiş raporları ve maarif müdürlerinin müspet mütalâalarıyla;

B - Orta tedrisat muallimleri, müfettiş raporları ve talim sicilleriyle.

Muallimlerin Taltifi

Madde 18- (Değişik: 1880 - 25.07.1931) İlk ve orta tedrisat muallimlerinden emsali arasında hususi kıymeti haiz orijinal bir eser meydana getiren muallimler otuz altı ve kırkıncı maddelerde yazılı meclis ve komisyon mazbatasına üzerine bir sene kıdem zammı alırlar. Ancak bu eserlerin orijinal ve kıymeti mahsusayı haiz olduğu evvelce Darülfünunca veya bir heyeti ilmiyece tasdik edilmiş olmak şarttır.

Vazifelerini mütadın fevkında yüksek bir muvaffakiyetle ifa ettikleri teftiş raporları, talim sicilleri ve maarif ve mektep müdürlerinin bu husustaki mütalâalarıyla sabit olanlar keza otuz altıncı ve kırkıncı maddelerde zikredilen meclis ve komisyon mazbatasına üzerine takdirname verilmek veya bir seneye kadar kıdemlerine zammolunmak suretiyle taltif edilirler.

KISIM 4: Muallimler Hakkında Tatbik Edilecek Cezalar

Cezalar ve Suçlar

Madde 19- Müdür, başmuallim ve muallimlere ve ilk tedrisat müfettişlerine işledikleri suçların mahiyetine ve derecesine göre aşağıdaki cezalar verilir;

- 1) İhtar
- 2) Tevbih
- 3) Ders ücretlerinin kesilmesi
- 4) Maaş kesilmesi
- 5) Kıdem indirilmesi
- 6) Derece indirilmesi
- 7) İstifa etmiş sayılmak
- 8) Vekâlet emrine alınmak
- 9) Meslekten çıkarılmak
- 10) Devlet memurluğundan çıkarılmak.

Madde 20- İhtar ve tevbih cezaları şu hareketlere karşı verilir.

1-Talimatname ve emirler mucibince yapılması lâzım olan vazifelerin ifasında kusur etmek (bu halin neticesinde bir şahıs veya müessese zarar görürse zararın mahiyet ve derecesine göre daha ağır ceza verilebilir),

2-Mektedir dahili ve haricinde muallimlik vakarına uymayacak hareketlerde bulunmak,

3-Arkadaşlarına ve talebesine karşı kaba muamelede bulunmak ve kaba lisan kullanmak,

4-Amirlerine karşı hüremtsiz tavır göstermek,

5-Talebenin vazifelerini tashih etmemek,

6-Yoklama ve imtihan evrakını idareye vaktinde teslim etmemek,

7-Vazifeye geç gelmek veya vazifeden erken çıkmak,

Yukarıdaki hallerin ilk defasında ihtar, tekrarında tevbih cezası verilir.

Madde 21- Ders ücretlerinin kesilmesi cezası şu hallerde verilir.

1-Kabule şayan mazereti olmadan derse girmemek veyahut girdiği halde dersten başka şeyle meşgul olmak,

2-İnzibat ve muallimler meclisi ve mubayaat komisyonu içtimalarına mazeretsiz olarak devam etmemek (bu son halin ilkinde ihtar, ikinci defasında ücret kesilmek cezası verilir),

3 - Bir ay zarfında iki defadan ziyade derse geç gelmek,

Derse gelmeyen veya dershanede dersten başka bir işle meşgul olan muallimin maaşından kesilecek miktarı tâyin için dört hafta bir ay itibar olunarak muallimin maaş yekûnu bir ay zarfında girmeğe mecbur olduğu ders adedine taksim olunur ve boş geçen her ders saati için muallimin maaşından bu miktarı ilk alacağı aylığından kesilir.

Uhdesinde fazla ders olan muallimin fazla aldığı ücret; asıl maaşına zammedilerek ders ücreti bu yekûne göre hesap olunur.

Mazeret sebebi ile derse girmeyen muallimin mazeretini en çok üç gün zarfında ihbar ve bir hafta içinde de ispat etmesi lâzımdır.

Yoksa ceza tatbik olunur.

Madde 22- Maaş kesilmesi cezası şu hallerde verilir.

1-Arkadaşlarına ve iş için gelenlere fena muamele etmek,

- 2-Mektebin binasının ve eşyanın muhafazasına ihtimam etmemek,
- 3-Talimatname ile uhdesine verilen işleri kasten yapmamak,
- 4-Talebeyi dövmek,
- 5-Aynı suçtan dolayı iki defa tevbih aldığı halde o fiili tekrar etmek,
- 6-Arkadaşlarını ve maiyetini başkası yanında tahkir etmek,
- 7-Gizlenmesi ve belli edilmemesi kabil olmayacak derecede sarhoş olarak gezmek.

Maaş, fiilin derecesine göre bir günlükten on beş günlüğe kadar kesilir. Daha ziyade kesilmez.

Madde 23- Kıdem indirilmesi cezası şu hallerde verilir.

- 1-İmtihanalarda not takdirinde bitarafılıktan ayrılmak,
- 2-Amirine karşı hakarete bulunmak.

Madde 24- Derece indirilmesi cezası şu hallerde tatbik olunur.

- 1-Sarhoş olarak mektebe gelmek.
- 2-Kumar oynamayı itiyat etmek veya umumi yerlerde kumar mahiyetinde oyunlarla vakit geçirmek,
- 3-Bir tarafı korumak veya mağdur etmek kastiyle memur olduğu tahkikatı esaslı bir surette yapmamak.

Madde 25- Bir orta tedrisat mualliminin orta derecede mekteplerde ders vermekten âciz olduğu iki talim sicilli ile sabit olduğu takdirde muallim ilk mektep muallimliğine nakledilir.

Madde 26- İstifa etmiş sayılmak;

- 1-Yeni tâyin edildiği vazifeye, mazeretsiz olarak on beş gün zarfında başlamayan,
- 2-Ders senesi başında vazifesine mazereti olmadan vaktinde gelmeyen,
- 3-Ders senesi içinde mazereti olmadan bir hafta fâsılasız mektebe gelmeyen,
- 4-Bir sene zarfında dört defa ders ücreti kesilme cezasına uğrayan müdür, başmuallim ve muallim veya ilk tedrisat müfettişi istifa etmiş sayılır.

Madde 27- Meslekten çıkarılmak aşağıdaki hallerde tatbik olunur.

1-Gerek talebeye karşı ve gerek hariçte muallimlik sıfatı ile telif edilmeyen iffetsizliği sabit olan,

2-Talebeyi Vekâletin ve mektebin amirleri ve muallim ve memurları aleyhine itaatsızlığa teşvik eden,

3-Müdür başmuallim ve muallimlerle ilk tedrisat müfettişlerinden talebesine kopya verenler.

Madde 28- (Değişik: 1880 - 25.07.1931) Devlet memurluğundan ihraç vekâlet emrine alınmak cezaları Memurin Kanununun ahkâmına tabidir.

Madde 29- İlk mektebe muallimlik etmekte aczi üç teftiş rapor ile sabit olan ilk mektep muallimi tekaüde sevk edilir. Kezalik bir mektep ve sınıfta inzibatı muhafaza edemediği için iki defa başka mektebe tahvil edilen orta tedrisat muallimi en son nakledildiği mektepte de idaresizliği ve aczi tahakkuk ettiği takdirde tekaüde sevk olunur.

Madde 30- Bir terfi müddeti zarfında iki defa ihtardan gayri bir cezayı mucip fiili yapmış olanlara İnzibat Komisyonu ikinci fiili için bir derece ağır ceza verebilir.

Madde 31- Arkadaşlarına iftirada bulunan müdür, muallim, başmuallimlerle ilk tedrisat müfettişleri, iftiraları hangi nevi cezayı icap ettirecek suç ise suçun cezasından bir derece ağırlı ile cezalandırılırlar.

KISIM 5: Ceza Veren Makamlar

Madde 33- (Değişik: 1880 - 25.07.1931) İhtar cezası aşağıdaki makamlar tarafından re'sen verilir:

- 1) Maarif Vekili
- 2) Vali
- 3) Maarif Müdürü
- 4) Lise, orta mektep ve muallim mektepleri müdürleri.

bu ceza tahriren tebliğ olunur.

Tevbih cezası aşağıdaki makamlar tarafından re'sen verilir:

- 1) Maarif Vekili
- 2) Vali
- 3) Maarif Müdürü

Madde 34- İhtardan maada cezalar sicile kaydolunur.

Madde 35- (Değişik: 1880 - 25.07.1931) Ders ücretlerinin kesilmesi cezası Maarif Vekili, Maarif Müdürleri ve orta derecede mektep müdürleri tarafından her biri kendi emir ve icra salahiyeti dairesinde olarak tatbik edilir.

G- 4357 Sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına, Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı İle Yapı Sandığına Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun (Resmi Gazete’de Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 19.01.1943 ve 5308)

Madde 2- İlkokul öğretmenliğine yeni tâyin edilenler bir yıldan üç yıla kadar stajyer olarak çalışırlar. Bunların stajyerlikte muvaffak olup olmadıkları, Maarif Müdürünün veya bölge ilköğretim müfettişinin veya Maarif memurunun başkanlığında teşkil edilecek üç kişilik bir kurul tarafından verilecek ve valilik yolu ile gönderilecek mazbataya göre Maarif Vekilliğince tespit olunur.

Bu kurulun üyeleri şunlardır:

1-Stajyerlerin vazife gördüğü okulun başöğretmeni veya Maarif müdürünün seçeceği bir öğretmen;

2-İlköğretim müfettişi veya bölge ilköğretim müfettişinin seçeceği bir öğretmen.

Stajyerlerin iş başında nasıl yetiştirilecekleri ve bu kurulun çalışma esasları Maarif Vekilliğince tespit olunur.

Stajyerlikte muvaffak olamayanların vazifelerine son verilir. Bunlardan mecburi hizmeti olanlar hakkında gereken kanuni takibatta bulunulur.

Öğretmenliğe geçirilenlerin stajyerlikte buldukları müddet tekaütlüklerinde fiili hizmetlerine sayılır.

Madde 3- İlkokul öğretmenlerinden vazifelerini kusursuz yaptıkları aşağıda adları yazılı makamlardan ikisinin ayrı ayrı veya müşterek olarak her yıl verecekleri müsbet raporla tespit edilenlerin maaşları, bu kanunda yazılı esaslara göre Maarif Vekilliğince bir üst dereceye çıkarılır:

- 1-İlköğretim müfettişi ile başöğretmen;
- 2-Maarif müdürü ile başöğretmen;
- 3-İlköğretim müfettişi ile maarif memuru;
- 4-Maarif müdürü ile maarif memuru;
- 5 - Maarif müdürü ile ilköğretim müfettişi.

Madde 5- İlkokul öğretmenleri 1702 sayılı kanunun 36., 40., 41., 43., 1880 sayılı kanunun 8 ve 9 uncu maddelerinde yazılı esaslar göz önünde tutularak aşağıda yazılı şekillere göre taltif edilirler.

a) Üstün başarılı sayılmak:

Vazifelerini olağanüstü başarıyla yaptıkları ders yılı sonunda tespit edilen öğretmenler "üstün başarılı" sayılırlar. Bunların adları Cumhuriyet Bayramı haftasında gazete ve radyo ile ilân edilir.

b) Başöğretmen namzedi unvanı verilmek:

En çok iki kıdem müddeti içinde dört defa üstün başarılı sayılanlar "Başöğretmen namzedi" unvanını alırlar. Başöğretmenler bunlar arasından Maarif Vekilliğince tespit edilecek esaslara göre seçilir.

c) Maarif memuru namzedi unvanı verilmek:

Başöğretmen namzetleri arasından en çok iki kıdem müddeti içinde dört defa üstün başarılı sayılanlar "Maarif memuru namzedi" unvanını alırlar. Maarif memurları, Maarif Vekilliğince tespit edilecek esaslara göre bunlar arasından seçilir.

d) Yeni bir tesise adı verilmek:

Şahsi emek ve teşebbüsleriyle okula, talebeye ve meslektaşlarına daimi şekilde faydası dokunacak eser meydana getiren ilkökul öğretmenlerinin adları okul çevresindeki bir tesise veya kendi emekleriyle meydana getirilen eserlerden birine verilir.

e) Ülküeri sayılmak:

On yıl aynı yerde çalışan ve bu müddet içinde en az üç defa üstün başarılı sayılan ve hiç ceza görmemiş olan ilkökul öğretmenleri "Ülkü eri"

sayılırlar ve Maarif Vekilliğince bu unvanı belirtmek üzere kendilerine verilecek bir işareti taşırlar.

Yukarıda ki fıkralarda yazılı taltif şekillerinden biri veya ikisiyle taltif edilmiş olan öğretmenler, ilköğretim müfettişi ve ortaokul öğretmeni yetiştiren müesseselerin imtihanlarına girmekte ve ilkokul öğretmenleriyle ilgili munzam vazifelere, encümen ve komisyon âzalıklarına getirilmekte tercihli namzet sayılırlar. Bunlardan kendi çocuklarının tahsili için nakle talip olanlar durumlarına elverişle yerlere mümkün oldukça nakledilirler ve bunların çocukları usulü dairesinde öğretmen okullarına tercihen alınırlar.

Madde 7- İlkokul öğretmenleri işledikleri disiplin suçlarının mahiyetine ve derecesine göre 1702 sayılı kanunun 36., 40., 41. ve 43., 1880 sayılı kanunun 8.ve 9. maddelerinde yazılı esaslar altında aşağıdaki inzibat cezalarına çarpılırlar:

a) Vazifelerini yapmakta ihmali görülenler işlerinde kusurlu sayılırlar. Bu cezaya itiraz olunamaz.

