

Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Performans Öz Değerlendirme Sonuçlarının Okul Kademesi ve Mezuniyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

SANEM DİLBAZ SAYIN^a & HASAN ARSLAN^b

Geliş Tarihi: 19.04.2018 | Kabul Tarihi: 27.10.2018

Öz: Bu araştırmanın amacı, öğretmen ve okul yöneticilerinin performans değerlendirme sürecinde yer almasını istediği kriterler ile gerçekleştirilen öz değerlendirme sonuçlarının okul kademesi ve mezuniyet değişkeni açısından incelenmesidir. Tarama araştırma modeli ile yürütülen çalışmada öğretmen ve okul yöneticilerinin öğretmen performans değerlendirme süreci ile ilgili öz değerlendirme sonuçlarının tespit edilebilmesi için araştırmacı tarafından geliştirilen 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' (Dilbaz Sayın, 2017) kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Çanakkale Merkez ilçe devlet okullarında görev yapmakta olan 404 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' ile elde edilen verilerin analizinde yüzde, frekans, ANOVA ve Tukey testi istatistiksel analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmen ve okul yöneticilerinin öz değerlendirme sonuçları okul kademesi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık oluştururken, mezun olunan okul değişkeninde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen performansı, öz değerlendirme, okul kademesi, değişken, mezuniyet değişkeni.

^a ÇOMÜ SBE Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı
sanem1406@hotmail.com

^b ÇOMÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

The Investigation of Teacher and School Administrators' Performance Self-Evaluation Results in Terms of Grades of School and Graduation Factors

Abstract: The purpose of this research is to examine the results of the self-evaluation carried out with the criteria that the teachers and the school administrators want to be included in the performance evaluation process in terms of the grade of schools and the types of school teachers graduated from (alma mater variable) variables. The 'Teacher Performance Assessment Scale' (Dilbaz Sayın, 2017) developed by the researcher was employed in order to determine the results of the self-evaluation related to the teacher performance evaluation process of teachers and school administrators in the study conducted with the survey research method. 404 teachers and school administrators working in Çanakkale city center state schools comprised the sample of this research. Percentage, frequency, ANOVA and Tukey parametric statistical analysis methods were used in the analysis of the data obtained with the 'Teacher Performance Assessment Scale'. The results indicated that while the teachers and administrators' self-evaluation results significantly differed by the grade of schools, there was no significant difference in the type of school teachers graduated from (alma mater variable).

Keywords: Teacher performance, self-evaluation, the grade of school, variable, alma mater variable.

© Dilbaz Sayın, Sanem & Arslan, Hasan. "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Performans Öz Değerlendirme Sonuçlarının Okul Kademesi ve Mezuniyet Değişkeni Açısından İncelenmesi." *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 16 (2018), 537-564.

Giriş

Bilgi toplumunda üretken ve duyarlı bireylerin yetiştirilebilmesi için gerekli bilgi ve beceriye sahip eğitimcilere ihtiyaç duyulmakta ve geleceğin yetişkinleri olacak çocukların aldığı eğitimin kalitesi giderek önem kazanmaktadır.¹ Yaşanan toplumsal değişimlerden hızlı bir şekilde etkilenen eğitim sisteminin yürütücüleri olan öğretmenler, her geçen gün yenilenen sorumluluklara ve yeterliliklere uyum sağlamak zorundadırlar. Çağımızın gereklilikleri değiştikçe öğretmenler, eğitim-öğretim sürecinde yeni roller ile karşı karşıya kalmaktadırlar.²

Öğretmenlik; güncel eğitim yaklaşımlarının takibi ve mesleki gelişimin sürekliliğinin sağlanması gereken bir meslektir.³ Bu sebeple; öğretmenlik mesleğinde performans değerlendirme sürecinin diğer mesleklerden farklılaşmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun yanı sıra, öğretmenlik mesleğinde geri dönütlerin uzun sürede elde edilmesi performans değerlendirme sisteminin diğer mesleklerden farklı olarak yürütülmesi gerektiğinin diğer bir nedenidir⁴.

Eğitim sisteminin kalitesini artırmak, çalışmaların eğitimsel amaçlar ile uyumlu olup olmadığını tespit etmek amacıyla eğitim sisteminin değerlendirilmesi gerekmektedir. Eğitim sürecinin önemli bir yönlendiricisi olan öğretmenlerin eğitimsel süreçler içindeki etkililiğini gözlemek için farklı değerlendirme süreçleri kullanılmaktadır. Mesleki performans değerlendirme süreçlerinde öğretmenlerin performansları değerlendirildiği

¹ Sanem Dilbaz Sayın ve Hasan Arslan, "Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecindeki Çoklu Veri Kaynakları İle İlgili Görüşleri ve Öz Değerlendirmeleri", *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6, 2017, s. 1222-1241.

² Beatrice Avalos, "School-Based Teacher Development. The Experience of Teacher Professional Groups in Secondary Schools in Chile." *Teaching and Teacher Education*, 14, 1998, s. 257-271.

³ Mike Taylor, Anne Yates, Luanna H. Meyer & Penny Kinsella, "Teacher Professional Leadership in Support Of Teacher Professional Development" *Teaching and Teacher Education*, 27, 2011, s. 85-94.

⁴ Kenneth D. Peterson, *Teacher Evaluation: A Comprehensive Guide to New Directions And Practices*, CA: Corwin, Thousand Oaks, 1995, s. 150.

gibi okulların da performans tanımlarının yapılarak performans değerlendirme sürecinin çok yönlü olarak yürütülmesi gerekmektedir. Çünkü bir okulda yalnızca öğretmenin veya okul müdürünün performansının yüksek olması beklendik kaliteli eğitime ulaşmaya yeterli değildir⁵. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yürütülen farklı performans değerlendirme çalışmaları ile örgütsel davranışın verimliliğini artırmak, olumlu okul iklimi oluşturmak ve öğretmenlere verilen geri bildirimler ile iş başarımlarının nesnel olarak ölçülmesi amaçlanmaktadır⁶. Bu amaçları gerçekleştirebilmek için Milli Eğitim Bakanlığı önceden belirlediği kriterler ve değerlendirme süreçleri ile Bakanlık bünyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki performanslarını değerlendirmeyi hedeflemektedir.

