



ÖĞRETİM ELEMANI PERFORMANS DEĞERLENDİRME ENVANTERLERİ (ÖEPDE) GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

THE VALIDITY AND RELIABILITY OF THE INSTRUCTORS' PERFORMANCE EVALUATION SCALES

Öğr. Gör. Gülay DALGIÇ

Bahçeşehir Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Modern Diller Bölümü
gulay.dalgic@bahcesehir.edu.tr

Öz

Bu çalışmada yüksek öğretim kurumları için öğretim elemanlarının performanslarını değerlendirmeye yönelik öğretim elemanı performans özdeğerlendirme ve öğrenci değerlendirme ölçeklerinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın yönteminde tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma İstanbul İndeki iki devlet (Yıldız Teknik Üniversitesi ve Marmara Üniversitesi) ve iki vakıf üniversitesinin (Yeditepe Üniversitesi ve Beykent Üniversitesi) yabancı dil hazırlık programına devam eden 315 öğrenciye ve bu programlarda görev yapmakta olan 211 öğretim elemanına ölçme aracı uygulanarak yapılmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının performanslarını ölçmeye yönelik öğretim elemanı ve öğrenci tarafından kullanılmak üzere, iki ölçme aracı geliştirilip geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda ölçeklerin tek faktörlü yapıdan oluşan 48 (öğrenci ölçeği) ve 46 (öğretim elemanı özdeğerlendirme ölçeği) maddelik geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçme araçları olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Performans değerlendirme, yüksek öğretim, ölçek geliştirme.

Abstract

The aim of this study is to provide an instrument to evaluate the current teaching practices of instructors objectively. To fulfill the purpose of the study, two performance evaluation scales were developed by the researcher; one for the students to evaluate their instructors and one for the instructors to evaluate themselves. Survey was the research method used in the study. In the research, the data was gathered from two groups. The first group was composed of 315 students who were attending two state universities (Yıldız Technical University and Marmara University) and two private universities (Yeditepe University and Beykent University) in Istanbul. The second group was composed of 211 instructors who were teaching at the universities mentioned above. The results of the statistical analysis show that the performance evaluation scales appeared under one factor and the scales, being comprised of 48 (on the student scale) and 46 (on the instructor-self evaluation scale) items, are valid and reliable instruments in measuring the performance level of the instructors.

Key Words: Performance evaluation, higher education, scale development.

* Bu çalışma Prof. Dr. Esra Aslan danışmanlığında Gülay (Erin) Dalgıç'ın hazırladığı *Yükseköğretimde Öğretim Elemanı Performansı Değerlendirme Ölçeklerinin Geliştirilmesi* isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Küreselleşme ve etkileri son yıllarda eğitim sistemleri ve politikalarını doğrudan ve dolaylı bir biçimde etkilemiş ve bu politika ve sistemlerde değişime yol açmıştır. Küreselleşme süreci içinde bulunan ülkeler arasında eğitim ortak özellikler taşımaya başlamış, üniversiteler arası öğrenci değişimi yaygınlaşmış; bu değişim öğrencilerin istedikleri üniversiteden dersler alabilmelerini ve öğrenimlerine ara vermeden devam edebilmelerini sağlayacak biçimde yapılmaya başlanmıştır. Böylelikle ulusal eğitim sistemleri üzerinde uluslararası kalite standartlarına ulaşmaları için baskı oluşmuştur. Bu küresel eğilim, eğitimin özelleştirilmesi ve değiştirilmesini öngörmektedir. Özelleştirme, özel sektörün daha verimli, etkili ve dünyadaki hızlı gelişmelere ayak uydurabilecek bir yapıda olması, buna karşın kamu sektörünün israfa dayalı, etkisiz ve verimsiz olduğu savına dayandırılmıştır (Walford, 1990). Bu anlayış performans ve üretkenliğin sorgulanmasını da beraberinde getirmiştir.

Performans, bir işi yapan birey, grup, birim ya da örgütün o işle amaçlanan hedefe yönelik olarak nereye varabildiği; neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımıdır (Baş, 1999). Performans değerlendirmesi çalışanın işini ne kadar başarılı yaptığını değerlendirme, kendisine geri bildirme ve bir gelişim planı oluşturma sürecidir (Barutçugil, 2002). Performans değerlendirme ilk olarak 90'lı yıllarda ABD'de mal üreten kamu kurumlarında uygulanırken daha sonra hizmet ve eğitim sektöründe de hızla kullanılmaya başlanmıştır (Koçak, 2006). Böylelikle her alanda, üretilenlerin niteliğine göre farklı değerlendirme modelleri ortaya çıkmıştır.

Performans değerlendirmede gerçekçi ve nesnel verilere ulaşabilmek için verilerin çeşitli kişi ve kaynaklardan toplanmış olması gerekir (MEB, EARGED, 2006). Öğretim elemanının performans değerlendirmesi için çoklu veri kaynağı olarak öğrenci görüşleri, öğrenci başarısı, meslektaş değerlendirmesi, öğretmenlerin kendini değerlendirmesi (öz değerlendirme), yönetici görüşleri, öğretim elemanı kariyer planı ve portfolyosu kullanılabilir. Değerlendirmeyi yapacak kişi ya da grupların iş görenleri yeterli bir süre gözlemlene imkânı bulmuş olması gerekir. Bu konuda yapılan bir çalışmada öğretmenlerin kendilerini yakından tanıyan grupları (öğrenci ve diğer meslektaşları) kendi performans değerlendirmelerinde tercih ettikleri saptanmıştır (Koçak, 2006). Bu çalışmada çoklu veri kaynaklarının performans değerlendirme sürecine olumlu etkileri ve yapılan diğer araştırmaların bulguları göz önünde tutularak özdeğerlendirme ve öğrenci değerlendirmesine yönelik iki ölçme aracı hazırlanmıştır.

