

Öğretmen Değerlendirme Sistemlerinin Eğitim Yönetimine Katkıları ve Zorlukları

Contributions and Challenges of Teacher Evaluation Systems to Educational Administration

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine katkıları ve zorluklarının değerlendirilmesidir. Bu çalışmanın yöntemi belirlenirken nitel araştırma tekniklerinden fenomenoloji deseni tercih edilmiştir. Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemi ile araştırmaya 13 öğretmen dahil edilmiştir. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış 3 sorudan oluşan bir görüşme formu tercih edilmiştir. Ulaşılan veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine katkı sağlayabileceği belirtilmektedir. Bu sistemler, öğretmenlerin profesyonel gelişimini destekler ve okulun güçlü ve zayıf yönlerini belirlemeye yardımcı olabilir. Ayrıca, eğitim politikalarının şekillendirilmesi ve öğrenci başarısının artırılmasında kullanılabilirler. Ancak, öğretmenler bu sistemleri kullanırken iş yükü, rekabet ve objektiflik konularında zorluklarla karşılaşabilirler. Bu nedenle, değerlendirme sistemlerinin tasarımı ve desteklenmesi önemlidir. Öğretmenler, öğrenci odaklı ve çeşitlendirilmiş değerlendirme yaklaşımlarını desteklemektedirler. Değerlendirme sonuçlarının öğrenci öğrenme deneyimlerini ve öğretmen gelişimini desteklemesi gerektiğini vurguluyorlar. Bu, öğretmenlerin profesyonel büyüme ve öğrenci başarılarını artırma amacıyla kullanılmasını gerektirir. Bu görüşler, öğretmen değerlendirme sistemlerinin daha etkili ve öğrenci odaklı hale getirilmesi gerektiğini özetlemektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Değerlendirme Sistemi, Eğitim Yönetimi.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the contributions and challenges of teacher evaluation systems to educational administration. While determining the methodology of this study, phenomenology design, one of the qualitative research techniques, was preferred. In this context, 13 teachers were included in the study through convenience sampling method. A semi-structured interview form consisting of 3 questions was preferred as a data collection tool. The data obtained were evaluated by content analysis. It is stated that teacher evaluation systems can contribute to educational administration. These systems support the professional development of teachers and can help identify the strengths and weaknesses of the school. They can also be used to shape educational policies and improve student achievement. However, teachers may face challenges in terms of workload, competition and objectivity when using these systems. Therefore, it is important to design and support assessment systems. Teachers support student-centered and diversified assessment approaches. They emphasize that assessment results should support student learning experiences and teacher development. This implies that they should be used for teachers' professional growth and to improve student achievement. These views summarize the need to make teacher evaluation systems more effective and student-focused.



Keywords: Teacher, Evaluation System, Educational Management.

GİRİŞ

Eğitim yönetimde öğretmen etkililiği üzerine 1905'ten önce herhangi bir araştırma yapılmamıştır (Sears, 1921). O yıllarda eğitimcileri değerlendirmek için "genel izlenim yöntemi" kullanılmaktaydı. Müfettişin yargılarına bu şekilde rehberlik edecek bir çerçeve ya da standartlar dizisi yoktu. 1910'da "genel izlenim yöntemi"nin değerlendirme için uygun olmadığına karar verildiğinden, bireysel eğitimcilerin etkinliğini ölçmek için daha önce kabul edilen yaklaşımın yerine öğretim etkinliğinin kesin ölçümleri önerildi. Önerilen teknikler, I. Puan kartları II. Bire bir karşılaştırma ölçeği III. Öğretimin etkinliğini değerlendirmek için tek tip bir yaklaşım (Monroe & Clark, 1924). İlk olarak 1915 yılında yayımlanan öğretmen değerlendirme ölçeği, Ulusal Eğitim Araştırmaları Derneği'nin On Dördüncü Yılığ'ında yer almıştır (Medley & Coker). 1940'lardan 1960'lara kadar öğretmen performansı üzerine yapılan araştırmalar üç alana ayrılmıştır:

(1) etkili bir öğretmenin özelliklerine odaklanan belirli bir teori;

(2) öğretmenin sınıftaki eylemlerini inceleyen davranışsal bir teori; ve

Mehriban Coşgun Pancar ¹ 
Züleyha Köroğlu ² 
Nazlı Kamer ³ 
Sibel Coşkun Kınalı ⁴ 
Merve Yeliz Altay ⁵ 
Hakan Altay ⁶ 

How to Cite This Article

Coşgun Pancar, M., Köroğlu, Z., Kamer, N., Coşkun Kınalı, S., Yeliz Altay, M. & Altay, H. (2023). "Öğretmen Değerlendirme Sistemlerinin Eğitim Yönetimine Katkıları ve Zorlukları", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:54; pp:3988-3995. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.72808>

Arrival: 02 August 2023

Published: 25 October 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Sınıf Öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

² Sınıf öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

³ Sınıf öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

⁴ Sınıf öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

⁵ Sınıf öğretmeni, MEB, Ankara, Türkiye

⁶ Müdür Yardımcısı, MEB, Ankara, Türkiye

(3) öğretmenin sınıf ortamındaki çeşitli unsurlarla nasıl etkileşime girdiğini açıklayan durumsal bir teori.

