



## Öğretmen Değerlendirme Sistemine Yönelik Öğretmen Görüşleri

### Teachers' Opinions on The Teacher Evaluation System

Alipaşa DAVULCU<sup>1</sup>, Ali AKIN<sup>2</sup>, İlhan ÖZTÜRK<sup>3</sup>, Orhan SEZGİN<sup>4</sup>, Eşref NURAL<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Sınıf Öğrt., MEB, Trabzon, Türkiye, [davulcu\\_ali@hotmail.com](mailto:davulcu_ali@hotmail.com), ORCID:0000-0002-4194-411

<sup>2</sup>Sosyal Bilgiler Öğrt., MEB, Trabzon Türkiye, [histrory\\_61@hotmail.com](mailto:histrory_61@hotmail.com), ORCID:0000-0002-6347-060,

<sup>3</sup>Fen Bilimleri Öğretmeni, MEB, Trabzon, Türkiye, [ilhan8361@hotmail.com](mailto:ilhan8361@hotmail.com), ORCID:0000-0001-5528-5638

<sup>4</sup>Biyoloji Öğretmeni, MEB, Trabzon, Türkiye, [orhansezgin61@yahoo.com](mailto:orhansezgin61@yahoo.com), ORCID:0000-0001-8105-9167

<sup>5</sup>Dr. Öğrt. Üyesi, Trabzon Üniversitesi, Trabzon, Türkiye, [esrefnural@hotmail.com](mailto:esrefnural@hotmail.com), ORCID:0000-0003-0100-8162

Geliş Tarihi: 06.02.2023

Kabul Tarihi: 04.06.2023

### ÖZ

*Araştırmanın amacı, öğretmen değerlendirme sistemine yönelik öğretmen görüşlerini belirlemektir. Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan durum çalışması ile tasarlanan araştırmaya, Trabzon ili Çarşıbaşı ilçesinde görev yapan ve tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 12 öğretmen katılmıştır. Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler içerik analizi yapılarak çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda; çalışmaya katılan öğretmenlerin genel olarak öğretmen değerlendirme sistemine yönelik olumlu görüşlere sahip oldukları, ancak sistemin daha katılımcı bir anlayış ile revize edilmesinin, öğretmenler açısından daha avantajlı olacağı ve bu durumun da eğitim kalitesine olumlu yansımalarının olacağı sonucuna ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmen değerlendirme sistemi, öğretmen performansı, öğretmen görüşü



## ABSTRACT

*The aim of the research is to determine the teachers' views on teacher evaluation system. 12 teachers working in Çarşıbaşı district of Trabzon province selected by stratified sampling method and participated in this research, which was designed with case study, which is one of the qualitative research methods. The research data were collected with a semi-structured interview form. The data obtained were analysed by content analysis. As a result of the research; it was concluded that the teachers participating in the study had generally positive opinions about the teacher evaluation system, but revising the system with a more participatory understanding would be more advantageous for teachers and this would have positive reflections on the quality of education.*

**Keywords:** *Teacher evaluation system, teacher performance, teachers' opinion*

## GİRİŞ

18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren başlayan sanayileşme hareketi ile beraber dünyada büyük değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişikliklerden biri de personel rejimi üzerinde olmuştur. Personelin verimini artırmak için çeşitli çalışmalar yapılmış, bu çalışmalar yapılırken verimin artırılması dışında bunun nasıl ölçüleceği ve personelin nasıl değerlendirileceği çalışmaları da önem kazanmıştır (Büyüksulu, 1998).

"Personel yönetimi" kavramı ise 19. yüzyıldan günümüze kadar çeşitli aşamalardan geçse de 1980'li yıllardan itibaren "İnsan kaynakları yönetimi" şeklinde yeniden tanımlanmış ve birçok ülkede uygulanmaya başlanmıştır (OECD, 2005). İnsan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin bir dalı gibi görülmesine rağmen sadece personel yönetiminden oluşmamaktadır (Büyüksulu, 1998).

20. yüzyıl kendisinden önceki yıllara kıyasla daha büyük gelişme ve değişimlerin yaşandığı bir yüzyıldır. Örgüt yapılarının değişimi, çalışanların öneminin artması, ihtiyaçların çeşitlenmesi, personele bakışın farklılaşması, iş görenin katkısının artırılması, bireysel gelişimin önemini artırmış ve böylece çalışanın etkili bir şekilde yönetilmesini gerekli kılmıştır (Helvacı, 2002).

Örgüt yöneticileri örgütün amaçlarına ulaşmak için kararlar alırken, çalışanların ekonomik artışlarını, tenzilatlarını, görevden alınma durumlarını tespit etmede; kuvvetli ve cılız yönlerini belirlemede; eğitim, disiplin, başarıyı geliştirme ve başarımın etkili bir biçimde

ölçümlenmesine ihtiyaç duymaktadırlar. Teşkilatın amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanların başarımlarının profesyonel bir biçimde değerlendirilmesi ve bu konuda efektif yöntem ve tekniklerin kullanılması gerekmektedir (Palmer ve Winters, 1993; Akt.: Helvacı, 2002).

Performans, Fransızca bir sözcük olup Fransız dilinde “performance” deyişiyle söylenir. Performans sözcüğü, dilimizde kelime manası ise “başarım” söyleyişiyle nitelenir. 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (2001-2005) performans yönetimi konu edinilmiş ve performansa dayalı bir yönetim anlayışı geliştirilerek toplam yönetim kalitesinin artırılması hedeflenmiştir. Performans, bahse konu planda genel olarak maksatlı ve tasarlanmış bir organizasyon sonucunda ortaya çıkan sayısal ve/veya niteliksel olarak belirlenen bir görüş olarak tanımlanmıştır.

Eğitim çalışanlarının hayatına giren yeni kavramlardan biri olan performans ölçümlenme amacı ve içeriği noktasında çalışanlarca önyargı oluşturmaktadır. Hâlihazırda geçerli performans ölçümlenmesi sürecinde meydana gelen aksamalar yeni arayışları beraberinde getirmiş; mükemmel yakın, hedefe uygun performans ölçüm yöntemleri geliştirilmeye çalışılmıştır. Ancak var olan sistemlerden hiçbiri tek başına ihtiyaçları karşılamadığından birden fazla tarz (usul) bir arada düşünülerek aksaklıklar ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır (Şengül, 2010).

Eğitimin esası olarak görülen öğretmenin yeterliliği, eğitimin yeterliliğini doğrudan etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Donanımlı bir öğretmen, ülke ihtiyaçlarını ve toplumun beklentilerini dikkate alarak davranışlarını daha etkin bir şekilde planlayabilir. Bu nedenle öğretmen yeterliliğini arttırmak için öğretmenin performansının belirlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine gereksinim vardır (Gündüz ve Tangut, 2014).