Kusurlarının düzeltilmesi aşağıdaki makamlardan biri tarafından yazı ile bildirilir:

- 1-Başöğretmen;
- 2-Maarif memuru;
- 3-İlköğretim müfettişi;
- 4-Maarif müdürü.

b) Vazifelerini yapmadıkları ve yapanlara güçlük çıkardıkları, onların çalışma isteklerini sözleri ve hareketleriyle kırdıkları, okulu veya talebeyi herhangi bir şekilde zarara uğrattıkları sabit olanlara fiillerinin mahiyet ve derecesine göre birinci defasında bir günlükten üç günlüğe ve ikinci defasında üç günlükten on beş günlüğe kadar ücret veya maaş kesilmek cezası verilir. Üç günlüğe kadar olan cezaya itiraz olunamaz. Bu ceza hem maaş hem de ücret alanların yalnız maaşlarından kesilir.

c) Kıdem indirmek:

Öğretmenlik şerefini ihlâl edici hallerde buldukları, meslektaşlarının veya talebenin haklarını kasten zarara uğrattıkları sabit olanlara suçlarının derecesine göre bir yıldan dört yıla kadar kıdem indirme cezası verilir.

d) Vazifelerine son vermek:

Talebesine, okul ve meslek mensuplarına iftira eden veya ettirenlerle bir kıdem müddeti içinde iki defadan fazla on beş günlük ücret veya maaş kesilmek cezasını alan veya başkalarını vazifelerini yapmamaya teşvik ederek okulun çalışmasını aksattığı sabit olan öğretmenlerin altı aydan iki seneye kadar vazifelerine son verilir. Bu cezaya çarpılan öğretmenler ceza gördükleri tarihten itibaren ceza müddetlerinin sona ermesine kadar tekrar öğretmenliğe tayin edilemezler. Bu müddetin sonunda bunların yeniden öğretmenliğe tayinleri caizdir.

e) Meslekten çıkarılmak:

Öğretmenlik mesleğiyle ilgili işler bakımından haysiyetsizliği, iffetsizliği ve vazifesine bırakılmasına mani bir suiistimal sabit olan öğretmenler bir daha meslekte ve teşkillerinde kullanılmamak üzere meslekten çıkarılırlar. Bu kanunda tasrih edilmeyen haller Memurun Kanunu hükümlerine tabidir.

Madde 8- Mazeretsiz olarak on beş gün içinde vazifeye başlamayan, tatil sonunda mazereti olmadan derse başlama tarihinden bir hafta evvel işleri başında bulunmayan ve ders yılı içinde mazereti olmadan aralıksız bir hafta vazifesine devam etmeyen öğretmenler inzibati muameleye lüzum kalmadan Maarif Vekilliğince istifa etmiş sayılırlar. Mazeretlerin üç gün içinde bildirilmesi ve bir hafta içinde usulüne göre tevsik edilmesi şarttır. Sıhhi lüzum ölüm, doğum, yangın gibi zaruretler olmadıkça mazeretle ilgili izinlerin vazife mahallerinde kullanılması mecburidir.

Müstafi sayılanlar istifa etmiş sayılmalarını takibi eden ders yılı başına kadar diğer bir öğretmenliğe tâyin edilemezler.

H- 625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu (Resmi Gazete'de Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 18.06.1965 ve 12026)

Madde 2- Özel öğretim kurumları Milli Eğitim Bakanlığının denetim ve gözetimi altındadır.

Madde 44- Amaç ve faaliyetleri arasında özel öğretim kurumu işletmeciliği bulunan tesislerin teftiş makamı Milli Eğitim Bakanlığıdır. Bu gibi tesis, dernek ve şirketlerin işletmecilikle ilgili her nevi işlem, karar, faaliyet ve

evrakını teftiş ve denetlemeye ve bu kurumların toplantılarında Hükümet komiseri bulundurmaya Milli Eğitim Bakanlığı yetkilidir.

Madde 45- Sözleşmesi yürürlükte olan yönetici ve öğretmenlerden yetersizliğine iki teftiş ve denetleme raporuna dayanılarak Milli Eğitim Bakanlığınca karar verilenlerle hizmete devamında sakınca görülenlerin Bakanlıkça verilmiş olan çalışma izni iptal olunur. Ve bu durum ilgili kuruma bildirilir. Bu bildiriş sözleşmenin feshine ve ilgilinin kurumla ilişkisinin kesilmesine yeter sebep teşkil eder.

Madde 46- Özel öğretim kurumunun teftiş ve denetlemesi sırasında, zaruret görülen durumlarda, Milli Eğitim Bakanlığı o kurumun müdürü ve öğretmenlerine işten el çektirebilir. Bu takdirde Milli Eğitim Bakanlığı geçici olarak sorumlu bir müdür ve öğretmen atanması hususunda, kurumun mütalaasını da göz önünde bulundurmak suretiyle, gerekli tedbiri alır.

I- Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği (Resmi Gazete’de Yayım Tarihi ve Sayısı: 18.10.1986 ve 19255)

Madde 1- Bu Yönetmeliğin amacı, Devlet Memurunun mesleki ehliyetinin tespiti için sicilinde bulunacak bilgileri, ayrılış sicilinin verileceği halleri, sicil raporunun şeklini, taşıyacağı soruları, sicil raporlarının doldurulmasında uygulanacak not usulünü, notların derecelendirilmesini, düzenleme zamanını, uyarılan memurlarca yapılacak itirazları ve bunları inceleyecek mercileri, sicil raporlarının muhafazası ile görevli makamlara dair esasları, vali ve kaymakamların hangi memurların birinci, ikinci ve üçüncü sicil amirleri olduklarını, hangi memurlar hakkında da ek sicil raporu vereceklerini ve diğer hususları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2- Bu Yönetmelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun değişik 1. maddesinin 1. fıkrası kapsamına giren memurlar hakkında uygulanır.

Memur Kütüğü

Madde 4- Kamu kurumlarına memur olarak atananlar kurumlarca tutulan memur kütüklerine kaydedilir. Her memura ayrı bir numara verilir.

Kütüğün her memura ait bölümüne, memurun adı, soyadı, cinsiyeti, doğum tarihi ve yeri, öğrenimi, kadrosu, işe başlama ve işten ayrılma tarihi ve sebebi kaydedilir. Memur kütükleri özlük işleri birimlerince tutulur.

Memur Cüzdanı

Madde 5- Kurumlarca her memura kimlik belgesi olarak kullanılmak üzere memur cüzdanı verilir. Memur cüzdanında memurun adı, soyadı, doğum yeri, doğum tarihi ve görevi belirtilir.

Herhangi bir sebeple kurumdan ayrılanların memur cüzdanları geri alınır.

Özlük Dosyası

Madde 6- Her memur için kurumlarınca bir özlük dosyası düzenlenir. Bu dosyada memurun adı ve soyadı, kütük sıra numarası, doğum yeri ve tarihi, cinsiyeti, medeni hali, nüfus hüviyeti cüzdanı ile öğrenim belgesinin dairece tasdik edilmiş suretleri, bakmakla yükümlü olduğu kimseler, öğrenim durumu, bildiği yabancı diller ve derecesi, yaptığı lisansüstü eğitimi, staj ve incelemeleri, sınıfı, derece ve kademesi, mecburi hizmetleri, askerlik durumu, adaylık ve asli memurluğa atanma ve işe başlama tarihi, derece ve kademe ilerlemeleri, imtihan başarı dereceleri, sınıf ve yer değişiklikleri, hizmetiçi eğitim durumu, siciline işaretlenmek üzere kendisi tarafından verilen yayın ve eserleri, aldığı takdirname ve ödüller, hakkında yapılan disiplin soruşturmalarına dair evrak ve verilen disiplin cezaları, herhangi bir suçtan dolayı hakkında dava açılmış ise hükümlülük (affedilmiş olsalar bile) men'i muhakeme veya beraat kararı; sağlık durumuna, görevden uzaklaştırma, yaptığı fahri hizmetler, aldığı izinlere ait bilgi ve belgeler ile memurluğa alınırken istenen diğer belgeler bulunur.

Bu Yönetmeliğin uygulanmasında özlük dosyaları memurların sicillerinin bir parçası sayılır; gizli sicil raporlarının doldurulması esnasında ilgili sicil amirlerince incelenebilir.

Sicil Dosyası

Madde 7- Her Devlet memurunun bir sicil dosyası bulunur. Sicil dosyalarına sicil amirlerince düzenlenen gizli sicil raporları ile varsa müfettişler tarafından verilen denetleme raporları, (...) (1) mal beyannameleri, vali ve kaymakamlarca düzenlenen ek sicil raporları konulur.

Özlük ve Sicil Dosyasının Önemi

Madde 10- Devlet Memurlarının ehliyetlerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye çıkarma veya hizmetle ilişkilerinin kesilmesinde özlük ve sicil dosyaları başlıca dayanaktır. Kurum değiştiren memurların özlük ve sicil dosyaları yeni kurumlarına eksiksiz olarak gönderilir.

Sicil Amirleri Yönetmelikleri

Madde 11- Kurumlarınca bu Yönetmeliğe ekli sicil raporlarını doldurarak memurların mesleki ehliyetlerini ve şahsi kusur ve meziyetlerini tespit yetkisi tanınacak sicil amirleri, 657 sayılı Devlet memurları Kanununun 112 enci maddesi uyarınca yürürlüğe konulacak yönetmeliklerle belirtilir.

BÖLÜM 2 Gizli Sicil Raporlarının Doldurulmasına Dair Usul ve Esaslar

Sicil Not Defterindeki Kayıtlardan Yararlanma

Madde 16- Sicil amirleri, sicil raporunun memurların mesleki, yöneticilik ve yurt dışı görevlerdeki ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruların herbirini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirir ve sorulara verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunu tespit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarının toplamının sicil amiri sayısına bölünmesi sureti ile de memurların sicil notu ortalaması bulunur ve buna göre sicil notu ortalaması:

- a) 60 dan 75'e kadar olanlar orta,
- b) 76 dan 89'a kadar olanlar iyi,
- c) 90 dan 100'e kadar olanlar çok iyi,

derecede başarılı olmuş, olumlu; 59 ve daha aşağı not alanlar ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır.

Sicil notu ve ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

(Değişik: 29/11/1989 - 89/14841 K.) Hizmet özelliklerinin gerektirmesi ve Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünün alınması kaydıyla, kurumlar Devlet Memurları Sicil Raporunun Sicil Amirlerinin Memurun Mesleki Ehliyeti Hakkında Notlar bölümüne soru ilave edebilirler. İlave edilen sorular da 100 not üzerinden değerlendirilir.

Memurların Genel Durum ve Davranışlarının Değerlendirilmesi

Madde 17- Sicil amirleri sicil raporunu doldurdukları her memuru;

a-Dış görünüşü (Kılık, kıyafet),

b-Zeka derecesi ve kavrayış kabiliyeti,

c-Azim ve sebatkarlık, dürüstlük, sır saklamada güvenilirlik ve beşeri münasebetlerdeki başarısı,

d-Alkol, kumar, vb. alışkanlıkları memuriyetle bağdaşmayacak ölçüde sürdürme gibi halleri,

e-Güvenilir olmama, şahsi menfaatlerini aşırı ölçüde düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları,

(Değişik: 25/9/1989 - 89/14578 K.) Bakımından genel bir değerlendirmeye tabi tutarlar. Sicil döneminde edinilen bilgi ve müşahadelerden 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.

Sicil Raporlarının Dolduruluş Şekli

Madde 18- Sicil raporları önceden hazırlanan müsveddelerden yararlanılarak herhangi bir silinti ve kazıntı yapılmaksızın doldurulur. Müsveddeler imha edilir. Fazla ve yanlış yazılan kelime veya notlar okunulacak surette çizilerek doğrusu yazıldıktan sonra keyfiyet imza ile tevsik edilir.

Sicil amirleri 16. madde uyarınca tespit edecekleri sicil notunu kendileri hesaplayarak sicil raporunun ilgili bölümüne yazarlar. Memurların sicil notu ortalamaları, özlük işleriyle görevli birimlerin başında bulunan amir veya en yakın yardımcıları, böyle bir birim yoksa özlük işleriyle görevli memurlardan en üst yöneticiler tarafından seçilenlerce hesaplanarak sicil raporunun ilgili bölümüne yazılır.

Sicil Amirinin Sorumlulukları

Madde 19- Sicil amirleri sicil raporlarını itinalı, doğru ve tarafsız bir şekilde düzenlerken; Devlete sadakat ve bağlılığı, memuriyet sıfatının gerektirdiği şeref ve itibar ile hizmetlerin süratli ve ekonomik bir şekilde yürütülmesini; güvenilir ve yetenekli memurların yükselmelerini, diğerlerinin ise kamu hizmetlerinden uzaklaştırılmaları gerektiğini esas alır.

Sicil amirlerinin maiyetlerinde çalışan memurları değerlendirmedeki başarıları üst sicil amirleri tarafından kendisinin değerlendirilmesinde de dikkate alınır.

Garez veya özel amaçla sicil raporlarını gerçeğe aykırı doldurdukları anlaşılan sicil amirlerinin cezai sorumlulukları saklıdır.

Değerlendirmelerin Genel Niteliği ve Geçerli Sayılmayacağı Haller

Madde 20- Her derecedeki sicil amirlerinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak memurlar hakkında sicil raporlarında yaptıkları değerlendirmeler birbirinden bağımsız ve 16 ncı madde hükümlerine göre etkili ve geçerlidir. Memurların sicil notu sicil amirlerince takdir olunan notların aritmetik ortalamasına göre tespit edilir. Ancak birinci ve ikinci sicil amirlerince yapılan değerlendirmelerin memurun sicilinin olumlu veya olumsuz olmasına tesir etmesi veya ortalama sicil notu aralarında 10 veya daha fazla fark olması halinde varsa üçüncü sicil amirinin

kanaatına müracaat edilir ve üçüncü sicil amirinin değerlendirmesi esas alınır.

Üçüncü sicil amiri bulunmadığı takdirde ikinci sicil amirinin değerlendirmesi ile iktifa edilir. Bir sicil amirinin bulunması halinde birinci sicil amirinin değerlendirmesine göre işlem yapılır.

