

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**SAKARYA İLİNDE GÖREV YAPAN
FEN BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANS
DENETİMİNE İLİŞKİN ALGI VE BEKLENTİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Suat ÖZÇELİK

**Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi**

Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr.Turan ÇAKIR

TEMMUZ - 2007

TC
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SAKARYA İLİNDE GÖREV YAPAN
FEN BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANS
DENETİMİNE İLİŞKİN ALGI VE BEKLENTİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Suat ÖZÇELİK

Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bu tez 27.07.2007 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Yrd. Doç.Dr.Turan ÇAKIR
Jüri Başkanı

Yrd.Doç.Dr.H.Basri GÜNDÜZ
Jüri Üyesi

Yrd.Doç.Dr.Bünyamin KOCAOĞLU
Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Suat ÖZCELİK

31.05.2007

ÖNSÖZ

“Eğitim de Performans Değerlendireme” konusu, çağdaş eğitim denetimin de giderek önem kazandığından, üzerinde çalışmaya değer bulunmuştur. Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd.Doç.Dr. Turan ÇAKIR’a teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bu günlere gelmemde emeklerini hiçbir zaman ödemeyeceğim aileme ve yetişmemde emeği geçen tüm hocalarıma minnettar olduğumu belirtmek isterim.

Suat ÖZÇELİK

31.05.2007

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	iii
ŞEKİLLER LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii

GİRİŞ

BÖLÜM 1: İLGİLİ LİTERATÜR	6
1.1. Denetim.....	6
1.1.1. Denetimin Tanımı.....	6
1.1.2. Denetimin Tarihsel Gelişimi.....	11
1.1.3. Eğitim Kurumlarında Denetim.....	13
1.1.3.1. Eğitim Kurumlarında Denetimin Tarihsel Gelişimi.....	14
1.2. Fen Bilgisi Eğitimi ve Öğretimi.....	17
1.2.1. Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Yetiştirilmesi.....	17
1.2.2. Fen Bilgisi Eğitimi.....	25
1.3 Performans Denetimi.....	39
1.3.1. Performans Denetimi Kavramı.....	39
1.3.2. Performans Denetiminin Tarihsel Gelişimi.....	42
1.4. Eğitimde Performans Denetimi(Performans Değerlendirme)	44
1.4.1. Performans Değerlendirmenin Faydaları.....	45
1.4.2. Performans Değerlendirmenin Olumsuz Yönleri.....	47
1.4.3 Performans Değerlendirmenin Kriterleri.....	48
1.4.4 Değerlendirmenin Kimler Tarafından Yapılacağıının Belirlenmesi.....	49
1.4.5 Eğitim Kurumlarında Performans Değerlendirmesi.....	51
1.5 İlgili Araştırmalar.....	59

BÖLÜM 2: YÖNTEM	65
2.1 Araştırmanın Modeli.....	65
2.2 Araştırmanın Evreni.....	65
2.3 Araştırmanın Örneklemi.....	66
2.4 Veri Toplama Aracının Hazırlanması.....	67
2.5 Verilerin Toplanması.....	68
2.6 Verilerin Analizi.....	68

BÖLÜM 3: BULGULAR ve YORUMLAR	69
3.1 Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Performans Denetimi (Değerlendirmesi)'ne İlişkin Algıları.....	69
3.2 Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Performans Denetimi (Değerlendirmesi)'ne İlişkin Beklentileri.....	79
3.2.1 Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Kimlerin Katılması Gerektiğine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Beklentileri.....	79
3.2.2 Performans Değerlendirmesinde Bilgisine Başvurulacak Kişilere Verilen Yüzdelik Dilime İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Beklentileri.....	83
SONUÇ ve ÖNERİLER	87
KAYNAKÇA	90
EKLER	95
ÖZGEÇMİŞ	117

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	İlköğretim Bölümü Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Programı Ders Dağılımı.....	21
Tablo 2:	Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Ders Dağılım Oranları.....	22
Tablo 3:	İlköğretim Bölümü Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Çekirdek Programı.....	22
Tablo 4:	Fen Bilgisi Eğitim Anabilim Dalı Taslak Lisans Programında Derslerin Dağılım.....	23
Tablo 5:	Alan Dersleri İçin Önerilen Seçmeli Ders Listesi.....	24
Tablo 6:	Mesleki Formasyon Dersleri (MF) İçin Önerilen Seçmeli Ders Listesi.....	24
Tablo 7:	Performans Denetimi ile Geleneksel Denetimin Karşılaştırılması...	43
Tablo 8:	Kurum Değerlendirmesinde Veri Kaynakları Örneklem Listesi.....	56
Tablo 9:	Öğretmen Veri Kaynakları.....	59
Tablo 10:	Sakarya İlindeki İlköğretim Okullarında ki Fen Bilgisi/ Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Dağılımı.....	65
Tablo 11:	Anket Yapılan Okulların Dağılımı.....	66
Tablo 12:	Ankete Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerini Gösterir Tablo.....	69
Tablo 13:	Değerlendirmeye Katılan Müfettişler Yeterli Bilişsel Düzeydedir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Algıları.....	69
Tablo 14:	Değerlendirmeye Katılan Okul Müdürü Yeterli Alt Yapıya Sahiptir Yargısına İlişkin Fen ve Teknoloji (Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	70
Tablo 15:	Değerlendirmeye Katılan Öğrenciler Öğretmenini Değerlendirebilecek Düzeydedir Yargısına İlişkin Fen ve Teknoloji (Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	70
Tablo 16:	Değerlendirmeye Katılan Veliler Öğretmeni Değerlendirebilecek Düzeydedir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algılar.....	71

Tablo 17:	Değerlendirmeye Katılan Öğrenciler Performans Değerlendirmenin Bilincindedir Yargısına İlişkin Fen ve Teknoloji (Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	72
Tablo 18:	Veliler Performans Değerlendirmenin Bilincindedir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	72
Tablo 19:	Öğretmen Kendini Tarafsızca Değerlendirebilir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	73
Tablo 20:	Zümre Öğretmeni Meslektaşını Tarafsızca Değerlendirebilir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	73
Tablo 21:	Değerlendirmeye Öğrencilerin Katılması Öğrenci-Öğretmen İletişimini Güçlendirir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	74
Tablo 22:	Değerlendirmeye Velilerin Katılması Öğrenci-Öğretmen İletişimini Güçlendirir Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	75
Tablo 23:	Öğretmene Özdeğerlendirme Fırsatının Verilmesi Öğretmen Performansının Artmasına Katkı Sağlar Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	75
Tablo 24:	Performans Değerlendirme Sistemi Öğretmenin Eksik Yönlerinin Ortaya Çıkarılmasını Sağlar Önermesine Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	76
Tablo 25:	Performans Değerlendirme Öğretmenin Mesleki gelişimine Katkı Sağlar Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	76
Tablo 26:	Performans Değerlendirme, Geleneksel Teftişe Göre Öğretmen Açısından Daha Faydalıdır Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları	77
Tablo 27:	Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenleri Anket ve Formlarla Değerlendirebilir önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	78
Tablo 28:	Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Dersinin İçeriği Değerlendirmeye Katılan Öğrencileri Olumsuz Yönde Etkiler Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	78
Tablo 29:	Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Dersinin İçeriği Değerlendirmeye Katılan Velileri Olumsuz Yönde Etkiler Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları.....	79

Tablo 30:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Müfettiş Katılmalıdır. Önermesine İlişkin Beklentiler.....	80
Tablo 31:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Okul Müdürü Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentiler.....	80
Tablo 32:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesinde Özdeğerlendirme (Öğretmenin Kendi Kendini Değerlendirmesi Etki Etmelidir) Önermesine İlişkin Beklentiler.....	80
Tablo 33:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Zümre Öğretmenleri/Meslektaş Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri.....	81
Tablo 34:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Öğrenciler Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri.....	81
Tablo 35:	Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Veliler Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri.....	82
Tablo 36:	Performans Değerlendirmesi Yapılırken Laboratuvar Kullanımı İle İlgili Anket ve Formlarda Kullanılmalıdır Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(FenBilgisi) Öğretmenlerin Beklentileri.....	82
Tablo 37:	Müfettişe Verilen Yüzdelik Dilime (%50) İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri	83
Tablo 38:	Okul Müdürüne Verilen Yüzdelik Dilime (%15) İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri.....	83
Tablo 39:	Özdeğerlendirmeye Verilen Yüzdelik Dilime (%10) İlişkin Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri.....	84
Tablo 40:	Zümre Öğretmenine/Meslektaş Verilen Yüzdelik Dilime (%10) İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri.....	84
Tablo 41:	Öğrencilere Verilen Yüzdelik Dilime (%10) İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri.....	85
Tablo 42:	Veliye Verilen Yüzdelik Dilime (%5) İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Görüşleri.....	85

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:	Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Taslak Lisans Programında Derslerin Dağılım.....	23
Şekil 2:	Performans Değerlendirmenin Tarafları.....	51

Tezin Başlığı: Sakarya İlinde Görev Yapan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Performans Denetimi(Değerlendirmesi)'ne İlişkin Algı ve Beklentileri	
Tezin Yazarı: Suat ÖZÇELİK	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Turan ÇAKIR
Kabul Tarihi: 27 Temmuz 2007	Sayfa Sayısı: VIII (ön kısım) + 117 (tez)
Anabilimdalı: Eğitim Bilimleri	Bilimdalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>Bilimsel nitelikli bu araştırmada; Sakarya ilinde görev yapan Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin performans değerlendirmeye ilişkin algı ve beklentileri belirlenmeye çalışılmıştır.</p> <p>Bu çalışma ile;</p> <ul style="list-style-type: none">a- Performans değerlendirmeye katılanların bilişsel yeterliliklerine ve tarafsızlıklarına,b- Performans değerlendirmesinin de kimlerin bilgisine baş vurulması gerektiğinec- Performans değerlendirmesinin de bilgisine başvurulacak kişilerin değerlendirmeyi ne ölçüde etki etmesi gerektiğine ilişkin Fen Bilgisi(Fen ve Teknoloji) öğretmenlerinin algı ve beklentileri araştırılmıştır. <p>Araştırma III bölümden oluşmuştur. I. Bölümde araştırmanın materyali ve yöntem ele alınmıştır. II. Bölümde kuramsal bilgilere yer verilmiştir. III. Bölümde ise araştırma sonucunda elde edilen veriler yorumlanmış, sonuç ve öneriler belirtilmiştir. Araştırmada, Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi ve Sapanca İlçesinde bulunan 50 İlköğretim Okulunda görev yapan, 80 Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerine IV Bölümden oluşan anket uygulanmıştır.</p>	
Anahtar kelimeler: Denetim, Fen Bilgisi(Fen ve Teknoloji) Öğretmeni, Performans Denetimi(Değerlendirmesi)	