Performans verimliliği ve bunun ölçülmesi çalışmaları her ne kadar sanayi alanında başlamışsa da zamanla diğer alanlara ve hizmet sektörüne de yayılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı da kendi personelinin verimliliğini denetlemek için çeşitli yollar denemiştir. İlk başlarda öğretmenlerin performans denetimleri müfettişler aracılığıyla yerine getirilmeye çalışılmışsa da bu denetimlerin süreklilik arz etmemesi, anlık olmaması yüzünden istenilen sonucu ulaşılmamıştır. Bu durum üzerine bakanlık performans değerlendirme sisteminde değişikliğe gitmiştir.

Denetlenmeyen insanın yenilenmesi, geliştirilmesi ve kurum amaçlarına hizmet etmesi zordur. Bunun için eğitim denetiminde kaliteyi artırmak amacıyla, öğretmen performansının



kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu kontrol sonrasında elde edilecek veriler öğretmen politikasının geliştirilmesinde, öğretmen seçiminde ve eğitiminde kullanılabilir. Ayrıca öğretmen performansı, etkin ve verimli bir öğretim süreci sağlanması için önemlidir. Öğretmen denetimine verilen önemin artırılması, öğretimde amaçlanan hedeflerin en üst düzeyde gerçekleşmesini sağlayacaktır (Erdem, 2006).

10. Kalkınma Planı'nın (2014-2018) eğitimle alakalı kabul edilen görüşler çerçevesinde ilgili Bakanlıkça düzenlenen "Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023", 30091 sayılı ve 09.06.2017 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. Bu belgede "Öğretmenlerin ilerleme alanlarının tespiti için belirli aralıklarla yapılacak başarımler ölçümlenmesi sistemini hayata geçirmek" hedef olarak belirtilmiş ve 2018'in sonuna kadar "Tüm öğretmenler için zorunlu başarımler ölçümlenmesi sisteminin geliştirilmesi" konusu 16. eylem planı olarak açıklanmıştır. Ortaya konulan plan çerçevesinde yapılacaklar "Öğretmen yeterlilikleri kapsamında öğretmenlerin mesleki ilerleme gereksinimlerinin tespit edilmesi, mesleki ilerleme emeklerinin takip edilmesi, rehberlik edilmesi ve ölçümlendirmeye dair çoğul dene kökenine bağlı ölçümlendirme yaklaşımı çerçevesinde başarımler yönetim sistemi kurmak" ve "Performans ölçümlendirme neticesini mesleki ilerleme ihtiyaçlarının giderilmesine bağlı olarak ilgili önlemlerin alınması, mesleki ilerleme, yükselme, görev puanının ölçülmesi vb. hususlarda ölçüt olarak kullanmak" olarak açıklanmaktadır (Resmi Gazete, 2017).

Örgütler verimliliğini ve amaçlarına ulaşılıp ulaşılmadığını belirlemek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Okullar da bir örgüt olduğuna göre onların ve öğretmenlerin verimliliğini değerlendirmek için çeşitli seçenekler geliştirilmiştir. "Denetleyemiyorsanız, yönetemiyorsunuz" mantığından hareketle Milli Eğitim Bakanlığı da yönetim süreçlerinden biri olan değerlendirme kavramı üzerinde durmaktadır. Eğitim yönetiminde değerlendirme, plandan sapmanın önüne geçmek için yapılan denetlemedir.

Milli Eğitim Bakanlığı değerlendirmeyi okul yöneticileri ve müfettişler aracılığıyla yerine getirirken bir süre sonra bundan vazgeçmiştir. Müfettişler okullarda daha çok evrak ve idare değerlendirmesi yaparken, öğretmenlerin değerlendirilmesi ise okulun lideri olan okul müdürüne bırakılmıştır. Bakanlık bunu yaparken çeşitli değerlendirme yöntemleri üzerinde çalışmış, bu çalışmalar sonucunda öğretmen performans değerlendirme sistemi ortaya çıkmış ve bu sistem bazı illerde "pilot" olarak uygulanmıştır.

## Çalışmanın Amacı ve Önemi

Okullar aynı zamanda bir örgüttür. Bu yüzden diğer örgütlerde olduğu gibi okullarda da verimliliğin ölçülmesi ve değerlendirilmesi uzun zamandır tartışılan bir konudur. Milli Eğitim Bakanlığı da bu konuda çeşitli çalışmalar yapan kurumlardan bir tanesidir. Bakanlık kendi personelinin verimliliğini genellikle görevlendirdiği eğitim müfettişleri aracılığıyla yaparken bu konuda etkili bir geri bildirim ve sonuç alınamayınca değerler dizisi değişikliğine gitmiştir. Personel ile en çok okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler görüştüğüne göre verimliliğin de bu üçlü üzerinden ölçülebileceği bir sistem tasarlanmıştır. Tasarlanan proje, öğretmen performans değerlendirme sistemiyle öğretmenlerin belli kriterler ve paydaşlar aracılığıyla değerlendirmesi projesidir. Bu çalışmada öğretmen değerlendirme sistemine yönelik olarak öğretmen görüşleri incelenmiştir. Bu görüşler tasarlanan sistemin geliştirilmesi ve güncellenmesi açısından yararlı olacaktır. Bu kapsamda araştırmanın amacı tasarlanan öğretmen değerlendirme sistemine yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesidir.

### Alt Amaçlar

1-Araştırmaya katılan öğretmenlerin, öğretmenlerin değerlendirilmesine gerek olup olmadığına dair görüşleri nelerdir?

2-Araştırmaya katılan öğretmenlerin tasarlanan öğretmen performans değerlendirme sisteminin eğitimdeki hangi eksikleri giderilebileceğine dair görüşleri nelerdir?

3-Araştırmaya katılan öğretmenler, tasarlanan öğretmen değerlendirme sistemi hakkında neler bilmektedirler?

4-Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğretmen tasarlanan performans değerlendirme sisteminde bulunması gereken ölçütlere yönelik görüşleri nelerdir?

5-Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmenleri kimler değerlendirmelidir?

6-Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmen tasarlanan performans değerlendirme sisteminin öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliliklerine etkisine yönelik görüşleri nelerdir?