Garez veya özel maksatla memur hakkında gerçeğe aykırı değerlendirme yaptığı anlaşılan sicil amirinin değerlendirmesi geçersiz sayılarak memur hakkında varsa diğer sicil amir veya amirlerinin değerlendirmesine göre, yoksa o sicil döneminde son üç yılın aritmetik ortalaması esas alınarak buna göre işlem yapılır. Gerçeğe aykırı olarak memur lehine yapıldığı anlaşılan değerlendirmeler de geçersiz sayılır. Bu takdirde de diğer değerlendirmelere; başka değerlendirme yapılmamışsa memurun son 3 yıla ait sicil raporlarının; hakkında daha az sayıda sicil raporu doldurulmuş olanların mevcut sicil raporlarının ortalamasına göre işlem yapılır.

Yetersiz Memurların Uyarılmaları

Madde 21- Yetersiz olarak değerlendirilmiş bulunan memurlar, bu duruma sebep olan kusur ve noksanlarını gidermeleri için, sicil raporlarının bunların muhafazası ile görevli makamlara en son teslim tarihini takip eden bir ay içinde, atamaya yetkili amirlerce gizli bir yazı ile uyarılırlar.

İki Defa Üst Üste Olumsuz Sicil Alanlar

Madde 24- İki defa üst üste olumsuz sicil alan memurlar başka bir sicil amirinin emrine atanırlar, burada da olumsuz sicil almaları halinde memuriyetle ilişkileri kesilerek haklarında T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümleri uygulanır.

BÖLÜM3 Çeşitli Hükümler

Özlük İşleri İle Görevli Birim ve Memurların Sorumlulukları

Madde 26- Sicil raporlarının 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile bu Yönetmelik hükümlerine uygun olarak doldurulması ve sicillerle ilgili bütün işlemlerin mer'i hükümlere göre yürütülmesinden kurumların özlük işleri ile

görevli birimleri, böyle bir birimin bulunmaması halinde bu işle görevlendirilen memurlar sorumludurlar.

Yukarıda sayılan birim ve görevliler kendilerine teslim edilen sicil raporlarını, bu Yönetmelikte belirtilen en son teslim tarihlerini takip eden 15 gün içinde, sicil amirlerinin not ve mütalaası ile yaptıkları değerlendirmeler dışında, her yönüyle inceleyerek tespit ettikleri noksanlıkların giderilmesini temin ederler.

Bu işle görevlendirilenlerin gizliliğe riayetleri, edindikleri bilgileri açıklamamaları şarttır. Bu esaslara uymadıkları tespit edilenler 657 sayılı Kanuna göre cezalandırılmakla beraber bir daha aynı görevlerde çalıştırılmazlar.

Gizliliğe Riayet

Madde 27- Memurların sicilleri ile ilgili her türlü yazışma, evrak ve belgelerin sevkinde ve sicil raporlarının muhafazasında (Gizli ve Kişiyeye Özel) işaretli zarfların kullanılması şarttır.

Sicil raporları sicil dosyalarıyla birlikte kilitli dolaplarda muhafaza edilir.

Sicil Dosyalarını İnceleyebilecek Yetkililer

Madde 28- Başbakan, bakanlar, atamaya yetkili amirler, valiler, kurumların merkez teşkilatının en üst yöneticileri ve kaymakamlar, başında buldukları teşkilatta görevli bütün memurların sicil dosyalarını inceleyebilirler. 26. maddenin 2. fıkrası hükmü saklıdır.

Ek-2
Sicil Yönetmeliğinin Eki Olan Sicil Raporu Örneği

T.C.
DEVLET MEMURLARI SİCİL RAPORU

MEMURUN

Adı ve Soyadı :
 T.C. Kimlik No :
 Doğum Tarihi :
 Görevi :
 Görev Yeri :
 Branşı :
 Sicil Numarası :

Fotoğraf

SİCİL RAPORUNUN

Ait Olduğu Yıl :
 Bu Okulda Göreve Başlama Tarihi :
 Okula Geliş Nedeni :

GELDİĞİ OKULUN

İli :
 İlçesi :
 Adı :
 İlk Kez Göreve Başlama Tarihi :

DEVLET MEMURLARI SİCİL YÖNETMELİĞİNİN 16 NCI MADDESİ :

Sicil Raporlarının Doldurulmasında Uygulanacak Not Usulü
ve Notların Derecelendirilmesi

Madde 16 — Sicil amirleri, sicil raporunun memurların mesleki, yöneticilik ve yurt dışı görevlerdeki ehliyetlerinin belirlenmesini sağlayan soruların herbirini, ihtiva ettikleri unsurları esas almak suretiyle 100 tam not üzerinden değerlendirir ve sorulara verdikleri notların toplamını soru sayısına bölerek memurların sicil notunu tesbit ederler. Her bir sicil amirince bu şekilde belirlenen sicil notlarının toplamının sicil amiri sayısına bölünmesi sureti ile memurların sicil notu ortalaması bulunur ve buna göre sicil notu ortalaması:

- a) 60 dan 75'e kadar olanlar orta
- b) 76 dan 89'a kadar olanlar iyi,
- c) 90 dan 100' kadar olanlar çok iyi,

derecede başarılı olmuş, olumlu; 59 ve daha aşağı not alanlar ise yetersiz görülmüş, olumsuz sicil almış sayılır.

Sicil notu ortalaması hesaplanırken kesirler tam sayıya tamamlanır.

Hizmet özelliklerinin gerektirmesi ve Devlet Personel Başkanlığının olumlu görüşünün alınması kaydıyla, kurumlar sicil raporundaki memurların mesleki, ehliyetleriyle ilgili konularda en fazla iki soru ilâve edebilirler. İlâve edilen sorular da 100 not üzerinden değerlendirilir.

EK BİLGİLER**ÖĞRETMENİN GERİYE DÖNÜK SON DÖRT YILINA AİT BİLGİLER**

| İLİ | OKULU | YILI | GÖREVİ |
|-----|-------|------|--------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

| SİCİL AMİRLERİNİN MEMURUN GENEL DURUM VE DAVRANIŞLARI HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİ (ŞAHSİYET DEĞERLENDİRMESİ) <i>NOT: Bu sütun. Yönetmelik'in 17 nci maddesi gereğince tesbit edilebilen iyi veya kötü alışkanlıklar ile kabiliyetleri dikkate alınarak doldurulur</i> | | | |
|---|--------------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| I İNCİ SİCİL AMİRİNİN DÜŞÜNCESİ | 2 NCİ SİCİL AMİRİNİN DÜŞÜNCESİ | 3 ÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN DÜŞÜNCESİ | |
| | | | |
| SİCİL AMİRLERİNİN MEMURUN MESLEKİ EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (GÖREVDE GÖSTERİLEN BAŞARININ DEĞERLENDİRİLMESİ)(1) | | | |
| SORULAR | 1 İNCİ SİCİL AMİRİNİN NOTU | 2 NCİ SİCİL AMİRİNİN NOTU | 3 ÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN NOTU |
| 1 - Sorumluluk duygusu? (Görev ve yetki alanına giren işleri kendiliğinden, zamanında ve doğru yapma"; takip edip sonuçlandırma alışkanlığı) | | | |
| 2 - Görevine bağlılığı, iş heyecanı, teşebbüs fikri? | | | |
| 3 - Mesleki bilgisi, yazılı ve sözlü ifade kabiliyeti, kendini geliştirme ve yenileme gayreti? | | | |
| 4 - İntizam ve dikkati? | | | |
| 5 - İşbirliği yapmada ve değişen şartlara, görevlere uymada gösterdiği başarı? | | | |

(1) Bu bölümün "7 nci sorusu 9 uncu soru", "8 inci sorusu 7 nci soru", "9 uncu sorusu 10 uncu soru", "10 uncu sorusu 11 inci soru" olarak 191111998 tarih ve 98110964 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değiştirilmiş ve metne işlenmiştir.

| | | | |
|--|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 6 - Tarafsızlığı? (Görevini yerine getirirken, dil, ırk, cins, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ayrılıklarından etkilenmeme) | | | |
| 7 - Amirlerine, mesai arkadaşlarına, iş sahiplerine karşı tutum ve davranışı? | | | |
| 8- (Ek: 19/1/1998-98/10964 B.K. K.) İnsan haklarına saygısı? (İnsanların kişiliğine ve haklarına saygı gösterme, hiç kimseye insanlık onuruyla bağdaşmayan muamelede bulunmama) | | | |
| 9 - Disipline riayeti? | | | |
| 10 - Görevini yerine getirmede çalışkanlığı, kabiliyeti ve verimliliği? | | | |
| 11 - Yurtdışı görevlerde temsil yeteneği, mesleki ehliyet ve yabancı dil bilgisi (Sadece yurtdışı teşkilatı olan kurumlar için)? | | | |
| SİCİL AMİRLERİNİN MEMURUN YÖNETİCİLİK EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (YALNIZ YÖNETİCİ DURUMUNDAKİ MEMURLAR İÇİN DOLDURULUR) | | | |
| SORULAR | 1 İNCİ SİCİL AMİRİNİN NOTU | 2 İNCİ SİCİL AMİRİNİN NOTU | 3 ÜNCÜ, SİCİL AMİRİNİN NOTU |
| 1 - Zamanında, doğru ve kesin karar verme kabiliyeti? | | | |
| 2 - Plânlama, organizasyon ve koordinasyon kabiliyeti? | | | |
| 3 - Temsil ve müzakere kabiliyeti? | | | |
| 4 - Takip, denetim ve örnek olma kabiliyeti? | | | |

| | | | |
|--|--|---|-----------------------------------|
| 5 - Mevzuat ve teknolojik gelişmelere intibak kabiliyeti? | | | |
| 6 - Maiyetindekileri değerlendirme ve yetiştirmedeki başarısı? | | | |
| 7-1) hakimiyeti, kendine güveni? | | | |
| 8 - Sosyal ve beşeri münasebetleri? | | | |
| SİCİL AMİRLERİNİN YURT DIŞINDA GÖREVLİ MEMURUN EHLİYETİ HAKKINDAKİ NOTLARI (ÜLKEYİ TEMSİLDE VE MENFAATLERİNİ KORUMADA GÖSTERİLEN BAŞARININ DEĞERLENDİRİLMESİ) | | | |
| SORULAR | 1 İNCİ SİCİL AMİRİNİN NOTU | 2 NCI SİCİL AMİRİNİN NOTU | 3 ÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN NOTU |
| 1 - Yabancı dil bilgisi? | | | |
| 2 - Gerekli ve yararlı ilişkileri kurma ve geliştirmedeki başarısı? | | | |
| 3 - Ülke menfaatlerini korumada gösterilen itina ve hassasiyet? | | | |
| 4 - Temsil icaplarını yerine getirmekteki başarısı? | | | |
| 5 - Görevli olduğu ülkenin şartlarına uyum kabiliyeti, Türk ülkesi ve kültürüne bağlılığı? | | | |
| 1 İNCİ SİCİL AMİRİNİN SİCİL NOTU : | 2 NCI SİCİL AMİRİNİN SİCİL NOTU : | 3 ÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN SİCİL NOTU : | |
| MEMURUN SİCİL NOTU ORTALAMASI : MEMURUN BAŞARI DERECESESİ VE SİCİLİ : | | | |
| 1 İNCİ SİCİL AMİRİNİN | 2 NCI SİCİL AMİRİNİN | 3 ÜNCÜ SİCİL AMİRİNİN | |
| Adı : | Adı : | Adı : | |
| Soyadı : | Soyadı : | Soyadı : | |
| Görevi : | Görevi : | Görevi : | |
| İmzası : | İmzası : | İmzası : | |

8/9/1986 TARİH VE 86/10985 SAYILI BAKANLAR KURULU KARARIYLA YÜRÜRLÜĞE GİREN ANA YÖNETMELİĞE İŞLENEMEYEN GEÇİCİ MADDELER :

1) 25/9/1989 tarih ve 89/14578 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe giren Yönetmeliğin geçici maddesi :

Geçici Madde — 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 114 üncü maddesinin yürürlükten kalktığı 14/6/1989 tarihine kadar düzenlenmiş bulunan sicil not defterlerinden, sicilleri hakkında idari ihtilaf çıkmış olan memurların, ihtilaf sonuçlanıncaya kadar sicil not defterleri muhafaza edilir, ihtilafa konu olmayanlar ise 28/9/1988 tarihli ve 3473 sayılı Kanuna göre imha edilir.

Ek-3
Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlik Mesleği Genel
Yeterlik Taslağı Performans Göstergeleri

A-KİŞİSEL ve MESLEKİ DEĞERLER - MESLEKİ GELİŞİM

Öğretmen, öğrencileri birey olarak görür, değer verir. Öğrencilerin sosyal ve kültürel farklılıklarını, yaptıklarını ve ilgilerini dikkate alarak en yüksek düzeyde öğrenmeleri ve gelişmeleri için çaba harcar. Öğrencilerinde geliştirmek istediği kişilik özelliklerini kendi davranışlarında gösterir. Diğer öğretmen, yönetici ve uzmanların başarılı deneyimlerinden yararlanır.

Öz değerlendirme yaparak değişim ve sürekli gelişim için çaba harcar. Yeni bilgi ve fikirlere açıktır, kendisini ve kurumu geliştirmede etkin rol oynar. Mesleği ile ilgili mevzuatı (yasa, yönetmelik, genelge v.b.) izleyerek bunlara uygun davranır.

Alt yeterlik

A1.Öğrencilere Değer Verme, Anlama ve Saygı Gösterme: Öğretmen, öğrencilerin her birinin önemli ve değerli olduğunu kendilerine fark ettirebilmeli ve özelliklerine uygun davranabilmelidir. Onların bedensel, zihinsel, duygusal, sosyal, kültürel farklılıklarına ve gereksinimlerine ilişkin anlayışını, farkındalığını öğrencilerinin öğrenmesini desteklemek ve daha ileriye götürmek için kullanabilmelidir.

