



Nitel Sosyal Bilimler/Qualitative Social Sciences

Yıl:2024, Cilt:6 Sayı:2
Year:2024, Vol:6 Issue:2

<https://doi.org/10.47105/nsb.1564225>

Makale Türü/Article Type: *Araştırma/Research*

Atıf/Citation: Aksu, M. ve Kılağuz, S. (2024). Kamu okullarında kullanılan performans değerlendirme formuna yönelik öğretmen görüşlerinin analizi. *Nitel Sosyal Bilimler*, 6(2), 174-206. <https://doi.org/10.47105/nsb.1564225>

Kamu Okullarında Kullanılan Performans Değerlendirme Formuna Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Analizi

^aMuharrem Aksu¹  ^bSude Kılağuz

^aDr. Öğr. Üyesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye

^bYüksek Lisans Öğrencisi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik ABD, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta, Türkiye

Öz

Performans değerlendirme, günümüzde çalışanların başarısını ölçmede en çok kullanılan yöntemlerden biridir. Bu yöntem kamu kurumlarında da uygulanmaya çalışılmaktadır. Bunlardan biri de öğretmenlik uygulaması yapan öğrencilerin başarılarının ölçülmesidir. Bu çalışmada kamu okullarında Öğretmenlik uygulaması dersine giren (uygulama yapan) öğrencilerin başarılarının ölçümünde kullanılan performans değerlendirme formuna ilişkin uygulama öğretmenlerinin görüşleri analiz edilmiştir. Bu bağlamda performans değerlendirme formunun etkililiğini ortaya koyma amacıyla değerlendirme süresi, değerlendirici sayısı, formda yer alan kriterler, formun güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarma gücü ve tarafsızlığı, geribildirim ve karşılaşılan zorluklara yönelik uygulama öğretmenlerinin deneyim ve görüşlerine başvurulmuştur. Veriler ölçüt örnekleme yaklaşımına uygun olarak kamu okullarında uygulama öğretmenliği yapan 15 katılımcıdan mülakat yöntemiyle elde edilmiştir. Elde edilen verilere Maxqda programı aracılığıyla içerik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, performans değerlendirme süresinin, değerlendirici sayısının ve formda yer alan kriterlerin yeterli olduğu, performans değerlendirme formunun uygulama öğrencilerinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmada etkili olduğu, genel olarak tarafsız bir değerlendirmeye olanak sağladığı görülmüştür. Ayrıca performans değerlendirme formuna ilişkin katılımcıların görüş ve önerilerine de yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Performans değerlendirme, performans değerlendirme formu, uygulama öğretmeni.

¹Sorumlu Yazar/Corresponding Author: Muharrem Aksu, muharremaksu@sdu.edu.tr, Orcid: 0000-0001-5164-2458

S. Kılağuz, sudekilaguz@gmail.com, Orcid: 0000-0001-6076-4726

Gönderim Tarihi/Received:09.10.2024

Kabul Tarihi/Accepted:29.10.2024

Yayımlanma Tarihi/Published:31.12.2024

Analysis of Teachers' Opinions on the Performance Evaluation Form Used in Public Schools

Extended Summary

From past to present, performance evaluation is one of the most basic tools used to measure the success of employees. Performance evaluation is a process in which the work performance and effectiveness of employees in organizations are observed and information is obtained (Murphy, 2020). Performance evaluation is one of the most commonly used methods to measure the success of employees today. This method is also being implemented in public institutions. One of these is measuring the success of students who do teaching practice.

In public schools, internship (practice) is carried out through courses called teaching practice. Teaching practice courses are an important part of the teacher training process. It is a compulsory training process for practice students to be ready for teaching. For this reason, interns (practice students) are subjected to performance evaluation during the practice course. In the field of public education, it is especially used to measure the success of the practice course of senior undergraduate students. The performance of the practice student in the teaching practice course is evaluated by the practice academician and the practice teacher. In order to ensure the training of experienced and highly qualified teachers, practicum students (intern students) complete their internship by attending teaching practice courses (teaching courses) in schools affiliated to the Ministry of National Education. As it is known, a performance evaluation form that provides consistent, effective and accurate measurement will be able to measure success better. Therefore, the aim of this study is to reveal the opinions and experiences of the evaluators (evaluating practicum teachers) regarding the performance evaluation form in which practicum students doing internships in public schools are evaluated.

In this context, to reveal the effectiveness of the performance evaluation form, the experiences and opinions of the mentor teachers regarding the evaluation period, the number of evaluators, the criteria included in the form, the power and impartiality of the form to reveal the strengths and weaknesses, feedback and the difficulties encountered were consulted. In addition, opinions and suggestions regarding the performance evaluation form were also discussed. Therefore, this study is an attempt to break new ground in the literature in terms of examining the opinions of the mentor teachers about the general performance evaluation form in which the success of the students participating in the teaching practice course is evaluated.

The research was designed according to the qualitative research method and phenomenology design was preferred. The interview (individual interview) technique, which is one of the data collection methods and frequently used in the phenomenology method, was preferred, assuming that it is appropriate for the problem and subject of the research (Creswell, 2017). Personal information forms and semi-structured interview form were used as data collection tools. In the determination of the participants in the study, the criterion sampling method, which is included in the purposeful sampling that allows the participants to be selected in accordance with the purpose, was used (Büyüköztürk et al., 2016). There are 3 open-ended questions to obtain the participants' opinions and suggestions about the effectiveness of the performance evaluation form. The research data were collected through face-to-face interview technique in April-May 2023. Content analysis was applied to analyze the individual interview transcripts obtained through the semi-structured interview form.

Codes were created after analyzing the findings obtained from the participants to measure the effectiveness of the performance evaluation form. Regarding the adequacy of the time in performance evaluation, it was revealed that it depends on the success of the practice student, variation according to the branch, the teacher's skill, the excess of the teacher's class hours, and the teacher's ability to recognize the student in a short time. The inadequacy of the duration was found to be due to the high number of practice students, the student's adaptation to the school and the environment, and the teacher's lack of class time. According to the codes that emerged about whether the performance evaluation form provides an impartial evaluation, it was determined that the criteria in the form can provide impartiality. Still, there are difficulties in detecting deficiencies and in terms of the number of evaluators. It is seen that the criteria in the form provide adequacy in terms of being suitable and comprehensive for evaluation, providing multidimensional measurement suitable for the branch, and the number of items. On the other hand, the inadequacy of the form in reflecting the practice and its lack of detail, as well as the lack of criteria such as eye contact, effective use of the board, use of technology, discipline, behavior, and dress code are suggested as inadequacies. Regarding the effectiveness of the form in revealing the strengths and weaknesses, the fact that it varies according to the branch, the criteria are explained is evaluated positively, while the reasons such as transferring knowledge to practice, evaluation of the same criterion with different sentences, inability to be objective, insufficiency of the level of scoring the criteria and the lack of elaboration of the expressions and the difficulty of scoring appropriate for the evaluation are accepted as negativity. When the codes obtained for the number of evaluators are examined, codes such as the evaluation of observers, the participation of those who observe the student in the evaluation, the evaluation of more than one person, and the high number of evaluators in terms of feedback are seen as sufficient in terms of the number of evaluators. On the other hand, codes such as excitement in case of an increase in the number of students and the lack of observation of the other evaluator are seen as inadequacies. In terms of feedback, it was determined that the participants provided feedback for the students to eliminate deficiencies, to show their strengths, and to use their attitudes and behaviors appropriately. On the other hand, it was observed that the participants provided feedback during or at the end of the lesson, by taking notes in the lesson, giving the student the opportunity to evaluate himself/herself, or in a separate place from other students. According to the codes obtained regarding the difficulties experienced during performance evaluation, it was seen that the participants experienced difficulties in performance evaluation based on reasons such as avoiding giving low grades, students' level differences, criteria in the evaluation form, not taking notes during the lesson, insufficient lesson time, impartiality problem, inability to select appropriate classes, number of students and paperwork. When the opinions and suggestions of the participants regarding the performance evaluation form were examined, the participants offered opinions and suggestions for taking the opinions of the teacher and the student for the form, taking video recordings during the lecture, reducing the number of students per teacher, reducing the number of items in the form, reducing the number of items in the form and including different criteria (such as communication with the environment, dressing, behavior, eye contact, intonation, motivating the student, participating in the lesson, using the board effectively, using technology) in the form. Based on the findings, it can be argued that the current performance evaluation form is effective despite some deficiencies from the perspective of the mentor teachers.

Keywords: Performance evaluation, performance evaluation form, practice teacher.

Giriş

Günümüz dünyasında, örgütler çalışanların iş performansını en üst düzeye çıkarma, üretkenliği artırma ve rekabette üstünlük sağlama amacıyla etkili politika ve uygulamalar geliştirmeye çalışmaktadırlar. Bu uygulamalardan biri olan insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla örgütler, çalışanlarının performansını ölçerek yeterliliklerini sağlamaya ve böylece başarı düzeylerini artırmaya çalışmaktadırlar. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi uygulamaları hem çalışanların performanslarını artırma hem de örgütün büyümesine katkıda bulunma açısından gereklidir. İnsan kaynakları, iş performansını ve genel örgütsel etkinliği iyileştirmede çoğunlukla performans değerlendirme yöntemini bir araç olarak kullanmaktadır. Diğer yandan insan kaynakları yönetimi, özellikle kamu sektöründe, kurumsal performansa katkısı nedeniyle giderek daha fazla önemsenmektedir (Keltu, 2024; Rehman, 2012).

Performans değerlendirme, örgütlerde çalışanların iş performansı ve etkinliğinin gözlemlendiği ve bilgi edinildiği bir süreçtir (Murphy, 2020). Performans değerlendirme, örgütün önemli bir varlığı olan çalışanlar (Pupavac vd., 2019) arasında iyi ya da kötü performans gösterenlerin belirlenmesi ve geribildirim yapılması gibi konuları içeren insan kaynakları yönetiminin temel bileşenlerinden biridir (Nayem ve Uddin, 2024). Günümüzde performans değerlendirme hem özel hem de kamu sektöründe çalışanların başarısını ölçmek için yapılmaktadır. Değerlendirme ve ölçme sistemlerine ilişkin koşulların uygun şekilde yönetilmesi, çalışanların dolaylı olarak da örgütün performansını artırabilmektedir (Lynch-Cerullo ve Cooney, 2011; Newcomer vd., 2013). Ancak uygulanan performans değerlendirmenin yöntemi, süresi, katılımcılar ve değerlendirme kriterleri önem arz etmektedir. Bu bağlamda örgütlerde uygulanan performans değerlendirme, çalışanların başarısını ölçme ve buna bağlı olarak da işe devam ya da işten ayrılma kararlarının alınmasına da kaynak teşkil etmektedir. Özel sektörde yapılan bu uygulamanın benzer bir versiyonu da kamu okullarında staj yapan uygulama öğrencileri için yapılmaktadır. Bu uygulama lisans programlarında Öğretmenlik Uygulaması Dersi adı altında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda gerçekleştirilmektedir.

Kamu okullarında staj (uygulama), Öğretmenlik Uygulaması adı altında verilen dersler üzerinden yapılmaktadır. Öğretmenlik Uygulaması Dersi, öğretmen yetiştirme sürecinin önemli bir parçasıdır. Uygulama öğrencilerinin öğretmenliğe hazır hale gelmesinde zorunlu bir eğitim sürecidir. Dolayısıyla uygulama öğrencileri, Öğretmenlik Uygulaması Dersi süresince performans değerlendirmeye tabi tutulmaktadırlar. Uygulama öğrencisinin Öğretmenlik Uygulaması Dersindeki performansı uygulama öğretim elemanı ve uygulama öğretmeni tarafından değerlendirilmektedir. Bilindiği gibi tutarlı etkin ve doğru ölçümü ortaya koyan bir performans değerlendirme formu başarıyı daha iyi ölçebilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın amacı kamu okullarında staj yapan uygulama öğrencilerinin değerlendirildiği performans değerlendirme formuna ilişkin değerlendirici (uygulama öğretmenleri) görüşlerinin analiz edilmesidir. Bu bağlamda çalışmanın analiz ve bulguları, uygulama öğrencilerini değerlendirmede kullanılan genel performans değerlendirme formunun yapısı hakkında

değerlendiricilerden (uygulama öğretmeni) elde edilen verilere bağlı kalınarak öğretmenlerin görüş ve algılarını ortaya koyma ve önerilerde bulunmaya dayanmaktadır.

Performans Değerlendirme ve Yönetimi

Örgütler, çalışanlarının iş performanslarını değerlendirmek, yönetmek, ödüllendirmek ve yönlendirmek için performans değerlendirme yönetim sistemini kullanmaktadırlar. Performans değerlendirme yönetimi, işgören ya da takımların başarı ya da başarısızlığını ortaya koyma, ölçme ve geliştirme ve iş performansını örgütün stratejik amaç ve hedefleriyle uyumlu hale getirme süreci olarak tanımlanmaktadır (Aguinis, 2013, s. 2). Performans değerlendirme, performans değerlendirme yönetimi içinde çalışanın başarı ya da başarısızlığını ölçen bir boyut olarak yer almaktadır.

Performans yönetiminin bir alt kümesi olan (Levy vd., 2017) ve çalışanların geliştirilmesine odaklanan performans değerlendirme, çalışanların iş performanslarını değerlendirmek ve geliştirmek, bunu örgütsel hedef ve amaçlarla uyumlu hale getirmek için kullanılan bir yöntemdir (Amin vd., 2014). Performans değerlendirmenin genel amacı, çalışanların başarı standartları, eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının belirlenerek üretkenliği artırmak ve bunun sonucunda bireysel ve örgütsel performansı yükseltmektir (Abutayeh ve Al-Qataweh, 2012; Dar vd., 2014). Performans değerlendirme, genellikle çalışan performansının yıllık incelemeleri, geri bildirim ya da değerlendirme görüşmeleri, departman ya da bölümler arasında değerlendirmeleri kalibre etme, ücret artışı, terfi, eğitim ya da düşük performans gösterenlerin işten çıkarılması gibi önemli insan kaynakları yönetimi kararlarını yönetmek için değerlendirme yapmayı içeren resmi bir sistemi betimlemektedir (Murphy vd., 2018). Bu bağlamda örgütün idari ve personel geliştirme kararlarına referans teşkil eden bir uygulamadır. Performans değerlendirme, çalışanların belirli bir zaman dilimindeki başarılarını değerlendirmesine imkân sağlayan ve yönetimin çalışanlarıyla ilgili çeşitli idari ve gelişimsel karar alabilmesini sağlayan rasyonel bir karar mekanizması olarak görülmektedir (Ikramullah vd., 2012; Nurse, 2005). Dolayısıyla insan kaynakları, çalışanların ve departmanların performans faaliyet ve hedeflerini örgütün stratejik amaçlarıyla uyumlu hale getirilmesi ve çalışanların bireysel ve departman hedeflerine ulaşabilmeleri için oluşturulan plan ve stratejilerin yürütülmesini destekleme amacıyla performans yönetim sistemlerini kullanmaktadır (Aguinis, 2013; Pulakos ve O'Leary, 2011; Pulakos vd., 2015).