Barutçugil⁷ performans değerlendirmeyi; “Bireyin görevindeki başarısını, işteki tutum ve davranışlarını, ahlak durumunu ve özelliklerini bütünleyen ve çalışanın örgütün başarısına olan katkılarını değerlendiren planlı bir araç” olarak ifade etmiştir. Konuyla ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde, performans değerlendirme süreci; bir yöneticinin, önceden belirlenmiş standartlara bağlı olarak, personelinin kurumdaki çalışma becerilerini değerlendirilmesi olarak ifade edilebilir. Ölçülmeyen performansı anlamak ve geliştirmek mümkün değildir. Eğer bireysel ve kurumsal performanslar ölçülmez ve değerlendirilmez ise başarılı ve başarısızın ayırt edilmesi mümkün olamayacaktır⁸. Eğitim kurumları açısından ise performans değerlendirme sistemi; öğretmen ve eğitim yöneticilerinin belirlenen yeterlilik ve kriterlere uygun olarak ne kadar verimli

⁵ Dilbaz Sayın, *Öğretmen Performansını Belirleyen Kriterlerin Çoklu Göstergeler ile Oluşturulması*, Doktora Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2017, s. 48.

⁶ Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, MEB EARGED, *Okulda Performans Yönetim Modeli*, Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2006, s. 241.

⁷ İsmet Barutçugil, *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları, 2002, s. 179.

⁸ Arie Halachmi, “Performance Measurement is Only One Way Of Managing Performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54, 2005, s. 502-516.

çalışmalarının tespit edilme sürecidir. Performans değerlendirme sisteminin eğitim kurumlarında işe koşulması, yaşanan değişimler ile bağlantılı olarak ölçmenin ve standartlaşmanın eğitim kurumlarında da ön planda çıktığını göstermektedir⁹.

Öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği görev ve sorumluluklar ile sahip olunması gereken bilgi, beceri ve tutumları kapsayan yeterlikleri belirleyebilmek için ulusal düzeyde çeşitli çalışmalar yürütülmektedir.¹⁰ MEB tarafından yürütülen çalışmalar incelendiğinde, nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi ve mesleki donanımların artırılabilmesi için çeşitli çalışmalara ihtiyaç duyulduğu göze çarpmaktadır. Yürütülen performans değerlendirme çalışmaları genel olarak değerlendirildiğinde; öğretmenlerin gelişimsel süreçlerine katkı sağlamadığı, değerlendirme sürecinde nesnel davranılmadığı, okul yönetimi ile öğretmenler arasında sorunlara yol açtığı, değerlendirme sonucun mesleki performansı yüksek olan öğretmen ile düşük olan öğretmen arasında bir ayırım oluşturmadığı tespit edilmiştir¹¹.

Ayrıca, günümüzde eğitim sisteminde yaşanan değişimler nedeniyle de öğretmen yeterlilikleri ve niteliklerinin gün geçtikçe güncellenmesi gerekmektedir. Örneğin; öğretmen merkezli eğitim anlayışından öğrenci merkezli çağdaş eğitim anlayışına geçilmesi ile öğrencinin ders içinde etkinliğini artıran yöntem ve tekniklerin kullanılması ön plana çıkmıştır. Öğretmenin bilgi kaynağı olarak bilgiyi aktardığı ezberci eğitim anlayışının yerine, öğretmenin rehberlik ve liderlik özelliklerini kullanarak öğrenciler arasındaki etkileşimi sağladığı ve yönlendirici öğretmen rolünün ön plana çıktığı etkinliklerin kullanılması gerekmektedir. Teknolojik kaynakların kullanımı, yaşam boyu öğrenme ile öğrencilerine öğrenmeyi öğreten öğretmenlerin iş

⁹ Halil Buyruk, "Öğretmen Performansının Göstergesi Olarak Merkezi Sınavlar ve Eğitimde Performans Değerlendirme", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 2014, s. 28-42.

¹⁰ Bayram Bıçak ve Zekeriya Nartgün, "Performans Yönetimi" *Bireysel Performans Yönetimi Komisyonu II. Dönem Raporu*, Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayınları, 2007.

¹¹ Fisun Akşit, "Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 2006, s. 76-101.

başında olması ve yaşanan bu değişimlere öğretmenlerin uyum sağlaması istenmektedir¹². Yaşanan bu değişimlerin yanı sıra, öğretmenlerin alanlarının uzmanı olması ve araştırmacı olması, öğrencilerine rol model olması ile alan uzmanlığı, teknoloji kullanımı ve pedagojik bilgilerini birleştirerek öğrenciler ile etkileşimini sürdürmesi beklenmektedir.¹³

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından performans değerlendirme sistemine yönelik yürütülen çalışmalar ile istenilen modele ulaşılamamıştır. Öğretmenlerin mesleki performanslarını belirlemek için müfettişler, ders denetimleri yaparak ve öğretmenlerin dosyalarını kontrol ederdi. Sicil amirlerince verilen notlar ile öğretmenlerin sicil notu belirlenirdi. 2011 yılında Sicil Amirleri Yönetmeliği'nin uygulamadan kaldırılmasıyla performans değerlendirmeye yönelik farklı çalışmalar yürütülmüş fakat istenilen model oluşturulamamıştır. 2017 yılında 'Öğretmen Strateji Belgesi' öğretmenlerin mesleki performanslarını değerlendirmek için 10 alt boyut ve 50 maddeden oluşan mesleki ölçütler değerlendirme kriterleri oluşturulmuştur.¹⁴ Fakat bu ölçütlerin uygulanması sırasında da okullar arasında bir bütünlüğün sağlanamadığı ve objektifliğin arka planda kaldığı tespit edilmiştir. Bazı okullarda öğretmeni yöneticiler değerlendirirken; bazı okullarda öz değerlendirme yoluna gidilmiştir. Ölçeğin uygulanmasında genel bir bütünlük sağlanamamıştır.¹⁵

Girdisi ve ürünü insan olan öğretmenlik mesleğinde diğer meslek dallarında olduğu gibi kesin kurallar ile performans değerlendirme sürecinin yürütülebilmesi mümkün değildir. Öğretmenlerin mesleki performansları toplumun ve çalıştıkları

¹² Linda Evans, "The 'Shape' Of Teacher Professionalism in England: Professional Standards, Performance Management, Professional Development And The Changes Proposed in The 2010 White Paper", *British Educational Research Journal*, 37, 2011, s. 851-870.