Performans göstergeleri

A1.1.Plânında ve uygulamalarında öğrencilerin gereksinimlerine yanıt verecek farklı etkinlikler sunar. **(C1.1; C1.2;C5.1;C5.5;D4.5)**

A1.2.Oturma düzenini öğrenci özelliklerine ve onların öğrenmelerini kolaylaştırabilecek biçimde düzenler. **(C3.2;C3.3)**

A1.3.Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal, kaynak ve etkinlik seçme ve bunları geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alır. **(C2.2)**

A1.4.Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlar.

A1.5.Öğrencilerini etkin biçimde dinler.

A1.6.Öğrencilerin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir. **(B3.5)**

A1.7. Öğrenciler sorulara farklı yanıtlar verdiğinde olumlu tepki gösterir.

A1.8.Sözel tepkilerinde ve davranışlarında saygı öğelerine yer verir.

A1.9.Sınıf içi ve dışı etkinliklerde öğrencilerin sosyal ve kültürel özelliklerine uygun olarak çeşitliliğe yer verir. **(B1.4)**

A1.10.Öğrencilerin sevgi ve saygıya dayalı ilişkiler geliştirmelerine ortam oluşturur.

A1.11.Öğrencilere ödev verirken ve sınıf dışı çalışmalar yaptırırken hem onların hem de çevrenin gereksinim ve olanaklarını dikkate alır. **(B1.3;C4.3)**

A1.12.Farklı özel eğitim gereksinimi olan öğrenciler için öğrenme amaçları belirleyerek uygun ortamlar hazırlar.

A1.13.Öğrencinin geçmişine ve sosyo - ekonomik durumuna göre ön yargısız davranır.

Alt yeterlik

A2. Öğrencilerin, Öğrenebileceğine ve Başaracağına İnanma: Öğretmen, öğrencilerinin yaşantıları ve düzeyleri ne olursa olsun, onların eğitim kazanımlarını sürekli arttırmayı amaç edinmeli, onlara öğrenme ve başarıma konusunda özgüven kazandırabilmelidir.

Performans göstergeleri

A2.1.Öğrencilerde öğrenmeye ilişkin olumlu tutum geliştirmeyi amaçlar.

A2.2.Öğrencilerin farklı öğrenme özelliklerine sahip olduklarının farkındadır.

A2.3.Çalışmalarını planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlar.

A2.4.Öğrenmeyi engelleyen etmenleri analiz ederek öğrencilerin ihtiyaçlarına yönelik düzenlemeler yapar. **(D4.1-D4.5)**

A2.5.Öğrenme ve başarmanın çeşitli yolları olduğu konusunda öğrencileri bilgilendirir.**(D3.4)**

A2.6.Öğrencilerin düzeylerine uygun ve ulaşılacak amaçlar belirler.

A2.7.Farklı düzeydeki öğrencilerin öğrenme çabalarını cesaretlendirir.

A2.8.Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunar. **(E1.4;E1.5)**

A2.9.Öğrencilerin başarılarını öne çıkarır ve destekler. **(D3.6)**

A2.10.Her öğrencinin başarılı olacağına inanır.

A2.11.Beklentilerini oluştururken bireysel farklılıkları dikkate alır.

Alt yeterlik

A3. Ulusal ve Evrensel Değerlere Önem Verme: Öğretmen, çocuk hakları, insan hakları , anayasa ve demokrasi ilkelerini benimseyerek her toplumun kendine özgü kültürel yapısı, değerleri olduğu anlayışıyla öğrenme yaşantıları düzenleyebilmelidir. Ulusal ve evrensel değerleri benimsemeli, uluslararasıdaki anlayışı, iş birliğini, dostluğu, barışı destekleyerek, öğrencilerinin de bu değerleri kazanması için çaba gösterebilmelidir.

Performans göstergeleri

A3.1. Sınıf içi ve dışında çocuk haklarının korunması ve uygulanmasında etkin rol alır.

A3.2. İnsan haklarına uygun biçimde davranır.

A3.3. Uluslara, bireylere ve inançlara karşı ayrımcılık yapmaz.

A3.4. Sınıf içi ve dışı etkinliklerde demokratik davranır.

A3.5. Öğrencilerde ulusal ve evrensel değerlerin gelişmesini destekler ve model olur.

A3.6. Öğrencilerine bireysel ve kültürel farklılıkları olabileceğine ilişkin anlayış kazandırmaya yönelik çalışmalara yer verir.

A3.7. Sınıf içi ve dışı çalışmalarında, toplumsal ve meslekî etik değerleri benimser ve bunlara uygun davranır.

A3.8. Bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili yasal ve ahlâki sorumlulukları bilir ve bunları öğrencilere kazandırır.

Alt yeterlik

A4.Öz Değerlendirme Yapma:Öğretmen, sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz edebilmeli, öz değerlendirme yapabilmeli, yeni bilgi ve fikirlere açık olarak kendini sürekli geliştirebilmelidir.

Performans göstergeleri

A4.1.Sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yapar.

A4.2.Öz değerlendirmeden elde ettiği verileri kendini ve öğretme-öğrenme sürecini geliştirmek için kullanır.

A4.3.Kendi performansını değerlendirirken öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici görüşlerinden yararlanır.

A4.4.Farklı görüşlere ve eleştirilere açıktır.

A4.5.Öğretme-öğrenme sürecinde öğrencilerde ortaya çıkan davranış ve öğrenme sorunlarının nedenlerini önce kendisinde arar.

Alt yeterlik

A5.Kişisel Gelişimi Sağlama: Öğretmen, kendini geliştirme sorumluluğunun bilincinde, istekli, sebatlı, canlı, enerjik ve yaratıcı olabilmelidir. Eleştirel düşünme, problem çözme , iletişim becerileri ve estetik anlayışını geliştirebilmeli ve etkili kullanabilmelidir.

Performans göstergeleri

A5.1.Bireysel gücünün ve yetkinliğinin farkındadır.

A5.2 Kişisel bakımına ve sağlığına özen gösterir.

A5.3.Davranışlarında tutarlı ve dürüsttür.

A5.4.Zorluklarla mücadele eder.

A5.5.Stresle başa çıkma yollarını bilir ve kullanır.

A5.6.Özgüvene sahiptir.

A5.7.Üst düzey düşünme becerilerine sahiptir ve bunları kullanır.

A5.8.Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanır.

A5.9.Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlar.

A5.10.Türkçe'yi kurallarına uygun ve anlaşılabilir bir biçimde kullanır.

A5.11. Mesleğini severek ve isteyerek yapar.

A5.12.Teknoloji okur-yazarıdır (teknoloji ile ilgili kavram ve uygulamaların bilgi ve becerisine sahiptir).

A5.13.Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeleri izler.

A.5.14. Kişisel ve mesleki duyarlılıklarını artırmak için kültür ve sanat etkinliklerine katılır.

A .5.15. Bilimsel araştırma yapmaya isteklidir.

Alt yeterlik

A6. Mesleki Gelişmeleri İzleme ve Katkı Sağlama: Öğretmen, mesleki gereksinimlerinin farkında olarak kendini ve öğretim- öğrenme sürecini geliştirmek için hizmet içi eğitim, toplantı, seminerlere katılabilmeli, alanı ile ilgili yayınları izleyebilmelidir. Bu tür etkinliklere katkı getirme çabası içinde olmalıdır.

Performans göstergeleri

A6.1.Meslekî gereksinimlerinin farkındadır

A6.2.Meslekî gelişimini desteklemek ve verimliliğini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanır.

A6.3.Meslekî bilgi, beceri ve yeterliklerini geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılır.

A6.4.Meslekî gelişimine yönelik yayınları izler.

A6.5. Öğrenme-öğretim sürecini iyileştirmek için eylem araştırmaları yapar.

A6.6.Öğretmen örgütleriyle iş birliği yaparak karar verme sürecine katılır.

(E2.4)

A.6.7. Meslekî gelişim plânı hazırlar ve kendini bu doğrultuda geliştirmek için sürekli çaba harcar.

A6.8. Kendi gelişim plânı ile ilgili olarak meslekî kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğu meslek örgütüyle iş birliği yapar. **(E2.4)**

A6.9. Bilgi ve iletişim teknolojilerinden (on-line dergi, paket yazılımlar, e- posta, v.b) bilgiyi paylaşma amacıyla yararlanır.

Alt yeterlik

A7. Okulun İyileştirilmesine ve Geliştirilmesine Katkı Sağlama:Öğretmen, öğrencilerin öğrenmelerini desteklemek ve geliştirmek için okulu çalışanları ile bir bütün olarak düşünmeli ve okulun bir toplum merkezi haline gelebilmesi için onlarla iş birliği yapabilmeli, okul gelişim çalışmalarında öğrencileri ile birlikte etkin rol alabilmeli ve kişisel gelişiminin, okul gelişimine katkı sağlayacağını bilincinde olabilmelidir.

Performans göstergeleri

A7.1.Okulun iyileştirilmesi ve geliştirilmesinin önemli olduğunu bilincindedir.

A7.2.Okulun gelişimine katkı sağlamak ve okulda yaşanan sorunları çözmek için eylem araştırmaları planlar ve yürütür.

A7.3.Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencileriyle birlikte etkin rol alır.

A7.4.Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yapar.

A7.5.Okuldaki sosyal, kültürel ve meslekî çalışmalara etkin biçimde katılır ve gerektiğinde liderlik yapar.

A7.6.Öğrenen okul çalışmalarını destekler ve bu çalışmalara katılır.

A7.7.Okulun iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde çevre olanaklarını kullanır.

A7.8. Okulun geliştirilmesine ve iyileştirilmesine katkı sağlamak için hedeflenen amaçlara ulaşip ulaşılmadığını analiz eder ve gerekli önlemlerin alınmasında katkıda bulunur.

Alt yeterlik

A8. Meslekî Yasaları İzleme, Görev ve Sorumlulukları Yerine Getirme: Öğretmen görev, hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı bilmeli, izlemeli ve bunlara uygun davranabilmelidir.

Performans göstergeleri

A8.1.Öğretmen görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuatı bilir ve buna uygun davranır.

A8.2.Görev hak ve sorumlulukları ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getirir.

A8.3.Engellilerin eğitim ve öğretimden yararlanmasına hizmet eden yasa ve yönetmelikleri bilir ve uygun davranır.

A8.4.Engelli öğrenciler için var olan yasa ve yönetmeliklerdeki önlemlerin alınması için çaba harcar.

B-ÖĞRENCİYİ TANIMA

Öğretmen, öğrencinin tüm özelliklerini, ilgi, istek ve ihtiyaçlarını bilir, geldiği ailenin ve çevrenin sosyo - kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır.

Alt yeterlik

B1. Gelişim Özelliklerini Tanıma: Öğretmen öğrencinin fiziksel, sosyal, bilişsel, dil, duygusal, kültürel gelişimine ait düzeyini, öğrenme biçimlerini, güçlü ve zayıf yönlerini, ilgi ve gereksinimlerini bilmelidir.

Performans göstergeleri

B1.1. Gelişim ilkeleri ile gelişim alanlarının özelliklerini bilir ve uygulamalarına yansıtır.

B1.2.Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını gözlem, görüşme, bireysel ve grup projeleri, ölçekler vb teknikler kullanarak belirler. **(C5.4)**

B1.3.Öğrencinin gelişim düzeyi, öğrenme biçimi, ilgi ve gereksinimlerine uygun ödev ve sorumluluklar verir. **(A1.11; C1.8; D2.4)**

B1.4.Öğrenciye ait bilgileri sınıf içi ve dışı çalışmalarını çeşitlendirmekte kullanır. **(A1.9)**

B1.5.Öğrenciye ait bilgileri öğrenme ve öğretme sürecini planlama, uygulama ve değerlendirmede kullanır. **(C1.2; C3.1)**

B1.6.Öğrenciye ait kişisel gelişim dosyalarını inceler.

B1.7. Öğrencinin kişisel gelişim dosyasına gerekli bilgileri ekler

Alt yeterlik

B2.İlgi ve İhtiyaçları Dikkate Alma: Öğretmen, öğrenmeyi planlama, uygulama ve değerlendirme süreçlerinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları ile farklı öğrenme biçimlerini göz önünde bulundurabilmelidir.

Performans göstergeleri

B2.1.Öğretme-öğrenme sürecini bireysel farklılıklara göre planlar. **(C1.2)**

B2.2. Öğretme-öğrenme sürecinde öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda değişiklikler yapar. **(C5.4)**

B2.3.Bilgi ve iletişim teknolojilerini de kullanarak, farklı deneyimlere, özelliklere ve yeteneklere sahip öğrencilere uygun öğrenme ortamları hazırlar.

B2.4. Öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda değerlendirme yöntemlerini çeşitlendirir. **(D1.3; C.5.7; D2.5;)**

Alt yeterlik

B3. Öğrenciye Değer Verme: Öğretmen, öğrenciyi birey olarak kabul etmeli ve geçmiş yaşantılarına, gelişim özelliklerine, ilgi ve ihtiyaçlarına, öğrenme biçimlerine saygı gösterebilmelidir.

Performans göstergeleri

B3.1.Öğrenciye ismiyle hitap eder. **(C7.2)**

B3.2.Öğrencilerle ilgili kayıtlarda gizlilik ilkesine uyar. **(E4.8)**

B3.3.Öğrencilere uygun tartışma ortamı yaratır.

B3.4.Öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunar.

B3.5.Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer verir. **(A1.6)**

B3.6.Öğrencilere, diğerlerinin fikirlerine ve ürettiklerine değer vermeleri için model olur.

B3.7. Öğrencilerin sahip olduğu değerlere saygı gösterir. **(E4.6)**

B3.8. Öğrencilerin sahip olduğu kültürel değerleri dikkate alır. **(E4.2;E4.3)**

Alt yeterlik

B4. Öğrenciye Rehberlik Etmek: Öğretmen, öğrencinin kendini ve diğerlerini tanımasına ve kabul etmesine, kendisi ile ilgili farkındalığını günlük hayatta kullanmasına ve olumlu davranışlar geliştirmesine, kendi kendini güdülemesine rehberlik edebilmelidir.