Performans değerlendirme, bir örgütte yönetsel kontrol açısından önemli bir işleve sahiptir ve çeşitli insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarıyla ilişkilidir. Çalışanların performans değerlendirmesinden elde edilen sonuçlar, insan kaynaklarının diğer fonksiyonlarına veri teşkil etmektedir. Performans değerlendirme çıktıları, insan kaynakları planlaması, iş analizi, ücret yönetimi, motivasyon, kariyer planlaması, rotasyon, iş tasarımı iş sağlığı ve güvenliği, eğitim ve geliştirme gibi alanlarda kullanılmaktadır (Boswell ve Boudreau, 2000). Örneğin çalışanların performans değerlendirme sonuçları ücret ve ödüllerle ilişkilendirilerek gelecek dönemde onları motive etme, yüksek performans gösterenlerin kariyer ilerlemelerini sağlama ve düşük performans gösterenlerin belirlenerek onlara ilgili konuda eğitim verme ya da onları örgütten ayırma amacıyla kullanılabilir (Brown ve Heywood, 2005).

Performans değerlendirme; eğitim, geliştirme, terfi, ücret ve ödül gibi tamamlayıcı insan kaynakları uygulamalarıyla birlikte iş performansını önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca sağlıklı ve adil bir performans değerlendirme sistemi, çalışanların iş performansını artırarak örgütsel performansı olumlu yönde etkileyebilmektedir (Dar vd., 2014). Buna karşın etkisiz bir performans değerlendirme sistemi ise, çalışanlar arasında düşük moral, hayal kırıklığı ve memnuniyetsizliğe yol açabilmekte ve iş çıktılarını olumsuz etkileyebilmektedir (Amin vd., 2014).

Performans değerlendirme sisteminin etkililiği, yöntemine, başarıyı ölçen değerlendirme kriterlerine, değerlendirme süresine, değerlendiricilerin tarafsızlığına, çalışanların güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarabilme kabiliyetine, geribildirim etkinliğine, değerlendirme sonuçlarının örgütün yönetsel kararlarına (terfi, işten ayırma, ücret artışı gibi) etkisine ve çalışanların gelişimini desteklemesine bağlı olarak değişebilmektedir. Bu bağlamda örgütlerde inşa edilen performans değerlendirme sisteminin sayılan faktörler dikkate alınarak tasarlanması gereklidir.

Uygulama Öğrencilerinin Performans Değerlendirmesi

Günümüzde neredeyse yükseköğretimin her kurumunda olduğu gibi eğitim fakültelerinde öğrenimine devam eden öğrenciler de staj eğitimini (Öğretmenlik Uygulaması) yerine getirmek zorundadır. Bu bağlamda eğitim fakültesi ve mezunlara yönelik pedagojik formasyon eğitimi sertifika programı kapsamında Öğretmenlik Uygulamasının yapılması gerekmektedir. Bu staj işlemi, Öğretmenlik Uygulaması olarak adlandırılmakta ve Öğretmenlik Uygulaması Dersinden başarı elde edilmesini kapsamaktadır.

Öğretmenlik Uygulamasının yerine getirilmesine ilişkin hususlar, 28.09.2021 tarihinde güncellenen ve Millî Eğitim Bakanlığınca düzenlenen “Uygulama Öğrencilerinin Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına İlişkin Yönerge’de yer almaktadır. İlgili Yönerge’de Öğretmenlik Uygulamasının zamanı ve süresi, uygulamanın yeri, uygulamanın planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesine dair bilgilere yer verilmektedir. Yönerge dahilinde Öğretmenlik Uygulamasına ilişkin esaslar, Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığıyla iş birliği içerisinde gerçekleştirilmektedir. Yerelde Öğretmenlik Uygulamaları ise, eğitim kurumlarına uygulama öğrencisi gönderecek üniversiteler ile İl Millî Eğitim Müdürlüklerinin iş birliği ve koordinasyonu sağlanmaktadır (MEB, Md. 5). Öğretmenlik Uygulaması ilgili yükseköğretim kurumunun bulunduğu il genelinde yer alan resmî eğitim kurumları ve özel eğitim kurumlarında yapılmaktadır (MEB, Md. 8).

Öğretmenlik Uygulaması, uygulama öğrencilerini öğretmenliğe hazırlayan önemli aşamalardan biridir. Bu dersten elde edilen tecrübe ve bilgi gelecekte mesleki başarıyı etkileyebilme potansiyeline sahiptir. Bu uygulama vasıtasıyla öğrenciler teorik bilginin yanı sıra deneyim de elde etmektedirler. Uygulama öğrencileri, ilgili Yönerge dahilinde Öğretmenlik Uygulaması Dersinde (I ve II) alanlarına ilişkin ders anlatmakta, bu anlatım becerisi ve diğer uygulamalar üzerinden performansları değerlendirilmektedir. Yönerge’ye göre, ilgili öğrencilerin performansının değerlendirildiği Öğretmenlik Uygulaması dersi, öğrencinin öğrenim gördüğü öğretmenlik alanında, yönetim ve ders dışı

etkinliklerle birlikte bizzat sınıf içinde öğretmenlik becerisi kazandırmayı amaçlayan ve belirli bir dersi ya da dersleri planlı bir şekilde öğretmesini sağlayan, uygulama etkinliklerinin tartışılıp değerlendirildiği dersi ya da dersleri (MEB, Md.4) betimlemektedir.

Öğretmenlik Uygulaması, bir yılda iki dönemde (güz ve bahar) gerçekleştirilmekte ve her bir dönemde 72 saat olmak üzere toplam 144 ders saatinden oluşmaktadır. Uygulama öğrencisi, Öğretmenlik Uygulama Dersini I ve II olarak güz ve bahar döneminde vermesi gereklidir. Yani ilgili öğrenci, alanıyla ilgili ders anlatımını güz ve bahar döneminde yapması gereklidir. Yönerge kapsamında Öğretmenlik Uygulaması Dersi, her bir dönemde 12 hafta olmak üzere en az 8 farklı haftada ve en az 6 ders saatinde ders anlatımı yapılacak şekilde uygulanması gereklidir (MEB, Md. 7-1). Uygulama öğretim elemanı ve öğretmeni, Öğretmenlik Uygulaması Dersi kapsamında uygulama öğrencisinin anlattığı ders üzerinden ilgili Yönerge’de gösterilen form aracılığıyla değerlendirme yapmaktadırlar. İlgili Yönerge’de yer alan form, uygulama öğretim elemanı ve öğretmenin uygulama öğrencisini farklı yetkinlikler üzerinden ayrı ayrı değerlendirdikleri bir değerlendirme aracıdır (MEB, Ek-1).

Uygulama öğretmeni, uygulama öğretim elemanı ile birlikte her dönemde en az 2 kez uygulama öğrencisinin Öğretmenlik Uygulaması sürecini değerlendirir (MEB, Md. 6-10-b). Uygulama öğretmeni, uygulama öğrencisinin fiilen anlatmış olduğu dersleri, biri ilk anlattığı diğeri son anlattığı derslere ilişkin olmak üzere en az 2 kez değerlendirir ve bu değerlendirmesini Millî Eğitim Bakanlığı Bilgi İşlem Sisteminde (MEBBİS) yer alan Uygulama Öğrencisi Değerlendirme Modülüne işler (MEB, Md. 7-4). Uygulama öğretim elemanı, her dönemde her bir uygulama öğrencisinin fiilen anlattığı dersi en az 2 kez izler (MEB, Md. 6-5-c). Uygulama öğretim elemanı ve öğretmenin performans değerlendirme formundaki kriterlere göre verdikleri notların ortalaması, öğrencinin Öğretmenlik Uygulaması Dersinde ortaya koyduğu başarı ya da başarısızlığını belirlemektedir.

Yönergeden anlaşıldığı üzere, uygulama öğrencilerinin performans değerlendirmesi 1 yılda 2 farklı dönemde (güz ve bahar) yapılmaktadır. Değerlendirmeye ilgili öğretim elemanı ve Öğretmenlik Uygulaması Danışmanlığı Eğitimi Kurs Belgesine sahip olan ve öğrenciyi fiilen izleyen uygulama öğretmeni katılmaktadır. Değerlendirme formu, iki kısımdan oluşmakta ve uygulama öğrencisinin kuramsal ve uygulamalı yetkinliklerini ölçmektedir. Her bir değerlendiricinin değerlendirdiği yetkinlikler birbirinden farklıdır (MEB, Ek-1). Öğretim elemanı değerlendirme formunda yer alan konu alan bilgisi (4 yetkinlik), alan eğitim bilgisi (5 yetkinlik) ve planlama (6 yetkinlik) olmak üzere toplamda 3 kriter üzerinden; uygulama öğretmeni ise, öğretim süreci (8 yetkinlik), sınıf yönetimi (9 yetkinlik), iletişim (6 yetkinlik), değerlendirme ve kayıt tutma (4 yetkinlik) ve diğer mesleki yeterlilikler (4 yetkinlik) olmak üzere toplamda 5 kriter üzerinden değerlendirme yapmaktadır. Dolayısıyla uygulama öğrencisinin performansı toplamda 8 kriter üzerinden değerlendirilmektedir. Uygulama öğretim elemanın değerlendirdiği kriterler daha çok öğrencinin teorik bilgisini ölçmeye yönelikken uygulama öğretmenin değerlendirdiği kriterler ise daha çok öğrencinin teorik bilgisini fiili olarak sınıf ortamına aktarabilme kapasitesini ölçmeye yöneliktir.

Ayrıca değerlendirme formunda yer alan yeterlilikler, beceriler düzeyinde tanımlanarak gözlenebilir ve ölçülebilir davranışlar biçiminde eksikliği var (E), kabul edilebilir (K) ve iyi yetişmiş (İ) başlığı altında üç kategoride açıklanmıştır. Formda belirtilen (E), (K) ve (İ) sütunları her bir yeterliliğin amaçlanan başarı düzeyiyle ilgili açıklamaları içermektedir. Uygulama öğretim elemanı ve öğretmeni değerlendirme yaparken her bir yeterliliğe ilişkin bu puanlamalardan birini tercih etmesi gerekmektedir. Her iki değerlendiricinin verdiği bu puanlar sonrası öğrencinin Öğretmenlik Uygulaması Dersinden alacağı not ortaya çıkmaktadır. Uygulama öğretmeni ve uygulama öğretim elemanının notlarının ortalaması 50 ve altında ise uygulama öğrencisi başarısız olarak değerlendirilmektedir (MEB, Ek-1).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Geçmişten günümüze performans değerlendirme çalışanların başarısını ölçmede kullanılan en temel araçlardan biridir. Uzun süredir özel sektörde çalışanların başarı ve başarısızlıklarını ölçen bu insan kaynakları fonksiyonu, son dönemde kamu kurumlarında çalışanların başarısını ölçmede de kullanılmaktadır. Kamusal eğitim alanında son sınıf lisans öğrencilerinin Öğretmenlik Uygulama Dersinde gösterdikleri başarı ya da başarısızlığın tespit edilmesinde performans değerlendirme yasal bir zorunluluk olarak yerini almıştır. Deneyim sahibi ve üstün nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesini sağlama amacıyla uygulama öğrencileri, Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda Öğretmenlik Uygulaması Dersi kapsamında alanlarıyla ilgili ders anlatarak staj işlemlerini tamamlamaktadırlar. Ancak öğrencilerin Öğretmenlik Uygulaması Dersinden başarılı olabilmeleri bir dizi koşulun gerçekleştirilmesine bağlıdır. Bu koşullardan biri de Öğretmenlik Uygulama Dersinden başarılı olmalarına bağlıdır. Öğrencinin başarısı ise diğer değerlendirme araçlarının yanı sıra genel performans değerlendirme formuyla ölçülmektedir. Bu çalışma, kamu okullarında Öğretmenlik Uygulaması yapan öğrencilerin başarısını ölçme amacıyla geliştirilmiş olan genel performans değerlendirme formunun etkililiğini değerlendirici (uygulama öğretmeni) gözünden inceleme amacıyla gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma Öğretmenlik Uygulaması Dersine katılan öğrencilerin başarısının değerlendirildiği genel performans değerlendirme formuna ilişkin uygulama öğretmenlerinin görüşlerini incelemesi açısından literatürde bir ilki gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. Literatürde genellikle öğrenci, öğretmen ve akademisyenlerin uygulama sürecine yönelik değerlendirmelerini (Aktan, 2023; Ak-Başoğul vd., 2023; Baş ve Nural, 2023; Batmaz ve Ergen, 2020; Cengiz, 2021; Çapcıoğlu ve Kızılabdullah, 2020; Çetin ve Bulut, 2002; Kadakal ve Yalman-Polatlar, 2021; Karasu-Avcı ve İbret, 2016; Tonga ve Tantekin-Erden, 2021; Uzun ve Koparan, 2021; Yıldırım-Yakar vd., 2021; Yüksel ve Avşar-Ermit, 2021; Zeybek ve Karataş, 2022) ele alan çalışmaların olduğu tespit edilmiştir. Ancak insan kaynakları bağlamında öğretmenlerin genel performans değerlendirme formuna ilişkin görüşlerini analiz eden bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamıştır.

Öğretmenlik Uygulaması Dersine değerlendirici olarak katılan uygulama öğretmenlerinin değerlendirme formuna yönelik bakış açılarının incelenmesi, genel performans değerlendirme formunun olumlu ya da olumsuz yönlerinin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayabilecektir. Formun olumlu ya da

olumsuz yanlarının ortaya konması, performans değerlendirme formunun daha iyi tasarlanması ya da Öğretmenlik Uygulaması Dersinde dikkat edilecek hususlar açısından faydalı olabilecektir. Değerlendirme formunun daha iyi tasarlanması ise, uygulama öğrencilerinin daha tutarlı bir şekilde değerlendirilmesi ve daha isabetli bir performans ölçümünün yapılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Uygulama öğrencilerinin Öğretmenlik Uygulaması Dersindeki başarısını ölçen genel performans değerlendirme formunun daha iyi bir ölçüm yapabilmesi ise hem uygulama öğretmenlerinin daha objektif değerlendirme yapabilmelerine hem de öğrencilerin performans ölçüm sistemine yönelik güven düzeylerine ve öğretmenlik mesleğine daha iyi hazırlanmalarına katkı sağlayabilecektir.