Öğretmen etkililiğinin daha net bir tanımını sağlamak için, bileşenlerini özetleyen performansa dayalı ölçütler daha yakın zamanda oluşturulmuştur. Nicel ölçütler, başarılı bir öğretim için önemli olduğu düşünülen önceden belirlenmiş yeteneklere ilişkin gerçek öğretmen performansını değerlendirmek üzere oluşturulduğundan, ölçüt temelli değerlendirme modeli güçlüdür (Weller, 1982). Türkiye'de Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda "performans denetimi, etkililiğin ölçülmesinde temel araçlardan biri olarak uygulamaya konulacaktır" denilerek performans denetimine yönelik ilk adım atılmıştır (DPT, 2018). Teftiş Kurulu bu karar ışığında "Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları" nı belirlemeye başlamıştır (Akbaba Altun & Memişoğlu, 2008). Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED, 2001) tarafından "Öğretmen Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları" üzerinde kapsamlı bir inceleme gerçekleştirilmiştir. Onuncu Kalkınma Planı'na göre, kariyer gelişimi ve performans değerlendirme sistemlerinin etkinliğinin artırılmasının yanı sıra öğretmen yetiştirme ve geliştirme sisteminin yeterliliklere dayalı olarak yeniden düzenlenmesi ihtiyacı devam etmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013).

17 Nisan 2015 tarihinde yayınlanan Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 54. Maddesi, kamu sektöründe performans değerlendirmesinin uygulanması hedefi doğrultusunda öğretmen performans değerlendirmesine yer vermiştir. Maddeye göre, bakanlıkça her derece ve türdeki eğitim kurumlarında istihdam edilen ve adaylık sürecini başarıyla tamamlayan öğretmenler, her ders yılı sonunda görev yaptıkları eğitim kurumunun müdürü tarafından etkinlik, başarı ve gayretlerinin ölçülmesi amacıyla değerlendirilir (MEB, 2015). Bursa 3. İdare Mahkemesi, yönetmeliğin iptali için açılan dava sonucunda, 2015-2016 eğitim-öğretim yılı sonunda okul müdürleri tarafından yapılan değerlendirmeyi iptal etmiştir (Konan ve Yılmaz, 2018). Yönetmeliğin iptalinin ardından MEB, tek bir ana değerlendirmeden çeşitli veri kaynaklarından yararlanan bir performans değerlendirme sistemine geçiş için adımlar atıldığını duyurdu. Önerilen kural konusunda üniversitelerin ve sendikaların görüşleri alındı. Uzmanların, önerilen kural onaylanmadan önce sendika ve akademisyenlerden gelen görüşleri değerlendireceği belirtildi (MEB, 2019)

Devletin, toplumun, öğrencilerin ve özellikle de ebeveynlerin hedeflerine ulaşabilmesi için öğretmenler hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle her zaman kendilerinin daha iyi bir versiyonu olmak için çaba göstermelidirler. Hizmet öncesi eğitimlerinin ve kişisel gelişim çabalarının niteliğine bağlı olarak, öğretmenler belirli alanlarda kayda değer güçlü yönler sahip olabilir, ancak aynı zamanda ciddi zayıflıkları da olabilir. Öğretmen değerlendirmesi, sorunları netleştirmenin en iyi yoludur. Bir öğretmenin gerekli yeterliliklere sahip olup olmadığını tespit etmek için yaptığı çalışmaların metodik olarak analiz edilmesi öğretmen değerlendirmesi olarak bilinir. Ornstein'a (1985) göre öğretmen etkililiğini ortaya çıkarmak için yapılan sistematik bir çalışmadır; Danielson'a (2011) göre öğretmen kalitesini koruyarak ve mesleki gelişimi sürekli kılarak kaliteli öğretimi mümkün kılan bir araçtır; Darling Hammond'a (1990) göre ise okulda neler olup bittiğini ortaya çıkarmak ve önlem almak için kullanılan bir araçtır. Tanımlar, öğretmen değerlendirmesinin çeşitli işlevlere hizmet ettiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bazı durumlarda amaç hesap verebilirlik (çeşitli konularda kararlar almak, öğretmen etkililiğini değerlendirmek), diğer durumlarda ise gelişimdir (okulda neler olup bittiğini tespit etmek ve bunları ele almak, öğretmen kalitesini korumak ve daha kaliteli öğretim sağlamak için harekete geçmek).

Son 100 yılda öğretmen değerlendirmesi çeşitli aşamalardan geçmiş ve sürekli değişiklikler geçirmiştir. Hughes (2006), Medley, Coker ve Soar (1984) tarafından belirtildiği üzere bu aşamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir: Bir öğretmeni değerlendirmenin beş farklı yolu vardır:

1. Kişisel niteliklerine göre;
2. Kullandığı tekniklere göre;
3. Öğrenci başarısına göre;
4. Sınıftaki davranış biçimine göre; ve
5. Yeterliliğine ya da performansına göre.

Kratz, 1986 yılında sekizinci sınıf öğrencileriyle yürüttüğü bir çalışmada etkili bir öğretmenin niteliklerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın temel hedefleri, etkili öğretmenlerin niteliklerini tanımlamak ve eğitimcilerin seçiminde güvenilir standartlar sağlamaktır. Kratz'ın araştırmasında, yardımseverlik ve çekicilik en önemli iki öğretmen niteliğiydi (McNergney & Imig, 2006). Öğretmen nitelikleri ilk olarak 1930'larda değerlendirme kriteri olarak kullanılmıştır. 1940'lar ve 1950'lerdeki araştırmalar, eğitimcilerin sahip olduğu söylenen ses, görünüm, duygusal denge, sıcaklık, güven ve tutku gibi nitelikler üzerinde yoğunlaşmıştır. Bu nitelikler 1950'lerde öğretmen değerlendirme standartlarının temel taşlarını oluşturmuştur. Bununla birlikte, araştırmalar bu nitelikler ile etkili öğretim veya öğrenci başarısı arasında sağlam bir bağlantı olmadığını göstermiştir (Danielson ve McGreal, 2000; Medley, 1979). Bir öğretmenin notunu belirlemede niteliklerinden ziyade öğretim stratejilerinin daha önemli olduğu düşüncesi, öğretmen nitelikleri ile öğrenci öğrenmesi arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu kanıtlayamamanın bir