Title of the Thesis: On Duty in Sakarya Who Science Teacher's perception and Expectation Relatibg to Inspection of Performance	
Author: Suat ÖZÇELİK	Supervisor: Assist.Prof. Dr. Turan ÇAKIR
Date: 27 Temmuz 2007	No. of pages: VIII (pre text) + 117 (main body)
Department: Science of Education	Subfield: Inspection and Direction of Education
<p>It has been tried to identify the sensations and expectations of science; sensations and expectations of Science/ Science and Technology teachers (that) work in Sakarya in this scientific qualified research..</p> <p>The sensations and expectations of Science/ Science and Technology teachers have been searched according to;</p> <ul style="list-style-type: none">a- To the cognitive qualification and neutrality of the people who participated to this performance evaluation,b- To whose knowledge we will apply to in this performance evaluation,c- Science and technology teachers' perceptions and hopes about participants that how their knowledge will effect the performance evaluation have been researched . <p>The survey has three parts.In first part, the material and method has been researched. In second part, theoretical information has been researched. At last part the information (we had in this survey) has been commented on; results and suggestions have been made clear. We have carried out this four part survey in this study in Sakarya, Centre of Adapazarı and Sapanca to 80 science and technology teacher from different 50 primary education schools.</p>	
Keywords: Audit, Science/ Science and Technology Teacher, Performance Evaluation	

GİRİŞ

Günümüzden geriye 30 – 40 yıl içinde, zengin, fakir ya da gelişmiş, az gelişmiş farkı olmaksızın, hemen hemen her ülkenin, ekonomik ve sosyal gelişimini hızlandırma çabaları artmıştır. Buna bağlı olarak da çağımızda bütün ülkeler değişen modern üretim tarzları ve metotlarına cevap verecek tarzda okul ve öğretim işlerini yenilemek zorunda kalmakta, ekonomik, sosyal ve teknoloji alanlardaki hızlı değişim toplumsal kurumları etkilemekte ve eğitim sistemleri de yeniden oluşum ihtiyacı ile karşılaşmaktadır (Çakır, 1999).

Sosyal, siyasi ve ekonomik koşulların değişimi ve bazı gelişmeler, kaynaklara olan ihtiyacın artmasına neden olmuş, küreselleşen dünyada değişim hiper hıza ulaşmış, iletişim baş döndürücü bir hızla mesafeleri daraltmış, kitleleri toplumlara, ülkeleri adeta iç içe değişken hale getirmiştir (Çakır, 1999). Bütün bu gelişmeler, kamu yönetimini, eldeki sınırlı kaynaklar, planlanan hedeflere ulaşmak için, en faydalı ve tutumlu şekilde değerlendirmeye zorlamıştır.

Artan kamu ihtiyaçları karşısında, kamu kaynaklarının elde edilmesinden kullanılmasına kadar geçen süreç içerisinde, kamu yönetiminin daha dikkatli ve titiz davranması gerektiği ortaya çıkmıştır. Bu gelişmelerin getirdiği zorunluluk, yönetim anlayışında olduğu gibi denetim anlayışında da değişimlere yol açmıştır (Özer, 2005).

Geleneksel denetim anlayışı, yönetim uygulamalarının geçerli mevzuata göre değerlendirilip, hatalı ve eksik yönlerinin tespitinden ibaret iken, günümüzde denetim kavramı, yönetim mekanizmaları tarafından ortaya konan performansın yürürlükteki mevzuatla ne derecede uyumlu olduğunun tespit edilmesinin yanında, verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ile aksak ve eksik hususlarda ilgililere uygulanabilir çözüm önerileri getirmek şeklinde bir içerik kazanmıştır. (www.tkb.meb.gov.tr, 2005)

Buna göre denetim, bir hizmetten beklenen faydaların, gerçekleşen faydalara uygun olması ve bunların hizmeti kullananlara, halka ulaştığının görülmesidir. Diğer bir deyişle, vaatlerin, planların tam olarak yerine getirildiği ve sağlanan faydaların temelde hedeflendiği şekilde yerine ulaştığının gözlemlenmesi, araştırılmasıdır. Zaman, geleneksel denetimin belli işlemlerinin doğruluğu ve uygunluğunun denetlenmesi

düşüncesine göre çok daha geniş bir denetim kavramını gündeme getirmektedir (Özer, 2005).

Denetim dayanağını oluşturan hesap verme sorumluluğunun, başlangıçta “ kurallara uyulduğu takdirde işler düzgün gider” anlayışı ile sadece kullanılan fonların yasalara uygunluğu yönünden ele alınmış, kaynaklarla ilgili yolsuzluğun var olup olmadığı gibi hukuksal bir anlayışla ele alınarak yeterli görülmüştür. Bununla birlikte, özellikle yirminci yüzyılın ortalarında, devlet faaliyetlerindeki niteliksel ve niceliksel artışlar, etkinlik ve verimlilik arayışları, toplumun daha kaliteli hizmet talep edecek duruma gelmesi yani bilinçlenmesi gibi nedenlerle, sadece hukuka uygunluk değil, kaynakların etkin ve tutumlu kullanılmasından sorumlu tutulma da gündeme gelmiştir. Buda performans denetimi olarak adlandırılan çağdaş anlayışa doğru ilerlemeye neden olmuştur (Demirbaş, 2000).

Performans denetimi örgütler için yaşamsal bir önem taşır. Örgütlerin değişikliklere ayak uydurabilmesi ve toplumsal işlevlerin yerine getirebilmesi, örgütte görev alan çalışanların bir bütün olarak genel amaçlara istenilen düzeyde katkıda bulunabilmelerine ve onların sürekli olarak değerlendirilip iyileştirilmelerine bağlıdır (Bingöl, 1998).

Bilim bir çok şeyin geliştiğini ispat ederken, pek çok yeni keşifler ve buluşlar yapılmaktadır. Dünyadaki iletişim araçları, bilgisayarlar, milletler arası ilişkiler, fen ve teknik alanındaki gelişmeler, kişileri bu değişime ayak uydurmaya zorlamaktadır. Bu hızlı gelişmelere ayak uydurmanın en etkin ve temel aracının “ eğitim” olduğu şüphesizdir (Özyürek , 1981).

Kalkınmanın ilk koşulu eğitimidir. Kalkınmayı etkileyen insan girdisi, diğer girdileri kullanan, yönlendiren, etkinliklerin yönünü ve derecesini belirleyen karar verici değişkenlerdir. Bu nedenle insan gücünün önemi diğer girdilerden çok daha fazladır (Başar, 1982).

Eğitim, bireylere gittikçe karmaşık hale gelen yaşamında doğru kararlar vermelerini sağlayacak, yeni dünyanın kapılarını açacak, bir anahtar olarak düşünülebilir. Eğitim, yaşam biçimi ve düzeyi ne olursa olsun herkes için bir gerekliliktir. Çünkü “ insan”ın gelişmesini sağlar.

Eğitim sürecinde yer alan üretmenler, denetmenler, yöneticiler, veliler vb. kişi ve gruplar öğrenme sürecini değişik açıdan etkileterek istendik davranışları ortaya çıkarmaya çalışmışlardır. Eğitim sisteminde yer alan denetmenler de, öğrenme – ğretme sürecini geliştirerek, eğitim sisteminin nitelikli ürünler vermesini sağlayana temel gruplardan biridir. Bu anlayışla ağdaş eğitim denetimin amacı, öğretmeyi ve öğrenmeyi etkileyen tüm öğeleri birlikte ele alarak, süreci değerlendirmek ve daha etkili kılmak üzere gerekli önlemleri almak olarak tanımlanmıştır. (Aydın, 1993:15)

Bütün rgtler belirli bir amacı ya da amaçlar bütününü gerçekleştirmek için kurulur (Başaran, 1988). Bu amaçlara ulaşmak belirli bir işleyişi gerektirir. İşleyişin sonunda amaca yönelik ürünlerin ortaya çıkması beklenir. Örgütün amaca uygun işleyip işlemediği, insan gücünün amaca götürecek niteliğe sahip olup olmadığı ve nihayet ürünün amaca uygun olup olmadığı yanıtları örgüt için yaşamsal önem taşıyan sorulardır (Açıkgoz 1993).

Eğitim sisteminin kendi işleyişini amaçlanan ürünle, elde edilen ürünü sürekli bir biçimde karşılaştırarak etkilik durumunun tespit edilebilmesi ve amaçlar doğrultusunda kendini yeniden düzenleyebilmesi tutarlı bir fonksiyonel bir denetim mekanizmasına sahip olmasına bağlıdır (Kaya, 1984).

Değişken dünyanın gereksinim ve beklentilerine daha etkin karşılık verebilme, tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de yenilenme ve yeni gereksinimlerin karşılanmasını zorunlu kılmaktadır (zden, 1999).

Bütün bu sebeplerden dolayı ‘‘Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında’’

- Performans ölümüne dayalı bir modelin geliştirileceği,
- Şeffaf ve etkili bir yönetimin gereği,
- Kamuda performans denetim sistemi uygulamasına gidileceği,

hususları yer almaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı 2001-2005 alışma Programı’nda, ‘‘Teftişte Performans Değerlendirme Modelinin Geliştirilmesi ve Pilot Uygulamaların Gerçekleştirilmesi’’ hususu, çalışma konusu olarak sürdürülmüş olan bir faaliyettir.

Araştırmanın Amacı

Eğitimde performans denetimi(değerlendirmesi)'ni her yönüyle tanıtmayı amaçlayan bu çalışmada; denetim kavramının çeşitli yönlerden irdelenmesini konunun iyi anlaşılması açısından yararlı ve gerekli olduğu düşünülerek, denetim kavramı genel hatlarıyla incelenmiş, çalışmanın özünü oluşturan performans denetimi(değerlendirmesi) kavramı ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılmış, performans denetimine ilişkin görüşlerin neler olduğu ve fen bilgisi öğretmenlerinin performansının değerlendirilmesine yeni bir bakış açısı getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca ülkemizde pilot uygulaması yapılan performans denetiminin yaşama geçirilmesine katkıda bulunma isteği de konu seçiminde rol oynamıştır.

Problem Cümlesi

Sakarya ilinde görev yapan Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin performans denetimine(performans değerlendirmesine) ilişkin algı ve beklentileri nelerdir?

Alt Problemler

- 1- Performans değerlendirmeye katılanların bilişsel yeterliliklerine ve tarafsızlıklarına,
- 2-Performans değerlendirmesinin de kimlerin bilgisine baş vurulması gerektiğine
- 3-Performans değerlendirmesinin de bilgisine başvurulacak kişilerin değerlendirmeyi ne kadar etki etmesi gerektiğine ilişkin Fen Bilgisi(Fen ve Teknoloji) öğretmenlerinin algı ve beklentileri nelerdir?

Araştırmanın Önemi:

Bu araştırma ile pilot uygulaması yapılan performans değerlendirmeye ilişkin Fen Bilgisi/ Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin algı ve beklentilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin beklentilerinin araştırılmasının pilot uygulaması yapılan bu sistemin uygulanabilirliği ve eksik yönlerinin geliştirilmesi amacı ile Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kaynak alınabileceği düşüncesi çalışmanın önemini artırmaktadır.