Küreselleşmenin de etkisiyle Türkiye'de 90'lı yıllardan itibaren özel üniversitelerin sayısında gözle görünür bir artış olmuştur. Okul seçiminin öğrencilere ve ailelere bırakılmasıyla ortaya çıkan okullar arası rekabet, okulların sorumluluk ve dolayısıyla kalite bilincini artırmıştır. Eğitimde kalitenin ön plana çıkmasıyla iş dünyasında kullanılan stratejik planlama, Toplam Kalite Yönetimi, ISO belgelendirme ve kıyaslama (benchmarking) gibi yöntemlerin üniversite yönetim sistemlerine adapte çalışmaları hız kazanmıştır. Yüksek Öğretim Kurulu fakültelerin yeniden yapılandırılması ve akredite

edilmesi konularında belirli zorunluluklar getirmiş ve bu zorunlulukların gereği olarak ülkemizdeki üniversitelerde akreditasyon çalışmaları bağlamında performans değerlendirme sistemleri oluşturulmuştur. Genellikle üniversite bünyesinden seçilen akademik ve idari personelden oluşan akademik değerlendirme komiteleri tarafından yürütülmekte olan performans değerlendirme çalışmaları; makale, bildiri, kitap yazarlığı, atıflar gibi ölçütlere dayalı olarak akademik kadronun performansını ölçmeye yönelik olarak yapılmaktadır. Ancak bu değerlendirme sistemleri üniversitelerin yabancı dil hazırlık programlarındaki öğretim görevlilerinin iş tanımı ve profillerine uygun düşmemektedir. Yabancı dil hazırlık programlarında görev yapan öğretim elemanları çoğunlukla üniversitelerin yabancı dil lisans programlarından mezun olan yabancı dil öğretmenleridir. Son yıllarda bu gruba dâhil öğretim elemanları arasında yüksek lisans ve doktora öğrenimi görenlerin sayılarının hızla artmasına rağmen bu öğretim elemanlarının iş tanımları ve iş yükleri fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarıinkine aynı değildir. Bu nedenle yabancı dil hazırlık programlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarını fakülte ve yüksek okullardaki akademik unvanlı akademisyenlerle aynı performans değerlendirme sistemlerine tabi tutmak adil görünmemektedir. Tüm bu farklılıkları dikkate alan yabancı dil hazırlık okulları, çoğunlukla kendi performans değerlendirme sistemlerini kendileri oluşturmaktadırlar. Ancak bu durumda da kullanılan performans değerlendirme ölçekleri ya gerekli dil uyarlama çalışmaları yapılmadan başka bir dilden dilimize çevrilmekte ya da yabancı dil hazırlık programı tarafından geliştirilmektedir. Bu nedenle ülkemizdeki yabancı dil hazırlık programlarında görev yapmakta olan öğretim elemanlarının performanslarını ölçmeye yönelik standart bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca yurtdışında geliştirilmiş ölçeklerin Türkçeye uyarlama çalışmalarının yapılmadan dilimize aktarılması, üniversiteleri performans değerlendirmede hata yapmaya itmektedir. Oysa Türkçede geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış ve faktör yapısı doğrulanmış ölçeklerle çalışmak, kurumlarımızın daha güvenilir veriler elde etmesini sağlayacaktır.

2. YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İlindeki 21 devlet ve vakıf üniversitesinin yabancı dil hazırlık programlarında görev yapan 1035 öğretim elemanı ve bu programlarda okuyan yaklaşık 18000 öğrenci oluşturmaktadır. Evrene ait örneklemin seçiminde ise küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Öğrenci örneklem grubu, İstanbul İlindeki iki devlet (Yıldız Teknik Üniversitesi, Marmara Üniversitesi) ve iki vakıf üniversitesinin (Beykent Üniversitesi, Yeditepe Üniversitesi) yabancı dil hazırlık programlarında öğrenim görmekte olan öğrencilerden oluşmuştur. Soru formu 360 öğrenciye dağıtılmış ve bunlardan toplam 315'i değerlendirmeye alınmıştır. Öğrenci soru formunun geri dönüş oranı %87,5 olmuştur. Öğretim elemanı örneklem grubu, adı geçen üniversitelerde yabancı dil hazırlık

programlarında görev yapan öğretim elemanlarından oluşmuştur. Öğretim elemanlarına 211 soru formu dağıtılmış ve dağıtılan soru formlarının tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

Ölçeğin Hazırlanması ve Uygulanması

Araştırmanın ilk aşamasında öğretim elemanı performansını değerlendirmeye yönelik kapsamlı bir literatür taraması yapılmış ve öğretim elemanı performansı değerlendirme ölçeğinde bulunması gereken özellikler belirlenerek 120 soruluk bir havuz oluşturulmuştur. Hazırlanan soru havuzundaki maddelerden yarı yapılandırılmış bir soru formu oluşturularak, bu soru formu uzman görüşüne sunulmuştur. En az doçentlik unvanına sahip farklı disiplinlerden gelen dokuz üniversite öğretim üyesinden oluşan uzmanlar, yarı yapılandırılmış soru formundaki nitelikleri inceleyerek gerekli değişiklikleri önermişlerdir. Ayrıca yarı yapılandırılmış soru formu 11 öğrenciye verilerek soru formundaki maddeleri anlayıp anlamadıkları konusunda öğrencilerle fikir alışverişinde bulunulmuştur. Uzman ve öğrenci görüşlerinden elde edilen bilgiler esas alınarak yapılan gerekli düzeltmelerden sonra 50 maddelik öğretim elemanı öz değerlendirme soru formu ve yine 50 maddelik öğrenci öğretim elemanı değerlendirme soru formu oluşturulmuştur. Soru formundaki maddelerin derecelendirilmesi; Kesinlikle Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Kararsızım (3), Katılmıyorum (2), Kesinlikle Katılmıyorum (1) şeklinde beş dereceli likert formatında düzenlenmiştir.