Performans göstergeleri

B4.1.Öğrencinin gelişim özellikleri ile ilgili elde ettiği bulguları onlarla paylaşır. **(D3.4)**

B4.2.Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluşturur.

B4.3.Öğrencinin ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgili uzmanlarla işbirliği yapar.

B4.4.Öğrenciyi ilgi ve ihtiyaçları doğrultusunda ilgili uzmanlara yönlendirir.

B4.5. Öğrencinin kişisel gelişimini ailesi ile paylaşır. **(E5.2;D3.8)**

C-ÖĞRETME VE ÖĞRENME SÜRECİ

Öğretmen, öğretim ve öğrenme süreçlerini plânlar, uygular ve yönetir. Öğrencilerin öğrenme sürecine etkin katılımını sağlar.

Alt yeterlik

C1. Dersi Plânlama: Öğretmen, öğrenci merkezli bir yaklaşımla kullanacağı yöntemleri, etkinlikleri, ders araç-gereç ve materyallerini, ölçme-değerlendirme tekniklerini özel alan öğretim programındaki amaç ve kazanımlarla tutarlı olarak öğrencilerle birlikte planlayabilmelidir.

Performans göstergeleri

- C1.1.** Ders plânını öğrenciyi merkeze alarak hazırlar. **(A1.1;D4.5)**
- C1.2.** Ders plânında bireysel farklılıkları dikkate alır. **(A1.1; B1.5; B2.1; D4.5;)**
- C1.3.** Ders plânında amaç ve kazanımların neler olacağını belirtir.
- C1.4.** Dersi planlarken diğer dersler ve ara disiplinlerle ilişkilendirir, bu konuda diğer öğretmenlerle işbirliği yapar.
- C1.5.** Ders plânında amaca uygun etkinlikleri belirtir.
- C1.6.** Ders plânında amaca uygun yöntem ve teknikleri belirtir.
- C1.7.** Ders plânında kullanacağı kaynak ve materyalleri belirtir.
- C1.8.** Ders plânında ne tür ödev vereceğini belirtir. **(B1.3)**
- C1.9.** Ders plânında bilgi ve iletişim teknolojilerinin nasıl kullanılacağına yer verir.
- C1.10.** Ders plânında izleme ve değerlendirme etkinliklerini belirtir. **(D1.2;D1.4)**

Alt yeterlik

C2. Materyal Hazırlama: Öğretmen sahip olduğu olanakları verimli kullanarak ve öğrencilerinin ihtiyaçlarını dikkate alarak öğretim materyallerini hazırlayabilmelidir. Materyalleri hazırlarken teknolojik ve çevresel olanaklardan yararlanabilmeli ve içeriğin sunumunu kolaylaştırıcı olmasına dikkat etmelidir.

Performans göstergeleri

- C2.1.** Çalışma yaprakları hazırlar.
- C2.2.** Materyalleri hazırlarken ve seçerken bireysel farklılıkları dikkate alır. **(A1.3)**
- C2.3.** Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanır.
- C2.4.** Öğretme-öğrenme sürecinde materyaller hazırlarken öğrenci görüşlerini de dikkate alır.
- C2.5.** Materyal hazırlarken kullanışlı ve ekonomik olmasına dikkat eder.
- C2.6.** Hazırlanan materyalin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat eder.
- C2.7.** Materyal hazırlarken çevre olanaklarından yararlanır. **(E2.5;E2.2;E1.3)**
- C2.8** Hazırlanan materyalin içeriğin sunumunu kolaylaştırıcı olmasına dikkat eder.

C2.9.Teknolojik ortamlardaki (veri tabanları, çevrimiçi kaynaklar vb.) öğretme– öğrenme ile ilgili kaynaklara ulaşır, bunları doğruluk ve uygunlukları açısından değerlendirir.

C2.10.Öğrencilerin materyal hazırlama ve geliştirmelerine fırsatlar vererek onlarda yaratıcılığın ve estetik anlayışın gelişmesine katkıda bulunur.

Alt yeterlik

C3. Öğrenme Ortamlarını Düzenleme: Öğretmen, öğretme-öğrenme sürecinin etkili olarak gerçekleştirilmesi için, psikolojik ve fiziksel boyutları ile birlikte öğrenme ortamlarını öğrencilerle birlikte düzenleyebilmelidir.

Performans göstergeleri

C3.1.Öğrenme ortamlarını düzenlerken öğrencilerin farklı ön yaşantılarını dikkate alır.**(B1.5)**

C3.2.Öğrenme ortamlarını etkinlik türüne göre (bireysel, işbirlikli vb.)düzenler.**(A1.2)**

C3.3.Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenler. **(A1.2)**

C3.4.Öğrenme ortamını düzenlerken araç ve gereçlerin kullanım ilkelerini dikkate alır.

C3.5.Araç ve gereçlerin güvenli biçimde kullanımı için önlemler alır.

C3.6.Ders araç-gereçlerinin bakımını sağlar, kullanıma hazır halde tutar.

C3.7.Öğretim ortamının temizliği ve havalandırılması için gerekli önlemleri alır.

C3.8.Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretir.

C3.9.Öğrenme ortamını öğrencilerin estetik duyarlılığını olumlu yönde etkileyecek biçimde düzenler.

Alt yeterlik

C4. Ders Dışı Etkinlikler Düzenleme: Öğretmen, eğitimin sürekliliğini ve okul-çevre bütünlüğünü sağlayacak şekilde, öğrencilerinin yaş grubuna ve hedeflere uygun etkinlikler (tiyatro, müze, fabrika,park ve benzeri geziler) planlayıp yürütebilmelidir.

Performans göstergeleri

C4.1.Ders dışı etkinlikler için plân hazırlar. **(E1.4;E1.5)**

C4.2.Ders dışı etkinliklerin dersin amaçlarına uygun olmasına dikkat eder. **(E1.4;E1.5)**

C4.3.Ders dışı etkinlikleri öğrenci özelliklerini dikkate alarak düzenler. **(A1.11;E1.4;E1.5)**

C4.4.Ders dışı etkinlikler için gerekli yazışma ve görüşmeleri yapar. **(E1.4;E1.5)**

C4.5.Ders dışı etkinlikler için gereken araçları temin eder. **(E1.4;E1.5)**

C4.6.Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alır. **(E1.4;E1.5)**

Alt yeterlik

C5.Bireysel Farklılıkları Dikkate Alarak Öğretimi Çeşitlendirme: Öğretmen, sınıf içinde çok farklı ihtiyaç,ilgi, yetenek ve özgeçmişe sahip olan öğrencilerle karşı karşıyadır. Onların var olan kapasitelerini geliştirme ve seçenekleri çoğaltan bir eğitim alma hakları olduğunu bilmeli ve öğretme-öğrenme sürecini düzenlerken bunları göz önünde bulundurabilmelidir. Öğretmen, özel gereksinimi olanlara karşı kendi sorumluluklarının, kanunî yükümlülüklerinin, müdahale şekillerinin, değerlendirme yollarının bilincinde olmalı ve bireysel öğretim planları yapabilmelidir.

Performans göstergeleri

C5.1.Farklı ihtiyaçları dikkate alarak öğrenme etkinlikleri düzenler. **(A1.1;D4.5)**

C5.2.Öğrencilerin ilerlemelerini izlemek amacıyla kayıtlar tutar.

C5.3.Öğretimi çeşitlendirirken gerektiğinde uzman yardımına başvurur. **(E2.1)**

C5.4.Yöntemlerini belirlerken bireysel farklılıkları dikkate alır. **(B1.2; B2.2;D4.5)**

C5.5.Özel sorunları olanlarla ilgili yasal dayanakları bilir. **(A1.1; B1.2;B2.2;D4.5;)**

C5.6.Bireysel öğrenme planları yapar.

C5.7. Bireysel farklılıkları dikkate alarak ölçme ve değerlendirme yaklaşımlarını çeşitlendirir. **(D1.3;B2.4)**

C5.8.Öğrencilerin farklı ihtiyaçlarını dikkate alarak öğrenci merkezli stratejileri destekleyen teknolojiler kullanır.

Alt yeterlik

C6. Zaman Yönetimi: Öğretmen, kendisine ayrılan öğretme ve öğrenme zamanını dersin bölümlerini dikkate alarak uygun biçimde kullanabilmeli; öğrencilerini ders içi ve ders dışı çalışmalarda zamanı etkili kullanmaları için yönlendirebilmelidir.

Performans göstergeleri

C6.1.Zamanı etkin kullanacak şekilde dersi plânlar.

C6.2.Öğretme - öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanır.

C6.3.Öğrencilerin ders içi ve ders dışı zamanlarını etkili kullanmaları için yönlendirmeler yapar.

Alt yeterlik

C7.Davranış Yönetimi: Öğretmen, öğrencilerin öz denetim kazanabilecekleri; kendi hak ve sorumluluklarının yanı sıra diğerlerinin hak ve sorumluluklarını da kavrayabilecekleri, duygu ve düşüncelerini yönetebilecekleri ve kendilerini özgürce ifade edebilecekleri demokratik bir ortam hazırlayabilmelidir.

Performans göstergeleri

C7.1.Öğrencilerine yapıcı, açıklayıcı ve geliştirici geri bildirimler verir. **(D3.4;D3.7)**

- C7.2.**Öğrencilere isimleriyle hitap eder.(**B3.1**)
- C7.3.**Öğrencilerin başarılı yönlerini öne çıkarır.
- C7.4.**Davranış yönetiminde bireysel farklılıkları dikkate alır.
- C7.5.** Öğrencilerin kendilerini güven içinde hissetmelerini sağlayacak ortam oluşturur.
- C7.6.**Sınıf kurallarını öğrencilerle birlikte belirler.
- C7.7.** Öğrencilerin duygu ve düşüncelerini yönetebilmelerinde rehberlik eder.
- C7.8.** Öğrencilerin kendilerini güdülemeyi öğrenmeleri için olanak sağlar.
- C7.9.** Öğrencilerin öz denetim becerilerini geliştirmesine rehberlik eder.
- C7.10.** Araç-gereç ve teknolojinin kullanıldığı öğrenme ortamlarında sağlık ve güvenliğe öncelik veren önlemleri uygular.
- C.7.11.** Kişiler arası problem çözme becerilerine sahiptir ve öğrencilerde de bu becerilerin gelişmesi için rehberlik eder.

D-ÖĞRENMEYİ, GELİŞİMİ İZLEME ve DEĞERLENDİRME

Öğretmen, öğrencilerin gelişim ve öğrenmelerini değerlendirir. Öğrencilerin kendilerini ve diğer öğrencileri değerlendirmelerini sağlar. Ölçme sonuçlarını daha iyi bir öğretim için kullanır; sonuçları öğrenci, veli, yöneticiler ve öğretmenlerle paylaşır.

Alt yeterlik

D1. Ölçme ve Değerlendirme Yöntem ve Tekniklerini Belirleme: Öğretmen, öğrenci kazanımlarını değerlendirmeye uygun ölçme stratejilerine ve araçlarına karar vererek, ölçme ve değerlendirme plânını hazırlayabilmelidir.

Performans Göstergesi

- D1.1.**Hangi amaçla ölçme ve değerlendirme yapacağına karar verir.
- D1.2.** Amaca uygun ölçme araçlarını belirler.(**C1.10**)
- D1.3.** Ölçme araçlarını çeşitlendirir. (**B2.4;C5.7**)

D1.4. Çok yönlü değerlendirme için alternatif ölçme araçlarını belirler. (Portfolyo, kavram haritaları,gezi, gözlem, görüşme vb.)

D1.5.Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yapar.(**C1.9**)

Alt yeterlik

D2. Değişik Ölçme Tekniklerini Kullanarak Öğrencinin Öğrenmelerini Ölçme: Öğretmen, öğrencilerin belirlenen öğretim hedeflerine ulaşma düzeylerini ölçebilecek en uygun ölçme yöntem ve stratejilerini uygulayabilmeli; öğrencilerin gelişim ve öğrenmelerini düzenli olarak izleyebilmelidir.

Performans göstergeleri

D2.1.Ölçme aracını geliştirir.

D2.2.Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test eder.

D2.3.Ölçme aracını uygular.

D2.4.Öğrencinin çalışmalarını kontrol eder (proje, ödev, vb.).(**B1.3**)

D2.5.Bireysel ölçme ve değerlendirme etkinlikleri düzenler ve bu etkinliklere öğrencileri dahil edecek stratejiler kullanır.(**B2.4**)

D2.6.Öğrenenlerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçer.

Alt Yeterlik

D3. Verileri Analiz Ederek Yorumlama, Öğrencinin Gelişimi ve Öğrenmesi Hakkında Geri Bildirim Sağlama: Öğretmen, ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğretme-öğrenme sürecini gözden geçirmeli ve gerekli gördüğü düzenlemeleri yapabilmelidir.

Performans göstergeleri

D3.1.Veri analizinde uygun istatistik tekniği seçer ve uygular

D3.2.Bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak verileri analiz eder.

D3.3.Ölçme sonuçlarını tablo, grafik türü görsel biçimlere dönüştürür.

D3.4.Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlar.(**A2.5;B4.1;C7.1**)

D3.5. Ölçme sonuçları hakkındaki öğrenci tepkilerine önem verir.

D3.6. Öğrenci başarılarını ve olumlu davranışlarını ödüllendirir. **(A2.9)**

D3.7. Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yapar. **(C7.1)**

D3.8. Bilgi ve iletişim teknolojilerini de kullanarak değerlendirme sonuçlarını veliler, okul yönetimi ve diğer eğitimcilerle paylaşır. **(B4.5;E5.2)**

Alt yeterlik

D4.Sonuçlara Göre Öğretme-Öğrenme Sürecini Gözden Geçirme: Öğretmen, ölçme ve değerlendirme sonuçlarına göre öğretme-öğrenme sürecini gözden geçirmeli ve gerekli gördüğü düzenlemeleri yapabilmelidir.

Performans göstergeleri

D4.1. Hedefleri yeniden gözden geçirir. **(A2.4)**

D4.2. Öğrenme ortamını yeniden gözden geçirir.