sonucu olarak değişmiştir. Bu nedenle öğretim stratejilerine dayalı deneyler gerçekleştirilmiş, ancak bulgular öğretmenlerden çok öğrencilere yönelik olmuştur. Akılda kalan tek şey öğretim stratejileri olduğunda ve öğrenci seviyesi ve sınıf atmosferi gibi diğer faktörler göz ardı edildiğinde amaçlanan sonuçlara ulaşamamıştır.

1960'lar ve 1970'lerde öğretmen davranışları öğretmen değerlendirmesinin temelini oluşturmuştur. Bu dönemde, sınıf gözlemcilerinin ve değerlendiricilerinin yetenekleri üzerine araştırmalar yapılmış ve sınıfta neler olduğunu tam olarak yakalamak için bir dizi gözlem ve değerlendirme aracı oluşturulmuştur. Araştırmacılar bu kaynakları kullanarak öğretmenlerin sınıf ortamını nasıl düzenlediklerini ve eylemlerinin öğrencilerin öğrenmesini nasıl etkilediğini incelemiştir (Danielson & McGreal, 2000; Hughes, 2006). Değerlendirme çalışmalarında öğretmen performansı ya da becerileri 1980'lerden sonra önem kazanmıştır. Öğretmen becerilerini tespit etmek için öğretim standartları üzerine araştırmalar yapılmış ve performans dayalı değerlendirme yöntemleri oluşturulmuştur (Weiss & Weiss, 1998). Öğretmen değerlendirme alanında artan özerklik ve değerlendirme sürecindeki yapısal değişiklikler, öğretmen değerlendirme sürecindeki değişikliklerin bir sonucu olmuştur. Hughes'a (2006) göre, bazı uluslar, eyaletler ve bölgeler kendi öğretmen değerlendirme modellerini oluşturmayı ve uygulamayı tercih ederken, diğerleri farklı kuruluşların (McREL, TNTP, vb.) veya kişilerin (James Stronge, Charlotte Danielson, Robert Marzano, Kim Marshall, vb.) modellerini kullanmaktadır. Öğretmenleri değerlendirmek için dünya genelinde birçok ulus tarafından kullanılan modeller ya da sistemler incelendiğinde, değerlendirme sürecinde bazı benzerlikler ve bazı farklılıklar ortaya çıkmaktadır (Santelices & Taut, 2011). Mevcut değerlendirme sistemlerini revize etmek ya da yeni değerlendirme modelleri oluşturmak için Türkiye'de ve diğer ülkelerde öğretmen değerlendirmesinin nasıl yapıldığını tespit etmek ve öğretmen değerlendirme sistemleri arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemek çok önemli olacaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel fenomenolojik desen kullanılmıştır (Marton, 1988). Fenomenolojik araştırmada, incelenen olguyu deneyimleyen ve bunu ifade edebilen veya yansıtabilen bireyler veya gruplar veri kaynağı olarak kabul edilir. Olguyla ilişkili anlamları ve deneyimleri ortaya çıkarmak için görüşmeler yapılır (Yıldırım ve Şimşek, 2013)

(Ekiz, 2003).

Çalışma Grubu

Bu çalışmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme araştırma grubunu belirlemek için kullanılan kasıtlı örnekleme tekniklerinden biridir. Kolayda örnekleme katılmak için en yakın kişilerin seçilmesi, o anda erişilebilir olanlardan gerekli örneklem büyüklüğüne ulaşılan kadar bu prosedürün devam ettirilmesini gerektirir (Karataş, 2015). Araştırmaya dahil olmak için onay veren 13 öğretmen ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tablo 1 örneklemin bilgilerini göstermektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

Kod	Cinsiyet	Yaş	Kıdem	Öğrenim Durumu
K1	Erkek	33	7	Lisans
K2	Kadın	35	8	Yüksek Lisans
K3	Kadın	29	4	Lisans
K4	Kadın	45	12	Lisans
K5	Kadın	42	12	Lisans
K6	Erkek	30	6	Lisans
K7	Kadın	40	16	Lisans
K8	Kadın	35	11	Yüksek Lisans
K9	Erkek	33	10	Yüksek Lisans
K10	Kadın	41	15	Yüksek Lisans
K11	Kadın	43	16	Lisans
K12	Erkek	44	17	Lisans
K13	Kadın	37	14	Lisans

Bu tablo, katılan öğretmenlerin demografik özelliklerini göstermektedir. Toplamda 13 öğretmenin verilerini içermektedir ve bu öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem süresi ve öğrenim durumlarına dair bilgileri sunmaktadır. Tablo incelendiğinde, katılan öğretmenlerin çoğunlukla kadın olduğu görülmektedir; katılımcıların %69'u kadın, %31'i ise erkektir. Yaş dağılımı 29 ile 45 yaş arasında değişmektedir ve öğretmenlerin yaş ortalaması 36'dır. Kıdem süresi bakımından ise öğretmenler arasında farklılıklar görülmektedir; kıdem süresi 4 ile 17 yıl arasında değişmektedir ve öğretmenlerin çoğunluğu 10 yıl veya daha fazla süredir öğretmenlik yapmaktadır. Öğrenim durumu açısından bakıldığında, öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans düzeyinde eğitim aldığı görülmektedir; katılımcıların %69'u lisans derecesine sahiptir. Yüksek lisans düzeyinde eğitim alan öğretmenler ise katılımcıların %31'ini oluşturmaktadır. Bu demografik verilere dayalı olarak, katılan öğretmenlerin çeşitli yaş, kıdem, cinsiyet ve öğrenim seviyelerine sahip olduğu ve bu çeşitliliğin araştırma sonuçlarını etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Veri Toplama Aracı