Araştırma Grubuna Giren Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin 112'si devlet üniversitelerinde (Marmara Üniversitesi 63 öğrenci, Yıldız Teknik Üniversitesi 49 öğrenci), 203'ü vakıf üniversitelerinde (Beykent Üniversitesi 103 öğrenci, Yeditepe üniversitesi 100 öğrenci) öğrenim görmektedir. Öğrencilerin 129'u kadın, 186'sı erkektir. Öğretim elemanlarının 132'si devlet üniversitelerinde (Marmara Üniversitesi 58 öğretim elemanı, Yıldız Teknik Üniversitesi 74 öğretim elemanı), 79'u vakıf üniversitelerinde (Beykent Üniversitesi 15 öğretim elemanı, Yeditepe üniversitesi 64 öğretim elemanı) görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının 163'ü kadın, 48'i erkektir.

Uygulama sonrası öğrenci ve öğretim elemanlarından elde edilen veriler, üzerlerinde geçerlik, güvenilirlik ve madde analizi yapmaya hazır hale getirilmiştir. Verilerin analizinde, SPSS (Statistical Package for Social Science) paket programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Ölçeklerin Faktör Analizi

Yapı geçerliği analizi için ölçeklerin faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinden önce örneklem grubundan elde edilen verilerin bu analiz için uygun bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett testleri (Bartlett's Test of Sphericity) uygulanmıştır. Öğretim elemanı örneklem grubundan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun bir

dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi 0.869 bulunmuştur. Öğrenci örneklem grubundan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun bir dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ise 0.945 bulunmuştur. Öğretim elemanı ve öğrenci örneklem grubunun her ikisinde de KMO değerinin 0.50 değerinden büyük olması seçilen örneklem grubundan elde edilen değerlerin faktör analizi işlemleri yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Uygun dağılımın bulunduğu sonucuna ulaşıldıktan sonra faktör analizi bağlamında önce temel bileşenler analizi ve ölçek maddelerinin birbirlerinden bağımsız faktörlere (alt boyutlara) ayrılıp ayrılmadığını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Rotated Component Matrix) gerçekleştirilmiştir. Ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Component Matrix) ve faktörler için kritik değer olarak 0.30 değeri kullanılmıştır. Öğretim elemanı ölçeği temel bileşenler analizi (Principal Component Analysis) sonucunda elde edilen faktör yükleri 0.061 ile 0.472 arasında değer almışlardır. Döndürülmüş Analiz sonucu elde edilen faktör yükleri 0.30'un üzerinde olan 48 madde ölçeği oluşturmuştur. Bu bağlamda faktör analizinin ardından 1. ve 50. maddeler elenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Öğretim elemanı ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve faktör yükleri

Maddeler	Ortalama	SS	Faktör Yüğü
27- Öğrenci sorularına uygun ve yeterli açıklamalar yaparım.	4.07	1.03	.687
33- Öğrencilerin öğrenmeye aktif katılımlarını sağlarım.	3.95	0.93	.656
35- Öğrencilerle etkili iletişim kurabilirim.	4.03	1.01	.651
13- Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendiririm	3.90	0.93	.638
46- Sorumluluklarımı (görevlerini zamanında ve doğru yapma vb.) bilir ve yerine getiririm.	3.99	0.95	.632
20- Konuyu anlaşılır bir şekilde özetleyebilirim.	4.09	0.85	.629
48- Uygun değerlendirme yöntemleri ve materyalleri hazırlayıp kullanırım.	3.70	1.04	.629
19- Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilirim.	4.13	0.81	.628
23- Kurum içindeki personelle olumlu iletişim kurarım.	3.92	0.90	.625
9- Dersi aktarırken farklı öğretim, yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanırım.	3.72	1.07	.623
21- Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendiririm.	4.07	0.95	.618
15- Kendime güvenirim.	4.08	0.94	.609
29- Öğrencilere karşı davranışlarımda adaletliyim.	3.97	1.01	.608
44- Sınıfta demokratik davranırım.	3.91	1.07	.601
34- Öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri ödevler ve projeler veririm.	4.07	0.95	.600
37- Öğrencinin öğrenme şekline göre yöntem ve teknikleri gerekirse değiştirebilirim.	4.01	1.00	.598
31- Öğrencileri düşünmeye ve araştırmaya sevk ederim.	3.95	0.91	.597
10- Dersi ayrıntılı biçimde önceden planlarım.	3.87	1.10	.594
16- Kendimi sözlü ve yazılı olarak rahatça ifade edebilirim.	4.17	0.86	.591
18- Konunun içerdiği sözel ve görsel dili (şema, şekil, formül vb.) uygun biçimde kullanabilirim.	4.06	0.87	.587
25- Mesleğim ile ilgili hedef ve ideallerim vardır.	3.80	0.90	.586
12- Dış görünüşüm itibarıyla güven duygusu yaratırım.	3.92	1.01	.581
42- Öğretim teknolojilerinden yararlanırım.	3.54	1.04	.579
30- Öğrencilere kendilerini değerlendirebilecekleri şekilde dönütler veririm.	3.62	1.05	.578
41- Öğretim materyallerini hazırlamada orijinal olduğum söylenebilir.	3.59	1.06	.573

Tablo 1'in Devamı- Öğretim elemanı ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve faktör yükleri