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Araştırma nitel araştırma yöntemlerine göre durum çalışması deseninde çalışılmıştır. Nitel araştırma, insanın öz çabası ile kendisini tanıması ve içinde bulunduğu toplumu şekillendirmek üzere geliştirdiği bilgi inşa etme yolu olarak tanımlanmaktadır (Özdemir, 2010). Nitel araştırmalarda olaylar arasında neden- sonuç ilişkisi kurulmamakta ve gerekirci yaklaşım ön planda tutulmamaktadır (Neuman, 2012). Sözlü ve niteliksel analizlere daha çok vurgu yapılırken sayısal mutalara (veri) ve sayımlamalara daha az yer verilmektedir. Niteliksel araştırmacılar olayları şartlarına göre incelerken olayların ve bağlamların dilini kullanmakta ve problemleri, dâhilinde meydana geldiği erdemler sistemiyle birlikte tahlil ederek olaylara hâkim olan bağlantıları kendi tabii mahallinde tabir etmeye ya da anlamlandırmaya çalışmaktadırlar (Neuman, 2012).

Bu çalışmada da öğretmenlerin değerlendirilmesi konusundaki görüşlerin alınmasında nitel araştırma tarzının daha etkili olacağı ortaya çıkmıştır. Çünkü belirli bir konuda problem yaşayanlardan, ana kaynaktan bilgi toplama yoluyla problemi ortaya çıkarmada görüşme usulü varmak istenilen amaca daha iyi hizmet edebilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Araştırma nitel araştırma desenlerinden durum çalışması olarak desenlemiştir. “Durum çalışmaları gerçekte ortamda neler olduğuna bakma, sistematik bir biçimde verileri toplama, analiz etme ve sonuçları ortaya koyma yoludur. Ortaya çıkan ürün ise, olayın niçin o şekilde olduğunun ve gelecek araştırmalar için daha detaylı olarak nelere odaklanmanın gerektiğinin keskin bir biçimde anlaşılmasıdır” (Davey, 1991; Akt.: Aytaçlı, 2012). Durum çalışması, eğitim alanında çok fazla kullanılan araştırma desenlerinden biridir. Bu araştırma deseninin en önemli özelliği; araştırmada ele alınan durumun, kişinin ya da topluluğun kendisine özgü özellikleri nedeniyle seçilmesi ve kendi bağlamı içinde ele alınmasıdır. Bu bağlamdan yola çıkarak durum çalışması; özel bir kişi, topluluk veya olayı incelemek için araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenen katılımcıların tutum ya da davranışlarını ortaya çıkarmak ve bu özellik veya davranışların sistematik biçimde açıklanmasıdır (Johnson ve Christensen, 2004).

### Çalışma Grubu

Çalışma grubu, Çarşıbaşı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden elde edilen verilere göre; 2019-2020 eğitim öğretim yılında Trabzon ili Çarşıbaşı ilçesindeki eğitim kurumlarında görev yapan 312 öğretmen içerisinde tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 12 öğretmenden

oluşmaktadır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet, hizmet yılı (kıdem) ve mezuniyet durumu ile ilgili özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özellikleri

Değişken	Sayı (n)	Yüzde (%)
<i>Cinsiyet</i>		
Kadın	6	50
Erkek	6	50
<i>Öğretmen Hizmet Yılı</i>		
5 yıldan az	2	16.7
5-10 yıl	4	33.3
11-20 yıl	3	25
21 yıl ve üzeri	3	25
<i>Öğretmen Mezuniyet Durumu</i>		
Yüksek Lisans	2	16.7
Lisans	10	83.3

Çalışmaya katılan öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde, çalışma grubundaki kadın ve erkek öğretmen sayısının ve oranının eşit olduğu görülmektedir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma senesine göre dağılımı incelendiğinde, öğretmenlerden %16.7’sinin “5 yıldan az”, %33.33’ünün “5-10 yıl”, %25’inin “11-20 yıl” ve %25’inin “21 yıl ve üzeri” çalışma yıllarında oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, çalışma grubundaki öğretmenlerden %16.7’sinin “Yüksek Lisans”, %83.3’ünün “Lisans” mezunu oldukları görülmektedir.

### Verilerin Toplanması

Görüşme, bir araştırmada katılımcıların hayatına dair sorular sorularak, onların belli bir konudaki duygu ve düşüncelerini anlattığı ve böylece verilerin toplandığı bir nitel araştırma tekniği olarak tanımlanmaktadır. Görüşme tekniğinde bireyin iç dünyasına girilerek onun belli bir konudaki deneyimleri, tutumları, düşünceleri, niyetleri, yorumları, zihinsel algıları ve tepkileri anlaşılmasına çalışılır. Böylece konu hakkında bireyin gözlemlenemeyen bilgilerine erişilmesi beklenir. Yapılandırılmış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmamış ve hedef topluluk görüşmesi şeklinde değişik usulleri bulunur (Yıldırım ve Şimşek, 2008; Sönmez ve Alacapınar, 2011).

Araştırma kapsamında öğretmen değerlendirme sistemine yönelik öğretmen görüşlerinin ortaya konulması hedefine yönelik olarak öğretmenlere 5 açık uçlu sorudan oluşan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme (Mülakat) Formu” hazırlanmıştır.



Bu usulde, araştırmacı katılımcılara soracağı soruları önceden hazırlayarak gerekli formu oluşturur. Araştırmacı görüşme sürecinde, sürecin tıkanmasını önlemek için konu dışına çıkmadan alt sorularla görüşmenin ilerlemesini sağlayabilir ve katılımcının cevaplarını detaylandırmasını sağlayabilir. Katılımcıya, önceki sorular bünyesinde cevaplandığı sorular mülakat sırasında tekrardan sorulmamaktadır. Yarı yapılandırılmış mülakat tekniği eğitim araştırmalarında esneklik ve standartlık getirdiği için tercih edilir. Bu teknikte araştırma soruları önceden belirlendiği için araştırmaya daha düzenli ve mukayese edilebilir bilgi avantajı sunar (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

### **Verilerin Analiz Edilmesi ve Yorumlanması**

Araştırmanın çözümlenmesi basamağında içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi ile görüşler sistemli bir şekilde açıklanır. Katılımcılardan toplanan veriler çözümlenir, birbirine benzeyen veriler bir araya toplanır ve kavramlar kapsamında yorumlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Görüşmelerin analizinde, öğretmenlere “Ö1, Ö2, Ö3,....., Ö12” kodu verilmiştir.