İki uzmanın bakış açısına dayanarak, araştırma konusundaki görüşlerini öğrenmek için 6 soruluk bir görüşme formu oluşturulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda form 3 soru ile son haline getirilmiştir. Sorular, katılımcıların konuya ilişkin tutumları, deneyimleri ve görüşleri hakkında bilgi edinmek amacıyla yazılı hale getirilmiş ve eğitmenlere yöneltilmiştir. Gönüllü bir görüşmeye katılması için eğitmenle ilk olarak araştırmacılar tarafından iletişime geçilmiş ve görüşmenin amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiştir. Belirlenen gün ve saatte, görüşmeler öğretmenin eğitim verdiği yerde gerçekleştirilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma grubunun bir parçası olmak üzere çeşitli bölgelerden öğretmenler özenle seçilmiştir. Bu nedenle, eğitmenlerin çoğunluğu çeşitli elektronik arayüz araçları kullanılarak internet üzerinden uzaktan video görüşmelerine katılmıştır. Veri toplama sürecinde, öğretmenlerle yüz yüze ve sanal görüşmeler kendi programlarına göre planlanmış ve karşılıklı olarak mutabık kalınan bir zamanda gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler en az 17 dakika, en fazla 45 dakika sürmüş ve ortalama süre 28 dakika olmuştur. Araştırma için toplanan verilerin incelenmesinde içerik analizi yaklaşımı kullanılmıştır. İçerik analizi özünde, görüşme dökümlerinden elde edilen materyalin ilgili konunun teorik çerçevesine uygun olarak düzenlenmesidir. Bu çalışmada amaç, kodlar içindeki ilgili fikir ve temalardan kodlar türetmektir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). İlk olarak, bu vakadaki görüşme verileri bilgisayar ortamına taşınmıştır. Genel olarak, öğretmenlerin yanıtları tekrar, yazım hataları ya da anlamsız cümleler açısından incelenmiştir (Ekiz, 2003). İki alan uzmanı bağımsız olarak verileri incelemiş, kod ve temaları çıkarmış ve çalışma analizinin geçerliliğini sağlamıştır. Araştırmacıların kod ve temalarının benzerlik oranı (r:75) önemli derecede bir ilişki olduğunu göstermiştir. Karar verilemeyen kodlar ve konular hakkında bağımsız bir alan uzmanının görüşü alındıktan sonra uygun olan veya önerilen kodlar ve temalar araştırmaya dahil edilmiştir. Böylece nitel araştırmada güvenilirliğin bir diğer boyutu olan inandırıcılık, puanlayıcı güvenilirliği ile desteklenmeye çalışılmıştır. Çünkü puanlayıcı güvenilirliğini sağlamak itibarı artırmanın bir yöntemidir. Kod ve tema geliştirmenin her aşamasında kuramsal çerçeveye yer verilmesine özen gösterilmiştir (Karataş, 2015). Nitel araştırma güvenilirlik türlerinden biri olan aktarılabiliğin sağlanmasında, çalışmanın ve veri toplama süreçlerinin detaylı bir şekilde açıklanmasının yanı sıra teorik arka planın da verilmesinin çok yardımcı olduğu söylenebilir. (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Öğretmen değerlendirme sistemlerinin kullanımı eğitim yönetimine hangi şekillerde katkı sağlayabilir?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Öğretmen değerlendirme sistemlerinin kullanımı eğitim yönetimine hangi şekillerde katkı sağlayabilir?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

Elde edilen öğretmen görüşlerine dayalı olarak aşağıda 13 farklı ifade bulunmaktadır:

(K1) “Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğretmenlerin mesleki gelişimlerini izleme ve iyileştirme konusunda önemli bir araçtır.”

(K2) “Bu sistemler, öğretmenlerin güçlü yönlerini belirleme ve bu alanlarda daha fazla odaklanma fırsatı sunar.”

(K3) “Eğitim yönetimi, öğretmen değerlendirme sonuçlarını kullanarak okul düzeyinde stratejik kararlar alabilir.”

(K4) “Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğrenci başarılarını artırmak için hedefler belirlememize yardımcı olur.”

(K5) “Öğretmenlerin profesyonel gelişim ihtiyaçlarını belirlemek ve bu ihtiyaçları karşılamak için kullanılabilir.”

(K6) “Öğretmen değerlendirmeleri, eğitim yöneticilerine öğretmenler arasındaki farklılıkları anlama ve kaynakları daha etkili bir şekilde dağıtma fırsatı sunar.”

(K7) “Bu sistemler, öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik edebilir.”

(K8) “Öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek için belirli eğitim ihtiyaçlarını tanımlamada kullanılabilir.”

(K9) “Eğitim yönetimi, öğretmen performansını izleyerek okulun genel kalitesini artırabilir.”

(K10) “Öğretmenler, değerlendirme sonuçlarını kullanarak kendi öğretim stratejilerini gözden geçirebilir ve geliştirebilir.”