Maddeler	Ortalama	SS	Faktör Yüğü
39- Uygun dönütler verebilirim.	3.88	0.97	.567
40- Öğrenmede bireysel farklılıkları göz önünde bulundururum.	3.95	1.02	.566
14- Her türlü fikre ve yeniliğe açığım.	3.96	0.96	.555
17- Kendimi sürekli geliştirme ve yetiştirmeye çalışırım.	4.15	0.90	.554
36- Öğrencinin devamsızlığını takip ederim.	3.91	1.05	.550
5- Ders esnasındaki çatışmaları kolaylıkla kontrol altına alabilirim.	4.04	0.91	.548
32- Öğrencilerin ödevlerini zamanında değerlendirir ve bildiririm.	3.99	0.96	.536
45- Sınıfta etkin grup çalışmaları yaratırım.	3.90	0.86	.493
6- Ders verdiğim alanda iyi bir bilgi birikimim vardır.	4.16	0.88	.488
43- Ölçme araçlarını tekniğine uygun şekilde hazırlarım.	3.57	1.02	.479
26- Mesleki öneri ve eleştirilere açığımdır.	3.70	1.01	.474
38- Öğrenciye karşı sabırlı ve anlayışlıyım.	3.89	1.12	.466
7- Ders yılı başında hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimlerini belirlerim.	4.01	0.94	.463
11- Dersi tempolu ve enerjik tarzda yürütürüm.	3.82	1.01	.456
22- Konuyu yaşamla ilişkilendiririm.	3.86	1.05	.454
2- Bireysel çalışmaya daha fazla yatkımım.	3.79	1.13	.442
8- Derse girişte öğrenciyi güdüleyici ve merak uyandırıcı etkinliklerde bulunurum.	3.87	0.98	.441
47- Takım çalışmasına daha fazla yatkımım.	3.81	0.99	.414
4- Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilirim.	3.79	1.06	.393
24- Liderlik özelliklerine sahibim.	3.57	1.03	.390
28- Öğrencilere ders hedef ve kurallarını yazılı olarak sunarım.	3.57	1.04	.375
49- Yeni yöntem ve materyalleri kullanırım.	3.71	1.06	.339
3- Danışma saatlerinde öğrencilerle görüşmeye hazır bulunurum.	3.98	1.04	.315
1- Alanımdaki yeni gelişmeleri takip eder, derslerime yansıtmaya çalışırım.	3.53	1.32	.255
50- Zamanı verimli kullanırım.	3.66	1.08	.244

**İtalik yazı ile belirtilen maddeler ölçeğin son halinde yer almamıştır.*

Belirlenen faktörün özdeğeri (eigenvalue) 14.652 olarak hesaplanmıştır. Faktör, aynı zamanda toplam varyansın %30.303'ünü açıklamaktadır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebilir (Büyüköztürk, 2004). Bu hali ile ölçek tek boyutlu bir ölçek görünümü vermektedir. Faktörün farklı özdeğerler verilerek yapılan denemelerinde ilk faktörün dışındaki faktörlerin açıkladığı varyans çok düşük olduğundan ölçeğin tek boyutlu olmasına karar verilmiştir.

Öğrenci ölçeği temel bileşenler analizi (Principal Component Analysis) sonucunda elde edilen faktör yükleri 0.061 ile 0.517 arasında değer almışlardır. Ölçek maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve ölçeğin faktör yapısını belirlemek üzere döndürülmüş analiz (Varimax Component Matrix) ve faktörler için kritik değer olarak 0.30 değeri kullanılmıştır. Döndürülmüş Analiz sonucu elde edilen faktör yükleri 0.30'un üzerinde olan 49 madde ölçeği oluşturmuştur. Bu bağlamda 0.248 faktör yüküyle 2. madde elenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Öğrenci ölçeği maddelerinin ortalama, standart sapma değerleri ve faktör yükleri

Maddeler	Ortalama	SS	Faktör Yüğü
26- Mesleki öneri ve eleştirilere açıktır.	3.63	1.11	.707
35- Öğrencilerle etkili iletişim kurabilir.	3.75	1.11	.702
33- Öğrencilerin öğrenmeye aktif katılımlarını sağlar.	3.65	1.14	.697
44- Sınıfta demokratik davranır.	3.76	1.17	.691
49- Yeni yöntem ve materyalleri kullanır.	3.45	1.11	.688
29- Öğrencilere karşı davranışlarında adaletlidir.	3.78	1.26	.682
39- Öğrenciye uygun dönütler verebilir.	3.59	1.06	.680
38- Öğrenciye karşı sabırlı ve anlayışlıdır.	3.75	1.15	.663
11- Dersi tempolu ve enerjik tarzda yürütür.	3.56	1.19	.661
14- Her türlü fikre ve yeniliğe açıktır.	3.87	1.13	.657
30- Öğrencilere kendilerini değerlendirebilecekleri şekilde dönütler verir.	3.52	1.12	.656
17- Kendini sürekli geliştirme ve yetiştirmeye çalışır.	3.77	0.99	.651
48- Uygun değerlendirme yöntemleri ve materyalleri hazırlayıp kullanır.	3.53	1.09	.648
37- Öğrencinin öğrenme şekline göre yöntem ve teknikleri gerekirse değiştirebilir.	3.37	1.22	.639
9- Dersi aktarırken farklı öğretim, yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanır.	3.57	1.15	.638
15- Kendine güveni vardır.	4.13	0.98	.624
45- Sınıfta etkin grup çalışmaları yaratır.	3.61	1.14	.624
18- Konunun içerdiği sözel ve görsel dili (şema, şekil, formül vb.) uygun biçimde kullanabilir.	3.80	0.98	.618
19- Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilir.	3.86	1.00	.612
43- Ölçme araçlarını tekniğine uygun şekilde hazırlar.	3.45	1.11	.607
10- Dersi ayrıntılı biçimde önceden planlar.	3.75	1.04	.605
6- Ders verdiği alanda iyi bir bilgi birikimi vardır.	4.10	0.97	.604
50- Zamanı verimli kullanır.	3.92	1.14	.601
12- Dış görünüşü itibarıyla güven duygusu yaratır.	3.75	1.11	.598
20- Konuyu anlaşılır bir şekilde özetleyebilir.	3.98	0.99	.586
16- Kendini sözlü ve yazılı olarak rahatça ifade edebilir.	4.16	0.93	.583
40- Öğrenmede bireysel farklılıkları göz önünde bulundurur.	3.39	1.12	.576
42- Öğretim teknolojilerinden yararlanır.	3.36	1.09	.576
46- Sorumluluklarını (görevlerini zamanında ve doğru yapma vb.) bilir ve yerine getirir.	3.97	1.00	.574
13- Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendirir.	3.48	1.00	.572
21- Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendirir.	3.80	1.07	.571
41- Öğretim materyallerini hazırlamada orijinal olduğu söylenebilir.	3.35	1.06	.559
5- Ders esnasındaki çatışmaları kolaylıkla kontrol altına alabilir.	3.71	1.07	.549
3- Danışma saatlerinde öğrencilerle görüşmeye hazır bulunur.	3.90	1.09	.539
22- Konuyu yaşamla ilişkilendirir.	3.46	1.14	.536
4. Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilir.	3.79	1.10	.533
25- Mesleği ile ilgili hedef ve idealleri vardır.	3.63	1.02	.531
34- Öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri ödevler ve projeler verir.	3.72	1.18	.513
47- Takım çalışmasına daha fazla yatkındır.	3.35	1.15	.510
8- Derse girişte öğrenciyi güdüleyici ve merak uyandırıcı etkinliklerde bulunur.	3.31	1.23	.509
32- Öğrencilerin ödevlerini zamanında değerlendirir ve bildirir.	3.85	1.04	.467
1- Alanındaki yeni gelişmeleri takip eder, derslerine yansıtmaya çalışır.	3.57	1.15	.457
7- Ders yılı başında hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimlerini belirler.	3.50	1.02	.455
28- Öğrencilere ders hedef ve kurallarını yazılı olarak sunar.	3.10	1.16	.423
24- Liderlik özelliklerine sahiptir.	3.32	1.03	.422
23- Kurum içindeki personelle olumlu iletişim kurar.	3.46	0.97	.418
36- Öğrencinin devamsızlığını takip eder.	3.45	1.36	.371
2- Bireysel çalışmaya daha fazla yatkındır.	3.44	1.13	.248