## **BULGULAR**

Araştırmada alt amaçlara ilişkin elde edilen bulgular analiz edilmiş ve her alt amaca ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### **Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin, “Öğretmenlerin Değerlendirilmesine Gerek Olup Olmadığına Dair Görüşleri Nelerdir?” ve “Öğretmen Performansı Değerlendirme Sisteminin Eğitimdeki Hangi Eksikleri Giderilebileceğine Dair Görüşleri Nelerdir?” Araştırma Sorularına İlişkin Bulgular**

Araştırma sorusunu yanıtlamak için araştırmaya katılan öğretmenlere “*Size göre öğretmenlerin değerlendirilmesine gereksinim var mıdır? Varsa öğretmen performans değerlendirme sistemi eğitimimizdeki hangi eksiklikleri giderebilir?*” sorusu yöneltilerek verilen cevaplara ilişkin aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Katılımcılardan Ö6 ve Ö7, öğretmenlerin değerlendirilmelerini gereksiz görmüş, diğer öğretmenlerin tamamı ise öğretmenlerin değerlendirilmeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin değerlendirilmeleri gerektiğini belirten öğretmenlerin bazılarının görüşleri şu şekildedir:



Ö1: “Eğitim öğretim faaliyetlerini belli bir standarda ulaştırmak ve kaliteyi arttırmak için değerlendirme olmazsa olmazlardandır. Bu nedenle öğretmenlerin değerlendirilmesi gereklidir”

Ö11: “Öğretmenlerin değerlendirilmesine gereksinim var. Çünkü öğretmen yeterlilikleri, bilgi, öğrenci yaklaşımları değişkenliğinin artması karşısında öğretmen fonksiyonunda da değişmelere gereksinim olmaktadır”

Öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesine gerek yoktur diyen Ö6 şu ifadeleri kullanmıştır. “Öğretmen performans değerlendirme sistemine gerek yoktur. Okul müdürleri bütün yönleriyle öğretmenlerini tanımaktadır. Bu konuda okul müdürleri yetkilendirilmeli, ancak onların da hissi davranabileceği dikkate alınarak üst amirlerin de görüşüne müracaat edilmelidir”

Öğretmenlerin değerlendirmesine ilişkin diğer katılımcıların görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

Ö10: “Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi, öncelikle öğretmenin kendi eksikliğinin ve yeterliklerinin farkında olmasını sağlar”

Ö9: “Motive eder, araştırmaya geliştirmeye yönlendirir”

Ö4: “Öğretmen performans değerlendirme sistemi öğretimin kalitesini ölçme, öğretmenlerin mesleki becerilerini yükseltme, öğretim süreçlerini etkin ve verimli duruma getirme açısından birçok eksikliği giderebilir”

Ö12: “Öğretmenlerin performanslarının tespit edilmesi, aradaki rekabeti artırır. Materyal kullanımını artırır. Öğretmeni de psikolojik yönden rahatlatır”

### **Araştırmaya Katılan Öğretmenler, Öğretmen Değerlendirme Sistemi Hakkında Neler Bilmektedirler? Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular**

Araştırma sorusunu yanıtlamak için araştırmaya katılan öğretmenlere “Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi hakkında bilginiz var mı? Açıklayınız” Sorusu yöneltilmiş ve öğretmenlerden farklı yanıtlar alınmıştır.

Öğretmenlerin çoğunluğu müdür tarafından öğretmenlerin değerlendirildiği bir sistem olduğunu ifade ederek şu görüşleri paylaşmışlardır:

Ö1: “Öğretmen performans değerlendirme sistemi, öğretmenin bir eğitim öğretim yılı içindeki derslerinde verimliliğinin, okul için etkinliğini ve heyecanının, mesleğinin gerekliliklerini yerine getirme ve okulun sosyal kültürel faaliyetlerine katılımının bir bütün olarak okul müdürünce takip edildiği ve değerlendirildiği sistemdir”

Ö10: “Öğretmenlerin, okul müdürleri tarafından eğitim öğretim faaliyetlerinin derecelendirilmiş ölçekle değerlendirmesidir”

Çalışmamızda, tasarlanan öğretmen performans değerlendirme sisteminin, öğretmenlerin okulun tüm paydaşları tarafından denetlendiği bir sistem olduğunu ifade eden görüşler de sunulmuştur:

Ö7: “Öğretmen olarak görev yapan, eğitim öğretim işi ile uğraşan meslek grubundaki insanların amirlerince, eğitim verdikleri öğrencilerce, meslektaşlarınca ve ailelerce değerlendirilmesi, çeşitli anketler sonucunda puan alması sistemi diye biliyorum”

Ö3: “Müdür, veli, diğer öğretmenler ve öğrenci vb. kişilerin öğretmenin performansı ile ilgili puan vermesi”

## **Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Öğretmen Performans Değerlendirme Sisteminde Bulunması Gereken Ölçütlere Yönelik Görüşleri Nelerdir? Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular**

Araştırma sorusunu yanıtlamak için araştırmaya katılan öğretmenlere “Öğretmen performans değerlendirme sisteminde size göre hangi ölçütler bulunmalıdır?” sorusu yöneltilecek verilen cevaplara ilişkin aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde yer alması gereken ölçütlere ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 2’de gösterilmiştir:

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Değerlendirilmesinde Olması Gereken Ölçütlere İlişkin Öğretmen Görüşleri

<i><b>Kriterler</b></i>	<i><b>Katılımcılar</b></i>
Sınıf yönetimi	Ö1, Ö4, Ö9, Ö10, Ö12
İletişim becerisi	Ö9, Ö10, Ö11, Ö12
Alan bilgisi	Ö1, Ö4, Ö10
Materyal kullanma	Ö5, Ö10, Ö12
Etik mesleki davranışlar	Ö10, Ö12, Ö3
Okul kültürüne katkısı	Ö1, Ö4
Ölçme ve değerlendirme sürecinde bireysel farklılıkları dikkate alma	Ö2, Ö10
Objektif değerlendirme	Ö3, Ö9

Yöntem ve teknikleri etkili kullanma	Ö4, Ö10
Bilgiyi kullanabilme	Ö11, Ö9

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre performans değerlendirme sisteminde bulunması gereken ölçütlerin başında sınıf yönetimi (n=5) gelmektedir. Ardından sırasıyla iletişim bilgisi (n=4), alan bilgisi (n=3), materyal kullanma (n=3) ve etik mesleki davranışlar (n=3) gelmektedirler. Ayrıca ikişer öğretmen de okul kültürüne katkısı, ölçme ve değerlendirme sürecinde bireysel farklılıkları dikkate alma, yöntem ve teknikleri etkili kullanma ve bilgiyi kullanabilme görüşlerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

Ö10: *“Sınıf yönetimi ve alan bilgisinin yanında etik mesleki davranışlar ile öğretmenin kişisel ve mesleki gelişimi için gösterdiği çaba da dikkate alınmalıdır”*