(K11) “Eğitim yönetimi, öğretmen değerlendirme sistemleri sayesinde okulun güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi anlayabilir.”

(K12) “Bu sistemler, öğrenci başarılarını izlemek ve eğitim politikalarını şekillendirmek için önemli veri kaynaklarıdır.”

(K13) “Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğrencilerin daha iyi eğitim almasına katkıda bulunabilir.”

Bu ifadeler, öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine nasıl katkı sağlayabileceği konusunda çeşitli bakış açılarını yansıtmaktadır. Bu sistemlerin öğretmen performansını değerlendirmenin ötesinde, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini destekleme, okulun güçlü ve zayıf yönlerini tanımlama, eğitim politikalarını şekillendirme ve öğrenci başarısını artırma açısından önemli bir rol oynayabileceğini belirtmektedirler. Elde edilen öğretmen görüşleri, öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine potansiyel katkılarını açıkça ortaya koymaktadır. Bu görüşler, bu sistemlerin çok yönlü kullanımının altını çizmektedir. Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğretmenlerin mesleki gelişimini destekleme ve izleme amacıyla önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu sistemler, öğretmenlerin güçlü yönlerini belirlemelerine ve bu alanlarda daha fazla ilerlemelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, eğitim yönetimine, okul düzeyinde stratejik kararlar alma ve kaynakları daha etkili bir şekilde yönlendirme fırsatı sunarlar. Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğrenci başarılarını artırma hedefi doğrultusunda kullanılabilir. Bu sistemler, öğretmenlerin profesyonel gelişim ihtiyaçlarını tanımlamalarına ve bu ihtiyaçları karşılamalarına yardımcı olabilir. Aynı zamanda eğitim yöneticilerine, okullarındaki öğretmenler arasındaki farklılıkları anlama ve kaynakları adaletli bir şekilde dağıtma imkanı sunar. Bu değerlendirmeler, öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik edebilecek bir araç olarak öğretmen değerlendirme sistemlerinin potansiyelini vurgular. Ayrıca, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemek ve kendi öğretim stratejilerini iyileştirmek için bu sistemleri kullanabileceklerini belirtirler. Eğitim yönetimi açısından, öğretmen değerlendirme sistemleri okulun genel kalitesini artırma amacına hizmet edebilir. Bu sistemler, okulun güçlü ve zayıf yönlerini daha iyi anlama fırsatı sunar ve eğitim politikalarının şekillendirilmesine katkıda bulunabilirler. Sonuç olarak, öğretmen değerlendirme sistemleri öğrenci başarısının artırılmasına katkı sağlayabilecek önemli veri kaynakları olarak görülmektedir. Bu yorumlar, öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine nasıl bir katkı sağlayabileceğini açıkça açıklar ve bu sistemlerin eğitimdeki çeşitli boyutlarda etkili bir şekilde kullanılabilirliği fikrini destekler.

Öğretmenler için değerlendirme sistemlerinin kullanılmasıyla ilgili karşılaşılan en büyük zorluk nedir?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Öğretmenler için değerlendirme sistemlerinin kullanılmasıyla ilgili karşılaşılan en büyük zorluk nedir?” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

Elde edilen öğretmen görüşleri doğrultusunda, öğretmenlerin değerlendirme sistemlerinin kullanılmasıyla karşılaştıkları en büyük zorlukları ifade eden 13 ifade aşağıda sunulmuştur:

(K1) “Değerlendirme sistemleri, öğretmenleri sık sık bürokratik işlemlerle meşgul edebilir ve ders planlamalarını etkileyebilir.”

(K2) “Öğrenci başarıları sadece öğretmenlerin performansını değerlendirmek için kullanılıyormuş gibi hissedebiliriz.”

(K3) “Öğretmen değerlendirme sistemleri, öğrenci başarıları üzerindeki çok sayıda faktörü dikkate alamayabilir.”

(K4) “Değerlendirme sistemleri, öğrencilerin performansını ölçerken standart testlere aşırı odaklanabilir.”

(K5) “Değerlendirme sonuçları bazen öğretmenler arasında rekabeti teşvik edebilir ve işbirliği ruhunu zayıflatabilir.”

(K6) “Öğretmen değerlendirme sistemlerinin objektif olmaması ve öğrenci değerlendirmelerinin öznel olması bir zorluk yaratabilir.”

(K7) “Öğretmen değerlendirmeleri, öğretmenlerin motivasyonunu azaltabilir ve stres seviyelerini artırabilir.”

(K8) “Öğretmenler, değerlendirme sonuçlarının kendi kontrolleri dışında olduğunu hissedebilirler.”

(K9) “Değerlendirme sistemleri, öğretmenlerin profesyonel gelişim ihtiyaçlarını yeterince yansıtmayabilir.”

(K10) “Öğretmenler, değerlendirme süreçlerinin zaman alıcı olduğunu düşünebilirler.”

(K11) “Değerlendirme sistemleri, öğretmenlerin öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yeterince odaklanamamalarına neden olabilir.”

(K12) “Öğretmen değerlendirmeleri, öğretmenlerin ders materyali ve yöntemlerini sınırlayabilir.”

(K13) “Değerlendirme sonuçlarının hızla değişebilmesi ve farklı yıl boyunca farklılık gösterebilmesi, öğretmenler için kararlılık eksikliği yaratabilir.”