*İtalik yazı ile belirtilen madde ölçeğin son halinde yer almamıştır.

Belirlenen faktörün özdeğeri (eigenvalue) 17.366 olarak hesaplanmıştır. Faktör, aynı zamanda toplam varyansın %34.731'ini açıklamaktadır. Bu hali ile ölçek tek boyutlu bir ölçek görünümü

vermektedir. Faktörün farklı özdeğerler verilerek yapılan denemelerinde ilk faktörün dışındaki faktörlerin açıkladığı varyans çok düşük olduğundan ölçeğin tek boyutlu olmasına karar verilmiştir.

Ölçeklerin Güvenirlik Analizi

Ölçeklerin güvenirlik analizinde iç tutarlığının belirlenmesi amacıyla Cronbach Alpha, Spearman-Brown ve Guttman teknikleri kullanılarak ölçeklerin güvenirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analiziyle, ölçek ile ölçülmek istenen ortak değeri eşit olarak paylaşmayan değişkenlerin belirlenmesi ve bu değişkenlerin analiz dışı bırakılarak, ölçeğin iç tutarlığının artırılması amaçlanmaktadır (Baş, 2001). Güvenirlik analizinde iç tutarlık katsayısı belirlenmiştir. Bu yöntemde, uygulanmış olan test iki eşdeğer yarıya bölünerek, bireylerin testin iki ayrı yarısından aldıkları puanlar arasındaki korelasyon hesaplanmıştır (Aiken, 1979).

Öğretim elemanı öz değerlendirme soru formu verilerinin güvenirlik analizinde testin tamamı için Cronbach Alpha 0,9482, Spearman-Brown 0,8920 ve Guttman 0,8905 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik analizleri sonunda, ölçeğin toplam Alpha değerini düşüren maddeler ayrıca ele alınmıştır. Hem ölçeğin toplamında hem de içinde bulunduğu faktörde Alpha değerini düşüren maddeler (3. ve 49. madde) elenmiş ve ölçek dışına çıkarılmıştır. Öğrenci öğretim elemanı değerlendirme soru formu verilerinin, güvenirlik analizinde testin tamamı için Cronbach Alpha 0,9604, Spearman-Brown 0,9231 ve Guttman 0,9213 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik analizleri sonunda, öğrenci ölçeğinin toplam Alpha değerini düşüren maddeler ayrıca ele alınmıştır. Hem ölçeğin toplamında hem de içinde bulunduğu faktörde Alpha değerini düşüren maddeler (36. madde) elenmiş ve ölçek dışına çıkarılmıştır.

Ölçeklerin Madde Analizi

Ölçeklerin faktör analizi sonucunda tek boyutlu olduğunun belirlenmesi sonrası yapı geçerliğinin analizi için madde analizi yöntemi kullanılmıştır. Madde analizi bir testin içinde yer alan her test maddesine istatistiksel açıdan madde puanı analizi işlemi uygulanması olarak adlandırılabilir. Madde analizinin birinci aşamasında “item total” olarak adlandırılan testten elde edilen toplam puanlarla, her bir test maddesi arasındaki ilişki belirlenmiştir. Bu ilişkinin belirlenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Madde analizinin ikinci aşamasında, testte yer alan bir madde ile toplamdan bu maddenin çıkartılması ile elde edilen sonuç arasındaki ilişkiyi bulmaya yarayan (Thorndike, 1982) “item remainder” hesaplanmıştır. Madde analizinin üçüncü aşamasında ölçekteki maddelerin ayırt ediciliğini belirlemek üzere, her bir maddeye verilen puanlar en düşükten en yükseğe doğru sıralanarak, grubun alt %27’si ve üst %27’sinin ölçek puanlarının ortalamaları arasındaki fark t-testi (bağımsız grup t-testi, büyük örneklem) uygulanarak hesaplanmıştır. Bu şekilde testi oluşturan 50 maddenin her birine ilişkin t değerleri elde edilmiş, t değerleri anlamlı çıkan maddeler ayırt edici olarak kabul edilmiştir.