¹³ Atef Abuhmaid, "Ict Training Courses For Teacher Professional Development in Jordan", *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10, 2011, s. 195-210.

¹⁴ Milli Eğitim Bakanlığı, *Öğretmen Strateji Belgesi, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü*, Ankara, 2017.

¹⁵ Dilbaz Sayın, *Öğretmen Performansını Belirleyen Kriterlerin Çoklu Göstergeler ile Oluşturulması*, s. 75.

bölgenin yaşam tarzlarından doğrudan etkilenmektedir.¹⁶ MEB tarafından oluşturulan 'Öğretmenlik Mesleki Genel Yeterlilikleri' çalışmasının pilot uygulamaları sırasında, öğretmenlerin performans değerlendirme çalışmalarını, mesleki gelişimlerine destek sağlamak amacıyla uygulandığına inanmadıkları ve performans değerlendirmeye yönelik olumsuz bir tavır geliştirdikleri tespit edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'na yürütülen performans değerlendirmeye yönelik çalışmalarda, kapsamlı olarak yürütülmeyen pilot uygulamalar ile uygulamaya geçilmesi, ihtiyaç analizlerinin detaylı olarak hazırlanmaması ve uygulama aşamasında birlikteliğin sağlanmaması ve ön hazırlık sürecinin kısa sürede tamamlanıp uygulamaya geçilmesi öğretmenlerin performans değerlendirme sistemi ile ilgili olarak yaşadıkları rahatsızlıklar bazılarınıdır. Öğretmenlerin performans değerlendirme sürecini mesleki eksiklerinin arandığı bir süreç olarak yorumlamalarındansa, mesleki becerilerini geliştirici bir değerlendirme süreci olarak algılamaları istenmektedir. Bu araştırma ile incelemeye alınan öğretmen ve okul yöneticilerinin performans değerlendirme süreci ile ilgili öz değerlendirme sonuçlarının, objektif ve adil bir performans değerlendirme sürecinin yürütülmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, öğretmen ve okul yöneticilerinin performans değerlendirme süreci ile ilgili öz değerlendirme sonuçlarının bazı değişkenler açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmektir. Bu amaçla;

Öğretmen performans göstergeleri ve alt boyutlarına göre öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki performans algıları ile ilgili öz değerlendirme sonuçları,

A. Okul kademesine,

B. Mezun olunan okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığı incelenmiştir.

¹⁶ Dan Bellm, "Early Childhood Educator Competencies", *Research Report*, Berkeley, CA: February, 2008.

Araştırmanın Önemi

Ölçülme-yen performansı anlamak ve geliştirmek mümkün değildir. Örgütlerde, performans değerlendirme sistemiyle bireysel ve kurumsal performansların ölçülmesi, başarılı ve başarısızın ayırt edilmesi hedeflenmektedir¹⁷. MEB tarafından yürütülen performans değerlendirme sistemi çalışmaları, anlık durum tespitleri ile sınırlı kalmış, tespit edilen noktaların çözümü için çözümler üretilmemiştir. Ayrıca işe koşulacak olan performans değerlendirme sistemi ile ilgili gerekli bilgilendirmeler yapılmadan öğretmenlerin denetlenmesine baskıya neden olmuştur¹⁸. Öğretmen performans değerlendirme sistemi, öğrenci, veli, okul yöneticileri, müfettişler gibi pek çok bileşeni bir arada bulundurmaktadır. Performans değerlendirme sisteminin odağındaki öğretmenlerin fikirleri bu çalışmanın başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışma ile farklı öğrenci kesimleriyle çalışan öğretmenlerin, mesleki performansları değerlendirilirken hangi noktalar üzerinde durulmasını bekledikleri tespit edilecektir. Ek olarak, eğitim sisteminin yürütücülerini olan öğretmen ve okul yöneticilerinin öz değerlendirme sonuçları ile farklı eğitim bölgeleri ve okul kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin ihtiyaçları ön plana çıkarılacaktır. Öğretmenlerin performans değerlendirme sistemini, gelişimsel bir süreç olarak görmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler açıklanmıştır.

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemi ile yürütülmüştür. Tarama modeli ile yürütülen çalışmada var olan bir durumun olduğu şekliyle betimlenmesi amaçlanmıştır¹⁹.

¹⁷ Halachmi, "Performance Measurement is Only One Way Of Managing Performance", s. 502-516.

¹⁸ Bıçak ve Nartgün, "Performans Yönetimi".

¹⁹ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye

1.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Çanakkale İli devlet okullarının okul öncesi, ilk ve ortaokul ile ortaöğretim kurumlarında çalışmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerinden oluşmaktadır. Çanakkale İli devlet okullarında çalışmakta olan 404 öğretmen ve okul yöneticisi araştırmaya katılmıştır. Katılımcılara ait istatistiksel veriler Tablo 1 ve Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Okul Kademesine Göre Dağılımı

Okul Kademesi	f	%
Okul Öncesi	32	7,9
İlkokul	75	18,6
Ortaokul	209	51,7
Lise	88	21,8
Toplam	404	100,0

Çalışmaya katılan öğretmen ve okul yöneticilerinin okul kademesine göre dağılımları incelendiğinde en yüksek oranda katılımın % 51,7 ile ‘Ortaokul’ kademesinden, en düşük katılımın ise % 7,9 oranı ile ‘Okul öncesi’ kademesinden olduğu görülmektedir. ‘Ortaokul’ kademesinden sonra diğer okul kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin katılım düzeyleri ise sırasıyla ‘Lise’ (%21,8) ve ‘İlkokul’ (% 18,6) olarak