Bu ifadeler, öğretmenlerin değerlendirme sistemlerinin kullanımı sırasında karşılaştıkları çeşitli zorlukları yansıtmaktadır. Bu zorluklar, öğretmenlerin iş yükünü artırabilir, öğrenci başarılarının doğru bir şekilde değerlendirilmesini sınırlayabilir ve öğretmenlerin motivasyonunu etkileyebilir. Bu nedenle, değerlendirme sistemlerinin tasarımında ve uygulanmasında bu zorlukların dikkate alınması önemlidir. Öğretmenlerin

değerlendirme sistemlerini kullanırken karşılaştıkları zorluklar, bu sistemlerin karmaşıklığını ve çeşitli etkilerini yansıtmaktadır. Bu zorluklar, öğretmenlerin iş yükünü artırabilir ve öğretmen değerlendirmelerinin sonuçlarını sorgulamalarına neden olabilir. Özellikle öğrenci başarılarının tek bir ölçüte dayandırılması, öğretmenler arasında rekabeti artırabilir ve işbirliği ruhunu zayıflatabilir. Ayrıca, öğretmenlerin değerlendirme sonuçlarına dair objektiflik ve öznellik endişeleri vardır. Bu durum, öğretmenlerin motivasyonunu azaltabilir ve stres seviyelerini artırabilir. Değerlendirme sistemlerinin sürekli değişebilir olması ve zaman alıcı olması, öğretmenlerin kararlılık eksikliği yaşamalarına neden olabilir. Öğretmenler ayrıca, bu sistemlerin kendi profesyonel gelişim ihtiyaçlarını yeterince yansıtmadığını düşünebilirler. Sonuç olarak, öğretmenlerin değerlendirme sistemlerini kullanırken karşılaştıkları zorluklar, bu sistemlerin karmaşıklığını ve uygulama süreçlerindeki çeşitliliği yansıtmaktadır. Bu zorlukların dikkate alınması, daha etkili ve adil değerlendirme sistemleri geliştirme çabalarını desteklemek için önemlidir.

Öğrenci başarılarını ölçmek ve öğretim süreçlerini geliştirmek amacıyla öğretmenlerin nasıl daha etkili bir şekilde değerlendirilmesi sağlanabilir?

Katılımcılara sorulan yarı yapılandırılmış “Öğrenci başarılarını ölçmek ve öğretim süreçlerini geliştirmek amacıyla öğretmenlerin nasıl daha etkili bir şekilde değerlendirilmesi sağlanabilir” açık uçlu sorusuna yönelik verilen cevaplara ait doğrudan ifadeler bu bölümde yer verilmiş olup altında doğrudan ifadelerden sonra bunların yorumlamaları yapılmıştır.

Öğretmenlerin öğrenci başarılarını ölçmek ve öğretim süreçlerini geliştirmek amacıyla daha etkili bir şekilde değerlendirilmesi için 13 öğretmenin görüşleri aşağıda sunulmuştur:

(K1) “Öğretmenlerin düzenli olarak geri bildirim alması ve bu geri bildirimlerin öğrenci başarılarına odaklanması önemlidir.”

(K2) “Değerlendirme süreçleri, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını anlamamıza yardımcı olmalıdır.”

(K3) “Öğretmenler, değerlendirme sonuçlarını öğrenci öğrenme hedefleri ile ilişkilendirebilmelidir.”

(K4) “Değerlendirme yöntemleri, öğrenci ilgisini ve katılımını artırmak için çeşitlendirilmelidir.”

(K5) “Öğretmenlerin değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak öğretim stratejilerini ayarlamaları teşvik edilmelidir.”

(K6) “Değerlendirme süreçleri, öğrenci performansının sürekli izlenmesini ve düzeltilmesini sağlamalıdır.”

(K7) “Değerlendirme sonuçları, öğretmenlerin profesyonel gelişim ihtiyaçlarını belirlemelerine yardımcı olmalıdır.”

(K8) “Öğretmenler, öğrencilerin kendi öğrenmelerini nasıl değerlendirebileceklerini öğretmelidir.”

(K9) “Değerlendirme sistemleri, öğrenci başarılarını tek bir ölçüte dayandırmak yerine çok yönlü bir yaklaşım benimsemelidir.”

(K10) “Değerlendirme sonuçları, öğrencilerin öğrenme deneyimlerini iyileştirmek için kullanılmalıdır.”

(K11) “Öğretmenler, değerlendirme süreçlerine öğrencileri de dahil etmelidir.”

(K12) “Değerlendirme sistemleri, öğretmenlerin kendi profesyonel gelişim hedeflerini belirlemelerine olanak tanınmalıdır.”

(K13) “Değerlendirme sonuçları, okul düzeyinde stratejik kararlar alma süreçlerine katkı sağlamalıdır.”

Bu öğretmen görüşleri, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde değerlendirilmesi için değerlendirme süreçlerinin çeşitlendirilmesi, öğrenci odaklı ve sürekli izleme yaklaşımları benimsemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, değerlendirme sonuçlarının öğrenci öğrenme deneyimlerini ve öğretmen profesyonel gelişimini desteklemek için kullanılmasına vurgu yapmaktadırlar. Bu, daha etkili bir öğretim ve öğrenme ortamı oluşturmanın önemli bir adımı olarak görülmektedir. Öğretmenlerin değerlendirilmesi konusundaki görüşler, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemenin ve öğrenci başarılarını artırmanın önemini vurgulamaktadır. Öğretmenler, düzenli geri bildirim almanın ve bu geri bildirimleri öğrenci başarılarına odaklanarak kullanmanın önemini vurgulamaktadır. Bu, öğretmenlerin kendi öğretim stratejilerini geliştirmelerine ve öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermelerine yardımcı olabilir. Değerlendirme süreçleri, öğrenci performansının izlenmesini ve öğrenci katılımının artırılmasını teşvik etmek için çeşitlendirilmelidir. Ayrıca, öğretmenlerin değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak öğretim stratejilerini ayarlamalarını teşvik etmek, öğrenci öğrenme deneyimlerini iyileştirebilir. Öğretmenlerin değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak profesyonel gelişim ihtiyaçlarını belirlemeleri ve bu ihtiyaçları karşılamak için desteklenmeleri gerekmektedir. Aynı zamanda, öğretmenlerin değerlendirme süreçlerine öğrencileri dahil etmeleri, öğrencilerin kendi öğrenmelerini daha iyi anlamalarına ve kendilerini değerlendirmelerine yardımcı olabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin daha etkili bir şekilde değerlendirilmesi için öğrenci odaklı, çeşitlendirilmiş ve