Yöntem

Araştırmanın Deseni

Bu araştırma nitel araştırma yöntemine göre tasarlanmıştır. Uygulama öğrencilerinin değerlendirildiği performans değerlendirme formunun etkililiğinin araştırılması ve anlamlandırılması amacıyla nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji (olgubilim) deseni tercih edilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi farklı nitel veri oluşturma yöntemlerinin kullanıldığı, bakış açılarının, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırmadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Diğer yandan fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimledikleri durumu nasıl algıladıklarını betimlemeyi amaçlamaktadır (Creswell, 2017). Dolayısıyla bu araştırma, uygulama öğretmenlerinin uygulama öğrencilerinin Öğretmenlik Uygulaması Dersinde gösterdikleri başarı ya da başarısızlığını ölçmede kullandıkları performans değerlendirme formuna ilişkin deneyimlerinin neler olduğunu ortaya koyma amacıyla yapıldığı için fenomenoloji desenine göre tasarlanmıştır.

Görüşme Formu

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmenin tercih edilme nedeni ise görüşülen kişiye kendini daha rahat ifade etme olanağı sunabilmesi ve gereken durumlarda derinlemesine bilgiye ulaşma imkânı sağlayabilmesidir (Büyüköztürk vd., 2016, s. 154). Nitel yöntemin benimsendiği araştırmalarda yer alan soruların araştırmacının neyi bilmek istediğine yönelik olması ve araştırmanın amacına uygun olarak geliştirilmesi gerekmektedir (Braun vd., 2016). Bu amaca bağlı olarak öğretmenlerin deneyimledikleri performans değerlendirme formunun etkililiğinin nasıl olduğuna yönelik görüşlerini elde etme amacıyla literatürden faydalanılarak bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu sorular, performans değerlendirme formunun etkililiğini ortaya koyabilecek nitelikte sorulardan oluşmaktadır. Görüşme formundaki sorular, alanında uzman iki akademisyenin de kontrolünden geçirilmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda benzer olan sorular birleştirilmiştir. Sorunların anlaşılabilirliğini test etme amacıyla bir pilot görüşme de yapılmıştır. Pilot görüşmeler sonrasında soru ifadelerine ilişkin gerekli düzeltmeler yapılarak yarı yapılandırılmış görüşme formunun son hali oluşturulmuştur. Pilot çalışmaya katılan öğretmenlerden elde edilen veriler analize dahil edilmemiştir.

Araştırma soruları oluştururken sağlıklı bir şekilde tasarlanmış bir performans değerlendirme sisteminde olması gereken performans değerlendirme süresi ve kriterleri, değerlendirici sayısı, formun tarafsız bir değerlendirmeye olanak sağlaması, değerlendirilenin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarma kabiliyeti ve geribildirim gibi temel unsurlar dikkate alınmıştır.

Bunlardan ilki olan *performans değerlendirme süresi*, sektöre ve yapılan işin niteliğine göre farklı zaman dilimlerini kapsayabilmektedir. Bu süre, 2 ay olabileceği gibi 3'er aylık ya da 6'şar aylık dönemleri de kapsayabilmektedir. Sürenin belirlenmesinde temel ilke, değerlendiricinin değerlendirileni yeteri kadar gözlemleyebileceği ve kanaat oluşturabileceği bir zamanı kapsamasıdır. Aksi durumda değerlendiricinin değerlendirilen hakkında objektif karar verebilecek bir kanaate sahip olması pek mümkün değildir.

Performans değerlendirmede *tarafsızlık*, değerlendirmenin yansız ve tutarlı olması açısından oldukça önemlidir. Tarafsızlık, değerlendiricinin önyargılardan uzak kalabilmesi ve değerlendirme hatalarından kaçınabilmesidir. Değerlendiricinin değerlendirme hatalarının farkında olması gereklidir. Değerlendiricinin kişisel ve sosyal önyargılarından arınmış bir şekilde değerlendirmeyi gerçekleştirmesi zorunludur. Ayrıca değerlendirme kriterleri de yansızlığı sağlayacak kriterlerden oluşmalıdır. Değerlendirme formunda yer alan kriterlerin tanımlanmış olması ve hatta davranış göstergeleri halinde belirli yetkinlik düzeylerinin açıklamış olması gereklidir. Kriterlerin bu şekilde açıklayıcı olması her bir değerlendiricinin ilgili kriterden aynı anlamı çıkarması, daha sağlıklı bir değerlendirme yapmanın ön şartlarından biridir ve tarafsızlık açısından da oldukça önemlidir.

Değerlendirici sayısı, değerlendirilenin çok yönlü değerlendirilmesini sağlamaya yöneliktir. Çalışanı değerlendirecek kişi sayısı ne kadar çok olursa, değerlendirilen hakkında verilen kararın anonim ve objektif olma olasılığı o kadar artacaktır. Ancak değerlendirmeye katılacak kişiler, değerlendirilen kişiyi gözlemleyebilen ve iş performansını izleyebilen katılımcılardan oluşması gereklidir. Değerlendirileni gözlemlemeyen kişilerin değerlendirmeye katılması ise değerlendirilen hakkında verilen kararın yanlış oluşmasına neden olabilecektir.

Performans değerlendirme formunun değerlendirilenin *güçlü ve zayıf yönlerini* ortaya çıkaracak şekilde tasarlanmış olması, değerlendirilenin başarı ya da başarısızlığını ortaya çıkarmada etkilidir. Değerlendirme formunda yer alan kriterler çalışanın başarısını ortaya koyacak uygun kriterlerden oluşmalıdır. Kriterler çalışanın yaptığı işin gerekliliklerinden doğan faktörlerdir. Dolayısıyla iş tanımı ve iş gerekliliklerinden uzak kriterlerin performans değerlendirmede kullanılması, çalışanın başarısını ortaya çıkaramayacağı gibi onu başarısız olarak da gösterebilecektir. Ayrıca performans değerlendirmede belirlenen standart seviyeleri de bu amaca katkı sağlamaktadır. Belli bir işin başarısı için belirlenen standartlar ulaşılabilir olmalıdır. Aksi halde çalışanın iş performansı, sürekli olarak standartların altında kalacaktır. Doğru kriter ve standartlar değerlendirilenin geliştirilmesi gerekli zayıf ya da avantaja dönüştürülecek güçlü kişisel özelliklerini ortaya koyabilecektir. Bu durum, performans değerlendirme çıktılarının eğitim ve geliştirmede kullanılabilmesinin ön şartıdır. Dolayısıyla değerlendirilen çalışanın güçsüz yönlerinin ortaya çıkarılması, onun eğitimine ve geliştirilmesine veri

teşkil etmektedir. Özetle çalışanın güçlü ve zayıf yönlerini tespit edebilen bir değerlendirme, çalışan gelişiminin niteliğini de belirleyebilmektedir.

Değerlendirme kriterleri, çalışanın başarı ya da başarısızlığını ortaya koyabilen işin gerekliliklerinden ve performans düzeyini isabetli ölçmeye yönelik niteliklerden oluşmalıdır. Aynı zamanda bu kriterler, tanımlanmış ya da açıklanmış olmalı ve her bir değerlendirici bu kriterlerden aynı anlam ya da davranış çıkarımını yapabilmelidir. Bu kriterler niceliksel ve niteliksel olabilmektedir. Niceliksel kriterlerin değerlendirilmesi daha objektif sonuçlar üretirken, niteliksel kriterler sonuçlarda farklılık oluşturabilme potansiyeline sahiptir. Ancak kriterlerin davranış göstergeleri yani gözlemlenebilen davranışları ifade edebilecek şekilde tanımlanması değerlendirme sonuçlarının tutarlılığını güçlendirecektir. Ayrıca çalışanın başarı ya da başarısızlığını gösteren birkaç niteliği tek bir kriterle ölçülmemelidir. Dahası değerlendirmede yer alan kriterlerin birbirine benzer olması da değerlendirmeyi zorlaştırabilmektedir. Yani çalışanın bir eylem ya da davranışı değerlendiricinin aralarında ayırım yapmakta zorlanacağı kriterlerle ölçülmemesi gerekir. Performans ölçümünde kriter sayısı da önemlidir. Kriter sayısının fazla olması, değerlendirilenin performansının daha iyi ölçülebileceği anlamına gelmemektedir. Kriter sayısı, işin niteliğine göre değişebilir bir özelliğe sahip olması nedeniyle optimum sayıda olması gereklidir. Kriter sayısı, bankacılık gibi niceliksel hedeflerin de önemli olduğu sektörler dışında genelde 8 ile 15 arasında değişebilmektedir. Bir başka önemli nokta ise kriterlerin puanlanmasına ilişkindir. Her bir kriterin değerlendirilenin iş başarısını derecelendirebilecek bir puan skalasına sahip olması gerekir. Uygulamada genelde 4'lü ya da 5'li Likert şeklinde puanlama yapılarak performans ölçümü yapılmaktadır. Bu puanlama sistemlerinin çalışanın iş performansını ortaya koymada yeterli olduğu söylenebilir.

Performans değerlendirmede geribildirim, değerlendirme sürecinin bir nevi son noktasını oluşturmaktadır. Değerlendirme süresince değerlendiricinin gözlemlerini, değerlendirilenin eksik ve zayıf yönlerinin kendisine açıklandığı ve iş başarısı için neler yapması gerektiğinin açıklandığı bir iletişim sürecidir. Geribildirim vasıtasıyla çalışanlar iş başarı düzeylerini nasıl artıracabileceklerini öğrenebilmekte ve bu sayede yetkinliklerini geliştirebilmektedirler. Doğru bir geribildirim süreci, çalışanların gelişimi açısından oldukça önemli bir işleve sahiptir. Sağlıklı bir geribildirim değerlendirileni motive edecek şekilde yapılması gereklidir. Ayrıca değerlendiricinin etkili ve güçlü bir iletişim becerisine sahip olması geribildirim etkinliğini de artırabilmektedir.

Sayılan faktörlerin tümü, performans değerlendirme formunun geçerlik ve güvenilirlik koşulları olarak kabul edilebilir. Bu bağlamda araştırmanın amacı doğrultusunda sayılan temel faktörleri içeren açık uçlu sorulardan oluşan yarı yapılandırılmış bir görüşme formu hazırlanmıştır. Uygulama öğretmenlerinin performans değerlendirme formunun etkililiğine ilişkin görüş ve önerilerini elde etme amacıyla aşağıdaki sorular geliştirilmiştir.

- 1-Performans değerlendirme formunun (süre, tarafsızlık/objektiflik, kriterler, güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarma, değerlendirici sayısı ve geribildirim) etkililiğini nasıl değerlendirirsiniz?
- 2- Performans değerlendirme yaparken karşılaştığımız zorluklar nelerdir?

3- Performans değerlendirme formunun daha da etkili olabilmesi açısından görüş ve önerileriniz nelerdir?

Araştırma Grubu

Fenomenolojik araştırmalarda araştırmacının odaklandığı olguyu deneyimleyen ve bu deneyimleri açıkça ifade edebilecek birey ya da gruplar veri kaynağı olarak seçilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Araştırmada katılımcıların belirlenmesinde amaca uygun bir biçimde katılımcıları seçebilme olanağı tanıyan amaçlı örneklem içerisinde yer alan ölçüt örnekleme metodu kullanılmıştır (Büyüköztürk, vd., 2016). Ölçüt örnekleme, araştırmacının konuya uygun olarak belirli bir çerçevede bir ölçüt listesi oluşturularak uygun katılımcılarla görüşülmesi temelinde yapılandırılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Bu araştırmada örneklem ölçütü olarak katılımcıların Öğretmenlik Uygulaması Danışmanlığı Eğitimi Kurs Belgesine sahip olması, ilgili Yönerge'nin güncellenmesi nedeniyle 2021 yılından sonra uygulama öğretmenliği yapması, uygulama öğretmenin en az 3 öğrenciye uygulama öğretmenliği yapması, cinsiyetlerinin farklı olması, uygulama öğretmenlerinin en az 10 yıllık görev süresine sahip olması, öğretmenlerin farklı branşlarda yer alması ve araştırmaya gönüllü katılım sağlaması gibi kriterler belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin veriler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1.

Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Alan/Branş	Toplam Çalışma Süresi
Katılımcı 1	Kadın	49	Türkçe Öğretmeni	26 yıl
Katılımcı 2	Kadın	44	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	23 yıl
Katılımcı 3	Erkek	49	Fen Bilgisi Öğretmeni	26 yıl
Katılımcı 4	Erkek	44	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni	18 yıl
Katılımcı 5	Kadın	46	Beden Eğitimi Öğretmeni	20 yıl
Katılımcı 6	Kadın	39	Türk Dili ve Edebiyatı Öğretmeni	17 yıl
Katılımcı 7	Erkek	46	Tarih Öğretmeni	21 yıl
Katılımcı 8	Erkek	44	Felsefe Öğretmeni	12 yıl
Katılımcı 9	Erkek	44	Coğrafya Öğretmeni	17 yıl
Katılımcı 10	Erkek	34	Tarih Öğretmeni	15 yıl
Katılımcı 11	Kadın	35	İngilizce Öğretmeni	13 yıl
Katılımcı 12	Erkek	55	Coğrafya Öğretmeni	31 yıl
Katılımcı 13	Kadın	34	İngilizce Öğretmeni	11 yıl
Katılımcı 14	Erkek	45	Bilişim Teknolojileri Öğretmeni	23 yıl
Katılımcı 15	Kadın	41	Müzik Öğretmeni	17 yıl

Tablo 1'de yer alan verilere göre, 15 katılımcıdan oluşan araştırma grubundaki öğretmenler, farklı branşlarda görev yapmaktadırlar. Katılımcıların 7'si kadın öğretmenlerden geri kalanı ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Katılımcı öğretmenlerin cinsiyet dağılımının neredeyse eşit oranda olması, her iki cinsiyetin deneyim ve görüşlerinin alınması açısından uygundur. Ayrıca katılımcıların yaş ve çalışma süresi açısından yeterli deneyim ve tecrübeye sahip olduğu söylenebilir.

Verilerin Toplanması

Araştırmanın problemine ve konusuna uygun olduğu varsayılarak veri toplama yöntemlerinden biri olan ve fenomenoloji yönteminde sıklıkla kullanılan mülakat (bireysel görüşme) tekniği tercih

edilmiştir (Creswell, 2017). Geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu, katılımcılara ait kişisel bilgilerin ve açık uçlu soruların yer aldığı iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda katılımcıların yaşını, cinsiyetini, alanını ve çalışma süresini tespit etmeye yönelik 4 soru yer almaktadır. İkinci kısımda ise katılımcıların performans değerlendirme formunun etkililiği hakkındaki görüş ve önerilerini elde etmeye yönelik 3 adet açık uçlu soru bulunmaktadır. Araştırma verileri 2023 Nisan-Mayıs aylarında yüz yüze mülakat tekniğiyle toplanmıştır.