Sınırlılıklar:

Bu araştırma 2006-2007 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı, Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi'nde Sapanca İlçesi'nde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan Fen ve Teknoloji/Fen Bilgisi öğretmenlerinin algı ve beklentileri ile sınırlıdır.

Tanımlar:

Fen Bilgisi Öğretmeni: Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi ve Sapanca İlçesi'ndeki ilköğretim kurumlarında görev yapan Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenleri

Yöntem:

Bu araştırma, tarama modeliyle gerçekleştirilmiş betimsel bir araştırmadır. Literatür taranarak anket formları hazırlanmış, anket Sakarya ilinde görev yapan 80 Fen Bilgisi öğretmenine uygulanmış, toplanan anketler değerlendirmeye alınarak bilgisayar ortamına yüklenmiş, SPSS programı kullanılarak yüzde ve frekans testleriyle veriler analiz edilmiş, elde edilen sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

BÖLÜM I: İLGİLİ LİTERATÜR

1.1 Denetim

İlk anda güvensizlik, baskı, otorite gibi kavramları çağrıştırdığı için itici bulunabilecek olmasına karşın, denetim sözcüğü gündelik yaşamın pak çok alanında değişik anlamlar yüklenerek sıkça kullanılan bir kavram, dahası, adı konulmamış bile olsa bireysel ve toplumsal ilişkiler içerisinde çok farklı şekilde yaşam alanı bulabilen bir olgudur (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

1.1.1. Denetimin Tanımı

En geniş anlamıyla denetim, bir savunma mekanizmasıdır ve savunulan durumların tanımı, denetimin bireysel ve toplumsal niteliğini belirler. Psikanalizin kurucusu sayılan Freud, diğer bireyler ya da genel olarak toplum tarafından kabul edilmeyecek (toplumsal normlara aykırı) bir arzunun veya dürtünün birincil ve ikincil olarak tanımlanan iki aşamalı süreç içinde ego (süper ego) tarafından baskılanmasından söz ederken olası bir denetimin tanımının ipuçlarını da ortaya koymaktadır. Bu bireysel savunma mekanizmasının işleyişi bir baskılayıcı denetleyicinin varlığına (ego, süper ego), eyleme dönüşecek uyarın (dürtü) ve bu eylemin gerçekleşmesi halinde ortaya çıkabilecek olumsuz bir duruma (Anormallik, toplumsal normlara aykırılık- risk) ihtiyaç gösterir. Bu anlamda ego, “ kişiliğin, yürütme organıdır ve eyleme giden yolları denetimi altında bulundurur” (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

Murakabe etme, denetleme ve kontrol kelimeleri sözlükteki anlamları itibariyle farklılık göstermez. Ancak teftiş kelimesi ile yukarıdaki kelimeleri arasında hem sözlük hem teknik anlamları bakımından fark vardır. Şimdi bu kelimelere verilen anlamları sırasıyla görelim.

Türk Dil Kurumu'nun Türkçe sözlüğünde; “Denetlemek” neler olduğunu, neler olacağını anlamak için bakmak, murakabe etmek; “ Teftiş” bakı; “ Teftiş etmek” bakıdan geçirmek; “kontrol” bir işin doğru ve usulüne uygun olarak yapılıp yapılmadığını inceleme, denet, denetleme şeklinde tanımlanmıştır (Tortop ve Diğerleri, 1993).

Hüseyin Kazım Kadri'nin Türk lügatında ise “Murakabe” göz altında bulundurmak, nazarda tutmak, teftiş etmek, gözetlemek, korumak, hıfz etmek ve “Teftiş” ise sorup araştırmak, tahrik ve tefehhüs etmek olarak tanımlanmıştır (Tortop ve Diğerleri, 1993).

Ferit Develioğlu tarafından yazılan Osmanlıca Türkçe Ansiklopedik sözlükte ise “Murakabe” bakma, gözaltında bulundurma; “Teftiş” gereği gibi sorup araştırma bir şeyin doğrusunu bulmak için her tarafı arayıp tarama, muayene ve kontrol şeklinde tanımlanmıştır (Tortop ve Diğerleri, 1993).

Türk Hukuk Lügatinde murakabe ve teftiş kavramlarına verdiği anlamlarda şu şekildedir; “Murakabe” devletin kamu işleri üzerinde sahip olduğu nezaret hakkını kullanmasıdır; “Teftiş (Denetleme)” genel anlamda teftiş ve murakabe hem devlet daire ve teşkilatının ve hem de hususi hukuk hükümlerine göre kurulmuş kuruluşların kamu menfaati noktasında kanun, tüzük ve statüleri hükümlerine göre çalışıp çalışmadıklarını tetkik edilmesidir (Tortop ve Diğerleri, 1993).

Denetim ve teftiş kelimelerinin sözlük anlamları açısından kesin hatlarla ayrılmadıklarını gördük. Fakat bu iki kelime , yönetim bilimlerindeki teknik anlamaları açısından ele alınacak olursa aralarındaki farklılığın daha belirgin olarak ortaya çıkacağı görülür. Çünkü yönetim yapımızda “Teftiş” adını alan denetim türü genellikle soruşturmalar yoluyla faaliyetlerin mevzuata uygunluğunun denetlenmesini esas alır. Halbuki denetim, yönetime önderlik ederek ve onun gelişmesine yardımcı olarak etkenliğini artırıcı yöndeki faaliyetlerini kapsayan bir anlam taşır (Tortop ve Diğerleri, 1993).

Yukarıda verilen tanımlardan anlaşılacağı gibi, denetim sadece “ eyleme giden yolların kontrol altında bulundurulmasından” ibaret olmayıp kontrol, teftiş, inceleme, revizyon gibi alt kavramaları içinde barındıran ve eylem gerçekleştirdikten sonra da sürdürülebilecek olan bir faaliyettir (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

Denetimin bir başka tanımı ise şöyledir; “Denetim”; iktisadi faaliyet ve olaylarla ilgili iddiaların, önceden saptanmış ölçütlere uygunluk derecesini araştırmak ve sonuçları ilgili duyanlara bildirmek amacıyla, tarafsızca kanıt toplayan ve bu kanıtları derleyen sistematik bir süreçtir (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

Denetim kavramına ilişkin tanımları daha da çeşitlendirmek mümkündür. Söz gelimi American Accounting Committee on Basic Auditing Concepts (Temel Denetim Kavramaları Komitesi) tarafından yapılan tanım şöyledir. Denetim, ekonomik faaliyetler ve olaylar hakkındaki beyanlarla ilgili delillerin tarafsızca sağlanması ve belirlenmiş kriterler çerçevesinde değerlendirilerek, sonuçların ilgili kişilere iletilmesine ilişkin sistematik bir süreçtir (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

Sosyal bir kavram olarak ise denetim şöyle tanımlanmaktadır. “Olması beklenenle olanın(performansın) toplumsal gruplar dışındaki bir kişi tarafından karşılaştırılması ve sonuçların raporlanmasını içeren özel bir inceleme türüdür ki, hesap verme sorumluluğunun yerine getirilmesini sağlamada ve izlemede kamusal ve özel kontrol mekanizmasının bir parçasıdır” (Demirbaş, 2000).

Diğer denetim tanımları aşağıda verilmiştir.

“ Yönetimin ortaya koyduğu standartlardan hareket ederek uygulamanın bu standartlara ve planlanan esaslara göre durumunu ortaya koymak ve mevcut standartlarda yapılması gereken değişiklikler varsa öneriler getirmektir”(Durul, 1989).

“İşlemlerin, yasal, bilimsel ve düşünsel kurallara uygunluğunu araştırmak amacıyla uygulama sırasında, öncesinde veya sonrasında yapılan incelemelerdir” (Özşahin, 1989).

“ Denetim, bir faaliyetin verimlik, etkenlik ve tutumlulukla yönetilip yönetilmediğinin değerlendirilmesinde önemli bir yönetim aracıdır” (Özer, 1995).

“ Denetim, hesap verme sorumluluğu ile ilişkili ve onun üzerine kurulu bir süreçtir. Doğruluğu ve haklılığı varsayılan sorumlular hakkında rapor tesis etmek için üçüncü bir kişi tarafından gerçekleştirilir. Ve öncelikle sorumluluğunu temsil ettiği kişinin çıkarlarına hizmet eder” (Özer, 1995).

Denetim kavramının anlamlarına ilişkin tanımlar çoğaltılabilir. Her yerde kabul gören bir tanım bulmak güçtür. Ayrıca denetim girdiği her alanda konulara göre farklı tanımlanmaktadır.

Denetim kavramının algılanması onun ögelerinin bilinmesine bağlıdır. Bunlardan birincisi durum saptama, var olan durumu, fotoğrafını çekiyormuş gibi ortaya koyma (Başar, 1998).

Denetim kavramının ikinci ögesi değerlendirmedir. Durum saptamayı, ölçüm sonuçlarını bir ölçütle karşılaştırıp değer yargısında bulunması diye tanımlanabilecek olan değerlendirme izler. Değerlendirmenin yapılması için bir araştırma sürecine, durum saptayıcı veri toplamaya gereksinim vardır. Bu süreç sonunda değerlendirilecek veriler ortaya çıkar. Kontrolün kanıtlamaya yönelik olmasına karşın, değerlendirme geliştirmeye yöneliktir (Başar, 1998).

Denetim kavramını üçüncü ögesi, değerlendirme sonucu ortaya çıkacak seçeneklerden karar dönüşlerin uygulanması şeklinde görülebilecek olan düzeltme ve geliştirme etkinlikleridir. Denetim kavramını ağırlığını, amacını da belirleyen bu öge oluşturur. Diğer iki öge, buna göre araç durumundadır. Denetim birbirine bağımlı olan ve çembersel olarak işleyen bu üçü ögenin bir araya gelmesiyle oluşur (Başar, 1998).

Karmaşık yapısal sistemler olan örgütlerin verimliliği ve etkililiği çalışanların beceri ve çabalarına bağlıdır. Eğitim kurumları yaşamımızın büyük bir bölümünü geçirdiğimiz yaşama alanlarıdır. Bu yaşama alanlarının niteliği bu alanlarda yaşayan insanların ve bu insanların davranışlarını yönlendiren, yapı ve süreçlerin, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusundaki denetim süreci ve bu süreçteki denetsel etkililikle doğru orantılıdır (Çakır, 2003).

Denetim “ yapılan çalışmaların, önceden belirlenmiş standartlara, kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak yapılıp yapılmadığını tespit eden, meydana gelen olumsuzlukları ve aksaklıkları gidermeyi amaçlayan, eyleme giden yolları kontrol altında tutan, sistematik bir süreçtir.

Denetim “ yapılan çalışmaların, önceden belirlenmiş standartlara, kanun, tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak yapılıp yapılmadığını tespit eden, meydana gelen olumsuzlukları ve aksaklıkları gidermeyi amaçlayan, eyleme giden yolları kontrol altında tutan, sistematik bir süreçtir.