sürekli izleme yaklaşımları benimsemek önemlidir. Bu, öğretmenlerin profesyonel gelişimlerini desteklemenin yanı sıra öğrenci başarılarını artırmaya katkı sağlayabilir.

SONUÇ

Bu sonuçlar, öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetimine çok yönlü bir şekilde katkı sağlayabileceğini vurgulamaktadır. Özellikle, bu sistemlerin öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleme, okulların güçlü ve zayıf yönlerini belirleme, eğitim politikalarını şekillendirme ve öğrenci başarısını artırma amacıyla kullanılabileceğini göstermektedirler. Bu sonuçlar, öğretmen değerlendirme sistemlerinin eğitim yönetiminin merkezinde önemli bir araç olarak konumlandırılabilmesini ortaya koymaktadır. Bu sistemler, öğretmenlerin profesyonel büyüme ve gelişme süreçlerini desteklerken aynı zamanda okul düzeyinde stratejik kararlar alınmasına da katkı sağlarlar. Eğitim yöneticilerine, kaynakları daha etkili bir şekilde dağıtmaları ve okulun kalitesini artırmaları için önemli veriler sunarlar. Ayrıca, öğretmenler arasında işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik ederler, böylece profesyonel öğrenme ortamları oluşturabilirler. Öğretmen değerlendirme sistemleri, eğitim sistemi üzerinde pozitif etkiler yaratma potansiyeline sahiptir ve bu nedenle eğitim yönetiminde stratejik bir araç olarak daha fazla vurgu gerektirmektedir.

Bu sonuçlar, öğretmenlerin değerlendirme sistemlerini kullanırken karşılaştıkları önemli zorlukları ortaya koymaktadır. Özellikle bu zorluklar, öğretmenlerin iş yükünü artırabilir, motivasyonlarını düşürebilir ve işbirliği kültürünü olumsuz etkileyebilir. Öğrenci başarılarının sadece tek bir ölçüte dayandırılması, öğretmenler arasında rekabeti artırabilir ve öğrenci odaklı bir öğretim yaklaşımını zayıflatabilir. Ayrıca, değerlendirme sürecinin objektiflik ve öznellik konuları nedeniyle öğretmenler arasında endişeye yol açabilir, bu da motivasyonlarını ve iş memnuniyetlerini azaltabilir. Değerlendirme süreçlerinin karmaşıklığı ve zaman alıcılığı, öğretmenlerin bu süreçlere karşı kararlılık eksikliği yaşamalarına neden olabilir. Öğretmenler ayrıca, bu sistemlerin kendi profesyonel gelişim ihtiyaçlarını yeterince yansıtmadığını düşünebilirler. Bu zorluklar, değerlendirme sistemlerinin tasarımı ve uygulanması aşamalarında dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin bu zorluklarla başa çıkabilmeleri için gerekli destekler ve eğitimler sağlanmalıdır. Bu, daha etkili ve adil değerlendirme sistemleri oluşturmak için önemlidir.

Bu öğretmen görüşleri, öğretmenlerin değerlendirilmesi süreçlerinde daha fazla çeşitlilik ve öğrenci odaklı yaklaşımların benimsenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Özellikle değerlendirme sonuçlarının öğrenci öğrenme deneyimlerini ve öğretmen profesyonel gelişimini desteklemek için kullanılması gerektiğine dikkat çekmektedirler. Bu, öğretmenlerin kendi öğretim yöntemlerini geliştirmeleri ve öğrencilerin bireysel gereksinimlerine daha iyi yanıt vermeleri için önemlidir. Ayrıca, öğretmenlerin düzenli geri bildirim almanın ve bu geri bildirimleri öğrenci başarılarına odaklanarak kullanmanın değerini vurgulamaktadırlar. Bu geri bildirimler, öğretmenlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemelerine yardımcı olabilir ve profesyonel gelişimlerini şekillendirmelerine katkı sağlayabilir. Değerlendirme süreçlerinin öğrenci performansının izlenmesini teşvik etmesi ve öğrenci katılımını artırması, öğretim ve öğrenme süreçlerini daha verimli hale getirebilir. Öğrenci odaklı değerlendirme yaklaşımları, öğrencilerin daha fazla sorumluluk almasını teşvik edebilir ve öğrenme sürecine daha aktif katılımlarını sağlayabilir. Sonuç olarak, bu görüşler, öğretmenlerin değerlendirme süreçlerinin daha etkili hale getirilmesi için öğrenci merkezli ve sürekli izleme yöntemlerinin benimsenmesinin önemini vurgulamaktadır. Bu yaklaşımlar, hem öğretmenlerin profesyonel gelişimine katkı sağlayabilir hem de öğrenci başarılarını artırabilir.