Araştırma verileri, araştırmaya gönüllü olarak katılan 15 uygulama öğretmeninden elde edilmiştir. Uygulama öncesinde tespit edilen uygulama öğretmenleriyle ön görüşme yapılarak uygulama öğretmenlerine araştırmanın amacı, konusu hakkında bilgi verilmiş ve verecekleri samimi cevapların araştırmanın amacına ulaşması açısından kritik önemde olduğu belirtilmiştir. Görüşme öncesi alınan randevu saatlerine uyularak görüşmeler mesai saatleri dışında, uygun bir günde, rahat ve sessiz bir ortamda yüz yüze yapılmıştır. Katılımcılara anket formu dışında elde edilen verilerin haricinde herhangi bir kişisel verinin elde edilmeyeceği yönünde güven verilmiş ve araştırmaya ilişkin etik onay belgesinin alındığı da belirtilmiş ve belge katılımcılara gösterilmiştir. Öğretmenlerin mülakata gönüllü katılımına ilişkin sözlü onayları alındıktan sonra her bir katılımcıyla yüz yüze bir kez görüşme yapılmış ve görüşmeler veri kaybını önleme amacıyla katılımcıların izniyle ses kaydına alınmıştır. Her bir görüşme 25-30 dakika arasında sürmüştür. Elde edilen tüm kayıtlar bilgisayar ortamında yazıya dökülerek Word dosyası haline getirilmiş ve 15 katılımcıdan toplamda 43 sayfalık bir veri seti oluşturulmuştur.

Verilerin Analizi

Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilen bireysel görüşme transkriptlerini çözümlmek için tematik analiz yöntemi uygulanmıştır. Yöntemsel olarak tematik içerik analizi, verinin kavramsallaştırılması ve olguyu tanımayabilecek temaların ortaya çıkarılma çabasına dayanmaktadır. İçerik analizindeki temel amaç, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmaktır. Çalışmanın verileri, verilerin kodlanması, temalarının belirlenmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi ve bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere dört aşamada analiz edilmiştir. Bu yöntemde doğrudan alıntılara sık sık yer verilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2021). Analiz sürecinden önce, katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler, elektronik ortamda yazıya aktarılırken katılımcıların verdikleri ifadelerin aslına bağlı kalınmıştır. Elde edilen verilerin kodlanması, bulguların tanımlanması ve yorumlanmasına ilişkin analiz sürecinde Maxqda nitel veri analizi programından yararlanılmıştır. Elde edilen kodlar, bulgular kısmında verilmiştir. Ayrıca düzenlenen verilerden anlamlı ve önemli bulunan ifadeler ilgili temaların altında verilmiştir. Katılımcıların görüşleri metinde verilirken Kadın Katılımcı 1 (KK1, 2, 3...) ve Erkek Katılımcı1 (EK1, 2, 3...) gibi kısaltmalar kullanılmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel yönteme dayalı çalışmalarda, araştırmanın geçerlik (iç ve dış) ve güvenirliliğini (iç ve dış) sağlama amacıyla birtakım önlemlerin alınması gereklidir. Bu çalışmada Yıldırım ve Şimşek (2021, s. 283-296, 354-357) tarafından önerilen geçerlik ve güvenirliliğe ilişkin nitel ölçütler dikkate alınmıştır.

Bu ölçütlere göre, araştırmanın yüksek düzeyde geçerlik ve güvenilirliği sağladığı söylenebilir. Araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğe ilişkin yapılan işlemler Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.
Araştırmanın Geçerlik ve Güvenirliğine İlişkin İşlemler

G e ç e r l i k	İç Geçerlik (İnanırlılık)	Bulguların kendi içinde tutarlı olması	Performans değerlendirme formunun temel faktörlerine yönelik kodlar elde edilmiştir. Bu nedenle araştırma bulgularından elde edilen kodların kendi içinde tutarlı olduğu kabul edilmektedir.
		Bulguların verilerin elde edildiği ortama bağlı olarak tanımlanması	Elde edilen veriler belirli bir dönemde ve performans değerlendirme yapan öğretmenlerden elde edilmiştir.
		Bulguların farklı veri kaynaklarıyla teyit edilmesi	Elde edilen bulgular, literatürde benzer çakışmalarda ortaya konan sonuçlarla karşılaştırılmıştır.
		Elde edilen bulguların kavramsal çerçeveye uygun olması	Elde edilen bulgular, performans değerlendirme formunun daha sağlıklı olmasına yönelik kodları ortay koymuştur.
		Kavramsal çerçevenin veri toplarken rehber olması	Veri toplama amacıyla oluşturulan sorular, performans değerlendirme formuna ilişkin literatürde yer alan faktörler dikkate alınmış ve açıklanmıştır.
	Dış Geçerlik (Genelleme - Aktarılabirlik)	Bulguların araştırmaya katılan katılımcılar tarafından gerçekçi bulunması	Elde edilen bulgular katılımcılarla paylaşılmıştır. Katılımcılar tarafından herhangi bir olumsuz geribildirim söz konusu olmamıştır.
		Uygulayıcılar için zemin oluşturması	Elde edilen bulgular, performans değerlendirme formunun daha iyi tasarlanmasına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.
		Uygulayıcıların yaptığı işi daha iyi anlamalarına ve geliştirmelerine katkıda bulunması	Bulgular hem daha sağlıklı bir performans değerlendirme formu için hem de değerlendiricilerin dikkat ermesi gereken hususlara yöneliktir.
		Kuramsal ve örgütsel gelişmeye katkıda bulunması	Kamu okullarında uygulanan performans değerlendirme formuna yönelik elde edilen bulguların daha iyi bir performans değerlendirme yapabilmeye ya da daha iyi bir form tasarımına katkıda bulunmaya katkı sağlayacağı öngörülmektedir.
		Araştırmacının kendi konumunu açıklaması	Araştırma sürecinde araştırmacılar yansız ve objektif bir tutum sergilemeye özen göstermişlerdir.
G ü v e n i r l i k	İç Güvenirlik (Tutarlılık)	Soruların açık bir şekilde ifade edilmesi	Araştırma soruları açık ve anlaşılır bir şekilde tasarlanmaya çalışılmış ve pilot uygulamayla test edilmiştir.
		Araştırma sonucunun verilerle uyumu	Elde edilen bulgular, araştırmadan elde edilen verilerden yola çıkarak oluşturulmuştur.
		Verilerin soruların gerektirdiği bir biçimde ayrıntılı ve amaca uygun toplanması	Katılımcılardan oluşturulan soruların amacı dışında herhangi bir veri elde edilmemiştir. Katılımcıların yanıtları kendilerine yöneltilen sorulardan oluşmuştur.
		Araştırma verilerinin kodlanmasında birden fazla araştırmacının katılması durumunda kodlama karşılaştırılmasının yapılması	Veriler analiz edilirken her iki araştırmacının kodları karşılaştırılmış ve bir odaya sağlanmıştır.
		Verilerin analizinde önyargılar yanlış anlaşılmalara gerçek dışı veriler gözden geçirilmesi	Elde edilen veriler her iki araştırmacı tarafından dikkatle okunmuş ve gözden geçirilmiştir.
	Dış Güvenirlik (Teyit Edilebilirlik – Tekrar Edilebilirlik)	Birden fazla araştırmacının varlığı halinde araştırmacıların gözlem ve bulguları birbiriyle mantıklı bir uyum sağlaması	Her iki araştırmacının verilerden elde ettiği çıkarım ve bulgular karşılaştırılmıştır
		Araştırmacının araştırma sürecindeki kendi konumu ve yaklaşımı konusunda ayrıntılı ve açık bilgi vermesi	Katılımcılara mülakat öncesi araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgi verilmiş ve etik onayın bulunduğu belirtilmiş ve gönüllü katılıma davet edilmiştir.
		Katılımcıların açık olarak tanımlanması	Araştırmanın çalışma grubunun sosyo-demografik özellikleri belirtilmiştir. Katılımcılar ölçüt örneklem tekniğine uygun olarak belirlenmiştir.
		Araştırma sürecinde sosyal ortamların ve süreçlerin tanımlanması	Katılımcılar, kamu okullarında en az 3 uygulama öğretmenliği yapmış kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların buna yönelik deneyimleri elde edilmeye çalışılmıştır.

Elde edilen verilerin analizinde kullanılan kavramsal çerçevenin ve varsayımların tanımlanması	Çalışmada performans değerlendirme yönetimi ve uygulama öğrencilerinin performans değerlendirme form ve süreci detaylı açıklanmıştır.
Veri toplama ve analiz yöntemlerinin ayrıntılı açıklanması	Çalışmada veri toplama (mülakat) ve analiz yöntemlerinden detaylı bir şekilde bahsedilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Araştırma öncesi katılımcılarla görüşme yapabilmek için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 08.01.2024 tarihli ve 144/30 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Çalışmanın bu kısmında mülakat formu aracılığıyla uygulama öğretmenlerinden (değerlendiriciler) elde edilen verilerin analizi sonucu ortaya çıkan bulgular sunulmuştur. Elde edilen bulgular, araştırma soruları dikkate alınarak oluşturulan temalar altında oluşturulan alt kategori ve kodlar yardımıyla açıklanmıştır. Ayrıca araştırmanın bulgularını desteklemek amacıyla da öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlardan doğrudan alıntılar yapılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirme (PD) süresini yeterlilik açısından nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların yanıtlarından yola çıkarak ulaşılan alt kategori ve kodlara Tablo 3'te yer verilmiştir.

Tablo 3.

PD'de Süre Yeterliliğine İlişkin Alt Kategori ve Kodlar

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirme süre açısından etkililiği	Süre Yeterliliği	Uygulama öğrencisinin başarısına göre değişim	KK1, KK2, EK3, EK4, KK5, KK6, EK9, KK12, EK14.
		Branşa göre değişim	
		Öğretmen becerisi	
		Öğretmenin ders saatinin fazlalığı	
		Öğretmenin öğrenciyi kısa sürede tanıyabilmesi	
	Süre Yetersizliği	Uygulama öğrenci sayısının fazlalığı	EK7, EK8, EK10, KK11, KK13, KK15.
		Uyum açısından	
		Öğretmenin ders saatinin azlığı	

Tablo 3'teki veriler incelendiğinde katılımcıların çoğunluğu (n=9) değerlendirme süresinin yeterli olduğunu düşünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu, uygulama öğrencilerinin başarısına ve branşa göre değişiklik gösterdiğini belirtmektedir. Ayrıca katılımcılar, uygulama öğretmenin becerisi, öğretmenin öğrenciyi kısa sürede tanıyabilmesi ve ders saatinin fazlalığına göre sürenin yeterli olduğunu düşünmektedir. Buna karşın katılımcılardan bir kısmı (n=6), uygulama öğrenci sayısının fazlalığı, öğrencinin uyum sağlaması, uygulama öğretmenin ders saatinin azlığı nedeniyle sürenin yeterli olmadığını belirtmektedirler. Performans değerlendirme süresine ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4.*Katılımcıların PD’de Süre Yeterliliğine İlişkin İfadeleri*

KK1	Öğrenci keşke daha uzun süre okulda olsa.... Yani bu süreyi ben belirlemediğim için bu aday öğretmenden aday öğretmene göre değişim gösteriyor. Mesela öyle aday öğretmenler var ki ilk başladıkları anda bu çocuk öğretmenlik için yaratılmış diyorum. Bu kişinin burada bir hafta kalması bile yeterli. Ama başka bir aday birinci haftada ne ise sürenin sonunda da öyle devam ediyor.
EK3	Tabi ki yeterli. Hatta fazla ve uzun da olabilir. 2 ay veya 8 hafta bile yeterli bence. Çünkü ikinci üçüncü haftadan itibaren stajyer öğrenciyi biz net bir şekilde tanıyoruz artık.
EK4	Bizim branşımız açısından yeterli bir süredir.
KK5	Hemen hemen haftada her bir öğrenci için rahat 2 ders değerlendirme yapabiliyorum... Branş olduğu için bu daha iyi. Bence yeterli.
KK6	Yani toplamda 4 stajyerim var. Yaklaşık olarak haftada kişi başına ikişer saat dersem 8 saat ya da yaklaşık 10 saat onları değerlendirmek için zaman ayırıyorum... Mutlaka yeterli bir süre değildir.
EK9	Yani süre konusunda da ben ders saatimin çok olması nedeniyle herhangi bir sıkıntı yaşamıyorum.... Yeterli bir süre olmasa da kısmen yeterli.
EK10	Aday öğretmenleri değerlendirirken mümkün olduğu kadar fazla değerlendirme yapmaya çalışıyoruz. Fakat bu süre kesinlikle yeterli değil... 10 saat ders anlatmaları gerekiyor. Benim ders saatim az olduğu için bu da onların bütün hafta boyunca ders anlatması demek oluyor. Bu da bence çok sağlıksız.... Yeterli değil, daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum.
KK15	Şu şekilde, aslında öğrencilerin okula uyum sağlamaları, ondan sonra danışmanlarla yani bizlerle olan uyumları zaman gerektiriyor. Böyle söyleyeyim, zaman kısıtlı diyebilirim.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirmede formun tarafsızlığı sağlayıp sağlamadığını nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilerek Tablo 5’te yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 5.*PD Formunun Tarafsızlığı Sağlayıp Sağlamadığına İlişkin Alt Kategori ve Kodlar*

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirme formunun tarafsızlığı sağlamaya yönelik etkililiği	Tarafsızlığı sağlaması	Formda yer alan kriterler açısından Kriter sayısı açısından	KK1, KK2, EK3, EK4, KK5, EK7, EK8, EK9, EK10, KK15.
	Tarafsızlığı sağlayamaması	Eksiklikleri tespit etme açısından Değerlendirici sayısı açısından	KK6, KK11, KK12, KK13, EK14.