Denetimin tanımlarını gördükten sonra, denetimin amaçlarına ulaşabilmesi için uygulanması gereken ilklere geçebiliriz.

Amaçlılık ilkesi, denetim süreçlerinden girişi olan “ amaç saptama” da somutlaşır; denetimin hem gerekçesini hem hedefini belirler (Başar, 1998).

Planlılık ilkesi, her eylem gibi; denetiminde ilkesidir. Denetim uzun ve kısa dönemli planlara bağlanmalı amaçlara yönelik olan bu planlardaki denetimden etkileneceklerin görüşleri de yer almalıdır. Denetimin plan, planlamanın genel ilkeleri doğrultusunda yapılmalıdır (Başar, 1998).

ürekli ilkesi Denetimin başka bir ilkesi, sürekliliktir. Amacına ulaşabilmesi için denetimin doğasında bulunması gereken sürekliliği, birim ve teknolojik gelişmelerde zorunlu kılar. Denetimin etkili olabilmesinin koşullarından biri de sürekliliktir. Sürekli denetim, geçmiş ve gelecek boyutlarının etkileşimini sağlar (Başar, 1998).

Nesnellik ilkesi, nesnel olmayan bir denetimin işlevlerini yerine getirebilmesi çok güçtür. Denetim sürecinde bilimsel bulgulardan yararlanmak, nesnel ölçütler kullanmak, olay ve kişiler hakkında tarafsız olabilmek, yargıları sayısallaştırmak duygusal davranmak gerekir. Nesnel olmayan denetim, bilimsel de olmaz (Başar, 1998).

Bütünlük ilkesi, düşünce ve eylemlerde sistem görüşünün gözetilmesini gerektirir. Karar öncesi sisteme öğelerinin hepsi de sistem çevresi bir bütünlük içinde görülüp değerlendirilmelidir (Başar, 1998).

Durumsallık ve görelilik olarak adlandırılabilir olan denetimin ilkesi mutlaklık karşıtıdır. Durumsal farklılıklar, edimin nicel ve nitel düzeyini etkileyerek aynı bireylerin, farklı yer ve durumlarda farklı görülmelerine yol açabilir (Başar, 1998).

Açıklık ilkesi, amaçlarda ve süreçler de görevlilerden neler beklendiğine ilişkin olduğu kadar denetçi eylemlerinin yöntem, süreç ve sonuçlarındaki açıklığa da ilişkindir (Başar, 1998).

Demokratiklik ilkesi bir denetim türü olarak alınan Demokratik ve Modern Denetime adını vermiştir. İnsan öğesinin ağırlık taşıdığı eğitim örgütlerinde, denetim demokratik olmak zorundadır, aksi halde, otokritikliğın, tüm sakıncalarını da taşır. Denetçi demokratik bir eğitim lideri olmalı, yetkiden çok etkiyi, özendirmeyi, ödülü, işbirliğini, katılmayı kullanmalıdır (Başar, 1998).

Denetimin bu ilkeleri ayrı ayrı değil, birbirleriyle etkileşim içinde uygulanmalıdır.

1.1.2 Denetimin Tarihsel Gelişimi

Bazı akademisyenler ve denetim elamanları, denetimin köklerini bulabilmek için arşivleri incelemişlerdir. Denetim kökleri M.Ö 3000’li yıllara dayanmaktadır. Biz bu çalışmamızda denetimin tarihsel gelişimini altı başlık altında toplayacağız“Denetime ilk defa ne zaman başlanmıştır?” sorusuna verilecek cevap, kolay ancak belirgin değildir. Zira; denetim hizmetlerinin ne zaman başladığı ve bu göreve ilk defa atananlar için hangi unvanın kullanıldığı kesin olarak tespit edilememektedir. Bununla birlikte; denetim, özellikle ilk kamu kuruluşlarının örgütlendirildiği, yönetim süreçlerinin uygulamaya konulduğu zaman başlamıştır, denilebilir. Genel bir ifade ile her toplum, sistemlerini kurduğunda, bu sistemler içerisinde denetime de yer vermiştir. Çağımızın sosyal ve ekonomik gelişmeleri de, her sistem için etkin bir plan ile sürekli bir denetim çabasını zorunlu kılmaktadır (Çakır, 2003).

Eski Çağ Dönemi:

Kamusal denetimin köklerinin, milattan önce 3000’li yıllara kadar olduğu saptanmıştır. Yapılan kazılarda eski Mezopotamya uygarlıkları, kraliyet tahıl ambarlarının sayımını yapmak, ve buradaki görevlileri kontrol etmek için katiplere görev ve sorumluluk verdiği gözlenmiştir (Özer, 1995).

Kökeni eski çağlara dayanan ve hayatımızın hemen her alanında kullandığımız denetim, başka herhangi bir teorinin yardımı olmaksızın gelişmiştir.(Flint. 1988:4) Eski Çağ Dönemi olarak ta adlandırılan bu dönemde, eski Mısır ve Babiller zamanında iki veya daha çok kişinin kayıt tutması ve bunları karşılaştırması yöntemi günümüzde bile uygulanan bir yöntemdir (Demirbaş, 2000).

Eski Yunanda ise şehir devletlerinde, denetim sistemi kurulmuş ve kamu görevlilerin hesap verme sorumlulukları sağlanmıştır.(tez1) Milattan 300 yıl kadar önce Atina’da kamu maliyesinin bir denetleme organının bulunduğu, Roma imparatorluğunda 5.yüzyılda kontrolür, kester ve hazineyi denetlemekle görevli maliye bakanları aracılığıyla kamu maliyesini kontrol altında tuttuğu belirtilir (Hesap Uzmanları Derneği, 2004).

Çin’de ise denetim, M.Ö 1100 yıllarında, Zheu hanedanlığı döneminde başladığı belirtilmektedir (Özer, 1995).

İslamiyet Dönemi

İslam uygarlığının geliştiği VII ve XIII yüzyıllar arasındaki bu dönemde “Kamusal Denetim” kavramı geliştirilmiştir. Bu dönemde, kesin olarak kamu ve özel mallar ayrılmış, kamu kaynaklarının kullanımı ve elde edilmesi hesap verilebilir hale getirilmiştir (Özer, 1995).

Orta Çağ Dönemi

Ortaçağda iş sahiplerinin temsilcilerinin sık sık ticaret yapmaları için uzak yerlere gönderilmeleri, bu kişilerin mallarını satıp karşılığında mal alıp ülkelerine dönmeleri, ticaretin gelişmesiyle birlikte özel sektörlerde bir denetim ihtiyacını gündeme getirmiştir (Özer, 1995).

İngiltere’de Kral I Edward tarafından devlet gelirlerini tahsil eden memurların düzenli hesap tutup tutmadıklarını kontrol etmek üzere 1289 yılında denetçiler görevlendirilmiştir (Arkun,1980). Krala bağlı denetçilerin, tahsildarların topladıkları paraların kayıtlarını karşılaştırmaları, denetim kavramını geniş bir alana yaymıştır ve denetimin gelişmesinde önemli rol oynamıştır.

Parlamentar Dönem:

Büyük mücadeleler sonucunda tarihte ilk kez oluşturulan parlamentonun en önemli işlevi, halktan toplanan vergilerin kontrol altına alınması ve kamu giderlerinin sınıflandırılması olmuştur (Akgül, 2000).

1690 yılında İngiltere’de önce Kamu Hesapları Komitesi kurulmuş ve 1866 sayılı yasa ile de Sayıştay meydana getirilmiştir. Kamu maliyesinde parlamentonun üstünlüğü ilk kez bu dönemde tesis edilmiştir (Özer, 1995).

Kralın ve hükümdarın gelir ve giderlerini denetleyen denetçi krala boyun eğerek sadece ona bilgi verirdi. Fransız devrimi ile beraber kamu parası ile ilgili sadece krala bağlı değil, topluma da bilgi verilmeye başlandı (Demirbaş, 2000).

Modern (Çağdaş) Dönem

Bu dönemde denetimin kapsam ve derecesindeki gelişmeler sürmüştür, modern iş denetiminin tarihi, sanayi devriminin başlangıcı olarak kabul edilmiştir (Özer, 1995).

Yakın Modern Dönem

Bu dönemde denetçiler işletmelerin, kar zarar bilançolarının doğru olarak düzenlenip düzenlenmediğine bakarak, mali durum hakkında görüş açıklamışlardır, böylece toplu denetimin ilk adımı atılmıştır (Özer, 1995).

Denetim alanında asıl gelişme, II.Dünya Savaşından sonra yaşanmıştır. Özel sektörün, sunduğu her mal ve hizmetin satılmayacağını anlaması, kamu kesiminde ise, vergilerini ödeyen vatandaşların daha bilinçlenmesi ve devletten beklentilerinin artması, denetimde mevzuata uygunluğun dışında etkenlik , verimlik ve tutumluluğun sağlanması gibi kavramlarında ilave edilmesine neden olmuştur (Özer, 1995).

Kamu sektöründe harcamalardaki büyük artışlar, halkın kaynakların nasıl kullanıldığını bilmek isteği, denetimin niteliğinde farklı arayışlara ve tekniklere yönelmiştir. Mevcut denetim sisteminin bilgi vermede yetersiz kalması gibi nedenler, kamu sektöründe denetim yapan kuruluşların oluşturduğu Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları (Suprame Audit Institution of İnternational) tarafından da benimsenen “Performans Denetimi” denilen yeni bir denetim sistemi geliştirilmiştir (Özer, 1995).

1.1.3 Eğitim Kurumlarında Denetim

Sosyal örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında da,işleyişin aksamasının sonuçları daha geç ve güç anlaşılabilir ve önlemlerin alınması daha uzun süreyi ve çabayı gerektirebilir. Denetim, örgütün kendi varlığının ve işleyişinin sürdürülmesi için zorunludur. Denetimin amacı, örgütsel amaçların gerçekleştirilme derecesini belirlemek ve gerekli önlemleri zamanında almaktır (Doğan, 2004).

Eğitim denetimi, öğrenmeyi daha etkili kılmak amacıyla, okulun işleyişini, öğretme sürecini doğrudan etkileyecek biçimde düzenlemektir. Okulun öğretme-öğrenme süreçlerini sürdürmeyi ve geliştirmeyi amaçlar. Çağdaş eğitimde denetim, öğretmeyi ve öğrenmeyi etkileyen etkenlerin tümünün değerlendirilmesi ve daha etkili bir öğretme-öğrenme ortam ve koşullarının hazırlanması işidir. Değerlendirmede kullanılan

yöntemler de dahil, öğretme ve öğrenme sürecinde rol oynayan etkenlerin tümü, söz konusu değerlendirmenin kapsamına girmektedir (Atabek, 2006).