Öğretim elemanı öz değerlendirme soru formu verilerinin, yapı geçerliğini sağlamak için yapılan madde analizinde ölçekte bulunan her bir maddenin madde-toplam ($R = .40 - .68$ arasında, $p < .001$), madde-kalan ($r = .29 - .66$ arasında, $p < .001$) ve korelasyon değerleri ayırt ediciliğini belirlemek üzere gerçekleştirilen T-testi ($t = 16.5 - 49.5$ arasında, $p < .001$) sonuçları istatistiksel açıdan manidar bulunmuştur. Analizlerden çıkan sonuç öğretim elemanı öz değerlendirme ölçeğinin amacına uygunluğunu göstermektedir.

Öğrenci öğretim elemanı değerlendirme soru formu verilerinin yapı geçerliğini sağlamak için yapılan madde analizinde ölçekte bulunan her bir maddenin madde-toplam ($R = .27 - .71$ arasında, $p < .001$), madde-kalan ($r = .24 - .69$ arasında, $p < .001$) ve korelasyon değerleri ayırt ediciliğini belirlemek üzere gerçekleştirilen t-testi ($t = 23.0 - 46.5$ arasında, $p < .001$) sonuçları istatistiksel açıdan manidar bulunmuştur. Analiz sonuçları öğrenci öğretim elemanı değerlendirme ölçeğinin amacına uygunluğunu göstermektedir. Yapılan tüm analizlerin ardından öğretim elemanı ölçeğinin 46 maddesiyle ve öğrenci ölçeğinin 48 maddesiyle güvenilirlik ve geçerliği ispatlanmıştır.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmayla yüksek öğretim kurumlarının yabancı dil hazırlık programlarında etkili bir performans değerlendirme sistemi kurabilmek ve öğretim elemanlarının öğretim kalitelerini artırabilmek için geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış öğretim elemanı performans değerlendirme ölçekleri geliştirilmesi amaçlanmıştır. Öğretim elemanının kendini değerlendirmesine ve öğrencinin öğretim elemanını değerlendirmesine yönelik hazırlanan ölçekler öğretim elemanlarının kendilerini daha iyi tanıyabilmelerini, eksik yönlerini ve gereksinimlerini belirleyerek bu yönde kendilerini geliştirmelerini sağlarken yöneticilere kurumdaki eğitim faaliyetlerinin değerlendirilmesinde ve yeni kararlar alma sürecinde veri sağlayacaktır.

Güvenirlik analizleri sonunda öğrenci ölçeğinin (0,96) ve öğretim elemanı ölçeğinin (0,94) α katsayılarının yüksek bulunması ölçek maddelerinin birbirleriyle tutarlı olduğunu göstermektedir. Yapı geçerliğini sağlamak için yapılan madde analizinde, ölçeklerde bulunan her bir maddenin madde-toplam, madde-kalan korelasyon değerleri ayırt ediciliğini belirlemek üzere gerçekleştirilen t-testi sonuçları istatistiksel açıdan manidar ($p < .001$) bulunmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre öğrenci ölçeğinde belirlenen bir faktörün toplam varyansın %34.731'ini, öğretim elemanı ölçeğinde ise bir faktörün toplam varyansın %30.303'ünü açıkladığı saptanmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebildiği (Büyüköztürk, 2004) için ölçekler bu halleri ile tek boyutlu ölçek görünümü vermektedir. Yapılan analizler 48 maddeden oluşan öğrenci ölçeğinin ve 46 maddeden oluşan öğretim elemanı ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Koçak'ın (2006) öğretmen performansı envanteri geliştirmeye yönelik yaptığı araştırmada öğretmenlerin, kendi performans düzeylerini belirlemek için en anlamlı bilgi kaynağı olarak öğrenci değerlendirmesini buldukları belirlenmiştir. Bu nedenle çalışmada hem öğretim elemanından hem de öğrencilerden öğretim elemanı performansı hakkında bilgi alındığı için, bilgi toplamada kullanılan veri kaynakları uygun kaynaklardır. Ancak Koçak (2006) tarafından geliştirilen öğretmen performans envanterinde öğretmen, değerlendirme ile ilgili bilgi kaynağı olarak performans değerlendirme sürecine katılmamaktadır. Oysa performansı değerlendirilen bireyin de değerlendirme sürecinde yer alması, bireyin eylemleri üzerine düşünmesi yoluyla kendini geliştirmesini sağlayacağı gibi bireyin kendini nasıl gördüğüyle başkalarının onu nasıl algıladığının karşılaştırılabilmesi açısından da önemlidir.

Üniversite yabancı dil hazırlık programı öğretim elemanlarının performanslarının nesnel olarak derecelendirilmesine yönelik geliştirilen ölçeklerle ileriki yıllarda bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutabilmek amaçlanmaktadır. Ekonomik, teknolojik ve toplumsal olarak büyük bir hızla değişen yaşam, örgütsel yapıyı ve örgütlerden beklentileri de değiştirmektedir. Dolayısıyla eğitimin her kademesindeki öğretmenlerden de beklenen örgütsel davranışların niteliğinde sürekli değişiklik gözlenmektedir (Lawn ve Grace, 1987). Yapılan çalışmanın literatüre diğer bir katkısı da öğretim elemanı performansını belirlemeye dayalı ölçme aracı geliştirilirken, öğretim elemanı yeterlikleri ve rollerinin yeniden sorgulanması ve göz önünde bulundurulmasıdır.

Öğretim elemanı performansı değerlendirme sürecinde farklı (stres, fiziksel koşullar, iş doyum vb.) durumların performansa etkisinin değerlendirilmesi de eğitim kurumlarında iyileşmeyi sağlayabilecektir. Örneğin Balcı'nın (1994) geliştirdiği öğretim elemanı iş stresi ölçeği kapsamında stresin performansa etkisinin araştırıldığı bir alt ölçek geliştirilmiştir. ÖEPDE'nin uygulanması sonrasında bu tür ölçeklerden faydalanarak performans düzeylerindeki farklılık ya da benzerliklerin sebeplerinin araştırılması, eğitim kurumlarında daha etkili performans ve kalite iyileştirme sonuçları verecektir.