Tablo 2: Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Mezuniyete Göre Dağılımı

Mezuniyet Durumu	f	%
Eğitim Yüksekokulu	18	4,5
Eğitim Fakültesi	251	62,1
Lisansüstü (YL/DR)	86	21,3
Diğer (FEF,İİBF,AÖF)	49	12,1
Toplam	404	100,0

Katılımcıların mezuniyet durumu incelendiğinde örnekle-

min büyük bir kısmının eğitim fakültesi mezunlarından (% 62,1) oluştuğu görülmektedir. Lisansüstü öğrenimi tamamlayan öğretmen ve okul yöneticileri de çalışma grubunun % 21,3'lük kısmını oluşturmaktadır. % 12,1'lik diğer kısmını ise, Fen-Edebiyat Fakülteleri, Açıköğretim Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi oluşturmaktadır. Eğitim Yüksekokulundan mezun olan öğretmen ve okul yöneticileri ise katılımcıların % 4,5'lik kısmını oluşturmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (% 95,5) 4 yıllık fakülte ve üzeri mezunu oldukları görülmektedir.

1.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmacı tarafından oluşturulan 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği'²⁰ 39 madde ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, 'Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme', 'Öğrenme Ortamını Düzenleme', 'Sınıf İçi Etkileşim', 'Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama', 'Çevreyle Etkileşim içinde Olma' ve 'Rol Model Olma' alt boyutlarından oluşmaktadır. Katılımcılar ölçeği, 'Tamamen Katılıyorum (5), Çoğunlukla Katılıyorum (4), Katılıyorum (3), Çoğunlukla Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1)' 5'li Likert tipi puanlama ölçeği ile cevaplamıştır. Yapılan analizler sonucunda oluşturulan ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,97 olarak hesaplanmıştır. Tablo 3'te ise ölçeğin alt boyutlar düzeyinde güvenilirlik katsayıları verilmiştir.

Tablo 3: Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği Güvenirlik Değerleri

Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği	Cronbach α
Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği	0,97
1. Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme	0,91
2. Öğrenme Ortamını Düzenleme	0,90

²⁰ Dilbaz Sayın, *Öğretmen Performansını Belirleyen Kriterlerin Çoklu Göstergeler ile Oluşturulması*, s. 192.

3. Sınıf İçi Etkileşim	0,92
4.Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama	0,87
5. Çevreyle Etkileşim içinde Olma	0,82
6. Rol Model Olma	0,83

Cronbach Alfa katsayısı $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir²¹. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği ve 6 alt boyutu incelendiğinde ise oluşturulan boyutların yüksek derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir

1.4. Verilerin Analizi

Nicel araştırma yöntemleri ile yürütülen bu çalışmada, kullanılacak olan testlere karar vermek için normallik testi uygulanmıştır. Veriler normal dağılım gösteriyor ise parametrik, normal dağılım göstermiyor ise parametrik olmayan testler uygulanır²². 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' ve alt boyutları incelendiğinde basıklık ve çarpıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen veriler, normal dağılım gösterdiği için verilerin analizinde parametrik testlerden olan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden frekans (f), yüzde (%), grupların görüşlerinin tespiti için aritmetik ortalama (\bar{X}), ölçütlerin dağılımı ve görüş birliğini tespit etmek için ise standart sapma (ss) kullanılmıştır. Bu çalışmada, varyansların homojen olarak dağıldığı gruplarda, gruplar arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için 'Tukey testi' tercih edilmiştir. Varyansların homojen olarak dağılmadığı gruplarda ise gruplar arasındaki anlamlı farklılığı tespit etmek için 'Tamhane's T2 testi' uygulanmıştır. Grupların karşılaştırılmasında anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

²¹ Şeref Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayınları, 2010, s.168.

²² Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. s. 53.

2. Bulgular

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen verilerin istatistiksel analizi ile elde edilen bulgular üzerinde durulmuştur.

2.1. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinde Okul Kademesi Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

Okul kademesi değişkeninin, öğretmen ve okul yönetici görüşlerine göre 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmış ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde incelenmiştir. Araştırmanın alt problemlerinden 'Öğretmen performansının değerlendirilmesinde okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşmakta mıdır?' sorusuna yönelik elde edilen veriler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Okul Kademesine Göre Dağılımı

Faktörler		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Performans Değerlendirme Ölçeği	Gruplar Arası	5,747	3	1,91	3,72	0,012*
	Gruplar İçi	205,713	400	0,51		
	Toplam	211,460	403			
1) Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme	Gruplar Arası	5,166	3	1,72	3,18	0,024*
	Gruplar İçi	216,156	400	0,54		
	Toplam	221,321	403			

1a) Mesleki Gelişmeleri Takip Etme	Gruplar	6,363	3			
	Arası	262,521	400	2,12		
	Gruplar İçİ	268,884	403	0,65	3,23	0,022*
	Toplam					
1b) Öğrencilerine Değer Verme	Gruplar	4,536	3			
	Arası	220,144	400	1,51	2,74	0,043*
	Gruplar İçİ	224,680	403	0,55		
	Toplam					
2) Öğrenme Ortamını Düzenleme	Gruplar	6,377	3	2,12	3,83	0,010*
	Arası	221,791	400	0,55		
	Gruplar İçİ	228,168	403			
	Toplam					
3) Sınıf İçİ Etkileşim	Gruplar	5,610	3	1,87	3,32	0,020*
	Arası	225,137	400	0,56		
	Gruplar İçİ	230,746	403			
	Toplam					
4) Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama	Gruplar	5,487	3	1,82	3,30	0,020*
	Arası	221,165	400	0,55		
	Gruplar İçİ	226,652	403			
	Toplam					
5) Çevreyle Etkileşim İçin-de Olma	Gruplar	9,342	3	3,11	4,26	0,006*
	Arası	292,286	400	0,73		
	Gruplar İçİ	301,628	403			
	Toplam					

6) Rol Model Olma	Gruplar Arası	7,609	3	2,53	4,65	0,003*
	Gruplar İçi	218,126	400			
		225,736	403	0,54		
	Toplam					

Öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşlerinde performans değerlendirme ölçeğinin ve alt boyutlarının okul kademesi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F_{(403-4)} = 3,72$, $p < 0,05$]. Ayrıca, ölçeğin alt boyutları da incelendiğinde de 'Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme (1a-Mesleki Gelişimleri Takip Etme, 1b-Öğrencilerine Değer Verme)', 'Öğrenme Ortamını Düzenleme', 'Sınıf İçi Etkileşim', 'Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama', 'Rol Model Olma' faktörlerinde de öğretmen ve okul yöneticileri görüşlerinde okul kademesi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' ve altı alt boyutu için, öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri okul kademesi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Oluşan anlamlı farklılığın okul kademesi aralıklarını tespit etmek için Tamhane's T2 ve Tukey testi uygulanmıştır. Tamhane's T2 testi, varyansların homojen olarak dağılmadığı durumlarda, faktör içindeki bağımlı değişkene bağlı olarak gerçekleşen değişimlerin analiz edilmesinde kullanılır. Levene testine göre varyansların homojen olarak dağıldığını söyleyebilmek için $p > 0,05$ olması gerekir. Varyansların homojen olarak dağıldığı durumlarda sıklıkla Tukey testi, homojen olarak dağılmadığı varsayılan durumlarda ise Tamhane's T2 testi uygulanmaktadır²³. Performans değerlendirme ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan p değerleri Tablo 5'te verildiği gibidir.

²³ Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.

Tablo 5: Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği ve Alt Boyutlarının Levene Testine Göre Dağılımı

Faktörler	Levene Testi	p
Performans Değerlendirme Ölçeği	3,900	0,009
1) Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme	3,206	0,023
1a) Mesleki Gelişmeleri Takip Etme	4,287	0,005
1b) Öğrencilerine Değer Verme	3,206	0,023
2) Öğrenme Ortamını Düzenleme	7,091	0,000
3) Sınıf İçi Etkileşim	2,054	0,106*
4) Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama	4,221	0,006
5) Çevreyle Etkileşim İçinde Olma	1,599	0,189*
6) Rol Model Olma	4,282	0,005

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Performans değerlendirme ölçeği ve alt boyutları için hesaplanan p değeri dört alt boyutu için $p < 0,05$ iken 'Sınıf İçi Etkileşim' ve 'Çevreyle Etkileşim İçinde Olma' boyutunda $p > 0,05$ 'tir. Bu nedenle okul kademesi değişkeninde fark yaratan grupların analizi için 'Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme' (1a) Mesleki Gelişmeleri Takip Etme', 1b) Öğrencilerine Değer Verme', 'Öğrenme Ortamını Düzenleme', 'Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama', 'Rol Model Olma' alt boyutlarında Tamhane's T2 testi kullanırken, 'Sınıf İçi Etkileşim' ve 'Çevreyle Etkileşim İçinde Olma' alt boyutunda Tukey testi kullanılmıştır.

Tablo 6: Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Okul Kademesine Göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,46*	0,002
	Ortaokul	0,40*	0,000
	Lise	0,46*	0,000

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan analizler incelendiğinde 'Okul Öncesi' kademesi ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmuştur ($p < 0,05$). 'Okul Öncesi' kademesinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerine göre öğretmenlik performansları üzerinde çalıştıkları okul kademesinin daha fazla etkisinin olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 7: 'Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme' Alt Boyutunun Okul Kademesine Göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,45*	0,005
	Ortaokul	0,34*	0,005
	Lise	0,42*	0,004

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme' alt boyutunda okul kademesi değişkeninde gruplar arasında oluşan anlamlı farklılıklar Tablo 7'de incelenmiştir. 'Okul Öncesi' kademesinde çalışan öğretmenler ve okul yöneticileri 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde görevli olan öğretmenlerden daha yüksek oranda mesleki gelişmeleri takip etmenin ve öğrenciye verdikleri değer, mesleki performansları üzerinde etkisi olduğunu belirtmişlerdir ($p < 0,05$).

Tablo 8: '1a)Mesleki Gelişmeleri Takip Etme' Alt Başlığının Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,51*	0,003
	Ortaokul	0,38*	0,003
	Lise	0,44*	0,004

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'Okul Öncesi' kademesindeki öğretmen ve okul yöneticileri ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri arasında 'Mesleki Gelişmeleri Takip Etme' açısından anlamlı bir farklılık oluşmuştur. 'Okul Öncesi' kademesindeki öğretmen ve okul yöneticileri, mesleki gelişmeleri takip etmenin mesleki performanslarına etkisinin 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerine göre daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir ($p < 0,05$).

Tablo 9: '1b) Öğrencilerine Değer Verme' Alt Başlığının Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,41*	0,018
	Ortaokul	0,32*	0,017
	Lise	0,40*	0,010

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Yapılan istatistiksel analizler sonucunda '1b) Öğrencilerine Değer Verme' alt boyutunda 'Okul Öncesi' kademesi ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademeleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). '1b) Öğrencilerine Değer Verme' alt başlığı, okul kademesi değişkeni açısından değerlendirildiğinde, 'Okul Öncesi' kademesi 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinden istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ($p < 0,05$).

Tablo 10: 'Öğrenme Ortamını Düzenleme' Alt Boyutunun Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,49*	0,000
	Ortaokul	0,41*	0,000
	Lise	0,48*	0,000

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'Öğrenme Ortamını Düzenleme' alt boyutu, okul kademesi değişkeni açısından 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p < 0,05$). 'Okul Öncesi' kademesinin öğretmen ve okul yöneticileri, 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinin öğretmen ve okul yöneticilerine göre öğrenme ortamlarında yapılan düzenlemenin öğretmen performansına etkisinin daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 11: 'Sınıf İçi Etkileşim' Alt Boyutunun Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,44*	0,025
	Ortaokul	0,40*	0,023
	Lise	0,45*	0,017