D4.3. Ölçme araçlarını yeniden gözden geçirir.

D4.4. Öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve tekniklerini yeniden gözden geçirir.

D4.5. Gerektiğinde alternatif materyal, strateji ve etkinlikler geliştirir. **(A1.1; A2.4;C1.1;C1.2;C5.1;C5.4;)**

E-OKUL, AİLE VE TOPLUM İLİŞKİLERİ

Öğretmen, okulun bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini tanır. Aileleri ve toplumu eğitim sürecine ve okulun gelişimi ile ilgili çalışmalara katılmaları yönünde teşvik eder.

Alt yeterlik

E1. Çevreyi Tanıma: Öğretmen, okulun bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerinin farkında olarak çevrenin önemli sorunlarına duyarlı olmalı ve bunları öğretim sürecine yansıtabilmelidir.

Performans göstergeleri

E1.1.Bulunduğu çevreyi tanır.

E1.2.Bulunduğu çevrenin özelliklerini ve gereksinimlerini inceler ve kaydeder.

E1.3.Ders plânına çevrenin özelliklerini yansıtır.**(C2.7)**

E1.4.Çevre gezileri plânlar (müze, fabrika, doğal güzellikler vb.).**(A2.8;C4.1;C4.2;C4.3;C4.4;C4.5;C4.6)**

E1.5.Çevre gezilerini gerçekleştirir.**(A2.8;C4.1;C4.2;C4.3;C4.4;C4.5;C4.6)**

E1.6.Bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular ekler.

E1.7.Bulunduğu çevrenin sorunlarına karşı duyarlıdır.

Alt yeterlik

E2. Çevre Olanaklarından Yararlanma: Öğretmen, öğrencilerin ve okulun gelişimini sağlamak için her türlü çevre olanaklarını etkin bir şekilde kullanabilmeli ve okul yönetimi ile işbirliği yapabilmelidir.

Performans göstergeleri

E2.1.Öğretmen, çevrede bulunan sanayi, ticaret, tarım v.b. meslek alanlarının yetkililerini ilgili oldukları derslere davet eder.**(C5.3)**

E2.2.Çevrede bulunan kurum, kuruluş ve doğal ortamları eğitim amaçlı kullanır.**(C2.7)**

E2.3. Okul yönetimi ile işbirliği yaparak mezunların okula katkı sağlamaları için çaba harcar.

E2.4.Sivil toplum kuruluşları, toplum liderleri, eğitim liderleri vb. ile işbirliği yapar.**(A6.6;A6.8)**

E2.5.Bulunduğu çevreye özgü materyalleri kullanarak öğretim sürecini zenginleştirir.**(C2.7)**

E2.6.Okul gelişim - yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alır.

Alt yeterlik

E3.Okulu Kültür Merkezi Durumuna Getirme: Öğretmen, okulu çevrenin bir kültür merkezi haline getirebilmek için çeşitli etkinlikler planlanmasına, uygulanmasına yönelik çalışmalı ve katkı sağlayabilmelidir.

Performans göstergeleri

E3.1.Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenler.

E3.2.Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yapar.

E3.3.Bulunduğu çevrenin önemli kişi ve olaylarını anmak üzere programlar düzenler.

E3.4.Öğretmen, okul ve çevresinin gelişimine yönelik çalışmalara destek olur.

Alt yeterlik

E4.Aileyi Tanıma ve Ailelerle İlişkilerde Tarafsızlık:Öğretmen, ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanımaya yönelik çeşitli etkinlikler düzenleyebilmelidir. Ailelerle ilişkilerde tarafsız olabilmeli, öğrencinin gelişimi ve eğitimi ile ilgili doğru, açık ve net paylaşımlarda bulunabilmelidir.

Performans göstergeleri

E4.1.Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenler.

E4.2.Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için meslekî sınırlar içinde ev ziyaretleri yapar.(B3.8)

E4.3.Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özellikleri hakkında bilgi toplar ve kaydeder.(B3.8)

E4.4.Sosyo- kültürel değerlerin yaşatılması için etkinlikler düzenler.

E4.5.Ailelerle ilişkilerinde doğru, açık ve anlaşılır paylaşımlarda bulunur.

E4.6.Ailelerin farklı değer ve inançlarına saygı duyar.(B3.7)

E4.7.Farklı sosyo-ekonomik ve kültürel özellikler gösteren ailelere eşit davranır.

E4.8.Aile ve öğrenci ile ilgili özel bilgileri gizli tutar.(B3.2)

E4.9.Ailelerle yaşanabilecek olumsuzlukları öğretme ve öğrenme sürecine yansıtmaz.

Alt yeterlik

E5. Aile Katılımı ve İşbirliği Sağlama :Öğretmen, ailelerin okula güven duymaları ve öğretme-öğrenme sürecine katkı sağlamaları için özendirici çalışmalar yapmalı, öğrencilerin gelişimi ile ilgili ailelerle bilgi alış verişi yaparak işbirliği zemini oluşturabilmelidir.

Performans göstergeleri

E5.1.Aileleri okul ve sınıf etkinliklerine katar.

E5.2.Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurar.(B4.5;D3.8)

E5.3.Ailelerle görüşerek karşılıklı beklentilerin neler olduğunu belirler.

E5.4.Ailelerle belirlenen karşılıklı beklentileri uygulamalarına yansıtır.

E5.5.Ailelerin yaşadıkları sorunlara karşı duyarlı davranır.

E5.6.Ailelere, öğrencilerin öğrenim sürecinde yaşadıkları sorunların çözümünde bilgi ve yönlendirme kapsamında rehberlik yapar.

E5.7.Aileleri eğitimle ilgili yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirir ve gelişmelerden haberdar eder.

E5.8.Okul içi ve dışı ortamlardaki eğitsel fırsatları değerlendirerek aile ve öğrencilerle birlikte olur.

F. PROGRAM ve İÇERİK BİLGİSİ

Öğretmen, Türk Millî Eğitim Sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeler ile özel alan öğretim programının yaklaşım, amaç, hedef, ilke ve tekniklerini bilir ve uygular.

Alt yeterlik

F1.Türk Millî Eğitiminin Amaçları ve İlkeleri: Öğretmen, Türk Millî Eğitim sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeler ile amaçlarının neler olduğunu bilmeli ve bunları eğitim-öğretim faaliyetlerine yansıtabilmelidir.

Performans göstergeleri

F1.1. Türk Millî Eğitim sisteminin dayandığı temel değer ve ilkeleri bilir

F1.2. Eğitim programlarının hazırlanıp uygulanmasında ve her türlü eğitim faaliyetlerinde Atatürk inkılâp ve ilkelerini ve Anayasada ifadesini bulmuş olan Atatürk milliyetçiliğini temel olarak alır.

F1.3. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütülmesinin gereği ve önemine inanır.

F1.4.Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini plân ve uygulamalarına yansıtır.

F1.5.Öğretme – öğrenme sürecini, Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütür.

Alt yeterlik

F2. Özel Alan Öğretim Programı Bilgisi ve Uygulama Becerisi: Öğretmen, özel alan öğretim programının ilkeleri, yaklaşımı, amaçları ve içeriğiyle tutarlı somut bilgi ve anlayış sahibi olduğunu, özel alanda gerekli olan öğrenme yollarını öğrenciye kazandırmak üzere öğretme-öğrenme ortamını,yöntem ve tekniklerini, ders araç-gereç ve materyallerini güvenli ve etkili bir şekilde düzenleyip kullanabilmelidir. Ayrıca, özel alan bilgisinin sınıf ve kademelere göre dağılımını dikkate alarak öğretme-öğrenme sürecini düzenleyebilmelidir.

Performans göstergeleri

F2.1.Özel alan öğretim programının amaç, ilke ve yaklaşımını plânına yansıtır.

F2.2.Özel alan öğretim programının ilke ve yaklaşımlarını uygular .

F2.3.Özel alanda gerekli olan öğrenme yollarını öğrencilere kazandırır.

F2.4. İçeriği konuların özelliklerine göre aşamalı bir şekilde sıralar.

F2.5. Özel alan bilgisinin sınıf ve kademelere göre dağılımını dikkate alarak öğretim sürecini düzenler ve uygular.

F.2.6. Özel alan öğretim programının gerektirdiği farklı bilgi ve becerileri kazanma yolunda çaba harcar.

Alt yeterlik

F3.Özel Alan Öğretim Programını İzleme-Değerlendirme ve Geliştirme:

Öğretmen, özel alan öğretim programında yapılan değişiklikleri izleyebilmeli, programların geliştirilmesi sürecine uygulamada yaşadığı sorunlar ışığında öneriler getirebilmeli, özel alan öğretim programı kapsamında ele alınan konuları önem, öğrenci gelişimine katkı, öğrenci ihtiyaçlarına ve gelişim düzeylerine uygunluk açısından değerlendirebilmeli ve bu konularda kendini sorumlu hissedebilmelidir. Özel alan öğretim programının uygulanmasını kolaylaştıracak uygun öğretim materyallerini seçebilmeli ve kullanabilmelidir.

Performans göstergeleri

F3.1. Özel alan öğretim programındaki değişimleri izler.

F3.2. Özel alan öğretim programının geliştirilmesi sürecine, belirlediği ihtiyaç ve önerilerle katkıda bulunur.

F3.3. Öğrenilenlerin özel alan programı içindeki önemini belirler ve açıklar.

F3.4. Özel alan programı kapsamında öğrenilenlerin diğer programlarla bağlantısını kurar.

F3.5. Özel alan programı kapsamında öğrenilenlerin öğrencilerin öğrenmelerine ve gelişimlerine olan katkısını açıklar.

F3.6. Özel alan programı kapsamında öğrenilenleri öğrenci ihtiyaçlarına uygunluğu bakımından gerekçelendirir.

F3.7.Özel alan programı kapsamında öğrencilerin öğrenmekte güçlük çektikleri konuları belirler.

F3.8. Özel alan programı kapsamında hazırlanan öğretim materyallerini (ders kitabı, çalışma kitabı ve öğretmen kılavuzu, ansiklopedi, dergi v.b.) içerik düzenleme ilkeleri bakımından değerlendirir.

F3.9. 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.

F3.10.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.

Ek-4
Sosyal Beğenirlik Ölçeği

KİŞİSEL DAVRANIŞ ANKETİ

Aşağıdaki cümleler, insanların davranış ve duygularındaki farklılıkları araştırmak amacıyla hazırlanmıştır. Bu cümlelerden sizin durumunuza uyanlar için D (doğru) harfini; uymayanlar için ise Y (yanlış) harfini yuvarlak içine alınız. Gizliliği korumak amacıyla isminizi yazmamanız istenmektedir. Lütfen her cümleyi içtenlikle işaretlemeye çalışınız.

Soru kağıdını dolduran kişinin yaşı:

Cinsiyeti: Erkek-Kadın

- D Y** 1. Her işimi önceden planlarım.
- D Y** 2. Her zaman başkalarına karşı düşünceli davranırım.
- D Y** 3. Çoğu kez kendi çıkarlarımı tanıdıklarımın çıkarlarından üstün tutarım.
- D Y** 4. Otobüste yer verebileceğim yaşlıları bazen görmezlikten gelmişimdir.
- D Y** 5. Bazen tanıdıklarımı kendi amaçlarım için kullandığımı hissediyorum.
- D Y** 6. Arkadaşlarımın başarılarından bazen rahatsızlık duyuyorum.
- D Y** 7. Yardıma ihtiyacı olan birinin durumunu hiçbir zaman görmezlikten gelmedim.
- D Y** 8. Bazen toplum yararını gözetmeden hareket ediyorum.
- D Y** 9. Sevmediğim birinin başarısı bile beni sevindirir.
- D Y** 10. Nefret ettiğim kimse olmadı.
- D Y** 11. Yardım ettiğim kişilerden hiçbir zaman karşılık beklemem.
- D Y** 12. Eleştirilmeye sinirlendiğim zamanlar oluyor.
- D Y** 13. Temizliğimi hiçbir zaman ihmal ettiğimi hatırlamıyorum.
- D Y** 14. Bazen hoşgörülü davranamıyorum.
- D Y** 15. Her zaman suçumu kabul eder ve açıkça söylerim.
- D Y** 16. Bazı işleri baştan savma yaptığım olur.
- D Y** 17. Her düşünceyi tarafsız olarak değerlendiririm.
- D Y** 18. Birinin gülünç duruma düşmesi beni her zaman üzer.
- D Y** 19. İyi bilmediğim hiçbir konuda fikir ileri sürmem.
- D Y** 20. Hiç kimseyi küçümsemedim

Ek-5
Öğretmen Yeterlilikleri Hakkında Öğretmen, Öğrenci ve
Yöneticilerin Görüşlerini Almak İçin Hazırlanan Formlar

ÖĞRENCİLERİN CEVAPLAYACAĞI FORM

Aşağıda yer alan 6 tane soruya vereceğiniz cevaplar araştırma amacını taşımaktadır. Soruları genel düşüncenizi belirten ifadelerle kişisel (özel) bilgiler, yönetici, öğretmen ya da öğrenci isimleri vermeden cevaplayınız.

1-) Öğretmenlerinizin mesleğine ve kendini geliştirmeye verdiği önem hakkında fikirlerinizi açıklayınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir belirtiniz.

2-) Öğretmenlerinizin öğrencilere değer verme davranışları hakkındaki görüşlerinizi açıklayınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir belirtiniz.

3-) Öğretmenlerinizin ders işleme yöntemleri hakkındaki fikirlerinizi açıklayınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir, belirtiniz.

4-) Öğretmenlerinizin sınav yöntemleri, sınav öncesi ve sonrası davranışları hakkındaki düşüncelerinizi açıklayınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir, belirtiniz.

5-) Öğretmenlerinizin velilerinizle olan iletişimi hakkındaki düşüncelerinizi yazınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir, belirtiniz.

6-) Öğretmenlerinizin kendi dersleriyle ilgili araç-gereçleri kullanması, bilgi düzeyi, öğretme yeteneği, hakkındaki görüşlerinizi yazınız. Onlardan beklentileriniz nelerdir, belirtiniz.