Ö9: *“Öğretmen mesleki davranışı sergileyebilme, öğrenme ortamını etkili kullanabilme, zamanı yönetebilme, iletişim becerilerini etkili kullanabilme, öğrencilere hedef kazanımları verebilme ölçütlerde olmalıdır.”*

Ö1: *“Öğretmen performans değerlendirme sisteminde alan bilgisi ve becerileri, sınıf yönetimi, okul kültürüne katkısı, rol model kişiliği gibi konu başlıkları altında çeşitli ölçütler bulunabilir”*

Ö9: *“Belki öğrencilerin ahlaki ve davranışsal değişiklikleri olduğundan daha fazla ön plana çıkarılabilir. Aslında ölçütlerden daha önemli olan öğretmene güven verici bir değerlendirme yapabilmektir. Öğretmen değerlendirmenin objektif olmadığına inandığı an olay biter”*

### **Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Göre Öğretmenleri Kimler Değerlendirmelidir? Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular**

Araştırma sorusunu yanıtlamak için araştırmaya katılan öğretmenlere *“Sizce öğretmenleri kimler değerlendirmelidir?”* sorusu yöneltilerek verilen cevaplara ilişkin aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Öğretmenlerin değerlendirilmesinde yer alması gereken kişilere ilişkin katılımcıların verdikleri cevaplar Tablo 3’te gösterilmiştir:

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Değerlendirilmesinde Yer Alan Kişilere İlişkin Öğretmen Görüşleri

<i>Değerlendirmede yer alacak kişiler</i>	<i>Katılımcılar</i>
Okul müdürü	Ö1, Ö2, Ö3, Ö6, Ö9, Ö10, Ö11
Tecrübeli öğretmen	Ö2, Ö3, Ö5, Ö6, Ö10, Ö12
Veliler	Ö3, Ö11
Eğitim denetmeni/müfettişi	Ö4, Ö9
Öğretmenler	Ö10, Ö11
Okulda belirlenecek komisyon	Ö1
Öğrenciler	Ö11
Akademisyenler	Ö12

Araştırmaya katılan öğretmenlere göre öğretmenleri değerlendirecek kişilerin başında okul müdürü (n=7) ve tecrübeli öğretmenler (n=6) gelmektedir. Ayrıca öğretmenleri veliler (n=2), eğitim denetmeni/müfettişi (n=2), öğretmenler (n=2) değerlendirmeli görüşlerinin yanında, okulda belirlenecek komisyon (n=1), öğrenciler (n=1) ve akademisyenler (n=1) yanıtları da alınmıştır.

Öğretmenlerin görüşleri şu şekilde örneklendirilebilir:

Ö9: “Yöneticiler değerlendirmeyi yapabilir. Ancak bu değerlendirmeyi yapacak yöneticinin gerekli yeterlilikte olması gerekir. Bu değerlendirme sene sonu değil de süreç içerisinde yapılmalıdır”

Ö4: “Öğretmenin eğitim faaliyetlerini en iyi değerlendirebilecek kişi öğretmenin alanından olan ve tüm faaliyetlerini gözlemleyebilecek bir müdür olabilir. Ancak bu mümkün değildir. Çünkü her okulda bir müdür bulunabilir”

Ö1: “Öğretmenin eğitim faaliyetlerini en iyi değerlendirebilecek öğretmenin heyecanından, alınından, o okulun ortak değerlerine katkısını ve tüm faaliyetlerini gözlemleyebilecek olan bir müdür veya okulda oluşturulacak komisyonla olabilir”

Ö12: “Öğretmenleri bu konuda uzman olan kişiler değerlendirmelidir. Akademisyenler ya da öğretmen olan kişiler olabilir”

### **Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Göre Öğretmen Performans Değerlendirme Sisteminin Öğretmenlerin Mesleki Gelişim Ve Yeterliliklerine Etkisine Yönelik Görüşleri Nelerdir? Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular**

Araştırma sorusunu yanıtlamak için araştırmaya katılan öğretmenlere “Öğretmen performans değerlendirme sisteminin öğretmenlerin mesleki gelişimi ve mesleki yeterliliğine etkisi hakkında ne düşünüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Öğretmenlerden alınan yanıtların

çoğunluğu öğretmen performans değerlendirme sisteminin öğretmenlerin mesleki gelişim ve yeterliklerine olumlu katkı sağlayacağı yönünde olmuştur.

Ö3: “Çalışmayan ya da işini basite alan öğretmeni harekete geçirir, daha dikkatli olmasını sağlar, işinin ne kadar ciddi olduğunu fark ettirir”

Ö4: “Öğretmen performans değerlendirme sistemi yetkin bir müdür tarafından ve objektif bir şekilde yapıldığı sürece öğretmenlerin mesleki yeterliliğine ve gelişimine katkı sunabilir. Çünkü bu değerlendirmede bir süreç vardır ve öğretmenin yıl boyunca yaptığı faaliyetleri gözlemleme olanağı tanınır. Eksik noktalar belirlendikten sonra iletişim yönü güçlü müdürlerce bu noktaların öğretmene belirtilmesi ve yapılabilecek çalışmalar konusunda öğretmenle birlikte bir eylem planı, yönlendirme faaliyetinin yapılması yararlı olacaktır”

Ö5: “Birileri tarafından denetleniyor olmak daima insanı tetikte tutar o yüzden etkili olduğunu düşünüyorum. Ama kesinlikle öğretmeni değerlendirmek için yeterli kişilerin seçilmesi, bu kişilerin de bazı müfettişlerin yaptığı gibi öğretmeni aşağılamaya gelmediğinin farkında olmasının gerekli olduğunu düşünüyorum”

Ö9: “Bence değerlendirme sonuçlarına göre öğretmenler mesleki gelişimleri ve yeterliliklerini sorgulayıp kendilerini geliştirmek için adımlar atmaya gereksinim duyacaklardır. En azından ilkinde olmasa da sonraki adım yüzde yüz bu olacaktır”

Ö10: “Öğretmen performans değerlendirme sisteminin doğru yapılması ve sonuçlarının doğru okunması durumunda gerekli hizmet içi etkinliklerinin, öğretmenleri mesleki ve kişisel olarak geliştirebileceğini düşünüyorum”

## TARTIŞMA

Çalışmamız sonucunda öğretmenlerin, kendilerinin değerlendirilmeleri konusunda genel olarak olumlu görüşte oldukları görülmektedir. Olumlu görüş bildirenlerin, “eğitim öğretim faaliyetlerini belirli bir standarda ulaştırmak ve öğretmen kalitesini artırmak için değerlendirmenin olması gerektiği” hususunda fikir birliğine vardıkları değerlendirilmektedir. Sezgin, Tınmaz ve Tetik (2017) tarafından erişilen sonuçlara göre, öğretmenler uygulanan başarımların ölçülmesi uygulamasını kendilerinin meslekteki ilerleme basamaklarının artırılması olarak görmektedirler.