Tablo 5’e göre, katılımcıların çoğunluğu (n=10) performans değerlendirme formunun tarafsız bir değerlendirme sağladığını düşünmektedir. Buna göre, formda yer alan kriterlerin detaylı ve sayısının fazla olması tarafsızlığın bir gerekçesi olarak öne sürülmektedir. Buna karşın, katılımcılardan bazıları (n=5) ise, öğrencinin eksikliklerini tespit etmede zorluk yaşanması ve değerlendirici sayısı açısından tarafsızlığı sağlayamadığını belirtmişlerdir. Buna göre değerlendirici sayısının artışının formun tarafsızlığını sağlayacağı yönünde bir eğilimi belirtmiştir. Performans değerlendirme süresine ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.*Katılımcıların PD Formunun Tarafsızlığı Sağlayıp Sağlamadığına Yönelik İfadeleri*

KK1	Tarafsızlığı sağlıyor. Formdaki başlıklarla ilgili çok sıkıntımız yok. Ana başlıklara ayrılmış formumuz. Mesela aday öğretmenin alan bilgisi ile ilgili bölüm var. Aday öğretmenin öğretim süreci ile ilgili bölüm var. Sınıf yönetimi ile ilgili bölümleri var. İletişimle ilgili bölümleri var. Başlıklarla ilgili bir sıkıntı yok. Genel hatlarıyla düşündüğümüzde evet yeterli sıkıntı yok.
EK4	Evet yeterli. Pedolojik formasyon açısından aday öğretmenlerimizi hemen hemen 50 soruluk bir ölçme sağlıyor bence yeterli.
KK11	Tarafsızlık açısından stajyer öğretmenlerin bence en az iki öğretmen tarafından ders dinlemeleri ve değerlendirilmeleri gerekiyor diye düşünüyorum.
EK12	Genel değerlendirmenin tarafsız olduğunu düşünüyorum.

KK15 Tarafsız ve çok ayrıntılı bir formdu.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirme formunda yer alan değerlendirme kriterlerinin yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilerek Tablo 7’de yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 7.

PD Formunda Yer Alan Kriterlerin Yeterliliğine İlişkin Alt Kategori ve Kodlar

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar	
Performans değerlendirme formunda yer alan kriterlerin etkililiği	Yeterli	Değerlendirme için uygun olmaları	KK1, KK2, EK3,	
		Kapsamlı olması	EK4, KK5, EK7,	
		Çok boyutlu ölçüm sağlaması	EK8, EK9, KK11,	
		Branşa göre yeterli olması	KK13, EK14,	
		Madde sayısının yeterli olması	KK15.	
	Yetersiz	Değerlendirme disiplin kriterinin olmaması		
		Pratiği yansıtmada eksik kalması		
		Göz teması, tahtayı etkin kullanma, teknoloji kullanımı, materyal hazırlama gibi kriterlerin olmaması	KK6, EK10,	
		Detaylı olmaması	EK12.	
		Davranış kriterinin olmaması		
		Kılık kıyafet kriterinin olmaması		

Tablo 7’ye bakıldığında, katılımcıların çoğunluğu (n=12) performans değerlendirme formunda yer alan kriterlerin yeterli olduğunu düşünmektedir. Katılımcılar, performans değerlendirme formunun değerlendirme için kapsamlı ve uygun olması, çok boyutlu ölçüm yapabilmeye imkân sağlaması, bazı branşlarda iyi ölçüm yapması ve madde sayısı açısından yeterli görmektedir. Buna karşın, katılımcılardan bir kısmı (n=3), performans değerlendirme formunun pratiği yansıtmaması gerektiği, detaylı olmadığı ve başkaca kriterlerin (göz teması, tahtayı etkin kullanma, teknoloji kullanımı, materyalini hazırlaması gibi) de formda yer alması gerektiğini belirterek kriterleri yeterli görmemektedirler. Ayrıca davranış, disiplin ve kılık kıyafet kriterlerinin olmaması da diğer bir eksiklik olarak vurgulanmaktadır. Performans değerlendirme süresine ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Katılımcıların PD Formunda Yer Alan Kriterlerin Yeterliliğine İlişkin İfadeleri

KK6	Yeterli değildir. Onların disiplinleri ile ilgili kriterler olabilir. Kesinlikle yetersiz bence. Ben yetersiz olduğunu düşünüyorum. Sadece ders anlatmaları değil bence. Bir öğretmenin disiplininin de olması gerekiyor. Mesela bazı öğrenciler derse biraz geç kalıyorlar ya da çok dikkatli dinlemiyorlar ve saire. Sadece ders anlatımına değil de aslında disiplin gibi şeylerin de değerlendirilmesi gerekiyor.
EK10	Aday öğretmenin performansını değerlendirmede kullanılan kriterler, bence yetersizdir. Pratiği daha fazla yansıtmaması gerekmektedir. Başka davranış kriterlerin de olduğu kapsamlı bir form olabilir.
EK12	Formun öğretmenlik uygulamaya gelen öğretmen adayını değerlendirmede yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bazı konularda maalesef yetersiz kalıyor. Örneğin öğretmenlik uygulamasına gelen öğretmen adayımızın kılık kıyafet normlarıyla ilgili herhangi bir uygunluğu olmayabiliyor. Bu konuda yetersiz buluyorum.
KK13	Form ölçülmesi gerekenleri ölçüyor gibi görünüyor formda bir sorun yok. Ama dediğim gibi biraz daha detaylandırılıp, biraz daha özele inilip, göz teması, tahtayı etkin kullanma, teknoloji kullanımı, materyalini hazırlaması gibi biraz daha çeşitlendirilebilirdi. Biraz daha detaylı soru sorulabilirdi. Biraz daha detaylandırılıp, biraz daha sorular eklenebilirdi. Mesela tahtayı etkili kullanabilme, teknolojiyi etkili kullanma, öğrenciyi derse katabilme, öğrenciyi motive edebilme, göz teması kurabilme gibi biraz daha detaya inilebilirdi. Sorular biraz daha ayrıntı olabilirdi.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirme formunun uygulama öğrencisinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarması açısından yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilerek Tablo 9’da yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 9.

PD Formunun Güçlü ve Zayıf Yönleri Ortaya Çıkarma Yeterliliğine İlişkin Alt Kategori ve Kodlar

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirme formunun öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmada etkililiği	Olumlu	Branşa göre değişim göstermesi	KK2, EK3, EK4, KK5, EK7, EK8, EK9, KK11, EK14, KK15.
		Kriterlerin açıklanmış olması	
	Olumsuz	Bilgiyi pratiğe aktarmada yetersiz kalması	KK1, KK6, K10, EK12, KK13.
		Aynı kriterin farklı cümlelerle değerlendirilmesi	
		Objektif olamama sorunu	
		Kriterleri puanlama düzeyinin yetersizliği	
		Soruların detaylandırılmaması	
		Değerlendirmeye uygun puanlama zorluğu	

Tablo 9’a göre, katılımcı uygulama öğretmenlerinin çoğunluğu (n=10) performans değerlendirme formunun uygulama öğrencilerinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmada etkili olduğunu düşünmektedirler. Buna göre katılımcıların çoğunluğu branşa göre ve formda yer alan kriterlerin açıklanmış olmasının uygulama öğrencisinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmada etkili olduğu yönünde bir görüş sergilemişlerdir. Buna karşın katılımcıların bir kısmı (n=5) ise performans değerlendirme formunun bilgiyi pratiğe aktarmadaki yetersizliği, aynı kriterin farklı cümlelerle değerlendirilmesi, kriterleri puanlama düzeyinin yetersizliği, soruların detaylandırılmaması, forma uygun değerlendirme zorlukları ve kendilerinden kaynaklı objektif olamama gibi nedenlere dayalı olarak uygulama öğrencilerinin güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarmada yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Performans değerlendirme formunun öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarıp çıkarmadığına yönelik öğretmenlerin görüşleri Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10.

Katılımcıların PD Formunun Güçlü ve Zayıf Yönlerini Ortaya Çıkarma Yeterliliğine İlişkin İfadeleri

KK1	Oradaki kriterler değil de onları hayata geçirme yönü bence etkili diye düşünüyorum. Zaten aday öğretmenlerde o kritere göre aslında ders anlatmıyor. Kendi birikimlerini aktarıyorlar. O yüzden o kriterler olmasa da aday öğretmen onu aktaracaksa aktaracaktır.
KK5	Yeterli olduğunu düşünüyorum. Var olanı devam ettirmek, eksik olan bilgilerini ya da eksik olan görüşlerini geliştirmek, bir öğrenciye nasıl davranılır, iletişim, özel durumu olan öğrencilerle nasıl konuşulur ve saire. O konularda tabi ki destekliyorum.
KK6	Aslında tam olarak bu formu uygulasak bence yeterli olabilir. Ama tabi ki objektif olmadığımız için çok etkili değil.
EK12	Aynı konuyu soran birkaç şey var. Aynı konudan birkaç soru üretilmiş. Bu bakımdan formda hatalar mevcuttur. Formda bazı soru cümlelerini anlamsız buldum. Kısmen etkili.
KK13	Biraz daha detaylı olabilir. Üç tane şık var mesela orada; geliştirilmeli, eksigi var, kabul edilebilir, iyi yetişmiş şeklinde 1-2-3 türden puanlama var. En fazla üç puan alıyorlar. Bu beşli bir ölçek olabilir. İyi, daha iyi, çok iyi şeklinde iyiden çok iyiye ya da kötüden çok kötüye gidebilirdi. Biraz daha netliği artabilirdi. Ya da sorular biraz daha detaylandırılabilir. Adayın performansı hakkında daha detaylı bilgi edinilebilir. Bir yönü zayıf kalsa, güçlü yönü daha iyi ortaya çıkarılabilir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirmenin değerlendirici sayısı açısından yeterliliğini nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilerek Tablo 11’de yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 11.

PD’de Değerlendirici Sayısının Yeterliliğine İlişkin Alt Kategori ve Kodlar

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirilmenin değerlendirici sayısı açısından etkililiği	Sayı yeterliliği	Gözlem yapanların değerlendirme yapması	KK1, KK2, EK4,
		Birden fazla kişinin değerlendirme yapması	KK5, KK6, EK7,
		Geribildirim açısından değerlendirici sayısının fazla olması	EK8, KK11, KK13, EK14, KK15.
		Sayının artması durumunda heyecanın oluşması	
		Diğer değerlendiricinin gözleme eksikliği	

Tablo 11’e göre, uygulama öğretmenlerinin çoğunluğu (n=11) değerlendirici sayısının yeterli olduğunu düşünmektedir. Buna göre, katılımcı öğretmenlerin çoğunluğu, performans değerlendirme formunun doğrudan uygulama öğrencisini gözlemleyenlerin değerlendirme yapması, birden fazla kişinin değerlendirme yapması ve geribildirim açısından değerlendirici sayısını yeterli görmektedir. Buna karşın, değerlendiricilerden birinin (uygulama öğretim elemanı) gözleme eksikliği, sayının artması durumunda öğrencide heyecanın oluşacağı öngörüsü ve diğer değerlendiricinin gözlem eksikliği nedeniyle değerlendirici sayısı yeterli görülmemektedir. Performans değerlendirmede değerlendirici sayısına ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

Katılımcıların PD’de Değerlendirici Sayısının Yeterliliğine İlişkin İfadeleri

KK1	Öğrenciler okula geliyorlar benimle birlikte derse giriyorlar. Ben değerlendirme yapıyorum. Ders anlattığı bir gün de üniversiteden danışman öğretmeni gelip o değerlendiriyor. Çünkü en çok gözlem yapan bizleriz. Zaten iki kişinin değerlendirmesi de yeterli diye düşünüyorum. Okulda değerlendirme yapılacaksa kiminle birlikte derse giriyorsa onun değerlendirmesi önemli.
EK4	Objektiflik açısından birkaç farklı öğretmenin değerlendirmesi daha iyi olur. En az 3 en fazla 6 stajyer öğrenci geliyor. Hepsine gözetmen olarak bir öğretmen giriyoruz. Bazen üniversitedeki hocaları de eşlik edebiliyor o şekilde yeterli oluyor daha fazla gözetmen heyecan yapmalarına sebep olur. Bizde 6 stajyer öğretmen var. Derste 6 stajyer bir de ben 7 kişi oluyoruz. Bu sayı daha da artarsa hele gözetmen olarak, daha fazla heyecanlanacaklarını düşünüyorum. Bence bir kişi bile yeterlidir.
KK6	Öğrenciyi bir ben değerlendiriyorum. Bir de üniversitedeki hocamız değerlendiriyor. Aslında birden fazla kişinin değerlendirmesi doğru olabilir fakat bence bu kullanışlı değil. Çünkü çok fazla kişi olunca çok ses olacaktır. Onun da çok fazla yararlı olacağını düşünmüyorum.
EK12	Normalde iki kişi değerlendiriyor. Birincisi öğretmenlik uygulamasındaki rehber öğretmen bir de üniversitedeki danışmanlığını yaptığı akademisyen. Ancak akademisyen resmi anlamda değerlendiriyor gibi görünse de fiili anlamda değerlendirmiyor diyebilirim. Mesela öğretmenlik uygulamasına katılmıyorlar, stajyer öğrenciyi dinlemeye gelmiyorlar. Çoğu katılmıyor katılan akademisyenleri hariç tutuyorum. İki kişi değerlendirdiği taktirde doğrudur ancak fiili anlamda bu gerçekleşmediği için eksik buluyorum.
KK15	Aday öğretmeni bir üniversitedeki öğretmeni, bir de biz danışman olarak değerlendiriyoruz. Yani iki kişi. Bence yeterli. Çünkü üniversite öğretmeni de stajyeri anlatırken gelip derste dinliyor Derste anlatırken bizde dinliyoruz. İki kişinin yeterli olduğunu düşünüyorum.

Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirme sürecinde ya da sonrasında geribildirim yapıyor musunuz? Geribildirim nasıl yapıyorsunuz?” sorusu yöneltilerek Tablo 13’te yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 13.*PD'de Geribildirim Yeterliliğine İlişkin Alt Kategori ve Kodlar*

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirilmede geribildirim etkinliği	Amaç	Öğrencinin eksikliklerin giderme amacıyla	KK1, KK2,
		Öğrencinin güçlü taraflarını gösterme amacıyla	EK3, EK4,
		Öğrencinin tavır ve davranışlarını iyi kullanması amacıyla	KK5, KK6,
		Öğrencilerin değerlendirme formunu görmemeleri nedeniyle	EK7, EK8, EK9, EK10,
	Yöntem	Değerlendirme süreci sonunda	KK11,
		Ders sonunda	EK12,
		Derste not alarak ders bitiminde	KK13,
		Ders esnasında	EK14,
		Öğrencinin kendisini değerlendirme fırsatı tanıyarak	KK15.
		Diğer öğrencilerden ayrı bir yerde	

Tablo 13'e göre, katılımcıların tamamı uygulama öğrencilerine geribildirim yapmaktadır. Buna göre uygulama öğretmenleri, uygulama öğrencilerinin eksikliklerinin gidermeleri, güçlü taraflarını görmeleri, tavır ve davranışlarını amaca uygun kullanmaları ve değerlendirme formunu görmemeleri nedeniyle geribildirim yapmaktadırlar. Uygulama öğretmenleri geribildirim, değerlendirme süreci sonunda, ders sonunda, derste not alarak ders bitiminde, ders esnasında, öğrencinin kendisini değerlendirme fırsatı tanıyarak ve öğrencilerden ayrı bir yerde yaptıklarını belirtmişlerdir. Performans değerlendirmeye ilişkin geribildirim ve geribildirim nasıl yapıldığına ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14.*Katılımcıların PD Sürecinde Geribildirim Yeterliliğine İlişkin İfadeleri*

KK1	Yapıyorum. Derste aday öğretmen değerlendirirken isimlerini yazıyorum. Gördüğüm olumlu olumsuz eleştirilerimi yazıyorum. Sonra değerlendirme bittikten sonra da yazdığım notları, değerlendirdiğim aday öğretmene veriyorum. Böylece artı ve eksi ne varsa hepsini görmüş oluyor. Bu şekilde dönüt veriyorum. Yani şeffaf şekilde veriyorum ben. Yazılı olarak aday öğretmenlerin hepsine veriyorum.
KK6	Kesinlikle geri bildirim veriyorum. Dönütleri mutlaka veriyorum. Her ders anlatımlarında da veriyorum ve bunların çok etkili olduğunu düşünüyorum. Bu konuda acımasızca her şeyi tek tek söylüyorum. Not alıyorum. Onlarda buna göre performanslarını arttırmak için ellerinden geleni yapıyorlar.
EK9	Tabi her ders anlatımlarından sonra eksiklerini söyleyip, bu eksikliklerin üstüne gitmesi gerektiğini, derste beden dili kullanması gerektiğini, bunun yanında ses tonunu yüksek kullanması gerektiğini, nerede dönüt yapması gerektiğini, yaşamla ilişkilendirmesi gerektiğini bunlarla ilgili stajyerlerimize geri dönütler yapıyoruz.
KK13	Ben şahsen yapıyorum. Çünkü eğer ben karşıma alıp öğrencilere geri bildirim vermezsem, benim sisteme girdiğim formu onlar hiçbir şekilde göremiyorlar. Erişimleri yok. Hangi noktalarda iyi dedim, hangi noktalarda kötü dediğimi onlar göremezler, bilemezler. Karşınıza alıp bir geri dönüş vermeniz gerekiyor.

Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere “Performans değerlendirmede karşılaştığınız zorluklar nelerdir?” sorusu yöneltilerek Tablo 15'te yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 15.*PD'de Karşılaşılan Zorluklara İlişkin Alt Kategori ve Kodlar*

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirilmede	Performans değerlendirilmede	Düşük not vermektan kaçınma	Zorluk Yaşayanlar: KK1, KK2, EK4,
		Öğrencilerin seviye farklılığı	
		Değerlendirme formundaki kriterler	

formunun etkililiği	karşılaşılan zorluklar	Ders esnasında not almama	KK6, EK8, KK11,
		Evrak işleri	KK13, EK14.
		Ders saatinin yeterli olmaması	
		Tarafsızlık sorunu	Zorluk Yaşamayanlar:
		Sınıf seçiminin yanlış yapılması	EK3, KK5, EK7, EK9,
		Öğrenci sayısının fazlalığı	EK10, EK12, KK15.

Tablo 15'e bakıldığında katılımcıların yarısından fazlası (n=8), performans değerlendirme yaparken zorluk yaşadığını belirtmiştir. Katılımcılar bu zorlukları, düşük not vermektan kaçınma, öğrencilerin seviye farklılığı, değerlendirme formundaki kriterler, ders esnasında not almama, evrak işleri, ders saatinin yeterli olmaması, tarafsızlık, sınıf seçimi ve öğrenci sayısı gibi nedenlere bağlamışlardır. Performans değerlendirmede karşılaşılan zorluklara ilişkin öğretmenlerin görüşleri Tablo 16'da verilmiştir.

Tablo 16.

Katılımcıların PD'de Karşılaştıkları Zorluklara İlişkin İfadeler

KK1	Benim değerlendirmemin onların sınav notunu etkileyeceğini biliyorum. O yüzden mesela bu beni çok zorluyor. Bakıyorum o konuda yeterli değil ama çok düşük verdiğimde de onunla ilgili sıkıntı yaşayacağını da biliyorum. Bildiğim için çok vicdan azabı duyduğum zamanlar oluyor. Ama diğer türlü de öğrencinin de o geçme notunu da etkilemek istemiyorum. Onun hevesini de kırmak istemiyorum. O yüzden bu konuda biraz zorluyorum.
EK4	Küçük notlar alırsak zorlukla karşılaşmıyoruz. Stajyer ders anlatırken küçük notlar alırsak, o bize değerlendirmede fayda sağlıyor.
KK6	Bazı maddeler çok net değil. Bu yüzden değerlendirirken zorluk yaşayabiliyorum. Bir de düşük vermemek için uğraştığımız için aslında bazı şeylerde eksikler var... Bir de mesleğe yeni başlayacakları için onların şevkini kırmak istemiyoruz. O yüzden de 85-90 aralığında bir not vermeye çalışıyorum.
EK10	Evet bu süreçte zaman zaman zorluklarla karşılaşmıyoruz. 4 tane aday öğretmenim var. Ders saatim az. Ders saatim 30 saat olmuş olsaydı bunu dert etmeyebilirdim. Fakat tarih dersi 2 saatlik bir ders. Bir saatini onlara anlattığımda ikinci saat ben toparlama gereği hissediyorum. Böyle olunca da müfredatı yetiştirmekte zorluk çekiyorum. Kesinlikle bu benim açımdan bir zorluk. Ayrıyeten bir de ektradan hem öğrenci açısından hem de bizim açımdan evrak yükü ortaya çıkıyor. Ben MEBBİS sistemi üzerinden değerlendirme yaparken ayrıyeten neden benden matbu bir form daha isteniyor diye düşünüyorum.
KK13	En sıkıntılı durum bizim için sınıf seçimi. Sınıfı seçerken aday öğretmenin yakın olduğu, daha iyi ilişkiler kurduğu daha iyi gözlem yaptığı, daha iyi tanıdığı sınıfı seçince işler aday öğretmen için de iyi gidiyor. Bizim için de değerlendirme daha rahat oluyor. Yani sınıf seçimini söyleyebilirim.
EK14	En çok karşılaştığımız zorluklar evrak doldurma zorluklarıydı.

Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlere "Performans değerlendirme formuna yönelik görüş ve önerileriniz nelerdir?" sorusu yöneltilerek Tablo 17'de yer alan bulgulara ulaşılmıştır.

Tablo 17.

PD Formuna Yönelik Görüş ve Önerilere İlişkin Alt Kategori ve Kodlar

Tema	Alt Kategori	Kod	Katılımcılar
Performans değerlendirme formunun etkililiği	Performans değerlendirme formuna ilişkin görüş ve öneriler	Form için öğretmen ve öğrenci görüşü alınması	KK1, KK2,
		Ders anlatımı esnasında video kaydının alınması	EK3, EK4,
		Çevreyle iletişim ve disiplin kriterlerinin olması	KK5, KK6,
		Madde sayısının azaltılması	EK7, EK8,
		Öğrenci sayısının azaltılması	EK9,
		Kılık kıyafet ve davranışa ilişkin kriterlerin olması	EK10,
		Uygulama akademisyeninin fiili olarak derse katılması	KK11
		Başka kriterlerin (göz teması, tonlama, öğrenciyi motive edebilme, öğrencileri derse katabilme, tahtayı etkin	EK12,
			KK13,

kullanabilme, teknolojiyi kullanabilme, materyallerin ilişkililiği) de olması	EK14, KK15.
İzlem ya da öz değerlendirme raporlarının olması	

Tablo 17'ye göre, katılımcıların performans değerlendirme formuna yönelik görüş ve önerilerine bakıldığında, değerlendirme formunun kriterler ve branş açısından yeterli ve kapsamlı olduğu belirtilmektedir. Ayrıca performans değerlendirme formuna ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşünün alınması, formdaki madde ve öğretmen başına düşen öğrenci sayısının azaltılması ve uygulama öğretim elemanlarının fiili olarak derse katılması, çevreyle iletişim, disiplin, kılık kıyafet ve davranışa ilişkin kriterlerin formda yer alması gerektiği belirtilmiştir. Bu sayılanların yanı sıra göz teması, tonlama, öğrenciyi motive edebilme, öğrencileri derse katabilme, tahtayı etkin kullanabilme, teknolojiyi kullanabilme, materyallerin ilişkililiği gibi kriterlerin de formda bulunması vurgulanmıştır. Genel performans değerlendirme formunun yanı sıra izlem raporu ya da öz değerlendirme raporu gibi performans değerlendirme formunu destekleyen araçlar da öneri olarak sunulmuştur. Ayrıca ders anlatımı esnasında video kaydının alınabileceği de önerilmektedir. Performans değerlendirme formuna yönelik öğretmenlerin görüş ve önerileri Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18.

Katılımcıların PD Formuna Yönelik Görüş ve Önerilerine İlişkin İfadeleri

KK1	Mesela bu kriterler hazırlanırken acaba aday öğretmenlerin fikri alındı mı? Mesela aday öğretmen nelerin gözlemlenmesini ister? O yüzden kriterlerin hazırlanmasında öğrencilerin fikri alındı mı onu bilmiyorum ama alınması gerekli.
EK4	Sözel olarak bir format üzerinden değerlendiriyoruz. Mesela şöyle yapılabilir, herhangi bir anlattığı dersi video kaydına alıp daha sonra beraber değerlendirilebilir. Bunun daha faydalı olacağını düşünüyorum.
EK12	Genel değerlendirme formunun eksik yönleri var. Öğretmen adayının okulda öğretmenlik formasyonuna yakışır bir şekilde davranışlar, kılık kıyafet konusunda değerlendirme kriterinin bulunmaması bir eksiktir. Başka bir önerim öğretmenlik uygulaması sırasında üniversitedeki akademisyen arkadaşlarımızın görevlerini yerine getirme bakımından daha dikkatli olmalarını isteyeceğim. Çünkü birçok okulda dikkat ettiğim kadarıyla yakın çevremde gördüğüm kadarıyla katılmıyorlar. Maalesef derslere katılmıyorlar, yani nesnel anlamda değerlendirme yapmıyorlar.
KK13	Üçlü ölçek 1, 2, 3 puan yerine beşli ölçek yapıp biraz daha detaylandırılabilir. Sorular temel sorular. Bahsettiğim gibi göz teması, tonlama bunlar bir öğretmende çok önemli. Öğrenciyi motive edebilmesi, derse katabilmesi, tahtayı etkin kullanabilmesi, teknolojiyi kullanabilmesi, materyallerin ilişkililiği ile form daha da detaylandırılabilir. Ayrıca öğrenci ya da hocasından bir izlem raporu istenilebilir. Başladığında şunları yapabiliyordu ama stajını bitirdiğinde ekstra şunları da yapabiliyor diye gelişim veya izlem raporu yazılabilir. Öğrenci kendini de değerlendirilebilir. Örneğin başladığımda şunları yapabiliyordum, ilk anlattığım derste şunlara dikkat ediyordum ama son anlattığım derste şunları da dahil ettim, daha dikkat ettim gibi öğrenci de kendine izlem raporu yazabilir. Hocası da izlem raporu yazabilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada uygulama öğrencilerinin Öğretmenlik Uygulama ders başarısının ölçüldüğü performans değerlendirme formuna ilişkin uygulama öğretmenlerinin görüşleri ele alınarak ilgili formun etkililiği ortaya konmaya çalışılmıştır. Performans değerlendirme formunun etkililiği, süre, tarafsızlık, formda yer alan kriterler, değerlendirici sayısı, geribildirim, güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarma ve değerlendirmede karşılaşılan zorluklar açısından değerlendirilmiştir. Ayrıca performans değerlendirme formuna ilişkin katılımcıların görüş ve önerilerine de başvurulmuştur.

Elde edilen bulgular ve uygulama öğretmenlerinin görüş ve önerilerinden yola çıkarak aşağıdaki eleştiri ve öneriler geliştirilmiştir.

Katılımcılar tarafından performans değerlendirme süresi yeterli görülmektedir. Ancak uygulama öğretmenlerinin haftalık ders saatinin az olması halinde uygulama öğrenci sayısı fazla olabilmektedir. Bu durumda uygulama öğretmenin sağlıklı değerlendirme yapmasını zorlaştırabilmektedir. Ancak Yönerge’de “Uygulama öğrencisi her bir dönemde, uygulama öğretmenin gözetiminde ve en az 8 farklı haftada olmak üzere ilgili dersin haftalık ders çizelgesinde ders saati 1-2 saat olanlarda 10, 3 ve üzeri olanlarda ise 20 ders saatinden az olmayacak şekilde fiilen ders anlatır.” hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla bu madde uyarınca ders saati az olan öğretmenler uygulama öğrencilerini daha yetersiz değerlendirebilmektedir. Bu bağlamda süre yeterliliğinin süre, öğrenci sayısı ve öğretmenin haftalık ders saati gibi üç faktöre bağlı olarak ele alınması gerektiği öne sürülebilir. Ayrıca sürenin öğrencinin okula ve eğitim ortamına uyum açısından da kısa olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla öğrencinin okula uyum gibi ek bir sürenin sağlanması yerinde olacaktır.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında, öğretmenlik uygulamasına az süre ayrıldığı bunun da öğrencilerin uygulama sırasında sorunlar yaşamasına neden olduğu (Aslan ve Sağlam, 2018), öğretmenlerin ders saati süresine ilişkin sorunlarla karşılaştıkları ve öğretmenlik uygulaması dersinin etkililiğinin artırılmasına yönelik öğretmenlik uygulaması ders saatinin artırılması gerektiği (Batmaz ve Ergen, 2020), uygulama öğrencilerinin haftada 1 gün uygulama okullarında yaptıkları uygulamalardan yeteri kadar verim alamadıkları (Kadalkal ve Yalman-Polatlar, 2021), danışman öğretim üyesi ve bazı öğretmen adaylarınca uygulama süresi farklı sınıf düzeylerinde uygulama yapılamadığından ve kısıtlı süre içerisinde öğrencilerle gerekli bağın kurulamadığından dolayı yeterli bulunmadığı (Uzun ve Koparan, 2021), öğretmenlik uygulamalarının daha uzun süreli olması gerektiği (Zeybek ve Karataş, 2022), öğretmenlik uygulamasının haftada 1 gün olmasının yeterli olmadığı (Aktan, 2023) ortaya konmuştur. Yine diğer başka çalışmalarda da çalışmasında da öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulama dersinin daha uzun tutulmasını önerdikleri (Bay vd., 2020; Eskici, 2019; Saka, 2019) ortaya konmuştur.