ÖĞRETMENLERİN CEVAPLAYACAĞI FORM

Aşağıda yer alan 6 adet soruya vereceğiniz cevaplar Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı'nda yürütülen Yüksek Lisans Tezi için araştırma amacını taşımaktadır. Soruları kişisel bilgilere yer vermeden genel düşüncelerinizi belirtilen ifadelerle cevaplamanız beklenmektedir.

- 1) Öğretmenler mesleğini ve kendini geliştirmek için neler yapmalıdır?
- 2) Sizce iyi bir öğretmen öğrencileriyle sağlıklı bir iletişimi nasıl kurar?
- 3) Öğretmenler iyi bir öğrenme-öğretme ortamı sağlamak için nelere dikkat etmelidir?
- 4) Öğretmenler yaptıkları sınavlarda ve sınav sonuçlarını değerlendirmede nelere dikkat etmelidir?
- 5) Öğretmenler öğrenci velileriyle iletişim kurarken nelere dikkat etmelidir?
- 6) Öğretmenler branşlarıyla ilgili araç gereç kullanımında nelere dikkat etmelidir?

OKUL YÖNETİCİLERİNİN CEVAPLAYACAĞI FORM

Aşağıda yer alan 6 adet soruya vereceğiniz cevaplar Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı'nda yürütülen Yüksek Lisans Tezi için araştırma amacını taşımaktadır. Soruları kişisel bilgilere yer vermeden genel düşüncelerinizi belirtilen ifadelerle cevaplamanız beklenmektedir.

1) Öğretmenler mesleğini ve kendini geliştirmek için neler yapmalıdır? Bu yönde çalışan öğretmenleri nasıl belirlersiniz?

2) Sizce iyi bir öğretmen öğrencileriyle sağlıklı bir iletişimi nasıl kurar? Öğretmenlerin öğrencileri ile kurduğu iletişimin düzeyini belirlerken nelere dikkat edersiniz?

3) Öğretmenler iyi bir öğrenme-öğretme ortamı sağlamak için nelere dikkat etmelidir? Bu yönlere dikkat eden öğretmenleri nasıl belirlersiniz?

4) Öğretmenler yaptıkları sınavlarda ve sınav sonuçlarını değerlendirmede nelere dikkat etmelidir?Bu yönlere dikkat eden öğretmenleri nasıl belirlersiniz?

5) Öğretmenler öğrenci velileriyle iletişim kurarken nelere dikkat etmelidir? Bu yönlere dikkat eden öğretmenleri nasıl belirlersiniz?

6) Öğretmenler branşlarıyla ilgili araç gereç kullanımında nelere dikkat etmelidir?

Ek-6
Görüşünden Yararlanılan Uzmanlar

Görüşlerinden Yararlanılan Uzmanlar

| Adı-Soyadı | Çalıştığı Kurum | Bölüm |
|--------------------------|-------------------------------|---------------------------------------|
| Prof.Dr.Ezel Tavşancıl | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Prof.Dr. Nizamettin Koç | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Prof.Dr.Ayşe Çakır İlhan | Ankara Üniversitesi | İlköğretim Bölümü |
| Prof.Dr. İnyet Pehlivan | Ankara Üniversitesi | Eğitim Yönetimi Teftişi ve Planlaması |
| Doç.Dr. Nükhet Çıkrıkçı | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Yrd.Doç.Dr.Ömer Kutlu | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Dr.Deniz Gülleroğlu | Ankara Üniversite | Ölçme ve Değerlendirme |
| Dr. Fatma Bıkmaz | Ankara Üniversite | İlköğretim Bölümü |
| Dr.Ömay Çokluk | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Arş.Gr. Göksu Gözen | Ankara Üniversitesi | Ölçme ve Değerlendirme |
| Arş.Gr. Zülfikar Deniz | Ankara Üniversite | Ölçme ve Değerlendirme |
| Arş.Gr. Emine Önen | Ankara Üniversite | Ölçme ve Değerlendirme |
| Edhem Bulut | Ayrancı Lisesi | Okul Müdürü |
| Salih Altun | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Okul Müdür Yardımcısı |
| E.Nihal Şen | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Okul Müdür Yardımcısı |
| Dilek Usta | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Öğretmen |
| Gülşen Pehlivan | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Öğretmen |
| Birgül Eser | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Öğretmen |
| Naciye Çevik | Demetevler Mimar Sinan Lisesi | Öğretmen |

Ek-7
Uzman Görüşü İçin Gönderilen İnceleme Formu

Sayın.....

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında “Öğretmenlerin Performansını Ölçmek İçin Grafik Derecelendirme Ölçeği Geliştirilmesi” konulu yüksek lisans tez çalışması yapmaktayım.

Bu çalışmayla öğretmenin performansını grafik derecelendirme yöntemi kullanarak değerlendirmek için ölçek geliştirilmesi ve geliştirilen ölçeğin psikometrik özelliklerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda geliştirilen ölçeğin kapsam geçerliği incelenecektir. Bu nedenle de uzman görüşüne ihtiyaç vardır. Ölçeğin uzman görüşüne sunulacak formu ilişikte sunulmuştur.

Görüşlerinizi bildirmeniz için her bir maddenin yanına uygun, kısmen, uygun değil seçeneklerinin bulunduğu bir satır bırakılmıştır. Kısmen veya uygun değil seçeneklerini işaretlemeniz durumunda önerilerinizi belirtmeniz için en arka sayfaya boş bir sayfa eklenmiştir.

Ölçeğin maddeleri hakkında getireceğiniz görüş ve önerileriniz çalışmaya önemli katkılar sağlayacaktır.

Yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Aytuğ YILMAZ

A-KİŞİSEL ÖZELLİKLER

| | Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | | | | | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Uygun | Kısmen | Uygun Değil |
|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | | | |
| 1-ELEŞTİRİYE AÇIKLIK Sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yapma; Farklı görüşlere ve eleştirilere açık olma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2- DÜRÜSTLÜK Davranışlarında dürüst olma | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3-TUTARLILIK Davranışlarında tutarlı olma | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4-KİŞİSEL BAKIM Kişisel bakıma, temizliğe ve sağlığa özen gösterme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5-GÜLERYÜZLÜLÜK Genel olarak güler yüzlü ve sevecen olma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6-ADİL OLMA Bireylere, uluslara, inançlara karşı ayrımcılık yapmama. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7-SABIRLI OLMA | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8-SAYGILI OLMA Çevresindeki insanların kişilik haklarına saygılı olma | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9-FİZİKSEL DAYANIKLILIK Zorluklarla mücadele edebilme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10- STRESE DAYANIKLILIK Stresle başa çıkma yollarını bilme ve kullanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11- SORUN ÇÖZME Okul ortamında karşılaştığı sorunları çözmek için uygun yöntemler kullanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12-ÇALIŞMA DİSİPLİNİ Kendisiyle ilgili görevleri zamanında ve eksiksiz yapma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13- İŞ MOTİVASYONU Mesleğini severek ve isteyerek yapma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14-OKUL KURALLARINA UYMA Görev hak ve sorumluluklarıyla ilgili mevzuatı bilme ve bunlara uygun davranma | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15-KENDİNİ GELİŞTİRME Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerini geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılma.Mesleki gelişimini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinde yararlanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 16-EMPATİ KURMA Kendisini karşısındaki kişinin yerine koyarak, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlama , hissetme ve bu durumu ona iletme | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

B-MESLEKİ ÖZELLİKLER

| | Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | | | | | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------|------|-----|---------|---|-------|------|-----|---------|--|-------|------|-----|---------|-------|---|--------|---|-------|-------|---|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | | | | | | | |
| 1- AMAÇ VE HEDEF BİLGİSİ Öğrenme – öğretme sürecini, Türk Millî Eğitimi'nin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 2- PEDAGOJİ BİLGİSİ Öğrencilerin buldukları yaşın özelliklerini bilerek hareket etme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 3-DERSİ SEVDİRME ÇABASI Öğrencilerin derse karşı olumlu duygular kazanması için uygun ortamlar yaratma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 4- KONU ALAN BİLGİSİ Alanıyla ilgili konulara hakim olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 5-ÖĞRETME YÖNTEMLERİ BİLGİSİ Alanındaki öğretim programının ilke ve yaklaşımlarını bilme ve uygulama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 6-PLANLAMA Derse gelmeden önce hazırlık yapma. Ders planında amaç ve kazanımların neler olacağını belirtme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 7-ANLATIM BECERİSİ Sözlü ve yazılı anlatımlarda Türkçe'yi kurallarına uygun biçimde kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 8-ZAMAN YÖNETİMİ Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 9-DAVRANIŞ YÖNETİMİ Öğrencilerin olumsuz davranışlarından çok olumlu davranışları öne çıkartma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 10-ARAÇ-GEREÇ KULLANIMI Konunun özelliklerine uygun araç ve gereçleri bilerek, yerinde ve zamanında kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 11-MATERYAL GELİŞTİRME Dersin sunumunu kolaylaştırmak için teknolojik ve çevresel olanaklardan yararlanarak, kullanışlı ve ekonomik materyaller hazırlama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 12-ARAŞTIRMA ORTAMI YARATMA Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 13- AMACA UYGUN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME Öğrenci kazanımlarına uygun ölçme strateji ve araçlarına karar verme ve bunları planlayarak kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 14-OBJEKTİF OLMA Öğrencilerini değerlendirmede adil davranma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |
| 15-GERİ BİLDİRİM YAPMA Ölçme sonuçlarını zamanında değerlendirerek geribildirim yapma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | Uygun | 0 | Kısmen | 0 | Uygun | Değil | 0 |

C-İLETİŞİM BECERİSİ

| | Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | | | | | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------|-----------------------|--------|-----------------------|-------|-----------------------|-------|-----------------------|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | | | | | | | | |
| 1-BEDEN DİLİ Bulduğu ortama ve karşılaştığı davranışa uygun olarak jest ve mimiklerini kullanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 2-AKTİF DİNLEME Öğrencisini etkin biçimde dinleme. Konuşurken göz iletişimini kesmeme. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 3- AİLEYE REHBERLİK YAPMA Ailelere, öğrencilerin öğrenim sürecinde yaşadıkları sorunların çözümünde bilgi ve yönlendirme kapsamında rehberlik yapma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 4- ÖĞRENCİYE REHBERLİK YAPMA Öğrenci davranışlarına yapıcı, açıklayıcı ve yol gösterici geribildirimler verme. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 5-AİLEYLE İLETİŞİM Ailelerle ilişkilerde tarafsız olma. Öğrencinin gelişimi ve eğitimi ile ilgili doğru açık ve net ifadeler kullanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 6-YÖNETİCİLERLE İLETİŞİM Yöneticilerine karşı saygılı olarak mesleğin gerektirdiği iletişimi sağlama. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 7-İŞ ARKADAŞLARIYLA İLETİŞİM Meslektaşlarıyla uyum içinde çalışma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 8- ÇEVREYİ TANIMA Bulduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerini farkında olarak çevrenin önemli sorunlarına duyarlı olma. Bunları eğitim öğretim sürecine yansıtma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 9-ÇEVRE OLANAKLARINDAN YARARLANMA Okulun gelişimi ve öğrencilerin öğrenme amaçlarını gerçekleştirmek için her türlü çevre olanaklarını kullanma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 10- AİLEYLE İŞBİRLİĞİ Ailelerle birlikte öğrencilerin ve okulun gelişimini sağlayıcı yönde çalışmalar yapma; onları okul ve sınıf etkinliklerine katma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |
| 11- OKULU KÜLTÜR MERKEZİ DURUMUNA GETİRME Okuldaki sosyal, kültürel ve mesleki çalışmalara etkin biçimde katılma ve gerektiğinde öncülük yapma. Okul ve çevresinin gelişimine yönelik çalışmalara destek olma. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Kısmen | <input type="radio"/> | Uygun | <input type="radio"/> | Değil | <input type="radio"/> |

Ek-8
Performans Değerlendirme Ölçeği

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme ve Değerlendirme Anabilim Dalı'nda yapılan yüksek lisans tez çalışmasının gereği olarak, öğretmen performansını değerlendirme formu hazırlanmıştır. Formda yer alan soruların öğretmenin performansını ölçmek için uygun olup olmadığının araştırılması gerekmektedir. Gerekli olan araştırma, soruların cevaplanması sayesinde yapılabilecektir.

Formu cevaplarırken yapılması gerekenler, öğretmen performansını değerlendirme formunun ilk sayfasında açıklanmıştır. Aşağıdaki tabloda vereceğiniz kişisel bilgiler bölümü, okul müdürünün ve okul müdür yardımcısının hangi öğretmeni değerlendirdiğini bilmesi açısından önemlidir. Araştırmada kullanılmayacaktır. Okul müdürü ve okul müdür yardımcısı, formda kendilerinin cevaplaması gereken bölümleri cevaplandırdıktan sonra; bu sayfayı yırtarak; geri kalan sayfaları araştırmacıya verecektir. Araştırma, sadece sorulara verilen cevaplar üzerinden istatistiksel sonuçlar bulunarak yapılacaktır.

Formda yer alan sorulara verdiğiniz cevaplar araştırmanın sonucunu etkileyecektir. Bu nedenle sorulara içten, samimi ve doğru cevaplar vermeniz araştırmaya katkısı bakımından büyük önem taşımaktadır.

İlgileriniz ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Aytuğ YILMAZ
Yüksek Lisans Öğrencisi

| | | |
|------------------------------|---|--|
| Öğretmenin Adı Soyadı | : | |
| Okul Müdür Yardımcısının Adı | : | |
| Okul Müdürünün Adı | : | |

ÖĞRETMEN PERFORMANSINI DEĞERLENDİRME FORMU

Öğretmenin performansını değerlendirmek için geliştirilmiş olan bu performans değerlendirme formu (ölçeği), öğretmenin mesleği ile ilgili sahip olduğu yeterlilikleri ne derecede gösterdiğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla öğretmenin performansını gösteren boyutlar

A- Kişisel Özellikler B- Mesleki Özellikler C- İletişim Becerisi

olmak üzere üç boyuta ayrılmıştır. Her boyuta ait özellikler de

1- Çok Zayıf 2- Zayıf 3- Orta 4- İyi 5- Çok İyi

olmak üzere 5 düzeyde işaretlenebilecek şekilde düzenlenmiştir.