Çalışmanın sınırlılıkları göz önüne alınarak gelecekte yapılacak çalışmalarda, öğretim elemanları için farklı boyutları (araştırma, yayın, sosyal sorumluluk hizmetleri vb.) kapsayan ölçme araçları geliştirilebilir. Bu çalışmada 360 derece performans değerlendirme esas alınmadığından gelecekte yapılacak çalışmalarda öğretim elemanının performansını değerlendirmeye yönelik diğer çoklu veri kaynaklarından da (öğrenci başarısı, meslektaş değerlendirmesi, yönetici görüşleri, öğretim elemanı kariyer planı ve portfolyosu, veli görüşleri vb.) yararlanılabilir. Ayrıca uluslararasılaşma sürecinde değişim programıyla gelen öğrencilerin görüşlerinin alınması hem kurumun hem de öğretim elemanının kendisini uluslararası platformda değerlendirebilmesi açısından önemli veri sağlayacaktır. Performans değerlendirmeyi kullanan üniversite yöneticilerinin ve insan kaynaklarında görev yapan yöneticilerin bu konuya ilişkin görüşlerinin incelenmesi de ayrı bir araştırma konusu olabilir.

KAYNAKLAR

- Aiken, L. (1979). *Psychological testing and assessment*. Allyn and Bacon INC.
- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Balcı, A. (1994). Üniversite öğretim elemanının iş stresi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 27(1), 1–19.
- Balcı, E. (1991). Öğretmenlerin başarılarının değerlendirilmesi: Araştırma ve model önerisi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirgeleri*, 18–20 Eylül, 1996.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Baş, İ. M. (1999). Şirket toplam performans yönetimi: Kimya sektöründe bir uygulama. 8. *Kalite Kongresi*, İstanbul.
- Baş, T. (2001). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Byrne, B.M. (1992). *Investigating casual links to burnout for elementary, intermediate and secondary teachers*. San Francisco. (ERIC Document Reproduction Service. No: ED344886)
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Calderhead, J. (1997). Öğretmenin uzmanlığının tanınması ve geliştirilmesi: 21. yüzyılı bekleyen sorunlar. *Uluslararası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı*, 15–25. Ankara: MEB Yayınları.
- Dönmez, A. (1986). Denetim odağı: Temel araştırma alanları. *Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 18(1–2), 259–280.
- Fielding, M., & Gall, M.D. (1982). Personality and situational correlates of teacher stress and burnout. *The Annual Meeting of the American Educational Research Association*. New York, ERIC, No: ED219353.
- Goleman, D. (2001). *Duygusal zekâ*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Ivancevich, J.M., & Matteson, M.T. (1996). *Organizational behavior and management*. 4. Baskı. USA: McGraw-Hill.
- Jewell, L.N., & Siegall, M. (1990). *Contemporary industrial / organizational psychology*. 2. Baskı. USA: West Pub. Co. St. Paul.
- Koçak, R. (2006). Öğretmen performans değerlendirme envanteri geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 6(3).
- Lawler, E.E. (1976). *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York. McGraw-Hill.
- Lawn, M. & Grace, G. (Edt.). (1987). *Teachers: The culture and politics of work*. London: Palmer Press.
- Mazur, P.J., & Lynch, M.D. (1989). Differential impact of administrative organizational, and personality factors on teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 5(4), 337–353.
- MEB, EARGED. (2006). *Okulda performans yönetimi modeli*. Ankara.
- Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *The Journal of Educational Administration*, 5.
- Şimşek, M. Ş. (1999). *Yönetim ve organizasyon*. 5. Baskı. Ankara: Nobel.

- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 732.
- Thorndike, R. (1971). *Educational measurement*. Washington: American Council on Education.
- Tümkiye, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki değişim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8.
- Walford, G. (1990). *Privatization and privilege in education*. London: Routledge.
- Yeşilyaprak, B. (1990). Denetim odağının belirleyicileri ve değişime ilişkin araştırmalar: Bir eleştirel değerlendirme. *Psikoloji Dergisi*, 7(25), 41-52.

EK 1- ÖEPDE Öğrenci Ölçeği

Aşağıda ders öğretmeniniz ile ilgili önermeler bulunmaktadır. Her bir önermeyi dikkatlice okuyarak öğretmeninizi en iyi yansıttığını düşündüğünüz rakamı seçerek parantez içine yazınız.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. Alanındaki yeni gelişmeleri takip eder, derslerine yansıtmaya çalışır.				()
2. Danışma saatlerinde öğrencilerle görüşmeye hazır bulunur.				()
3. Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilir.				()
4. Ders esnasındaki çatışmaları kolaylıkla kontrol altına alabilir.				()
5. Ders verdiği alanda iyi bir bilgi birikimi vardır.				()
6. Ders yılı başında hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimlerini belirler.				()
7. Derse girişte öğrenciyi güdümlenici ve merak uyandırıcı etkinliklerde bulunur.				()
8. Dersi aktarırken farklı öğretim, yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanır.				()
9. Dersi ayrıntılı biçimde önceden planlar.				()
10. Dersi tempolu ve enerjik tarzda yürütür.				()
11. Dış görünüşü itibarıyla güven duygusu yaratır.				()
12. Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendirir.				()
13. Her türlü fikre ve yeniliğe açıktır.				()
14. Kendine güveni vardır.				()
15. Kendini sözlü ve yazılı olarak rahatça ifade edebilir.				()
16. Kendini sürekli geliştirme ve yetiştirmeye çalışır.				()
17. Konunun içerdiği sözel ve görsel dili (şema, şekil, formül vb.) uygun biçimde kullanabilir.				()
18. Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilir.				()
19. Konuyu anlaşılır bir şekilde özetleyebilir.				()
20. Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendirir.				()
21. Konuyu yaşamla ilişkilendirir.				()
22. Kurum içindeki personelle olumlu iletişim kurar.				()
23. Liderlik özelliklerine sahiptir.				()
24. Mesleği ile ilgili hedef ve idealleri vardır.				()
25. Mesleki öneri ve eleştirilere açıktır.				()
26. Öğrenci sorularına uygun ve yeterli açıklamalar yapar.				()
27. Öğrencilere ders hedef ve kurallarını yazılı olarak sunar.				()
28. Öğrencilere karşı davranışlarında adaletlidir.				()
29. Öğrencilere kendilerini değerlendirebilecekleri şekilde dönütler verir.				()
30. Öğrencileri düşünmeye ve araştırmaya sevk eder.				()
31. Öğrencilerin ödevlerini zamanında değerlendirir ve bildirir.				()
32. Öğrencilerin öğrenmeye aktif katılımlarını sağlar.				()

33. Öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri ödevler ve projeler verir. ()
34. Öğrencilerle etkili iletişim kurabilir. ()
35. Öğrencinin öğrenme şekline göre yöntem ve teknikleri gerekirse değiştirebilir. ()
36. Öğrenciye karşı sabırlı ve anlayışlıdır. ()
37. Öğrenciye uygun dönütler verebilir. ()
38. Öğrenmede bireysel farklılıkları göz önünde bulundurur. ()
39. Öğretim materyallerini hazırlamada orijinal olduğu söylenebilir. ()
40. Öğretim teknolojilerinden yararlanır. ()
41. Ölçme araçlarını tekniğine uygun şekilde hazırlar. ()
42. Sınıfta demokratik davranır. ()
43. Sınıfta etkin grup çalışmaları yaratır. ()
44. Sorumluluklarını (görevlerini zamanında ve doğru yapma vb.) bilir ve yerine getirir. ()
45. Takım çalışmasına daha fazla yatkındır. ()
46. Uygun değerlendirme yöntemleri ve materyalleri hazırlayıp kullanır. ()
47. Yeni yöntem ve materyalleri kullanır. ()
48. Zamanı verimli kullanır. ()

EK 2. ÖEPDE Öğretim Elemanı Ölçeği

Aşağıda kendinizle ilgili düşüncelerinizi içeren önermeler bulunmaktadır. Her bir önermeyi dikkatlice okuyarak kendinizi en iyi yansıttığınızı düşündüğünüz rakamı seçerek parantez içine yazınız.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

1. Bireysel çalışmaya daha fazla yatkınım. ()
2. Demokratik bir öğrenme ortamı sağlayabilirim. ()
3. Ders esnasındaki çatışmaları kolaylıkla kontrol altına alabilirim. ()
4. Ders verdiğim alanda iyi bir bilgi birikimim vardır. ()
5. Ders yılı başında hedef davranışlara uygun değerlendirme biçimlerini belirlerim. ()
6. Derse girişte öğrenciyi güdümleyici ve merak uyandırıcı etkinliklerde bulunurum. ()
7. Dersi aktarırken farklı öğretim, yaklaşım, yöntem ve teknikleri kullanırım. ()
8. Dersi ayrıntılı biçimde önceden planlarım. ()
9. Dersi tempolu ve enerjik tarzda yürütürüm. ()
10. Dış görünüşüm itibariyle güven duygusu yaratırım. ()
11. Hedef davranışlara ulaşma düzeyini değerlendiririm. ()
12. Her türlü fikre ve yeniliğe açıgım. ()
13. Kendime güvenirim. ()
14. Kendimi sözlü ve yazılı olarak rahatça ifade edebilirim. ()
15. Kendimi sürekli geliştirme ve yetiştirmeye çalışırım. ()
16. Konunun içerdiği sözel ve görsel dili (şema, şekil, formül vb.) uygun biçimde kullanabilirim. ()
17. Konuya uygun düşündürücü sorular sorabilirim. ()
18. Konuyu anlaşılır bir şekilde özetleyebilirim. ()
19. Konuyu önceki ve sonraki derslerle ilişkilendiririm. ()
20. Konuyu yaşamla ilişkilendiririm. ()
21. Kurum içindeki personelle olumlu iletişim kurarım. ()
22. Liderlik özelliklerine sahibim. ()
23. Mesleğim ile ilgili hedef ve ideallerim vardır. ()
24. Mesleki öneri ve eleştirilere açıgımdır. ()

25. Öğrenci sorularına uygun ve yeterli açıklamalar yaparım. ()
26. Öğrencilere ders hedef ve kurallarını yazılı olarak sunarım. ()
27. Öğrencilere karşı davranışlarımda adaletliyim. ()
28. Öğrencilere kendilerini değerlendirebilecekleri şekilde dönütler veririm. ()
29. Öğrencileri düşünmeye ve araştırmaya sevk ederim. ()
30. Öğrencilerin ödevlerini zamanında değerlendirir ve bildiririm. ()
31. Öğrencilerin öğrenmeye aktif katılımlarını sağlarım. ()
32. Öğrencilerin üstesinden gelebilecekleri ödevler ve projeler veririm. ()
33. Öğrencilerle etkili iletişim kurabilirim. ()
34. Öğrencinin devamsızlığını takip ederim. ()
35. Öğrencinin öğrenme şekline göre yöntem ve teknikleri gerekirse değiştirebilirim. ()
36. Öğrenciye karşı sabırlı ve anlayışlıyım. ()
37. Uygun dönütler verebilirim. ()
38. Öğrenmede bireysel farklılıkları göz önünde bulundururum. ()
39. Öğretim materyallerini hazırlamada orijinal olduğum söylenebilir. ()
40. Öğretim teknolojilerinden yararlanırım. ()
41. Ölçme araçlarını tekniğine uygun şekilde hazırlarım. ()
42. Sınıfta demokratik davranırım. ()
43. Sınıfta etkin grup çalışmaları yaratırım. ()
44. Sorumluluklarımı (görevlerini zamanında ve doğru yapma vb.) bilir ve yerine getiririm. ()
45. Takım çalışmasına daha fazla yatkınım. ()
46. Uygun değerlendirme yöntemleri ve materyalleri hazırlayıp kullanırım. ()