Çağdaş eğitim denetiminin amacı, öğrenmeyi ve öğretmeyi etkileyen tüm öğeleri birlikte ele alarak, süreci değerlendirmek ve daha etkili kılmak üzere gerekli önlemleri almak olarak tanımlanmaktadır (Burgaz, 1995). Eğitim denetiminin amacı, yetiştirilmek istenilen insan tipine uygun öğretme - öğrenme süreçlerinin geliştirilmesine hizmet eder (Doğan, 2004).

Eğitim denetimi, her şeyden önce fikir ve eylem bileşimi olarak kabul edilmeli ve uygulanmalıdır (Bursalıoğlu 2002).

Eğitim örgütlerinin etkililik derecelerinin değerlendirilmesi çok zor bir iştir. Ölçülebilir hedeflerin formüle edilmezi zordur. Okulun, ailenin ve çevrenin eğitime yaptığı katkının saptanması kolay değildir. Bu etkenlerin eğitime yaptığı katkının ayırt edilmesi de oldukça güçtür. Bu nedenle eğitim örgütleri değerlendirilirken, eğitimle ilgilenen kişi ve gruplarla birlikte, öğrenciler ve velilerde değerlendirmeye katılmalıdır.

1.1.3.1 Eğitim Kurumlarında Denetimin Tarihsel Gelişimi

Teftiş değerlendirme fonksiyonu ile yönetim sürecinin bir ögesi olarak il kamu kuruluşlarının örgütlendiği, yönetim süreçlerinin uygulamaya başladığı dönemle birlikte başlamıştır denilebilir (Öz, 2003).

Genel olarak Türk eğitim denetiminin tarihsel sürecinde hemen hemen bütün görevlerin merkezi (milli) hükümette toplandığı görülmektedir. Türk eğitim sisteminde denetim hizmeti, ilk olarak 1838'de mahalle mektepleri öğretmenlerinin mesleki yeteneklerinin saptanması amacıyla gündeme gelmiştir (Çakır, 2003).

Bu genel bakıştan sonra, Türk Milli Eğitimin sisteminde teftiş kavramı, Rüştiye mekteplerinin açılmasına bağlı olarak, 1838 yılında çıkarılan bir layihada; “Bu okulların meslekî yeteneklerini tespit etmek, öğretimi geliştirmek ve öğrencilerin daha iyi yetişmelerini sağlamak üzere görevlendirilecek memurlar tarafından teftiş edilmeleri...” şeklinde yer almış, 1847 yılında yayımlanan bir yönetmelikte; “Mektepleri teftiş etmek, hocalara yol göstermek üzere “Muin” (yardımcı) adı verilen elemanlar görevlendirilmiştir

1862 yılında Rüştiye ve Sibyan okulları denetlemek üzere görevlendirilen memura, ilk defa müfettiş denilmiştir. 1869 yılında çıkarılan Maarif-i Umumî Nizamnamesinde “Muhakkik” ve “Müfettiş” terimleri yer almış, ancak bunlar Vilayet Maarif Meclislerinden görevlendirilmiştir (Atabek, 2006).

İkinci Meşrutiyetin ilan edildiği 1908 tarihinden itibaren bütün teftiş hizmetlerinin genel olarak Memurin-i Teftişye Dairesi adı altında bir bütünlüğe kavuşturulması çalışmalarının başladığı görülmektedir. Bu durum, hizmet ve gereksinimlerin gereği olarak sürekli bir gelişim göstermiş olsa da, Milli eğitim sistemi içinde çağdaş anlamda, ülke içinde yapılan her türlü eğitim öğretim, devletin gözetim ve denetimi altında toplayıcı bir nitelik ve niceliğe Tedrisati İptidaiye Müfettişleri içinde kavuşturulamamıştır (Öz, 2003).

1911 yılında yürürlüğe giren Maarif-i Umumiye Nezareti Merkez Teşkilatı Hakkındaki Nizamname ile merkez hizmetleri idare ve teftiş olmak üzere ikiye ayrılmış, müfettişlerin orta ve yüksek okul öğretmenleri arasından seçilmesi esası getirilmiştir.

1912 yılında hazırlanan yeni tüzükte, ‘Müfettiş-i Umumî’lik ibaresi yer almıştır. Bu tüzük ve çıkarılan yönetmelikte - bu yönetmelik Millî Eğitim Bakanlığının ‘genel teftişe’ ait ilk yönetmeliğidir- ve 1914 yılında yapılan ek düzenlemede Ortaöğretim ve Bakanlığa bağlı diğer kurumların denetiminde gözetilecek esaslar belirlenmiştir.

1914 yılında Maarif-i Umumiye Nezareti tarafından “Vilayet Maarif Müfettişlerinin Vazifesine Dair Talimatname” adlı bir yönetmelik çıkarılmak suretiyle teftiş, soruşturma ve raporların düzenlenmesi, evrak ve defterlerin tanzimi gibi çalışmalar esaslara bağlanmaya yönelmiş, daha sonra da 44 maddelik bu yönetmelik, yeni yönetmelik düzenlemelerinde kaynak görevini yerine getirmiştir.

T.B.M.M döneminde Maarif Vekaleti Teftiş Kadrosu Bakan adına vazife gören üç müfettişten ibaret olup, geçiş dönemi diye nitelendirilebilecek 1920-1922 tarihleri arasında bu kadro görev yapmış, 1923 yılında hazırlanan Maarif Müfettişleri Talimatnamesi adlı yönetmeliğin daha geniş anlamda eğitime ve öğretime, mili harsa, güzel sanatlara kısacası genel kültür ve eğitime ilişkin hususları denetlemekle ve doğrudan doğruya Bakanlık Makamına bir müdür ile 10 müfettişten meydana gelen Teftiş Heyeti oluşturulmuştur.

1 ekim 1923 tarihine dek teftiş makamı m¼d¼rl¼k iken bu tarihte “ Maarif Vekaleti Heyet-i Teftişiye Riyaseti” olarak adlandırılıp “Başkan” lık haline getirilmiştir.

Cumhuriyetin ilanından sonra teftiş hizmetlerine, okullaşma hızına paralel olarak daha fazla ¼nem verildiği g¼r¼lmektedir. Nitekim, 3 Mart 1924 tarihili Tevhidi Tedrisat Kanunu ile t¼m medreseler ve okullar maarif vekaletine bağlanmıştır. Buna bağlı olarak 1925 yılında ilk kez Konya’da bir “Maarif M¼fettiřleri Kongresi” toplanmış, kongreye Banklık M¼steřarı, Teftiş Kurulu Başkanı ve 14 Bakanlık m¼fettiři katılmıştır. Toplantıda “Maarif M¼fettiřleri Umumiyelerinin Hukuk ve Selahiyet ve Vazifelerine Dair Talimat” hazırlanmıştır (¼z, 2003)

1926 yılında 789 sayılı Maarif Teşkilat Kanununun y¼r¼rl¼đe girmesi ile m¼fettiřlerin hak, yetki ve g¼revlerine ilişkin bir y¼netmelik hazırlanmış, burada M¼fettiř-i Umumi yerine “Vek¼let M¼fettiři” unvanı kullanılmıştır (Atabek, 2006).

1933 yılında, 2287 sayılı Kanunla Milli Eğitim Bakanlığı ¼rg¼t¼ genişletilmiş, bu kanunun 10. Maddesi ile Teftiş Kurulunun oluşturulması ve g¼revleri belirlenmiştir.

1949 yılında, bir kararla bakanlık m¼fettiřleri b¼lgeler dağıtılmış, 1950 yılında bu uygulamadan vazgeçilerek Bakanlık M¼fettiřleri, Ankara, İstanbul ve İzmir merkezlerinde toplanmıştır.

1967 yılında, bu g¼nk¼ teftiş kurulu y¼netmeliđi hazırlanmış, 1979 yılında bazı maddeleri değiştirilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı M¼fettiřlerinden beklenen rehberlik hizmetleri ile birlikte soruşturma işlerinin de y¼r¼t¼lmesi, mesleki yardım ve değerlendirmeyi g¼çleřtirdiđinden 1973 yılında m¼fettiřlerin bir kısmı soruşturma işlerine ayrılmış, sonraki yıllarda da bu uygulama kısa aralıklarla s¼rd¼r¼lm¼řt¼r.

Ayrıca, teftişlerde dikkate alınacak esaslar konusunda kaynak yetersizliği giderilmek üzere, Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından aşağıdaki kitaplar hazırlanarak m¼fettiřlere dağıtılmıştır.

1. Ders Teftişinde Dikkate Alınacak Esaslar
2. Adli ve İdari Tahkikat Rehberi

3. Müessese Teftişlerinde Dikkate Alınacak Esaslar.
4. İmtihan Teftişlerinde Dikkate Alınacak Esaslar
5. Orta Dereceli Özel, Azınlık, ve Yabancı Okullarda Yapılacak Teftiş ve Soruşturmalarda Dikkate Alınacak Esaslar.

1993 yılında yayımlanan “Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü” ve bu tüzüğe dayalı olarak aynı yıl çıkarılan “Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Yönetmeliği” ile Teftiş Kurulunun görevleri, çağdaş bir yaklaşımla yeniden belirlenmiş, müfettiş alımları, yetiştirilmeleri, görevde yükselmeleri yeni esaslara bağlanmıştır.

1993 yılına kadar teftiş raporlarına veya kişisel başvurulara dayalı olarak yapılan atamalar yerine, 1993 yılında çıkarılan tüzük ve buna dayalı yönetmelikte; ilk atamada, yazılı ve sözlü olmak üzere iki aşamadan oluşan bir giriş sınavı getirilmiştir. Sınavı kazanan adaylar, müfettiş yardımcısı olarak göreve başlamaktadırlar. Üç yıllık müfettiş yardımcılığı sonunda yeterlik sınavını kazanan müfettiş yardımcılarını müfettiş olarak atanabilmektedirler (Atabek, 2006).

1.2 Fen Bilgisi Eğitimi Ve Öğretimi

1.2.1 Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Yetiştirilmesi

Bir ulusun geleceği, nitelikli insan yetiştirilmesine bağlıdır. İnsanların yetiştirilmesi öğretmenler tarafından yapıldığı için, ulusların geleceği yetiştirdiği nitelikli öğretmenlerle bağlıdır. Ülkemiz öğretmen yetiştirilmesi konusunda oldukça deneyimlidir. Türkiye, tarihi boyunca kendi eğitim sistemini kuran, kendi öğretmenini yetiştiren bir ülke olmuştur.

Sıbyan mektepleri ve çeşitli seviyedeki medreseler için yüksek seviyeli medrese mezunları "muallim" veya "müderris" olarak atanıyordu (Ergün, 19??)..

Şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenleri, “Darülmualimin” adı verilen kurum tarafından yetiştirilmekteydi, 1925 ten sonra bu kurumun ismi değiştirilmiş adı muallim mektebi olmuş, 1935 ten sonra ise öğretmen okulu olarak değiştirilmiştir (Üstüner, 2004).