Uygulama öğretmenleri tarafından performans değerlendirme formunda bazı kriterlerin eksik olduğu vurgusu yapılmıştır. Bunlar arasında disiplin ve kılık kıyafet kriterinin olması gerektiği ve göz teması, tahtayı etkin kullanma, teknoloji kullanımı, ders materyalinin hazırlanması gibi kriterlerin de yer alması gerektiği belirtilmiştir. Özellikle görüş ve öneriler kısmında yer alan çevreyle iletişim, disiplin, kılık kıyafet uygunluğu, göz teması, tonlama, öğrenciyi motive edebilme, öğrenciyi derse katabilme, tahtayı etkin kullanabilme ve teknolojiyi kullanabilme gibi kriterler formda yer alabilir. Bu bağlamda performans değerlendirme formunda bahsedilen kriterler yönünde geliştirme yapılabilir.

Literatürde Öğretmenlik Uygulaması Dersinde öğretim üyelerinin ve uygulama öğretmenlerinin öğrencilerle ilgili yaşadıkları sorunlardan birinin kılık kıyafet olduğu tespit edilmiştir (Batmaz ve Ergen, 2020). Ayrıca uygulama öğretmenleri uygulama öğrencilerinin jest ve mimiklerini kullanma açısından

yetersiz olduklarını ve kendilerini geliştirmeleri gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir (Kadalkal ve Yalman-Polatlar, 2021).

Katılımcılar değerlendirme formunun uygulama öğrencisinin güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarma konusunda genel olarak yeterli olduğunu vurgulamaktadır. Olumsuz alt kategori altında yer alan objektif olamama faktörü, esasen formdan değil de öğretmenlerin vicdani tutumlarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu bulgu, uygulama öğretmenlerinin objektif değerlendirmesini engelleyen değerlendirme hatalarına düşebildiklerini ve değerlendirmede uygun ve gerçek puanlamadan bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde uzak kalabildiklerini göstermektedir. Bu bağlamda uygulama öğretmenlerine performans değerlendirmede karşılaşılan değerlendirme hatalarına ilişkin bir eğitimin verilmesi önerilebilir. Formun güçlü ve zayıf yönleri ortaya çıkarmada bir diğer olumsuzluk kodu ise kriterlerin 3'lü düzeyde puanlanmasıdır. Formda yer alan her bir kriter uygulama öğretmenleri tarafından eksiği var (1), kabul edilebilir (2) ve iyi yetmişmiş (3) olarak puanlanmaktadır. Diğer başka sektörlerde bu puanlama genelde 4'lü (gelişmesi gerekli, orta, iyi ve çok iyi) ya da 5'li puanlamayla yapılabilmektedir. Bu bağlamda form, 4'lü ya da 5'li puanlama ölçekleriyle pilot çalışması yapılarak derecelendirmenin daha iyi ölçüm yapıp yapmadığı kontrol edilebilir.

Katılımcıların çoğunluğu değerlendirici sayısını yeterli görmektedir. Ancak değerlendiricilerden birinin gözlemlene eksikliği ve değerlendirici sayısının artması halinde uygulama öğrencisinin heyecan yapması gibi bazı yetersizliklerden bahsedilmiştir.

Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bir uygulama öğretmenine düşen öğrenci sayısının fazla olduğu ve bir öğretmene düşen öğrenci sayısının azaltılması gerektiği vurgulanmıştır (Aktan, 2023). Aslan ve Sağlam'ın (2018) yaptığı araştırma sonucu, öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamasının paydaşlarıyla ilgili olumsuz görüşlere sahip olduğunu ve bunun sebebinin ise uygulama öğretmeni ve öğretim elemanının sorumlu olduğu öğretmen adayı sayısının fazla olması sebebiyle kendilerinden beklenen sorumlulukları yerine getiremediklerine ilişkin olduğunu ortaya koymuştur.

En yoğun vurgu ise diğer bir değerlendirici olan uygulama öğretim elemanının öğrencileri gözlemlemesinin yeterli olmadığı yönündeki eğilimdir. Yönerge Madde 6'da "Uygulama öğretim elemanı, her dönemde her bir uygulama öğrencisinin fiilen anlattığı dersi en az 2 kez izler." yönünde bir madde bulunmaktadır. Ayrıca Yönerge Ek-1'e göre, uygulama öğretim elemanının öğrencileri değerlendireceği kriterler, öğrencinin teorik ve teknik alan bilgisine yöneliktir. Uygulama öğretim elemanının öğrencileri teorik ve teknik düzeyde değerlendirmesinin yanı sıra öğrenciyi fiili olarak da gözlemlemesi de gereklidir. Kısacası öğretim elemanının öğrenciyi fiilen gözlemlene zorunluluğu bir dönemde en az 2 ders saatidir. Fakat öğretmenlerin deneyimlerine göre öğretim elemanının bir dönemde en az 2 kez gözlemlene değerlendirme açısından yeterli değildir. Diğer yandan Yönerge, gözlemlenecek derse ilişkin asgari sayıyı belirtmektedir. Ancak daha fazla sayıda gözlemlene yapma, öğretim elemanının isteğine bağlı kalmaktadır. Pilot uygulamalar çerçevesinde gözlemlene asgari sayısı artırılarak performans değerlendirme açısından gözlemlene sayısının etkililiği test edilebilir. Ancak

2021’de yapılan Yönerge değişikliği öncesi öğretim elemanlarının bir dönemde 4 kez öğrenciyi gözleme zorunluluğu bulunmaktaydı.

Literatürde bu yönde elde edilen bulgulara bakıldığında, uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik uygulaması dersinde, öğretim üyeleriyle ilgili karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşlerinin okula uğramama, öğrencisinin dersini dinlememe, öğrencisini takip etmeme kategorilerinde toplandığı tespit edilmiştir (Batmaz ve Ergen, 2020). Uygulama sürecinde öğretmen ve öğrenciler tarafından ifade edilen temel sorunlardan birinin uygulama akademisyeninin sürece yeterince katılmamasıdır (Çapcıoğlu ve Kızılabdullah, 2020). Saka’nın (2020) yaptığı çalışmada öğretmenlik uygulaması dersinde sorumlu öğretim elemanının öğrencileri bir kez gözlemleyerek not verdiği tespit edilmiştir. Başka bir çalışmanın sonucu, öğretmenlerin öğretim elemanlarının kendileriyle yeterince iş birliği sağlamadıklarını ve uygulama dersinin çok fazla önemsenmediği gibi durumlarla karşılaştıklarını belirtmişlerdir (Yıldırım-Yakar vd., 2021). Diğer birkaç çalışmada da öğretim üyelerinin uygulama öğrencilerini izleme ve denetleme konusunda zayıf kaldıkları saptanmıştır (Ramazan ve Yılmaz, 2017; Yeşilyurt ve Semerci, 2011). Uygulama öğretim elemanının tüm derslere katılması ve öğrencilerin eksik yönlerine ilişkin geribildirim yapması gerektiği vurgulanmıştır (Aktan, 2023). Uygulamada uygulama öğrencilerinin fiili olarak gözlemlemesine yönelik eksikliğin değerlendirilmesinde öğretim elemanlarının dönem içindeki ders yoğunlukları ve gönüllülük esas dikkate alınması uygun olabilir (Çetin ve Bulut, 2002).

Uygulama öğretmenlerinin tamamı geribildirim yaptıklarını belirtmişlerdir. Geribildirim, performans değerlendirme sürecini tamamlayan bir faktördür. Geribildirim değerlendirilenin eksiklerini görmesini sağlamak ve kendisini geliştirmesini teşvik etmektedir. Bu bağlamda uygulamada öğretmenler öğrencilerin eksiklerini giderme ve güçlü yanlarını gösterme amacıyla ders içinde ya da ders aralarında geribildirim yapmaktadırlar. Bu uygulama profesyonel performans değerlendirme açısından uygun bir yaklaşımdır. Geleneksel performans değerlendirmede genel olarak performans değerlendirme süreci sonunda geribildirim verilmektedir (Pulakos vd., 2015). Ancak günümüzde yıllık performans özetlerinden ziyade gerçek zamanlı geribildirim yapılmaktadır (Aguinis, 2013). Dolayısıyla günümüzde modern yaklaşım çerçevesinde süreç boyunca geribildirim yapılması daha yaygın olarak benimsenmektedir. Bu tarz bir uygulama, günümüz modern değerlendirme sürecine daha yakın olması nedeniyle sürdürülebilir bir özelliğe sahiptir. Ayrıca bazı katılımcılar uygulama dersinde geribildirim amacıyla not aldıklarını belirtmektedirler. Bu durum geçmişten günümüze performans değerlendirmenin objektifliğini artıran Kritik Olay Yöntemiyle örtüşmektedir. Bu yöntemle değerlendirici, değerlendirilen hakkında not almakta ve bunları kendisine sözlü ya da yazılı olarak iletmektedir. Öğrencilerin değerlendirilmesi sürecinde Kritik Olay Yöntemi, ilgili değerlendiricinin ders esnasında öğrencinin davranış ve tavırlarına ilişkin gözlemlerini deyim yerindeyse sıcaklığına not alması ve bu notlarda yer alan gözlemlerin öğrenciye eksiksiz iletilmesidir. Bu uygulama, daha sağlıklı bir performans değerlendirme açısından uygun bir yardımcı yöntem olarak yaygınlaştırılmalıdır.

Literatürde yapılan çalışmalara göre, Öğretmenlik Uygulaması Dersinde öğretmenlerin rehberlik noktasında öğrencilere çok yardımcı oldukları ortaya konmuştur (Çapcıoğlu ve Kızılabdullah,

2020). Uygulama öğretmenlerinin uygulama öğrencilerinin pedagojik bilgi ve becerilerinin gelişmesine katkı sağladıkları, sürekli geri bildirimlerle onları destekledikleri, gelecekte karşılaşabilecekleri mesleki zorluklarla ilgili onlarda farkındalık uyandırdıkları, problemlerle başa çıkabilme açısından çözüm odaklı bir bakış açısı kazandırdıkları ve kendi tecrübelerini paylaşarak onlara vizyon sağladıkları yönünde bulgular elde edilmiştir (Zeybek ve Karataş, 2022). Bu olumlu bulgulara karşın olumsuz yönde elde edilen sonuçlar da bulunmaktadır. Buna göre, uygulama öğretmenlerinin bilgi ve tecrübelerini öğrencilerle paylaşmaktan kaçındıkları (Çetin ve Bulut, 2002), öğrencilere gerekli rehberlik ve geribildirim sağlamadıkları (Akpınar vd., 2012), öğrencilerle yeterince ilgilenmedikleri ve geribildirim yapmadıkları (Aydın ve Akgün, 2014), öğrencilere gerekli destek vermedikleri ve işbirliği sağlamadıkları (Çapraz ve Samancı, 2014), mesleki rehberlik düzeylerinin öğrencilerin beklentilerinin altında kaldığı (Süral, 2017), öğrencilere yeterince rehberlik yapmadıkları (Saka, 2019), uygulama öğrencilerine verilen geribildirimlerin yetersiz kaldığı (Cengiz, 2021), uygulama sonrasında geribildirim yapmadıkları (Tonga ve Tantekin-Erden, 2021) ve bazı öğretmenlerin yeterli katkı sağlayamadıkları ve öğrencileri mesleğe hazırlama konusunda gerekli bilgi ve becerileri kazandırma açısından öğretmen adaylarının beklentilerini karşılayamadıkları görülmüştür (Zeybek ve Karataş, 2022).

Geribildirim, performans değerlendirme sürecinin sağlıklı tamamlanabilmesi açısından kritik öneme sahip olması nedeniyle süreç sonunda iyi bir iletişim süreciyle geribildirim yapılması gereklidir. Öğretmenlik uygulamasında da geribildirim, öğrencilerin öğretmenlik mesleğine hazırlanmasında önemli aşamalardan biridir. Elde edilen bulgular, uygulama öğretmenlerinin öğretmen adaylarına geribildirim verme konusundaki sorumluluklarının farkında oldukları fakat uygulamada bu konu ile ilgili aksaklıklar yaşandığını göstermektedir. Bunun sebebinin ise, öğretmenlerin nasıl geribildirim vereceklerine dair yeterli bilgiye sahip olmamalarından kaynaklanabilir (Cengiz, 2021). Dolayısıyla geribildirim sürecini daha iyi yönetebilmeleri amacıyla uygulama öğretmenlerine iletişim eğitiminin verilmesi yararlı olabilir.

Katılımcı öğretmenlerin bir kısmı değerlendirme esnasında bazı zorluklarla karşılaştıklarını vurgulamıştır. Bu zorluklar, düşük not vermekten kaçınma, öğrencilerin seviye farklılığı, değerlendirme formundaki kriterler, ders saatinin yeterli olmaması, sınıf seçimi, öğrenci sayısı ve evrak işleri olarak sayılmıştır. Düşük not vermekten kaçınma yukarıda da bahsedildiği gibi öğretmenin vicdani pozisyonuyla ilgili olup değerlendirme hatalarından kaçınmalarını gerektirmektedir. Öğrencilerin seviye farklılıkları ise aldıkları lisans eğitime ve alandaki yeteneklerine bağlı olmaktadır. Dolayısıyla performans değerlendirme formu tarafsız olarak değerlendirildiğinde mevcut durumu ortaya koyması, gerçek başarıyı yansıtmaya gücünü göstermektedir. Kriterler açısından ise, branşlara yönelik olarak alana özgü farklı kriterlerle değerlendirme yapılabilir. Ders saati açısından öğretmenlerin haftalık ders saatinin az olması, öğrenciyi gözlem ve değerlendirme konusunda ciddi bir kısıt olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla uygulama öğretmenlerinin ders saatlerinin fazla ya da az olmasına bağlı olarak uygulama öğretmen başına düşen uygulama öğrencisi sayısı azaltılabilir ya da artırılabilir. Katılımcılar açısından sınıf seçimi açısından uygulama öğrencisinin iyi iletişim kurabileceği sınıflarda ders anlatımı yapması

makul görünmektedir ancak bu görev daha çok Millî Eğitim Müdürlüğü Uygulama Koordinatörlüğündedir. Uygulama öğrencisine uygun sınıf seçiminin yapılması, uygulamada zor olmasının yanı sıra öğrencinin zor sınıflarda deneyimini engelleyen bir uygulamaya dönüşme ihtimali de bulunmaktadır. Uygulama öğretmenin gözlemleyeceği öğrenci sayısının değerlendirmede zorluk yarattığı vurgulanmaktadır. Yönerge Madde 9'da "Her bir uygulama öğretmeni başına en fazla 6; her bir ders başına düşen öğrenci sayısını da en fazla 3 öğrenciyi geçmeyecek şekilde planlanır." hükmü, öğretmenlerin en uygun sayıda öğrenciyi gözlemlemesine ve değerlendirmesine yöneliktir. Ancak yine de bazı öğretmenler tarafından bu uygulamanın değerlendirme zorluğu olarak belirtilmesi, uygulamanın yeniden gözden geçirilmesi açısından önemli bir bulgudur. Son olarak ise evrak işlerinin zorluk yaratmasından bahsedilmektedir. Öğretmenlerin değerlendirme sonucunu MEBBİS'e girmelerine rağmen halen matbu evraklarla uğraşmaları zaman tasarrufu ve kolaylık açısından uygun olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla değerlendirme sürecinin tamamen elektronik ortama aktarılması bu yükü azaltacaktır.