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'Sınıf İçi Etkileşim' alt boyutunun, okul kademesi değişkeninde oluşturduğu istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar Tablo 11'de incelenmiştir. 'Okul Öncesi' kademesinde çalışanlar, 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde çalışmakta olan öğretmen ve okul yöneticilerine göre daha yüksek oranda sınıf içi etkileşime vurgu yapmışlardır. 'Sınıf İçi Etkileşim' alt boyutu, 'Okul Öncesi' okullarında çalışan öğretmen ve okul yöneticileri ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' de çalışan öğretmen ve okul yöneticileri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 12: 'Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama' Alt Boyutunun Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,47*	0,003
	Ortaokul	0,37*	0,001
	Lise	0,43*	0,002

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 12'de gösterildiği gibi 'Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama' alt boyutu, okul kademesi değişkeni açısından 'Okul Öncesi' kademesi ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademeleri arasında anlamlı farklılık oluşturmuştur ($p < 0,05$). 'Okul Öncesi' eğitim kurumlarında çalışan öğretmen ve okul yöneticileri 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademelerinde görevli olan öğretmen ve okul yöneticilerine göre daha yüksek oranda öğrencilerin gelişimlerine katkı sağlama çalışmalarının mesleki performansları üzerinde etkili olduğunu vurgulamışlardır.

Tablo 13: 'Çevreyle Etkileşim İçinde Olma' Alt Boyutunun Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,50*	0,028
	Ortaokul	0,57*	0,002
	Lise	0,53*	0,013

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'Okul Öncesi' kademesinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri, okulun bulunduğu çevreyle etkileşim içinde olmanın mesleki performanslarını 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademesinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinden daha yüksek düzeyde etkilediğini belirtmişlerdir. 'Çevreyle Etkileşim İçinde Olma' alt boyutu okul kademesi değişkeninde 'Okul Öncesi' ile 'İlkokul', 'Ortaokul' ve 'Lise' kademeleri arasında anlamlı bir farklılık yaratmaktadır ($p < 0,05$).

Tablo 14: 'Rol Model Olma' Alt Boyutunun Okul Kademesine göre Dağılımı

	Okul Kademesi	Ortalamaların Farkı	p
Okul Öncesi	İlkokul	0,52*	0,000
	Ortaokul	0,46*	0,000
	Lise	0,53*	0,000

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

'*Rol Model Olma*' alt boyutunun okul kademesi değişkeninde gruplar arasında oluşturduğu anlamlı farklılık Tablo 14'de incelenmiştir. '*Okul Öncesi*' kademesinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri '*İlkokul*', '*Ortaokul*' ve '*Lise*' kademesinin öğretmen ve okul yöneticilerinden daha yüksek oranda öğrencilerine rol model olmanın mesleki performanslarına etkisi olduğunu belirtmişlerdir. '*Rol Model Olma*' alt boyutu, okul kademesi değişkeninde '*Okul Öncesi*' ile '*İlkokul*', '*Ortaokul*' ve '*Lise*' grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmuştur ($p < 0,05$).

2.2. Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinde Mezun Okul Değişkenine Göre Elde Edilen Bulgular

Varyans analizi (ANOVA) ile öğretmen ve okul yönetici görüşlerinin 'Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği' ve alt boyutları üzerinde mezun olunan okul değişkeni bakımından anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı incelenmiştir. Mezun olunan okul değişkeni 'Eğitim Yüksekokulu, Eğitim Fakültesi, Lisansüstü eğitim (YL/DR) ve Diğer' olmak üzere dört gruptan oluşmaktadır. Araştırmanın alt problemlerinden bir diğeri olan '*Öğretmen performansının değerlendirilmesinde mezuniyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşmakta mıdır?*' sorusuna yönelik elde edilen veriler Tablo 15'te verildiği gibidir.

Tablo 15

Tablo 15: Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeğinin Mezuniyet Durumuna Göre Dağılımı

Faktörler		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	f	p
Performans Değerlendirme Ölçeği	Gruplar Arası	1,971	3	0,65	1,2	0,29
	Gruplar İçi	209,489	400			
	Toplam	211,460	403			
1) Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme	Gruplar Arası	1,513	3	0,50	0,9	0,43
	Gruplar İçi	219,809	400			
	Toplam	221,321	403			
1a) Mesleki Gelişmeleri Takip Etme	Gruplar Arası	1,472	3	0,81	1,2	0,29
	Gruplar İçi	217,806	400			
	Toplam	219,278	403			
1b) Öğrencilere Değer Verme	Gruplar Arası	1,363	3	0,45	0,8	0,48
	Gruplar İçi	223,318	400			
	Toplam	224,680	403			
2) Öğrenme Ortamını Düzenleme	Gruplar Arası	1,826	3	0,60	1,0	0,35
	Gruplar İçi	226,342	400			
	Toplam	228,168	403			
3) Sınıf İçi Etkileşim	Gruplar Arası	3,210	3	1,07	1,8	0,13
	Gruplar İçi	227,537	400			
	Toplam	230,746	403			
4) Öğrencilerin Gelişimlerine	Gruplar Arası	1,749	3	0,58	1,0	0,37
	Gruplar İçi	224,903	400			

Katkı Sağlama	Toplam	226,652	403			
5) Çevreyle Etkileşim İçinde Olma	Gruplar Arası	3,151	3	1,05	1,	0,
	Gruplar İçi	298,477	400		4	24
	Toplam	301,628	403	0,74	0	0
6) Rol Model Olma	Gruplar Arası	1,706	3	0,56	1,	0,
	Gruplar İçi	224,029	400		0	38
	Toplam	225,736	403	0,56	1	6

* = ortalamaların farkı 0.05 düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin öz değerlendirme sonuçları mezun oldukları okul türü bakımından performans değerlendirme ölçeği genelinde ve altı alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir [$F_{(403-3)} = 1,25, p > 0,05$].

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar aşağıda açıklanmıştır:

Öğretmen performans değerlendirme sürecinde, okul kademesi değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit etmek için yapılan analizler sonucunda, okul kademesi değişkeninin “*Öğretmenlerin mesleki performansları üzerinde anlamlı farklılık yarattığı*” görülmüştür. Ayrıca, ölçeğin alt boyutları incelendiğinde de ‘*Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme (1a-Mesleki Gelişimleri Takip Etme, 1b-Öğrencilerine Değer Verme)*’, ‘*Öğrenme Ortamını Düzenleme*’, ‘*Sınıf İçi Etkileşim*’, ‘*Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama*’, ‘*Rol Model Olma*’ faktörlerinde de öğretmen ve okul yöneticileri görüşlerinde okul kademesi değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. ‘Ankara İli Genel Liselerinde Performansa Dayalı Denetimin Uygulanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri’ isimli araştırmanın bulgularına göre ise, performans değerlendirme sisteminde okul kademesi

bazında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı tespit edilmiştir²⁴.