1926 yılında ilk okula öğretmen yetiştirmek için ilk muallim mektepleri ve köy muallim okulları kurulmuş, 1940 yılında köy enstitüleri kurulmuştur. 1952 yılında “Köy Enstitüleri” kapatılmış, yerine “İlköğretmen” okulları kurulmuştur. 1976 yılında iki yıllık eğitim enstitüleri açılmıştır. 20 Temmuz 1982 de Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde olan öğretmen yetiştirilme yüksek öğretim kurumlarına verilmiştir. 1989 da eğitim yüksek okullarının öğrenim süresi 4 yıla çıkarılmış ve eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür.

1926 yılında orta öğretim kurumlarına Türkçe Öğretmeni yetiştirmek üzere “orta Muallim Mektepleri” açılmış, 1928 yılından itibaren bu okullarda Matematik, Fizik, Tabiat Bilgisi, Coğrafya, Tarih bölümleri de eklenmiştir. 1930 yılında adı “Gazi Orta Muallim Mektebi ve Terbiye Enstitüsü” olmuştur. 1960 yılında üç yıllık eğitim enstitüleri açılmış, 1982 yılında ise orta öğretim kurumlarına öğretmen yetiştirilmesi yüksek öğretim kurumuna devredilmiş ve öğrenim süreleri 4 yıla çıkarılmıştır (Üstüner, 2004).

1997 yılında Yüksek Öğretim Kurumu esas itibariyle öğretmen yetiştirmeyi Eğitim Fakültelerine bırakmış olsa da Fen- Edebiyat Fakülteleri, tezsiz yüksek lisans programını tamamlayarak öğretmen olması kararlaştırılmıştır (Saçlı,19??).

Bu günde öğretmen yetiştirme esas itibariyle Eğitim Fakültelerininindir ama Fen-Edebiyat fakültelerinden mezun olup tezsiz yüksek lisans (Pedagojik Formasyon) programını tamamlayanlar öğretmen olabilmektedir.

Bu gün eğitim fakültelerinden mezun veya Fen-Edebiyat fakültelerinden mezun olup pedagojik formasyonu alan öğretmen adayları, KPSS(Kamu Personeli Seçme Sınavı) sonuçlarına göre atanmaktadır.

Yüksek Öğretim Kurulu 19.09.1997 tarihli kararı ile Öğretmen Yetiştirme Türk Milli Komitesi Kurulmuştur. Bu komitede Yüksek Öğretim Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı birimlerinin temsilcileri bulunmaktadır. Bu Kurumun amaçları ve görevleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

Amaçları

1. Eğitim Fakülteleri ile gerekli işbirliği ve koordinasyon çerçevesinde çalışarak, hizmet öncesi öğretmen eğitimi kalitesini yükseltmek; dolayısı ile de öğrencilerin okullardaki başarılarının artmasına katkıda bulunmak.
2. Hizmet öncesi öğretmen eğitimi için ulusal ölçütler belirleyip bunları uygulamak.
3. Öğretmen eğitimi kalitesini değerlendirme ve iyileştirme amacı ile kalite kontrol mekanizmaları geliştirmek.
4. Öğretmenler için gerekli olan bilgi, anlama, beceri ve yeteneklere ilişkin ulusal ölçütler oluşturmak.
5. Hizmet öncesi öğretmen eğitiminde okulların etkin katılımını sağlayıp, fakültelerle okullar arasındaki işbirliğinin gelişmesine yardımcı olmak.

Görevler:

1. Öğretmen eğitimi programlarını ve derslerini oluşturup, güncelleştirmek.
2. Öğretmen eğitimi derslerine ilişkin ulusal ölçütler geliştirmek ve uygulamayı değerlendirmek.
3. Yeni öğretmenler için ulusal standartlar geliştirmek ve uygulamasını sağlamak.
4. Öğretmen eğitimi programlarının kontrolünü, sürekliliğini ve güncelleştirilmesini sağlamak.
5. Öğretmen eğitiminin büyük ölçüde uygulamaya dayandırılmasını sağlamak.
6. Ülkenin önceliklerinin ve öğretmen açığı olan bölgelerin saptanması, her branş için gerekli olan öğrenci sayısının dağılımının yapılması ve öğretmenlerin temini ve istihdamı ile ilgili olarak Milli Eğitim Bakanlığı ile işbirliği ve koordinasyon içerisinde çalışmak.
7. Öğretmen eğitimi programları için uygulanabilecek öğrenci seçiminde destek sağlamak.
8. Yükseköğretim Kurulu ile Milli Eğitim Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu ile Fakülteler ve diğer bütün ilgili kurumlar arasındaki bilgi ve iletişim akışını sağlamak.
9. Çalışmaların en iyi ve mükemmel bir biçimde sürdürülmesine yardımcı olmak.

10. Hizmet için eğitim kursları ve yurtdışı eğitim bursları yoluyla personel gelişimine katkı ve destek sağlamak.
11. Okullardaki öğrenim-öğretim kalitesini iyileştirmek ile ilgili olarak sınıf tabanlı eğitim araştırmalarının yaygınlaştırılmasına yardımcı olmak.
12. Öğretmen yetiştirme ve eğitimi ile ilgili verileri toplamak, muhafaza etmek ve ilgili yerlere sunmak.
13. Öğretmen eğitiminin en önemli boyutlarından biri olan fakülte-okul işbirliği konusunda gerekli olan model ve altyapı çalışmalarını gerçekleştirmek.
14. Öğretmen yetiştirme ile ilgili kısa ve uzun vadeli planlamalar yapmak.
15. Ülkenin ihtiyaçları ve öncelikleri ile alandaki çağdaş gelişmeler ve araştırma bulguları doğrultusunda hizmet öncesi öğretmen yetiştirme sürecini etkin ve verimli hale getirmek.
16. Öğretmen yetiştirme ile ilgili olarak belirlenecek alanlarda gerekli çalışma ve araştırmaları yapmak üzere alan alt komitesi biçiminde faaliyet gösterecek çalışma gruplarını oluşturmak, görevlerini belirlemek ve çalışmalarını değerlendirmek. Öğretmen eğitimi ile ilgili tüm konularda Yükseköğretim Kurulu'na tavsiyelerde bulunmak (www.yok.gov.tr, 2007).

Cumhuriyetin ilanından 1990 lı yıllara kadar Fen Bilgisi öğretmenlerinin yetiştirilmesi ihmal edilmiştir. 1982 yılında öğretmen yetiştirilmesi üniversitelere devredildikten sonra, üniversitelerde liseler için yetiştirilen Fizik, Kimya ve Biyoloji öğretmenleri, Fen Bilgisi öğretmeni görevini üstlenmiştir. 1990 lı yıllarda bazı üniversiteler Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümleri açmışlardır. Ama bu bölümlerde daha çok alan bilgisi derslerine ağırlık verilmiştir. 1998-1999 öğretim yılından itibaren YÖK tarafından hazırlanan yeni İlköğretim Fen Bilgisi Öğretmenliği yayımlanmış ve uygulanmak üzere fakültelere gönderilmiştir. O tarihten itibaren bir çok eğitim fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği bölümü açmışlardır.(MERİÇ ve TEZCAN, 2005) Bu gün Fen ve Teknoloji öğretmenliğine sadece eğitim fakültelerinin İlköğretim Bölümü Fen Bilgisi (Fen ve Teknoloji) Eğitimi Anabilim Dalı Lisans programından mezun olanlar atanabilmektedir.

Şu an uygulanmakta olan program içeriği aşağıdaki gibidir (www.yok.gov.tr, 2007).

**Tablo 1: İlköğretim Bölümü Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Programı
Ders Dağılımı**

I. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Fizik I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Fizik Lab I	0	2	1
Alan	(Z) Genel Kimya I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Kimya Lab I	0	2	1
Alan	(Z) Genel Matematik I	4	0	4
MF	Eğitim Bilimlerine Giriş	2	0	2
GK	(Z) Atatürk İlk. ve İnk. Tarihi I	2	0	0
GK	(Z) Türkçe I: Yazılı Anlatım	2	0	2
Toplam		22		18

II. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Fizik II	4	0	4
Alan	Genel Fizik Lab II	0	2	1
Alan	(Z) Genel Kimya II	4	0	4
Alan	Genel Kimya Lab II	0	2	1
Alan	(Z) Genel Matematik II	4	0	4
MF	Gelişim Psikolojisi	3	0	3
GK	(Z) Atatürk İlk. ve İnk. Tarihi II	2	0	0
GK	(Z) Türkçe II: Sözlü Anlatım	2	0	2
Toplam		23		19

III. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Biyoloji I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Biyoloji Lab I	0	2	1
Alan	Optik	2	0	2
Alan	Analytik Kimya	2	2	3
MF	Öğrenme Psikolojisi	2	0	2
GK	Temel Bilgisayar Becerileri I	2	2	3
GK	(Z) Yabancı Dil I	3	0	3
Toplam		21		18

IV. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Biyoloji II	4	0	4
Alan	Genel Biyoloji Lab II	0	2	1
Alan	Modern Fizik	2	0	2
Alan	Organik Kimya	2	0	2
Alan	(Z) Çevre Bilimi	3	0	3
MF	Seçmeli Ders	2	0	2
MF	(Z) Fen ve Tek. Prog.ve Plan.	3	0	3
GK	(Z) Yabancı Dil II	3	0	3
Toplam		21		20

V. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	İnsan Anatomisi ve Fizyolojisi	2	0	2
Alan	Fizikte Özel Konular	2	0	2
Alan	Kimyada Özel Konular	2	0	2
Alan	İstatistik ve Olasılık	2	0	2
GK	(Z) Bilimsel Araştırma I	3	0	3
MF	(Z) Fen Öğretimi Lab. Uyg. I	2	2	3
MF	(Z) Fen Öğretimi I	3	0	3
GK	Seçmeli Ders	2	0	2
Toplam		20		19

VI. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	Genetik ve Biyoteknoloji	2	0	2
Alan	(Z) Bilimin Doğası ve Bilim Tar.	3	0	3
MF	Fen Öğretimi II	2	2	3
MF	Fen Öğretimi Lab. Uyg. II	2	2	3
MF	(Z) Fen Eğitim. Ölçme ve Değer.	3	0	3
GK	Seçmeli Ders	2	0	2
GK	Bilimsel Araştırma II	3	0	3
Toplam		21		19

VI Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Yer Bilimi	2	0	2
Alan	Biyolojide Özel Konular	2	0	2
Alan	Seçmeli Ders (Alan)	2	0	2
MF	(Z) Okul Deneyimi	1	4	3
MF	Okul Yönetimi	2	0	2
MF	Öğretim Teknol. ve Mat. Tasarımı	3	0	3
MF	Sınıf Yönetimi	2	0	2
GK	(Z) Bilim, Teknoloji ve Toplum	3	0	3
Toplam		21		19

VII. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Astronomi	2	0	2
Alan	Seçmeli Ders (Alan)	2	0	2
Alan	Seçmeli Ders(Alan)	2	0	2
MF	(Z) Öğretmenlik Uygulaması	2	6	5
MF	Seçmeli Ders	2	0	2
GK	Seçmeli Ders	2	0	2
Toplam		18		15

T : Haftalık teorik ders saati.