Son olarak uygulama öğretmenleri formun tasarımında paydaşların (uygulama öğretmeni ve öğrencisi) görüşü alınması gerektiği yönünde istekleri bulunmaktadır. Şimdiye kadar olmasa bile bundan sonraki form tasarımlarında paydaş görüşlerine başvurulması yerinde olacaktır. Zira literatürde uygulama öğretmen ve öğretim elemanlarının daha etkili bir Öğretmenlik Uygulaması Dersi için değerlendirme formunun düzenlenmesi yönünde beklentileri bulunduğu ortaya konmuştur (Batmaz ve Ergen, 2020). Ayrıca öğretmenlerin öğrencinin ders anlatımı esnasında video kaydının alınması önerisi, kişisel verileri koruma yükümlülüğü uyarınca riskli durumlara yol açabilecek bir potansiyele sahiptir. Ayrıca katılımcı öğretmenler öz değerlendirme ve izlem raporu gibi uygulamaların da olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bunlar genel değerlendirme formunu tamamlayan araçlar olarak görülebilir. Fakat uygulamada birçok üniversite zaten bu tür uygulamaları yapmakta ve raporların oluşturulmasını istemektedir. Hatta bazı üniversitelerde performans değerlendirme sürecinde diğer uygulama öğrencilerinin (akran) değerlendirmesine de başvurulmaktadır.

Sonuç olarak uygulama öğretmenlerinin bakış açısına göre güncel performans değerlendirme formunun bazı eksikliklerine rağmen etkili olduğu öne sürülebilir. Form, öğrencilerin uygulama dersinde gösterdiği başarı ya da başarısızlığı ortaya koymakta ve öğrencinin kariyerini etkileyebilmektedir. Bu nedenle değerlendirmenin objektif ve iyi tasarlanmış bir form vasıtasıyla yapılması gereklidir. Performans değerlendirme, sadece öğrencilerin performansını ölçen bir uygulama değil aynı zamanda öğrencilerin kariyerlerini etkileyen bir araçtır. Bu aracın öğrencilerin kariyerini ölçen değil başarı ya da başarısızlığını belirleyen bir araç olması gereklidir. Bu bağlamda sağlıklı tasarlanmış bir form, öğrencinin kariyerini olumlu yönde etkileyebilecektir. Dolayısıyla bu araştırmadan elde edilen bulguların öğrencilerin başarı ya da başarısızlığını ölçülebilmesi açısından daha iyi bir performans değerlendirme formunun tasarımına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı/ Contribution Statement

Çalışmaya tüm araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır. / All researchers contributed equally to the study.

Destek ve Teřekkür Beyanı/ Funding Statement and Acknowledgements

Araştırma kapsamında herhangi bir destekten yararlanılmamıştır. / This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Çatışma Beyanı /Declaration of Competing Interest

Çıkar çatışması bulunmamaktadır. / There is no conflict of interest.

Etik Onay/ Ethics Committee Approval

Etik kurul onayı alınmıştır. / Ethics committee approval was obtained for this study.

Kaynaklar

- Abutayeh, B., ve Al-Qatawneh, M. (2012). The effect of human resource management practices on job involvement in selected private companies in Jordan. *Canadian Social Science*, 8(2), 50-57.
- Aguinis, H. (2013). *Performance management (3rd ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Ak-Başoğul, D., Oryaşın, M., ve Coşkun, Z. (2023). MEB uygulama öğrencisi değerlendirme formlarının 21. yüzyıl öğretmen yeterliklerini karşılama durumu. *Rumeli'de Dil ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, 33, 192-214. <https://doi.org/10.29000/rumelide.1285272>
- Akpınar, M., Çolak, K. ve Yiğit, E. Ö. (2012). Öğretmenlik uygulaması dersi kapsamında sosyal bilgiler öğretmen adaylarının yeterliklerine yönelik uygulama öğretmenlerinin görüşleri. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 36, 41-67. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/maruaeabd/issue/374/2202>
- Aktan, O. (2023). Özel eğitim öğretmenliği programı öğretmenlik uygulaması dersinin öğretmen adayları ve uygulama öğretmenleri tarafından değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 56, 974-1003. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1269632>
- Amin, M., Ismail, W. K. W., Rasid, S. Z. A., ve Selemani. R. D. A. (2014). The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a public university. *The TQM Journal*, 26(2), 125-142, <https://doi.org/10.1108/TQM-10-2011-0062>
- Aslan, M. ve Sağlam, M. (2018). Öğretmenlik uygulaması dersinin öğretmen adaylarının görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(1), 144-162. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2017030313>
- Aydın, F. ve Akgün, Ö. E. (2014). Eğitim Fakültesi BÖTE son sınıf öğrencilerinin okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması derslerinde karşılaştıkları sorunlar. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 1-14. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sakaefd/issue/11233/134217>
- Baş, H., ve Nural, E. (2023). Türkiye'de öğretmen yetiştirme uygulamalarında yaşanan sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Eğitim Bilim ve Araştırma Dergisi*, 4(1), 16-46. <https://doi.org/10.54637/ebad.1222046>
- Batmaz, O., ve Ergen, Y. (2020). İlkokul öğretmenleri ve öğretim üyelerinin öğretmenlik uygulaması dersine yönelik görüşleri. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 53(2), 549-576. <https://doi.org/10.30964/auebfd.541079>
- Bay, D. N., Şeker, P. T. ve Alisinanoğlu, F. (2020). Öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin öğretmen adaylarının görüşleri. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF)*, 4(1), 1-20. <https://doi.org/10.34056/aujef.625497>
- Boswell, W. R., ve Boudreau, J. W. (2000). Employee satisfaction with performance appraisals and appraisers: The role of perceived appraisal use. *Human Resource Development Quarterly*, 11(3), 283-299. <https://doi.org/10.1002/1532-1096>
- Braun, V., Clarke, V., ve Weate, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. İçinde B. Smith ve A. C. Sparkes (Eds.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (ss.191-205). Routledge.
- Brown, M., ve Heywood, J. S. (2005). Performance appraisal systems: determinants and change. *British Journal of Industrial Relations*, 43(4), 659-679. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00478.x>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.

- Çapcıoğlu, F., ve Kızılabdullah, Y. (2020). Uygulama öğretmeni ve öğrencilerinin Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi öğretmenlik uygulaması sürecine yönelik görüşleri. *Dini Araştırmalar* 23(58), 15-78. <https://doi.org/10.15745/da.797997>.
- Cengiz, C. (2021). Öğretmenlik uygulaması dersinin değerlendirilmesi: Öğretmen adaylarının bakış açısı. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 48-62. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/zgefd/issue/63324/888162>
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları*. S. B. Demir (Çev.), Eğiten Kitap.
- Çapraz, C., ve Samancı, O. (2014). The attitudes of trainee primary school teachers towards their profession and the feelings that they have on the first practice day at school. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 179-188.
- Çetin, Ö. F., ve Bulut, H. (2002). Okul deneyimi I, II ve öğretmenlik uygulaması derslerinin uygulama öğretmenleri ve öğretmen adayları tarafından değerlendirilmesinin incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 69-75. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/erziefd/issue/5990/79728>
- Dar, A. T., Bashir, M., Ghazanfar, F., ve Abrar, M. (2014). Mediating role of employee motivation about post-selection HRM practices and organizational performance. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 224-238. <https://dergipark.org.tr/en/pub/irmm/issue/32081/355063>
- Eskici, M. (2019). Öğretmen yetiştirme sürecinin bir parçası: öğretmenlik uygulaması. *VI. Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kongresi Bildirileri* (s. 544-548). 25-29 Ekim 2019, Antalya, Türkiye.
- Ikramullah, M., Shah, B., Khan, S., Hassan, F. U., ve Zaman, T. (2012). Purposes of performance appraisal system: A perceptual study of civil servants in District Dera Ismail Khan Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 7(3),142-151. <http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v7n3p142>.
- Kadalkal, S., ve Yalman-Polatlar, D. (2021). Okul öncesi öğretmenlik uygulaması I-II dersinin uygulama öğretmenleri ve uygulama öğrencilerinin görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Pearson Journal*, 6(11), 1-20. <https://doi.org/10.46872/pj.147>
- Karasu-Avcı, E., ve İbret, B. Ü. (2016). Öğretmenlik uygulaması-II dersine ilişkin okul öncesi öğretmen adaylarının görüşlerinin değerlendirilmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(5), 2519-2536. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/309466>
- Keltu, T. T. (2024). The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia. *Heliyon*, 10(8), e29821. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29821>
- Levy, P. E., Tseng, S. T., Rosen, C. C., ve Lueke, S. B. (2017). Performance management: A marriage between practice and science: Just say "I do." İçinde M. R. Buckley, A. R. Wheeler, ve J. R. B. Halbesleben (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (Vol 35, ss.155-213), Bingley.
- Lynch-Cerullo, K., ve Cooney, K. (2011). Moving from outputs to outcomes: A review of the evolution of performance measurement in the human service nonprofit sector. *Administration in Social Work*, 35(4), 364-388. <https://doi.org/10.1080/03643107.2011.599305>
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2021). Yönerge. *Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi*, 84(2767-EK), 1047-1064. https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2021_10/03181211_OYGRETMENLIYK_UYGULAMASI_YOYNERGE_2021_EYLUYL_EK.pdf
- Murphy, K. R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*,

- 30(1), 13-31. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12259>
- Nayem, Z., ve Uddin, A. (2024). Unbiased employee performance evaluation using machine learning, *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(1), 100243. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100243>
- Newcomer, N. Baradei, L. E., ve Garcia, S. (2013). Expectations and capacity of performance measurement in NGOs in the development context. *Public Administration and Development*, 33(1), 62-79. <https://doi.org/10.1002/pad.1633>
- Nurse, L. (2005). Performance appraisal, employee development and organizational justice: Exploring the linkages. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7), 1176-1194. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190500144012>.
- Pulakos, E. D., Mueller-Hanson, R. A., Arad, S., ve Moye, N. (2015). Performance management can be fixed: An on-the-job experiential learning approach for complex behavior change. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 8, 51-76. <https://doi.org/10.1017/iop.2014.2>
- Pulakos, E. D., ve O'Leary, R. S. (2011). Why is performance management broken?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 146-164. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01315.x>
- Pupavac, D., Marsanic, R., Krpan, L., ve Draskovic, M. (2019). Analysis and evaluation of employment in the maritime transport system of the Republic of Croatia. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(2), 181-193.
- Ramazan, O. ve Yılmaz, E. (2017). Okul öncesi öğretmen adaylarının okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamalarına yönelik görüşlerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 332-349. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2017.17.28551-304638>
- Rehman, S. (2012). A study of public sector organizations concerning recruitment, job satisfaction, and retention. *Global Business & Management Research*, 4(1), 76-89.
- Saka, M. (2019). Fen bilgisi öğretmenlerinin okul deneyimi ve öğretmenlik uygulaması derslerine yönelik değerlendirmeleri. *İlköğretim Online*, 18(1), 127-148. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2019.527173>
- Süral, S. (2017). Sınıf öğretmenliği öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması dersindeki uygulama öğretmenleri hakkındaki düşüncelerinin incelenmesi. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 277-299. <https://doi.org/10.33905/bseusbed.315268>
- Tonga, F. E., ve Tantekin-Erden, F. (2021). Okul öncesi öğretmen adaylarının ve uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik uygulaması dersine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Yaşadıkça Eğitim*, 35(1), 20-37. <https://doi.org/10.33308/26674874.2021351228>
- Uzun, S., ve Koparan, T. (2021). Öğretmenlik uygulaması dersine yönelik beklentilerin ve sürecin değerlendirilmesi. *Journal of Computer and Education Research*, 9(18), 546-574. <https://doi.org/10.18009/jcer.892761>
- Yeşilyurt, E. ve Semerci, Ç. (2011). Uygulama öğretmenlerinin öğretmenlik uygulaması sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Akademik Bakış Dergisi*, 27, 1-23.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (Güncelleştirilmiş 11. Baskı)*. Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım-Yakar, Z., Uzun, E., ve Tekerek, B. (2021). Öğretmenlik uygulaması dersi kapsamında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 220-245. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.655590>
- Yüksel, T., ve Avşar-Erümit, B. (2021). Öğretmenlik uygulaması dersinin üç paydaşının beklentilerinin

beklentinin ihlali teorisine göre tespiti. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(3), 712-741.
<https://doi.org/10.16986/HUJE.2020062388>

Zeybek, G., ve Karataş, K. (2022). Öğretmenlik deneyimine ilk adım: Öğretmenlik uygulaması sürecinin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 973-990. <https://doi.org/10.33206/mjss.995588>

Ek-1



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Üniversite Etik Kurulu



Sayı :E-87432956-050.99-662923
Konu :Bilimsel Çalışma Onayı.

Tarih: 10.01.2024

Dr. Öğr. Üyesi Muharrem AKSU

Yürütücülüğünü yaptığımız “**Öğretmen Adaylarının Performanslarının Değerlendirilmesine Yönelik Nitel Bir Analiz**” başlıklı bilimsel çalışmamız Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun 08.01.2024 tarihli ve 144/30 sayılı kararı ile uygun bulunmuştur.

Kararın bir sureti gönderilmiş olup, başvurunuza cevaben bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Alim KOŞAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 51FB55FA
SDÜ Batı Yerleşkesi Çünür/İSPARTA
Tel No:(246) 211-8052 Faks No:(246) 237-0431
E-Posta:zuhalbardak@sdu.edu.tr İnternet Adresi:www.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?51FB55FA>

Bilgi İçin:Zühal Sema BARDAK

Şef
Tel No:2118052