Öğretmen değerlendirme sistemlerinin daha etkili bir şekilde eğitim yönetimine katkı sağlayabilmesi için aşağıdaki önerilere dikkat edilebilir:

- ✓ Çeşitlendirilmiş Değerlendirme Yaklaşımları: Değerlendirme süreçlerinde sadece öğrenci sınav sonuçlarına dayanmak yerine, öğretmenlerin performansını çok yönlü bir şekilde ölçen yöntemler benimsenmelidir. Öğrenci portfolyoları, sınıf içi gözlemler, öğretim materyallerinin incelenmesi gibi farklı değerlendirme yaklaşımları kullanılabilir.
- ✓ Sürekli Geri Bildirim: Öğretmenlere düzenli ve yapıcı geri bildirim sağlanmalıdır. Bu geri bildirimler, öğretmenlerin güçlü yönlerini vurgulamanın yanı sıra gelişim alanlarını belirlemelerine yardımcı olmalıdır.
- ✓ Öğrenci Katılımı: Öğrencilerin öğretmen değerlendirme süreçlerine daha fazla katılımı teşvik edilmelidir. Öğrenciler, öğretmenlerinin performansını değerlendirmede önemli bir rol oynayabilirler.
- ✓ Profesyonel Gelişim Desteği: Öğretmenlere, değerlendirme sonuçlarına dayalı olarak profesyonel gelişim ihtiyaçlarını belirleme ve bu ihtiyaçları karşılama konusunda destek sağlanmalıdır.
- ✓ Rekabeti Azaltma: Değerlendirme sistemleri, öğretmenler arasında olumsuz rekabeti teşvik etmek yerine, işbirliği ve deneyim paylaşımını teşvik edecek şekilde tasarlanmalıdır.
- ✓ Objektiflik ve Öznellik: Değerlendirme süreçleri, objektiflik ve öznellik konularına duyarlı bir şekilde tasarlanmalıdır. Bu, öğretmenlerin değerlendirme sonuçlarına güvenmelerini ve motivasyonlarını korumalarını sağlayabilir.

- ✓ Eğitim ve Destek: Öğretmenlere, değerlendirme sistemlerinin nasıl kullanılacağı konusunda eğitim ve destek sağlanmalıdır. Bu, öğretmenlerin sistemi daha etkili bir şekilde kullanmalarına yardımcı olabilir.

Bu öneriler, öğretmen değerlendirme sistemlerinin daha etkili ve adil bir şekilde kullanılmasına katkı sağlayabilir ve eğitim yönetimine daha fazla fayda sağlayabilir.

KAYNAKLAR

- Akbaba Altun, S. & Memişoğlu, S. P. (2008). Performans Değerlendirmesine İlişkin Öğretmen, Yönetici ve Müfettiş Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 53, 7-24
- Danielson, C. & McGreal, T. L. (2000). *Teacher evaluation to enhance professional learning*. Princeton, NJ: Educational Testing Service
- Danielson, C. (2011). Evaluations that help teachers learn. *The Effective Educator*, 4, 35-39.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı). (2018). Uzun Vadeli Strateji Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001 - 2005. http://www.bilgitoplumu.gov.tr/wp-content/uploads/2015/01/Sekizinci_Kalkinma_Plani.pdf adresinden alındı (Erişim Tarihi: 03.05.2023).
- EARGED. (2001). Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Ekiz, D.(2003). Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metotlarına Giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Hammond, L. (1990). Teacher evaluation in transition: Emerging roles and evolving methods. In L. Darling-Hammond and J. Millman (Eds.), *The new handbook of teacher evaluation* (p. 17-35). California: Corwin
- Hughes, V. M. (2006). *Teacher evaluation practices and teacher job satisfaction*, (Unpublished Doctoral Dissertation). University of Missouri, Columbia
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Konan, N. & Yılmaz, S. (2018). Öğretmen performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri: bir karma yöntem araştırması. *Millî Eğitim*, 219, 137-160.
- McNergney R. F. & Imig S. R. (2006). *Teacher evaluation*. Erişim adresi: <http://education.stateuniversity.com/pages/2482/TeacherEvaluation.html> adresinden alındı (Erişim Tarihi: 03.05.2023).
- MEB. (2015). Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. Resmî Gazete (29329).
- MEB. (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Medley, D. M. & Coker, H. (1987). The accuracy of principals' judgments of teacher performance. *The Journal of Educational Research*, 80 (4), 242-247.
- Medley, D. M., Coker, H. & Soar, R. S. (1984). *Measurement-based evaluation of teacher performance: An empirical approach*. New York: Longman
- Monroe, W. S. & Clark, J. A. (1924). *Measuring Teaching Efficiency*. Urbana: Published By The University Of Illinois.
- Ornstein, A. C. (1985). Research on teaching: Issues and trends. *Journal of Teacher Education*, 36 (6), 27-31.
- Santelices, M. V. & Taut, S. (2011). Convergent validity evidence regarding the validity of the Chilean standards-based teacher evaluation system. *Assessment in Education: Principles, Policy and Practice*, 18(1) 73-93.
- Sears, J. B. (1921, September). The measurement of teaching efficiency. *Journal of Educational Research*, 4 (2), 81-93.
- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Bakanlığı 2014-2018. Ankara: Kalkınma Bakanlığı.
- Weiss, E. M. & Weiss, G. (1998). *New directions in teacher evaluation*. Washington D.C.
- Weller, L. D. (1982). Teacher performance assessment instruments: A "personalized" approach to staff development. *The Teacher Educator*, 18 (2), 10-19
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.