Öğretmenlerin değerlendirilmesine sayıca az olsa da olumsuz bakanların da olduğu görülmektedir. Olumsuz görüş bildirenler öğretmenlerin değerlendirilme korkusuyla yapmacık



davranışlara yöneleceğini, değerlendiricilerin kişisel hırsları yüzünden değerlendirmede ölç alma duygusu ortaya çıkacağını ve öğretmenler kendilerini güvende hissetmeyeceklerini belirtmektedir. Yapılan bir çalışmada, eğitim kurumları içerisinde hiyerarşik sisteme göre yapılan bu değerlendirme sisteminin olumsuz bir takım sonuçlara yol açabileceği belirtilmiş; idarecilerin mükâfat ve müeyyide gücünün ölçümlendirmeyi nesnellikten çıkarabileceği, okul idarecileri müeyyide verme hakkıyla öğretmenler üzerinde mobbing uygulayabileceği veya kişisel görüşleri ile değerlendirme sürecini olumsuz etkileyebileceği açıklanmıştır (Uçar, 2001). Başka bir araştırmaya göre ise öğretmenlerin, performans değerlendirme sürecinin kişisel ve peşin hükümlülüğünden tasalanmalarına karşın, % 62'sinin ölçümlendirmenin okul müdürü tarafından uygulanması yönünde görüş bildirdiği tespit edilmiştir (Akşit, 2006).

Öğretmenlerin, performans değerlendirme sistemi hakkında bilgi sahibi oldukları belirlenmiştir. Öğretmenler, performans değerlendirme sisteminde alan bilgisi, sınıf yönetimi, okul kültürüne katkı, ölçme ve değerlendirmede bireysel farklılıkları dikkate alma, objektif değerlendirme, yöntem ve teknikleri etkin kullanma, materyal kullanma, iletişim becerisi, bilgiyi kullanabilme ve mesleki etik davranış gösterebilme ölçütlerinin olması gerektiğini iletmektedirler. Aynı alanda yapılan başka bir araştırmada, öğretmenlerin alan bilgeliğini sürece yansıtma, hazırlık ve planlama hizmetlerinde bulunma, ders içi faaliyetler yapma, muvaffakiyetleri ölçümlendirme, kılavuzluk yapma, ders dışı faaliyetlerde bulunma, okulun tüm mekanizmalarına katkı sağlama, sınıfı yönetme, öğrencilerle iletişim kurma gibi benzer ölçütler bulunmuştur (Akşit, 2006).

Öğretmenler, kendilerinin başta okul müdürü olmak üzere okulda belirlenecek bir komisyon, tecrübeli öğretmen, veliler, eğitim denetmeni, öğretmenler, öğrenciler ve akademisyenler tarafından değerlendirilmeleri gerektiğini söylemektedirler. Öğretmenlerin performans değerlendirme sürecinde çalışma arkadaşlarından alınan verilerden elde edilen görüşler kabul edilmektedir (Stronge ve Ostrander, 2006). Birden fazla branş ya da sınıf öğretmenin olduğu okullarda zümre öğretmenleri de sürece tabii tutularak daha fazla dönüt alınabilir, zümre öğretmenlerinin birbirlerinden öğrenmesine ortam oluşturulur ve böylece sürecin tüm okul iklimi tarafından kabul görmesine katkı sağlanabilir (Manning, 1988; Sayın ve Arslan, 2017). Bu çalışmaların aksine, öğretmenlerin çalışma arkadaşları ile aralarındaki ilişkilerin değerlendirme sürecine yansımaları ihtimalini apaçık ortaya koyarak yükselme ve ödeme konularında aynı branş öğretmenlerinin ölçümlendirme paylarının sınırlı olmasının önerildiği çalışmalar da bulunmaktadır (Uçar, 2001).

Öğrenciler, derslerine giren öğretmenlerinin sınıf içi etkinlikleri organize ederek sınıf yönetimi becerilerini ve kendileri ile olan ilişkilerini birebir gözlem yaparak değerlendirip sonucunda gerçekçi verilere ulaşabilirler (Peterson, 2006). Yine sürecin doğal bir parçası olan öğrenciler, öğretmenlerin başarımını eğitim öğretim sürecinde ve eğitim ortamında yıl boyunca gözlemleyerek, süreçten direkt etkilendikleri için ölçümlendirme aşamasında önemli bir yer tutmaktadırlar (Döngel, 2006). Buna karşın öğretmen performans değerlendirme sürecinde bulunan öğrencilerin olumsuz değerlendirmeleri, öğretmenin düşük puan uygulaması veya derslikteki arkadaşlarından düşük oranda kabul görme olasılığı ise ölçümlendirme aşamasını negatif tesirde bulunabilmektedir (Peterson, 2006).

Öğretmen performansının değerlendirilmesi yapılırken görüşlerine başvurulmuş başka bir kaynak ise, öğrenci velileridir. Veliler, yapılan veli toplantıları ya da bireysel görüşmelerde öğretmenle doğrudan, öğrencisi ile olan etkileşimlerinden ise dolaylı olarak öğretmenleri izleyebilirler (Döngel, 2006). Çalışmamızın sonucunda ise, katılımcı öğretmenlerin, öğrenci ve velilerin öğretmenleri değerlendirmesinin sakıncaları ile ilgili görüş bildirdikleri tespit edilmiştir.

Öğretmenler, performans sisteminin yeterlik ve mesleki gelişimine katkıları konusunda; çalışmayan ya da işini basite alan öğretmeni harekete geçirir, daha dikkatli olmasını sağlar, işinin ne kadar ciddi olduğunu fark ettirir, mesleki yeterlik ve gelişimine katkı sunar, hizmet içi eğitim etkinliklerinin daha iyi planlanmasına katkı sağlar şeklinde görüş beyan etmektedirler. Daha önce yapılan çalışmalarda da kurumlardaki personelin performans ölçümlendirmesinin niçin uygulanması gerektiğini şöyle ifade etmişlerdir; çalışanların etkililiği hakkında bilgi sağlamak, onların etkililiğini, verimliliğini, motivasyonlarını arttırarak eğitim ve gelişim kalitesini yükseltmek, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek onların yetersiz yönlerini tanımlayıp gelişmelerine ve motivasyonlarına katkı sağlamaktır (Armstrong ve Baron, 1998; Williams, 2002; Poister vd. 2003; Akt.: Brown, 2005).

## SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Çalışmamızın sonucunda öğretmenlerin performans değerlendirme sistemi hakkında bilgi sahibi olduğu ve kendilerinin değerlendirilmeleri konusunda genel olarak olumlu görüşte oldukları ortaya konulmuştur. Yapılan analizlerde öğretmenlerin, performans değerlendirme sisteminde alan bilgisi, sınıf yönetimi, okul kültürüne katkı, ölçme ve değerlendirmede bireysel farklılıkları dikkate alma, objektif değerlendirme, yöntem ve teknikleri etkin kullanma,



materyal kullanma, iletişim becerisi, bilgiyi kullanabilme ve mesleki etik davranış gösterebilme gibi ölçütlerin olmasını bekledikleri tespit edilmiştir.

Çalışmamız ile öğretmenlerin, kendilerinin başta okul müdürü olmak üzere, okulda belirlenecek bir komisyon, tecrübeli öğretmen, veliler, eğitim denetmeni, öğretmenler, öğrenciler ve akademisyenlerden bir ya da birkaçı tarafından değerlendirilebileceği görüşünde oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmamıza katılan öğretmenlerin, performans sisteminin mesleki yeterlilik ve kişisel gelişimine katkıları konusunda; (varsa) mesleğini icra ederken yeterince özen göstermeyen ya da işini basite alan öğretmeni harekete geçireceği, bu öğretmenlerin meslekleri icra ederken daha dikkatli olacağı görüşünde oldukları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmamız sonucunda öğretmenlerin, değerlendirmeyi yapacak olan kişilerin objektif, herkese eşit mesafede ve tutarlı olmalarını bekledikleri sonucuna varılmıştır.

### ÖNERİLER

- 1- Öğretmen değerlendirme kriterleri Milli Eğitim Bakanlığı'nca paydaşların görüşleri de dikkate alınarak açık, kesin, güvenilir ve objektif bir biçimde geliştirilmelidir.
- 2- Öğretmenlerin değerlendirilmesindeki amaç ve ölçütler sene başı öğretmenler kurulunda gündem maddesi olarak yer almalıdır.
- 3- Öğretmenleri en iyi tanıyan kişi olarak okul müdürü değerlendirilmekte ise de, belli aralıklarla öğretmenleri "dışarıdan bir gözün" de değerlendirmesine olanak sağlamak amacıyla eğitim denetmenleri/müfettişleri de sürece katılmalıdır.
- 4- Değerlendirme amaç daha çok danışmanlık yapmak, öğretmenlerin eksik yönlerini geliştirme olmalıdır.
- 5- Değerlendirmeyi yapacak kişilerin bu konuda yüksek lisans eğitimi almaları sağlanmalıdır.

### ETİK KURUL ONAYI

Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı 2020/2 no'lu "Araştırma Uygulama İzinleri" konulu genelgeye göre Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 23/11/2022 tarih ve E-82438636-605.99-64123412 sayılı yazı gereğince Valilik Makamından etik onay alınarak çalışma başlatılmıştır.



## KAYNAKÇA

- Akşit, F. (2006). Performans değerlendirmeye ilişkin öğretmen görüşleri (Bigadiç ilköğretim öğretmenleri örneği). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, (2), 76-101.
- Aygün, S. Ç. (2008). *Ankara ili genel liselerinde performansa dayalı denetimin uygulanmasına ilişkin öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aytaçlı, B. (2012). Durum çalışmasına ayrıntılı bir bakış. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 1-9.
- Bostancı, A. (2004). *Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmen performans yönetimi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Brown, A. (2005). Implementing performance management in England's primary schools. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54(5/6), 468-481.
- Büyüksulu, A. R. (1998). Türkiye'de insan kaynakları yönetimi ve gelişimine kritik bir yaklaşım. *MESS Mercek Dergisi*, Ekim Sayısı.
- Cihantimur, N. (2006). *Anadolu liseleri ve genel liselerde görevli öğretmenlerin performans değerlendirmesine yönelik algıları (İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2006). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin öğretmen performansını çoklu kaynaklarla değerlendirilmesine ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Çolak, M. (2007). *Ortaöğretim okullarında öğretmen performans yönetimi (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kocaeli.
- Döngel, A. (2006). *İlköğretimde denetim ve performans değerlendirme çalışmalarının ilişkin ilköğretim müfettişlerinin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Duran, C. G. (2008). *Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesine ilişkin görüşleri (Isparta ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.



- Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD). (2005). *Paying for performance: Policies for government employees*. Paris.
- Erdem, A. R. (2006). Öğretimin denetiminde yeni bakış açısı: sürekli geliştirme temeline dayalı öğretimin denetimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 275-294.
- Günbayı, İ., ve Yıldırım, S. (2012). Performans yönetimine ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri (Antalya ili örneği). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 2-22.
- Gündüz, H., ve Tangut, E. (2014), Performans değerlendirme ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (9), 1-21.
- Helvacı, A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.
- Johnson, B., ve Christensen L.B. (2004). *Educational research. quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Neuman, W. L. (2012). *Toplumsal araştırma yöntemleri: nicel ve nitel yaklaşımlar III. cilt* (5. Basım). İstanbul: Yayın Odası.
- Öğretmen Strateji Belgesi 2017-2023. (2017, Haziran). *Resmi Gazete* (Sayı: 30091).
- Örencik, İ. (2007). *360° performans değerlendirme sisteminin iş tatmini üzerine etkisi (Kütahya ortaöğretim kurumlarında bir uygulama)*. Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özdemir, M. (2010). Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 323-343.
- Peterson, K. D. (2006). *Using multiple data sources in teacher evaluation systems*. In Stronge J.H. (ed.), *evaluating teaching*. California: Corwin Press, 212-232.
- Sayın, D. S., ve Arslan, H. (2017). Öğretmen ve okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirme sürecindeki çoklu veri kaynakları ile ilgili görüşleri ve öz değerlendirmeleri. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(2), 1222-1241.