Performans değerlendirme süreci üç aşamada gerçekleştirilecektir.

1. Öğretmenin cevaplama aşaması: Bu aşama, öğretmenin kendisini değerlendirme aşamasıdır. Öğretmen, formda kendisiyle ilgili sütunda her bir özelliğin karşısında yer alan düzeylerden uygun gördüğünü işaretleyecektir. Bütün özelliklere göre kendini değerlendirecek ve en son sayfada bulunan kişisel davranış anketini dolduracaktır. Bu işlemlerden sonra, formu okul müdür yardımcısına teslim edecektir.

2. Okul müdür yardımcısının cevaplama aşaması: Bu aşama, öğretmen tarafından değerlendirilmiş formun müdür yardımcısı tarafından değerlendirilmesi aşamasıdır. Müdür yardımcısı, kendine ayrılmış sütunda öğretmen için her bir özellikten uygun olan düzeyi işaretleyecektir. Eğer tüm maddelerde ortak görüş belirtilmişse, form okul müdürüne teslim edilecektir. Eğer ortak görüş sağlanamayan özellikler varsa karşılıklı görüşme yapılarak; nedenleri görüşülecektir. Görüşme sonucunda uzlaşma sağlanamazsa bu özellikler ile ilgili görüşler “uzlaşmaya varılamayan maddeler” kısmına yazılarak okul müdürüne teslim edilecektir. Ayrıca, formda yer alan özelliklerin zamana karşı değişimini incelemek için, aynı öğretmenlerle ikinci bir uygulama yapılması gerekmektedir. Bu nedenle, hangi öğretmenlerin değerlendirildiğinin okul idaresince belli olabilmesi için değerlendirilen her öğretmen için form üzerine bir sıra numarası verilecektir. Okul müdür yardımcısı, kişisel davranış anketi bölümüyle ilgili herhangi bir işlem yapmayacaktır.

3. Okul müdürünün cevaplama aşaması: Bu aşama, öğretmen ve müdür yardımcısının değerlendirdiği formun okul müdürü tarafından değerlendirilmesi aşamasıdır. Eğer okul müdürü yapılan değerlendirmelerin uygun olduğu yönünde görüş birliğinde ise formu onaylayacaktır. Eğer uzlaşmaya varılamayan özellikler varsa kendi görüşünü belirtecek ve formu onaylayacaktır. Okul müdürü, kişisel davranış anketi bölümüyle ilgili herhangi bir işlem yapmayacaktır.

A-KİŞİSEL ÖZELLİKLER

| | |
|---------------------------|--------------------------------|
| Sıra No: | |
| Tarih: | |
| Okul Adı: | |
| Öğretmenin Branşı: | Öğretmenin Hizmet Yılı: |

| Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | | | | | | |
|---|--|-------|------|-----|---------|--|-------|------|-----|---------|-----------|-------|------|-----|---------|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi |
| 1-ELEŞTİRİYE AÇIKLIK Sınıf içi ve dışı çalışmalarını eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek, öz değerlendirme yapma. Farklı görüşlere ve eleştirilere açık olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2- DÜRÜSTLÜK Kişiler arası ilişkilerinde dürüst olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-TUTARLILIK Davranışlarında tutarlı olma | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4-KİŞİSEL BAKIM Kişisel bakımına, giyim kuşamına, temizliğine ve sağlığına özen gösterme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5-GÜLERYÜZLÜLÜK Genel olarak güler yüzlü ve sevecen olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6- TARAFSIZLIK Bireylere, uluslara, inançlara karşı ayrımcılık yapmama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7-SABIRLI OLMA Herhangi bir durum karşısında tepkilerini kontrol etme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8-SAYGILI OLMA Çevresindeki insanların kişilik haklarına saygılı olma | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9-FİZİKSEL DAYANIKLILIK Okul ortamı içerisinde fiziksel aktivitesini zorlayacak durumlara (kalabalık sınıflar, ulaşım güçlüğü, uzun süreli ayakta kalma, yoğun ders saatleri v.b.) karşı dayanıklı olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10- STRESE DAYANIKLILIK Stresle başa çıkma yollarını bilme ve kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11- SORUN ÇÖZME Okul ortamında karşılaştığı sorunları çözmek için uygun yöntemler kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12-ÇALIŞMA DİSİPLİNİ Özdisipline sahip olarak, kendisiyle ilgili görevleri zamanında ve eksiksiz yapma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13- İŞ MOTİVASYONU Çalıştığı kuruma bağlı olarak, mesleğini severek ve isteyerek yapma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14-OKUL KURALLARINA UYMA Görev hak ve sorumluluklarıyla ilgili mevzuatı bilme ve bunlara uygun davranma | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15-EMPATİ KURMA Kendisini karşıdaki kişinin yerine koyarak, o kişinin duygularını ve düşüncelerini doğru olarak anlama , hissetme ve bu durumu ona iletme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

B-MESLEKİ ÖZELLİKLER

| | Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | | | | | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | |
|---|---|-------|------|-----|---------|---|-------|------|-----|---------|--|-------|------|-----|---------|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi |
| 1- AMAÇ VE HEDEF BİLGİSİ Öğrenme – öğretme sürecini, Türk Milli Eğitimi'nin amaç ve ilkeleri doğrultusunda yürütme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2- PEDAGOJİ BİLGİSİ Öğrencilerin buldukları yaşın özelliklerini bilerek hareket etme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-DERSİ SEVDİRME ÇABASI Öğrencilerin derse karşı olumlu duygular kazanması için çaba gösterme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4- MESLEKİ GELİŞİM Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerini geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere istekle katılma. Mesleki gelişimini artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5- KONU ALAN BİLGİSİ Alanıyla ilgili konulara hakim olma ve bilgilerini güncelleme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6-ÖĞRETME YÖNTEMLERİ BİLGİSİ Alanındaki öğretim programının ilke ve yaklaşımlarını bilme ve uygulama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7-PLANLAMA Derse gelmeden önce hazırlık yapma. Ders planında amaç ve kazanımların neler olacağını belirtme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8-ANLATIM BECERİSİ Sözlü ve yazılı anlatımlarda Türkçe'yi kurallarına uygun biçimde kullanarak akıcı ve ilgi çekici bir anlatıma sahip olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9-ZAMAN YÖNETİMİ Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10-DAVRANIŞ YÖNETİMİ Öğrencilerin olumsuz davranışlarından çok olumlu davranışlarını öne çıkartma ve pekiştirme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 11-ARAÇ-GEREÇ KULLANIMI Konunun özelliklerine uygun araç ve gereçleri bilerek, yerinde ve zamanında kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 12-MATERYAL GELİŞTİRME Dersin sunumunu kolaylaştırmak için teknolojik ve çevresel olanaklardan yararlanarak, kullanışlı ve ekonomik materyaller hazırlama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 13-ARAŞTIRMA ORTAMI YARATMA Öğrencilerin kişisel ve akademik çalışmalarını için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 14- AMACA UYGUN ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME Öğrenci kazanımlarına uygun ölçme stratejilerine, araçlarına ve değerlendirme yöntemlerine karar verme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 15-OBJEKTİF OLMA Öğrencilerini değerlendirirken objektif davranma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 16-GERİ BİLDİRİM VERME Ölçme sonuçlarını zamanında değerlendirerek geribildirim yapma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 17- OKUL ORTAMINI GELİŞTİRME ÇABASI Okuldaki sosyal, kültürel ve mesleki çalışmalara etkin biçimde katılma ve gerektiğinde öncülük yapma. Okul ve çevresinin gelişimine yönelik çalışmalara destek olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

C-İLETİŞİM BECERİSİ

| | Öğretmen (Öğretmenin kendisi tarafından doldurulacaktır) | | | | | Müdür Yardımcısı (Okulun müdür yardımcısı tarafından doldurulacaktır.) | | | | | Müdür (Okul müdürü tarafından doldurulacaktır.) | | | | |
|---|---|-------|------|-----|---------|---|-------|------|-----|---------|---|-------|------|-----|---------|
| | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi | Çok Zayıf | Zayıf | Orta | İyi | Çok İyi |
| 1-BEDEN DİLİ Bulunduğu ortama ve karşılaştığı davranışa uygun olarak jest ve mimiklerini kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2-AKTİF DİNLEME Öğrencisini etkin biçimde dinleme. Konuşurken göz iletişimini kesmeme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3-ÖĞRENCİYE REHBERLİK YAPMA Öğrenci davranışlarına yapıcı, açıklayıcı ve yol gösterici geribildirimler verme. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4- AİLEYE REHBERLİK YAPMA Ailelere, öğrencilerin öğrenim sürecinde yaşadıkları sorunların çözümünde bilgi ve yönlendirme kapsamında rehberlik yapma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5-AİLEYLE İLETİŞİM Ailelerle ilişkilerde tarafsız olma. Öğrencinin gelişimi ve eğitimi ile ilgili doğru açık ve net ifadeler kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6- AİLEYLE İŞBİRLİĞİ Ailelerle birlikte öğrencilerin ve okulun gelişimini sağlayıcı yönde çalışmalar yapma; onları okul ve sınıf etkinliklerine katma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7-YÖNETİCİLERLE İLETİŞİM Yöneticileriyle mesleğin gerektirdiği iletişimi sağlama. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 8-İŞ ARKADAŞLARIYLA İLETİŞİM Meslektaşlarıyla uyum içinde çalışma, gerekirse takım çalışmalarına açık olma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 9- ÇEVRE DUYARLILIĞI Bulunduğu çevrenin doğal, sosyo-kültürel ve ekonomik özelliklerinin farkında olarak, çevrenin önemli sorunlarına duyarlı olma. Bunları eğitim öğretim sürecine yansıtma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10-ÇEVRE OLANAKLARINDAN YARARLANMA Okulun gelişimi ve öğrencilerin öğrenme amaçlarını gerçekleştirmek için her türlü çevre olanaklarını kullanma. | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

DEĞERLENDİRME BÖLÜMÜ

Öğretmen ve Müdür Yardımcısının uzlaşmaya varamadığı maddeler ve nedenleri:

KARAR VE ONAY BÖLÜMÜ

Okul müdürünün değerlendirme ile ilgili görüş ve kararları:

Öğretmenin İmzası:

Müdür Yardımcısının İmzası:

Müdürün İmzası:

Ek-9
Milli Eğitim Bakanlığı'nın Okullarda Uygulama İzni

T.C.
YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI
İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

19 Eylül 2005

BÖLÜM : Kültür
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.08.04.11.070/15078
KONU : Araştırma

İLGİLİ OKUL MÜDÜRLÜKLERİNE

Ankara Valiliği, Millî Eğitim Müdürlüğünün; 14.09.2005 tarih ve 3013/10234 sayılı yazısı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Ek.3.

~~Yunus ERDOĞAN~~
Müdür a
Şube Müdürü

19.09.2005 Mem.Z.K.
19.09.2005 Şef.N.ŞENOL

14 07 1

Snis. Tanımlanmış
8.9.2007

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01/ 5402
Konu : Araştırma İzni


01AB/2005

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi : Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 26.07.2005 tarih ve 2373 sayılı yazısı.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Yüksek Lisans programı öğrencisi Aytuğ YILMAZ'ın "Öğretmenlerin Performansını Ölçmek İçin Grafik Değerlendirme Ölçeği Geliştirilmesi" konulu araştırma çalışmasını ekte okullarda uygulama izin talebi incelenmiştir.

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından kabul edilen ve ekte gönderilen 4 sayfa 41 sorudan oluşan anketin araştırmacı tarafından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini rica ederim.


Cevdet CENGİZ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EKLER :

EK - 1 Anket (4 Sayfa)

EK - 2 Uygulama Yapılacak Okullar Listesi (1 Sayfa)

1221
08.09.2005

2663
07.09.2005
Kittir

EĞİTİM
%100
DESTEK

ÜCRETSİZ
444 0 632
DANIŞMA HATTI

Atatürk Bulvarı Nu: 98 Kızılay
Telefon: 425 00 86 - 425 33 67
e - posta : apk @ meb.gov.tr

06650 ANKARA
Faks : 418 64 01

Elektronik ağı : www.meb.gov.tr



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü


BÖLÜM : Kültür
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.00.11.070/3013 / 10234
KONU : Araştırma İzni.

14.09.2005

YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞINA
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Yüksek Lisans programı öğrencisi Aytuğ YILMAZ'ın "Öğretmenlerin Performansını Ölçmek İçin Grafik Değerlendirme Ölçeği Geliştirilmesi" konulu araştırmayı ilçenize bağlı ekteki okullarda eğitim-öğretimi aksatmamak şartıyla, 4 sayfa 41 sorudan oluşan anketi yapabilmesinin uygun görüldüğüne ilişkin Bakanlığımız; Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 01/09/2005 tarih ve 01/5402 sayılı yazısı ilişikte gönderilmiştir.

Bakanlık emri gereğince işlem yapılmasını rica ederim.


Erol ORTAKAYA
Vali a.
Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

EKLER.

- EKLİ.** 1-Bakanlık Emri.
2-Anket (1 adet 4 sayfa)

8268

| | |
|-----------------------------|--------------|
| T.C. | |
| YENİMAHALLE KAYMAKAMLIĞI | |
| YAZI İŞLERİ MÜDÜRLÜĞÜ | |
| EVRAK BÜROSU | |
| SAYI | 5 |
| TARİH | 5 Eylül 2005 |
| İLÇE MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ | |
| KAYMAKAM | |



DANIŞMA
444 0 632
H A T T I

İl Milli Eğitim Müdürlüğü Kültür Bölüm
TEL: (0 312) 212 46 42 - 413 37 04 - 212 66 40/184