U : Haftalık uygulama ders saati.

Z : Her programda ortak olması zorunlu

Kaynak: www.yok.gov.tr, (2007)

TOPLAM SAAT	167
TOPLAM KREDİ	147

Bu programda en az 144 en fazla 176 saat ders bulunmaktadır.

Tüm Fen Bilgisi Eğitimi anabilim dalı programlarında ders dağılım oranları şu şekilde olmaktadır (www.yok.gov.tr, 2007).

Tablo 2:Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Ders Dağılım Oranları

Alan dersleri	Alan Eğitimi (Mesleki Formasyon) Dersleri (MF) (Alan Öğretimi ve Eğitim Bilimi)	Genel Kültür dersleri (GK)
%50±2	%30±2	%20±2

Kaynak: www.yok.gov.tr, (2007)

Ülke çapında uygulanacak Fen Bilgisi Eğitimi Anabilimdalı programında okutulacak çekirdek program, toplam ders sayısının %60±2 'ini oluşturması zorunludur. Bu çekirdek program şöyledir (www.yok.gov.tr, 2007).

Tablo 3: İlköğretim Bölümü Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Lisans Çekirdek Programı

I. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Fizik I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Fizik Lab I	0	2	1
Alan	(Z) Genel Kimya I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Kimya Lab I	0	2	1
Alan	(Z) Genel Matematik I	4	0	4
GK	(Z) Atatürk İlk. ve İnk. Tarihi I	2	0	0
GK	(Z) Türkçe I: Yazılı Anlatım	2	0	2
Toplam		20		16

II. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Fizik II	4	0	4
Alan	(Z) Genel Kimya II	4	0	4
Alan	(Z) Genel Matematik II	4	0	4
GK	(Z) Atatürk İlk. ve İnk. Tarihi II	2	0	0
GK	(Z) Türkçe II: Sözlü Anlatım	2	0	2
Toplam		16		14

III. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Biyoloji I	4	0	4
Alan	(Z) Genel Biyoloji Lab I	0	2	1
GK	(Z) Yabancı Dil I	3	0	3
Toplam		9		8

IV. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Genel Biyoloji II	4	0	4
Alan	(Z) Çevre ve Doğa Eğitimi	3	0	3
MF	(Z) Fen ve Tek. Prog. ve Planlama	3	0	3
GK	(Z) Yabancı Dil II	3	0	3
Toplam		13		13

V. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
MF	(Z) Fen Öğretimi Lab. Uyg. I	2	2	3
MF	(Z) Fen Öğretimi I	3	0	3

VI. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Bilimin Doğası ve Bilim Tarihi	3	0	3
MF	(Z) Fen Öğretiminde Ölçme ve Değerlendirme	3	0	3

GK	(Z) Bilimsel Araştırma I	3	0	3
Toplam		10		9

Toplam		6		6

DÖRDÜNCÜ YIL

VII. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Yer Bilimi	2	0	2
F	(Z) Okul Deneyimi	1	4	3
GK	(Z) Bilim,Teknoloji ve Toplum	3	0	3
Toplam		10		8

VIII. Yarıyıl

KOD	DERSİN ADI	T	U	K
Alan	(Z) Astronomi	2	0	2
MF	(Z) Öğretmenlik Uygulaması	2	6	5
Toplam		10		7
TOPLAM SAAT				101
TOPLAM KREDİ				87

T : Haftalık teorik ders saati.
U : Haftalık uygulama ders saati.
K : Dersin kredisi.
Z : Her programda ortak olması zorunlu

Kaynak: www.yok.gov.tr , (2007)

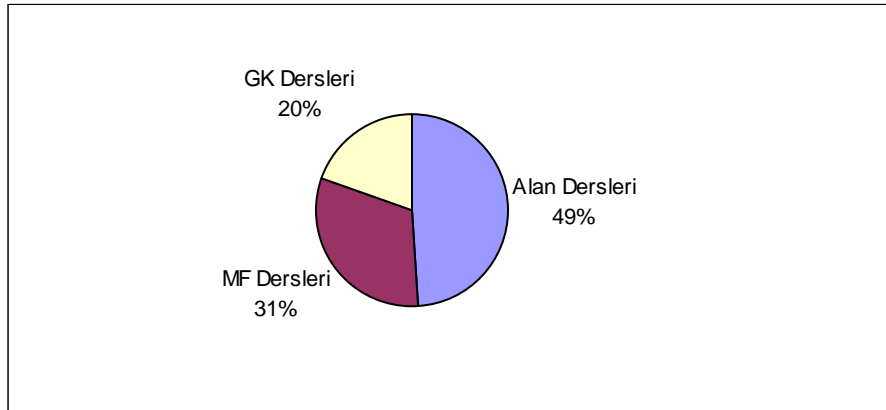
Bu programdaki derslerin dağılımı aşağıdaki gibidir (<http://www.yok.gov.tr>, 2007).

Tablo 4: Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Taslak Lisans Programında Derslerin Dağılımı

	Zorunlu		Toplam (Zorunlu+Serbest)	
	Saat	Kredi	Saat	Kredi
Alan	48 (%58)	45	82 (% 49,1)	75
MF	29 (%56)	23	52 (%31,1)	44
GK	24 (%72)	19	33 (%19,8)	28
Toplam	101(%60.5)	87 (%59)	167	147

Kaynak: www.yok.gov.tr, (2007)

Şekil 1:Fen Bilgisi Eğitimi Anabilim Dalı Taslak Lisans Programında Derslerin Dağılımı



Kaynak: <http://www.yok.gov.tr>, (2007)

Programda önerilen seçmeli derslerin listesi ise şu şekildedir.

Tablo 5: Alan Dersleri için Önerilen Seçmeli Ders Listesi

Kuantum Mekaniği Nükleer Fizik Atom ve Molekül Fiziği Katı Hal Fiziği Biyokimya Fizikokimya Çevre Kimyası Enstrümental Analiz Metaller Kimyası Ametaller Kimyası Polymer Kimyası	Sitoloji Histoloji Embriyoloji Mikrobiyoloji Bitki ve Hayvan Sistematiği Beslenme ve Sağlık Moleküler Biyoloji Evrim Çevre Kirliliği ve Ekoloji
--	---

Kaynak: www.yok.gov.tr, (2007)

Tablo 6: Mesleki Formasyon Dersleri (MF) için Önerilen Seçmeli Ders Listesi

Özel Eğitim Eğitim Yönetimi ve Denetimi Etkili İletişim Becerileri Yaratıcılık Öğrenme Stilleri Drama Eğitimi Eğitim Sosyolojisi	Toplam Kalite Yönetimi Karşılaştırmalı Eğitim Türk Eğitim Tarihi Eğitim Felsefesi Uzaktan Eğitimin Temelleri Türk Eğitim Sisteminde Örgüt, Yönetim ve Mevzuat
--	--

Kaynak: www.yok.gov.tr, (2007)

Milli Eğitim Bakanlığının 2004 yılının haziran ayında yayımladığı öğretmenlik mesleğinin genel yeterlilik taslağına göre ; Fen Bilgisi Öğretmenlerinde bulunması gereken yeterlikler şu şekilde maddelenmiştir:

1. Canlıları tanıyabilme
2. Maddeyi kavrama
3. Fiziksel olayları anlama ve yorumlama
4. Dünyamız ve dünyamızı evrenle ilişkilendirebilme
5. Bilimsel araştırma becerileri
6. Fen okur-yazarlığı

7. Bilgi teknolojilerini kullanma ve anlama becerisi
8. İletişim becerileri
9. Problem çözme becerileri
10. Laboratuvarı düzenleme ve kullanma becerisi

1.2.2 Fen Bilgisi Eğitimi

Bilim, bir alandaki varlıkları ve olayları inceleme, açıklama, onlara ilişkin geneleme ve ilkeler bulma, bu ilkeler yardımıyla gelecekteki olayları kestirme gayretleridir. Fen bilimlerinde de doğadaki varlıklar ve olaylar aynı amaçla incelenir. Fen bilimleri; doğayı ve doğal olayları sistemli bir şekilde inceleme, henüz gözlenmemiş olayları kestirme gayretleri olarak tanımlanabilir.

Fen bilimlerinin içeriğine bakıldığında aşağıdaki gibi farklı yapılardaki bilgilerden oluştuğu söylenebilir.

- Olgular
- Kavramlar
- İlkeler ve genellemeler
- Kuramlar ve doğa kanunları

Bilgi çağının yaşandığı günümüzde eğitim sistemimizde temel amaç, öğrencilerimize mevcut bilgileri aktarmaktan çok bilgiye ulaşma becerisini kazandırmak olmalıdır. Bu ise, üst düzey zihinsel süreç becerileriyle olur. Başka bir deyişle ezberden çok kavrayarak öğrenme, karşılaşılan yeni durumla ilgili problemler çözebilme ve bilimsel yöntem süreç becerilerini gerektirir. Bu özelliklerin kazandırdığı derslerin başında fen dersleri gelir. Bu derslerde bireylerin içinde yaşadıkları çevreyi ve evreni bilimsel yönden ele alıp incelemeleri amaçlanır. Onarlın hayata kolay uyum sağlamaları, içinde bulunduğu çevreyi çok iyi gözlemlemelerine ve mümkün olduğunca olaylar arasında neden-sonuç ilişkilerini kurarak sonuç elde yollarını öğrenmelerine bağlıdır. Bu bakımdan öğrenciler fen derslerinde çevrelerinin bilimsel metotlarla inceleyerek olay

ve durumlar karşısında objektif düşünme ve doğru kararlar verme alışkanlığını kazanmalıdır. Buda onarlım çevrense, ailesine ve kendilerine yararlı olmalarını sağlar.

Bu günkü fen eğitiminin amaçlarından birincisi, çocukların ve gençlerin her zaman doğaya ilişkin sordukları soruları etkili bir şekilde cevaplamaktır. İkincisi, çocukların devamlı olarak değişen ve gelişen çevreye uyum sağlamaktır. Bu bakımdan bilim ve teknoloji, hem bireysel olarak bizim, hem de toplumumuzun gelişmesi için çok önemlidir.

Çoktandır bilinir ki çocuklar en iyi yaparak ve yaşayarak öğrenirler. Deneyler yoluyla öğrenilen fen dersleri öğrencilerin güdülerini artırır, onların fen öğrenmelerinde ısrarlı olmalarını sağlar. Y yaparak yaşayarak öğrenilen fen dersleri, öğrencilerin soru sormalarını, hazır cevaplara rağbet etmemelerini sağlar.