Bu çalışma ile elde edilen sonuçlara göre okul kademesinde tespit edilen anlamlı farklılığın, farklı okul kademelerinin farklı fiziksel ihtiyaçlarının olması, farklı branşlar ile çalışan okul yönetici ve öğretmenlerinin ders saatlerinin farklılığı ve yoğunluğu, branş dersinin hangi saatte yer aldığı ve hangi dersten sonra yer aldığı gibi durumların farklı okul kademelerinde çalışan öğretmenlerin mesleki performanslarını etkilediği öngörülmektedir²⁵.

Okul öncesi kademesindeki mesleki uygulamalar, diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin uygulamalarından hedefleri, eğitim ortamının düzenlenmesi, öğrenme faaliyetleri ve değerlendirme süreçleri bakımından farklılaşmaktadır. Okul öncesi eğitimde öğretmenin yaptığı hazırlıkların dışında gün içinde beklenmedik duygusal süreçler, farklı yönetim becerileri gerektiren durumlar ortaya çıkmaktadır. Okul öncesi öğretmenin, bu durumlara hızlı bir şekilde müdahale edip çözümler bulması için edindiği teorik bilgilerin yanı sıra geçmiş deneyimlerinden, duygularından, kendi öngörülerinden yararlanması ve veli-okul iletişiminin diğer okul kademelerinden daha yüksek seviyede olması gerekmektedir²⁶. Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin gerçekleştirildiği 3-6 yaş grubu, okul öncesi öğretmenlerinin mesleki alandaki yeterliliklerinden çok kişisel özelliklerinin ön planda tutmasını gerektiğini vurgulamaktadır. Okuma-yazma bilmeyen, okul algıları yeni oluşmaya başlayan küçük yaş grupları ile iletişimin sağlıklı kurulabilmesinde en önemli pay okul öncesi öğretmenin kişisel özelliklerine düşmektedir²⁷. Okul öncesi öğretmenlerinin çocukların okula karşı

²⁴ Serpil Çiçek Aygün, *Ankara İli Genel Liselerinde Performansa Dayalı Denetimin Uygulanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, 2008, s. 101.

²⁵ Dilbaz Sayın, *Öğretmen Performansını Belirleyen Kriterlerin Çoklu Göstergeler ile Oluşturulması*, s. 103.

²⁶ Ersin Şahin, *Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen Adayları ve Öğretmenleri İçin Uygulama Kılavuzu*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2005, s. 105.

²⁷ Hilal İlknur Tunçeli, "Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sa-

olumlu tutumlar geliştirmesinde, kişisel ve davranışsal özellikleri ile öğrencilerine rol model olmaları özelliği diğer öğretmenlerden daha fazla ön plana çıkmaktadır. Bu yüzden okul öncesi öğretmenleri, 'Rol Model Olma' alt boyutunu daha fazla önemsemekte ve performans göstergesi olarak diğer okul kademelelerinde çalışan öğretmenlerden daha fazla ön planda tutmaktadır.

Elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, okul öncesi dönemde alınan eğitimin yaşam boyu elde edilen kazanımlarda etkili olduğu söylenebilir. Çalışmada ele alınan 'İlkokul, Ortaokul ve Lise' okul kademelerinde çalışan öğretmenlerin, eğitim faaliyetlerine öğretim faaliyetlerinden daha yüksek oranda önem verdikleri görülmektedir. 'Okul Öncesi' kademesinde ise öğrencilerin becerilerini ön plana çıkarma, sosyal ilişkilerini düzenleme, sosyal hayatın kuralları ve düzenlerini fark ettirme üzerine faaliyetler yapılmaktadır. Çalışma yöntemleri diğer okul kademelerinde görev yapan öğretmenlerden farklılaşan okul öncesi kademesi öğretmenleri mesleki performans değerlendirme sürecinde de diğer okul kademelerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinden farklılaşmaktadır.

Öğretmen ve okul yöneticilerinin mezun oldukları okulların, mesleki performans değerlendirme süreci ile ilgili algılarını etkilemediği tespit edilmiştir. Bu sonucun hizmet öncesinde ve sürecince alınan eğitim ile okullarda gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin birbirinden farklılaşması sonucunda ortaya çıktığı öngörülmektedir. Üniversitelerde alınan eğitimin, özellikle de yüksek lisans ve doktora seviyelerinin, kuramsal temellere dayanması; üniversitedeki eğitim süreçlerinde teorik bilgiler ile çalışırken, öğretmenlik mesleğinde pratik bilgi ve becerilerin ön plana çıkmasından dolayı bu farklılaşmanın ortaya çıktığı düşünülmektedir. Arıkan (2015), ilkokullarda İngilizce öğretimının teorik ve pratik uygulamaları arasındaki farkı ölçmek için araştırmacı olarak Antalya'da bir ilkokulda İngilizce dersleri

karya Üniversitesi Örneği)" *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 2013, s. 51-58.

vererek elde ettiği deneyimlerini aktarmıştır²⁸. Bu çalışmasında araştırmacı, 'teorik' olarak sahip olduğu İngilizce bilgisinin bir ilkokulda İngilizce dersi anlatmak için yeterli olmadığı sonucuna varmıştır. Öğretmenlerin mezuniyet durumları birbirlerinden farklılaşsa da mesleki performanslarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerin lisans veya lisansüstü aldıkları eğitimleri sürecinde edindikleri bilgileri mesleki performanslarına doğrudan yansıtamadıkları için ortaya çıkmış olabilir. Aygün²⁹, tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise öğretmenlerin öğrenim durumlarının mesleki performans değerlendirme süreci ile ilgili algılarını olumlu yönde etkilediği ancak mesleki performans olarak farklılık yaratmadığı sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak bu çalışma ile elde edilen bulgulara göre devlet okullarında çalışan öğretmen ve okul yöneticileri, mesleki performanslarını geliştirmek için değerlendirme sürecinde çalıştıkları okul kademelerinin göz önünde bulundurmasını beklemektedirler. Öğretmenler ve okul yöneticileri mesleki performansları değerlendirilirken, çalıştıkları okul kademesinin koşullarının değerlendirme sürecinde önemli bir etken olarak ele alınmasını istemektedirler. Mezuniyet durumlarının mesleki performanslarını etkileyen önemli bir ölçüt olarak değerlendirmediklerini ifade ederek, performans değerlendirme sürecinde etkili bir değişken ele alınmasını görmektedirler.