- Sezgin, F., Tınmaz, A., ve Tetik, S. (2017). Performans kriterlerine göre öğretmenlerin değerlendirilmesine ilişkin okul müdürü ve öğretmen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1647-1668.
- Soydan, T. (2012). Eğitim alanında performans değerlendirme sisteminin geçerliği üzerine yönetici ve öğretmen görüşlerine dayalı bir araştırma. *Ege Eğitim Dergisi*, 13(1), 1-251.
- Sönmez, V., ve G. Alacapınar, F. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Stronge, J. S., ve Ostrander, L. P. (2006). *Client surveys in teacher evaluation*. In Stronge J.H. (ed.), *evaluating teaching: a guide to current thinking and best practice*. California: Corwin Press, 125-151.
- Süzen, A. Z. (2007). *İnsan kaynakları yönetim süreçleri çerçevesinde öğretmen değerlendirmesinde performans değerlendirme (Özel bir ilköğretim okulundaki sınıf öğretmenlerinin görüşleri)*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Şad, S. N., ve Şahiner, Y. K. (2016). Temel eğitimden ortaöğretime geçiş (TEOG) sistemine ilişkin öğrenci, öğretmen ve veli görüşleri. *İlköğretim Online*, 15(1).
- Şengül, Y. (2010). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin 360° performans değerlendirme sistemine ilişkin görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tamam, S. (2005). *İlköğretim okullarında toplam kalite yönetimi kapsamında performans değerlendirmeye ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Uçar, A. (2001). *İstanbul ili ilköğretim okul öğretmenlerinin performans değerlendirmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. (2007). Gender role influences on Turkish adolescents self-identity. *Adolescence*, 32(125), 217-231.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.



### **EXTENDED SUMMARY**

*With the industrialization movement that started in the second half of the 18th century, changes have occurred. One of these changes was on the personnel regime. Various studies have been carried out to increase the efficiency of the staff. Apart from increasing the efficiency, these studies are carried out on how to measure this and how to evaluate the personnel also gained importance. Organizations use a variety of methods to determine their efficiency and whether their goals are being met.*

*Since schools are also an organization, various methods and options have been developed to evaluate their and teachers' productivity. If you can't control, you can't manage, based on the logic of National Education it focuses on the concept of evaluation, which is one of the management processes in the Ministry of National Education. Therefore, measuring and evaluating productivity in schools, as in other organizations, is a long-debated issue. The Ministry of National Education is one of the institutions that carry out various studies on this subject. While the Ministry used the efficiency of its own personnel through the inspectors, when effective feedback and results could not be obtained in this regard, it changed the set of values. Since school administrators, students and parents mostly interviewed the staff, a system was designed to measure productivity over this trio. One of the pillars of this system is the teacher performance evaluation system and the project of school administrators to evaluate teachers through a system.*

*Evaluation in management is an audit to prevent deviation from the plan. The Ministry of National Education carried out the evaluation through school administrators and inspectors gave up on it after a while. While inspectors evaluate documents and administration in schools, the evaluation of teachers was left to the school principal, who is the leader of the school. While the Ministry also worked on various assessment methods, and as a result of this study, Teacher Performance Evaluation System has emerged and has been implemented as a "pilot region" in some provinces.*

*Qualitative research does not establish a cause-effect relationship between events and does not prioritize the deterministic approach. More emphasis is placed on verbal and qualitative analysis, and less on numerical mutas (data) and enumerations. Qualitative researchers use the language of events and contexts to examine events in their context. By analyzing the problems together with the system of virtues in which they occur, he tries to interpret or make sense of the connections that dominate the events in his natural place. (Neuman, 2012).*

*In this study, teachers' opinions about the teacher evaluation system were examined. These comments will be useful for the development and updating of the system. It was revealed that the qualitative research style would be more effective when taking the opinions of the teachers about the evaluation. Because the interview method can serve your destination better in revealing the problem by collecting information from the main source from those who have a problem on a particular issue. (Yıldırım & Şimşek, 2013).*

*The aim of the study is to examine the views of teachers on the teacher evaluation system. The sub-objectives of the study are listed as follows: “Do you think teachers need to be evaluated?”, “What deficiencies, if any, can the Teacher Performance Evaluation System eliminate in our education?”, “Do you know about the Teacher Performance Evaluation System?”, “What criteria should be included in the teacher performance evaluation system according to you?”, “Who do you think should evaluate teachers?”, “What do you think about the effect of teacher performance evaluation system on teachers' professional development and professional competence?”. These sub-objectives were also used in the semi-structured observation form.*

*The group of the research, according to the data obtained from Çarşıbaşı District Directorate of National Education; consists of 12 teachers selected by stratified sampling method from among 312 teachers working in their institutions in the Çarşıbaşı district of Trabzon province in the 2019-2020 academic year.*

*When the distribution of teachers participating in the study by gender is examined, it is seen that the number and proportion of female and male teachers in the study group are equal. Content analysis was used in the analysis step of the research. With this analysis, opinions are explained in a systematic way. The data collected from the participants are analyzed, similar data are gathered together and interpreted within the scope of concepts (Yıldırım & Şimşek, 2013).*

*It is seen that there are negative views on the evaluation of teachers, although they are few in number. Those who give negative opinions state that teachers will tend to fake behaviors for fear of being evaluated, a feeling of revenge will arise in the evaluation due to the personal ambitions of the evaluators, and the teachers will not feel safe. In a study, it was stated that this evaluation system, which is made according to the hierarchical system within educational institutions, can lead to some negative results. If we explain this situation with an example, it can be said that the power of reward and sanction of administrators can remove the measurement from objectivity. School administrators may apply mobbing on teachers with the*



*right to sanction, or they may adversely affect the evaluation process with their personal opinions.*

*It is seen that generally teachers have a positive opinion about their evaluation. Those who gave positive opinions say that there should be evaluation in order to bring education activities to a certain standard and to increase teacher quality. Teachers have information about the performance evaluation system. In the performance evaluation system, teachers expect criteria such as content knowledge, classroom management, contribution to school culture, taking into account individual differences in measurement and evaluation, objective evaluation, effective use of methods and techniques, using materials, communication skills, using information and showing professional ethical behavior. Teachers think that they can be evaluated by one or more of the school principal, a commission to be determined at the school, experienced teachers, parents, education supervisor, teachers, students and academicians. Teachers, on the contribution of the performance system to competence and professional development; They are of the opinion that it activates the teacher who does not work or simplifies his work, makes him more careful, makes him realize that his job is serious, contributes to his professional competence and development, and contributes to better planning of in-service training activities. Teachers expect those who will make the assessment to be objective, equidistant and consistent. Teachers expect more school principals to evaluate themselves. The suggestions that emerged as a result of the study are as follows: Teacher evaluation criteria should be developed by the Ministry of National Education in a clear, precise, reliable and objective manner. The aims and criteria in the evaluation of teachers should be included in the agenda of the teachers' committee at the beginning of the year. School principals should also be trained in the evaluation of teachers. Although the school principal evaluates the teachers as the person who knows them best, education inspectors should also participate in the process in order to allow a different evaluation from an outside eye at certain intervals. While evaluating the teacher, it should be ensured that the human factor is not overlooked and the results of the evaluation should be conveyed to the other side in an appropriate way.*