Çalışma, Çanakkale il merkezinde çalışan okul öncesi, ilk ve ortaokullar ile ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmen ve okul yöneticileri ile yürütülmüştür. Çalışmanın daha geniş bir kitleye hitap etmesi ve daha genellenebilir sonuçların elde edilebilmesi için katılımcı sayısı artırılarak farklı illerde ya da

²⁸ Arda Arıkan, "An Autoethnography of Teaching English to Young Learners: From Theory to Practice", *Akdeniz University Faculty of Letters*, 20, 2015, s. 77-85.

²⁹ Çiçek Aygün, *Ankara İli Genel Liselerinde Performansa Dayalı Denetimin Uygulanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*, s. 101.

tüm Türkiye’de uygulanabilir. Öğretmen performans değerlendirme sürecinde bu çalışma kapsamında okul kademesi bazında önemli farklılıklar tespit edilmiştir. Farklı okul kademeslerinde çalışan öğretmenlerin performans düzeylerindeki farklılıkların hangi sebeplerden kaynaklandığına dair nitel çalışmalar yürütülebilir. Ayrıca, okul öncesi kademesinde çalışan öğretmenlerin ‘Öğretmen Performans Değerlendirme Ölçeği’ nin ‘Mesleki Gelişim ve Öğrenciye Değer Verme (1a-Mesleki Gelişmeleri Takip Etme), ‘Öğrenme Ortamını Düzenleme’, ‘Sınıf İçi Etkileşim’, ‘Öğrencilerin Gelişimlerine Katkı Sağlama’ ve ‘Rol Model Olma’ alt boyutlarında diğer okul kademelerinde görevli olan öğretmenlerden farklılaşmasının nedenlerini inceleyen çalışmalar yürütülebilir. Çalışmaların sonuçlarını diğer okul kademelerinde çalışan öğretmenlere aktarabilmek için toplantı veya eğitimler düzenlenebilir.

Kaynaklar

- Arda Arıkan, “An Autoethnography of Teaching English to Young Learners: From Theory to Practice”, *Akdeniz University Faculty of Letters*, 20, 2015, s. 77-85.
- Arie Halachmi, “Performance Measurement is Only One Way Of Managing Performance”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 54, 2005, s. 502-516.
- Atef Abuhmaid, “Ict Training Courses For Teacher Professional Development in Jordan”, *Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10, 2011, s. 195-210.
- Bayram Bıçak ve Zekeriya Nartgün, “Performans Yönetimi” *Bireysel Performans Yönetimi Komisyonu II. Dönem Raporu*, Ankara: MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayınları, 2007.
- Beatrice Avalos, “School-Based Teacher Development. The Experience of Teacher Professional Groups in Secondary Schools in Chile.” *Teaching and Teacher Education*, 14, 1998, s. 257-271.
- Dan Bellm, “Early Childhood Educator Competencies”, *Research Report*, Berkeley, CA: February, 2008.

- Ersin Şahin, *Okul Öncesi Eğitimi Öğretmen Adayları ve Öğretmenleri İçin Uygulama Kılavuzu*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2005.
- Fisun Akşit, "Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen Görüşleri", *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 2006, s. 76-101.
- Halil Buyruk, "Öğretmen Performansının Göstergesi Olarak Merkezi Sınavlar ve Eğitimde Performans Değerlendirme", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 2014, s. 28-42.
- Hilal İlknur Tunçeli, "Öğretmen Adaylarının İletişim Becerileri İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sakarya Üniversitesi Örneği)" *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(3), 2013, s. 51-58.
- İsmet Barutçugil, *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayınları, 2002.
- Kenneth D. Peterson, *Teacher Evaluation: A Comprehensive Guide to New Directions And Practices*, CA: Corwin, Thousand Oaks, 1995.
- Linda Evans, "The 'Shape' Of Teacher Professionalism in England: Professional Standards, Performance Management, Professional Development And The Changes Proposed in The 2010 White Paper", *British Educational Research Journal*, 37, 2011, s. 851-870.
- Mike Taylor, Anne Yates, Luanna H. Meyer & Penny Kinsella, "Teacher Professional Leadership in Support Of Teacher Professional Development" *Teaching and Teacher Education*, 27, 2011, s. 85-94.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı, MEB EARGED, *Okulda Performans Yönetim Modeli*, Ankara: Milli Eğitim Basımevi, 2006.
- Milli Eğitim Bakanlığı, *Öğretmen Strateji Belgesi*, Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü, Ankara, 2017.
- Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Bilim Kitap Kuruluşu Yayınları, 2012.
- Sanem Dilbaz Sayın, *Öğretmen Performansını Belirleyen Kriterlerin Çoklu Göstergeler ile Oluşturulması*, Doktora Tezi, Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 2017.
- Sanem Dilbaz Sayın ve Hasan Arslan, "Öğretmen ve Okul Yöneticile-

rinin Öğretmen Performans Değerlendirme Sürecindeki Çoklu Veri Kaynakları İle İlgili Görüşleri ve Öz Değerlendirmeleri”, *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6, 2017, s. 1222-1241.

Serpil Çiçek Aygün, *Ankara İli Genel Liselerinde Performansa Dayalı Denetimin Uygulanmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, 2008.

Şeref Kalaycı, *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (5. Baskı)*, Ankara: Asil Yayınları, 2010.