Bugünün teknolojik toplumunda, insanlar birçok bilimsel sorun hakkında bilgi sahibi olmak zorundadır. Fen ve teknoloji okur-yazarlığı olan vatandaşlardan; anahtar kavramları ve ahlaki değerleri kullanma, sonuçlarını dikkate alarak bir eyleme geçme, şüpheli olma, doğal olayları ve doğal olaylara ilişkin insan kaygılarını anlamada akılcı ve yaratıcı olma davranışları beklenir. Fen derslerini, teknoloji, fen ve toplum vurgularıyla öğretmek, kavramları daha iyi öğrenilmesi sonucunu doğurur. Fen bilimleri, bilimsel süreçlerle öğretilirse, öğrenciler süreç becerilerini kazanırlar. Öğrenciler fen bilimlerine karşı daha olumlu tutum geliştirirler, ayrıca yaratıcılık becerileri de gelişir.

Okul programlarında fen dersleri genellikle aşağıda belirtilen üç amaçla bulunur.

Fen konularında genel bilgi vermek (fen okur- yazarlığı).

Fen dersleri aracılığıyla zihin ve el becerileri kazandırmak.

Fen ve teknoloji alanlarındaki meslek eğitimine temel oluşturmak.

Nitelikli insan gücüne ihtiyacın her arttığı ülkemizde 06-14 yaş grubu çocukların devam ettiği ve zorunlu eğitim dönemini kapsayan ilköğretim kurumlarında fen bilgisi dersinin önemli bir yeri bulunmaktadır. Fen bilgisi dersi sosyal bilgiler dersi ile birlikte diğer derslerin gövdesini oluşturan bir mihver derstir.

Ülkemizde fen dersleri başta olmak üzere tüm derslerde aşağıda belirtilen temel becerilerin kazandırılması çok önemlidir (Kaptan ve Korkmaz, 2001).

- Bilimsel bilgileri bilme ve anlama
- Araştırma ve keşfetme
- Tasarlama ve yaratma
- Duygulanma ve değer verme
- Kullanma ve uygulama

Okul fen programlarının hedefleri bilim ve teknolojideki gelişme ve değişimlerden etkilendiğinden bu konudaki tarihi gelişimine kısaca değinmekte yarar görülmektedir. İlköğretim programlarında fen, ilk kez 19.yy. etkin bir yer kazanmıştır. Ancak diğer disiplinlerde olduğu gibi fen programları da psikoloji etkisinde kalmıştır. Yani çocuk; katı, ağır metotlar altında eğitilmiş, temel ilkesi bilginin ezberlenmesi olan programlar bugün anladığımız anlamdaki klasik yöntemin tanımları içinde gelişmiştir.

Öğretmen merkezli programlar yerine, 1850'lerde Pestallozzi'nin görüşleriyle biçimlenen nesnel öğretime bırakılmıştır. Yaklaşım çocuğun doğal çevresini gözleyerek çalışmasını temel almaktadır. Çocuk çevrede ilgisini çeken objelere ait bilgileri, algılama becerisini de kullanarak toplamakta, daha sonra bunları sınıflama, adlandırma, birbiriyle karıştırma, parçaları aralarındaki ilişkiyi gibi temelde gözlemden hareketle ortaya çıkan ve geliştirilen faaliyetleri yapmaktır. Bu yaklaşımda öğretim yöntem, çocuğun gözlem ve iletişim becerisini geliştirmektedir.

Bilimsel yolla sonuca ulaşma yöntemi ilk kez, 1920 başlarında tarımsal toplumdan, endüstriyel topluma geçiş döneminde, toplumun özellikle sağlık ve hijyen konularındaki ihtiyaçları sonucunda ortaya çıkmıştır ve aynı yıllarda okul fen programlarını da etkilemiştir. O yıllara ilerlemeci eğitimci John Dewey bilimi: “Çalışma için seçilen problemler ve bu problemlere çözüm getirme yolları” şeklinde pragmatik bir temelde açıklamıştır. Bilimsel yöntemlerin tanınması okul programlarını da doğrudan etkilemiş ve fen eğitiminin amaç, yöntem ve stratejilerinin yeniden belirlenmesine neden olmuştur.

1950'lerde toplumların dolayısıyla bilimin gündeminde yer alan soğuk savaş, bilim ve teknolojide etkileyerek bu amaca yönelik bilim adamı ve mühendis yetiştirme konusunda okullara daha büyük bir görev yüklemiştir. Buna bağlı olarak okul fen programlarının amacı, günlük hayatın ihtiyaçlarını karşılamak üzere zihinsel yönden pratik, elit ve nitelikli eğitilmiş insan gücü, fen ve teknoloji alanında önem kazanmıştır. Artık disiplinler arası gelişen bilim ve teknoloji; sosyal meselelere çözüm olabilecek, toplumun bazı ihtiyaçlarını da karşılamak zorunda kalmıştır. Enerji kaynaklarının kullanımı ve alternatif kaynaklar geliştirme, çevre problemleri ve ekolojik sistem, bilgi edinme süreci ve telekomünikasyon, evrensel boyutlarda bilgi işlem ağı mikro bilgisayarlar, uydular vs bilimin kapsamsını ve amaçlarını saptayan kaynaklar arasında yer almıştır. İhtiyaçlardaki bu değişim ve gelişmeler sonucunda 1980'lerin eğitilmiş bireyleri için sadece bilimsel ilkeleri anlamak değil, aynı zamanda bu ilkelerin sosyal değişimlerle ilişkisini kurmak, teknolojiyi üretmek ve onları pratikte uygulamak anlam kazanmıştır.

20 YY' a ulaşıldığında bilim bir süreç olmakla birlikte ürün olarak ta ele alınmalıdır. Gerçekte bu gelişimin, 1950'lerin hedefleri içinde olduğunu da görmekteyiz. Ancak günümüzde fen eğitiminin amaçları, günlük hayat üzerindeki etkileri sosyal meselelerin çözümü fen ve teknolojide uzmanlaşma bilincinde olma ve ileri çalışmalar için fen ve teknolojiye duyulan ihtiyaç biçiminde şekillenmiştir. Bunları Yager ve Penick(1988):

a) Kişisel ihtiyaçlar ki artık bireyler hızla gelişen ve değişen ileri teknolojiye uyum sağlama, kendi yaşamları için teknolojik dünya ile başa çıkma becerisiyle donanımlı olmak zorundadır.

b) Toplumsal meselelerin çözümü için fen eğitimi almış, bilimle ilişkili toplumsal problemleri çözebilen, bu sorumluluğu kazanmış yurttaşlar yetiştirme.

c) Uzmanlık eğitimi bilincinin gelişmesi

d) Akademik hayata hazırlık

Şeklinde gruplamışlardır.

Ülkemizde Fen Programlarıyla İlgili Gelişmeler.

Ülkemizde ilköğretim fen programlarını

—İlkokuldaki(ilköğretim Birinci Kademe)

—Ortaokuldaki(ilköğretim ikinci kademe)

Olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür.

1948 İlkokul Programında Fen:

Bu programda fen bilgisine ilişkin konular birinci devre sınıflarında “Hayat Bilgisi” üniteleri içinde, ikinci devre sınıflarında “Tabiat Bilgisi”, “Aile Bilgisi” ve “Tarım-iş” derleri üniteleri içinde verilmekteydi (Kaptan, 1999).

Bu programda “Hayat Bilgisi dersi bir gözlem, yaşama, iş ve deney dersidir” görüşü ile “ bu ders çocuğun içinde bulunduğu doğal ve toplumsal gerçeği, onun ruhsal durumuna uygun bir bütün halinde kavratmaya uğraşır” görüşünün söz konusu olduğunu görmekteyiz (Kaptan, 1999).

1948 ilkokul hayat bilgisi programında sosyal yarar ön planda tutulmuştur, bilim ikinci planda kalmıştır. Bir birleştirilmiş programdır konu yaklaşımı ile birleştirilmiş bir programın özelliğini taşımaktadır (Kaptan, 1999).

Programda ünitelerden önce amaçlar ve açıklamalara yer verilmiş ve açıklamalar bölümünde dersin işlenişi ile ilgili olarak “ bu derste işlenecek konular, insanla ilgili bakımdan işlenecektir”. Görüşü hakimdir.

1968 Programında Fen:

Bu programda da 1948 programında olduğu gibi ilkokul birinci devresinde Fen Bilgisine, Hayat Bilgisi ünitelerinde yer verilmiştir. Hayat bilgisi programını açıklamalar bölümüne yine “ Hayat Bilgisi dersi bir gözlem, iş ve deney dersidir” cümlesiyle başlamakta ve bu açıklama derse, fen dersi karakteri yüklemektedir (Kaptan, 1999).

1968 ilkokul programında “Fen ve Tabiat Bilgileri” adıyla belirlene ders 1948 programındaki Tabiat Bilgisi, Tarım-İş ve aile Bilgisini bütünleşmiş bir biçimdir. Fen ve Tabiat Bilgileri programının en belirgin özelliği bu derslerin konularının bilgi ve anlayış bakımından bir bütün olarak inceleme imkanı sağlayacak şekilde birleştirilmiş olmasıdır. Şekil olarak “ünite yaklaşımına “ uymaktadır. Amaçlar için hedef-davranış

analizine yer verilmemiştir. Öğrencilerin aktif katılımına yer veren bir eğitim önerilmiştir (Kaptan, 1999).

1968 Fen ve Tabiat bilgileri programı 1974 ve 1977 yıllarında iki değişiklik geçirmiştir.

1974 Programı

Bu Programda dersin adı “Fen Bilgisi” Olarak değiştirilmiş ve ünitelerin kapsamalarında bazı değişiklikler yapılmıştır.

İlkokulların ilk üç sınıfında bağımsız fen dersi bulunmaktadır. Hayat bilgisi konuları arasında bazı fen konularına yer verilmiştir. hayat bilgisi programını açıklamalarında da, fen konularının işlenmesinde de bilimsel yöntem değil sosyal yara ön planda bulundurulmaktadır (Kaptan, 1999).

1977 Programı

Bu program 1974 programı ile karşılaştırıldığında, bazı ünitelerin yerlerinin değiştirilmesine karşılık, kapsamın hemen hemen aynı kaldığı görülmektedir (Kaptan, 1999).

Ortaokul(ilköğretimin ikinci kademesi), Fen Programındaki Gelişmeler:

Orta öğretim fen programlarında gelişmeler Cumhuriyet’le birlikte başlamıştır. Program geliştirme hareketi çoğunlukla yabancı ülkelerdeki program hareketinin aynen aktarılması ile, materyalin tercümesi şeklinde görülmüştür (Kaptan, 1999).

Bu programda ABD’de “daha çok bilim eğitimi ve daha çok bilim adamı” şeklinde belirtilen milli tercihin sonucu olarak geliştirilmiş ve diğer ülkelere tercüme ve adaptasyon yoluyla ayılmıştır (Kaptan, 1999).

Orta öğretimde fen eğitimin geliştirilmesi için Bakanlık, üniversiteler ve TÜBİTAK arasında işbirliği ile bir dizi projeler hazırlanmıştır. Bu çalışmalar ülkemiz ortaokullarında(ilköğretimin ikinci kademesi) “Birleştirilmiş Fen Programları” olarak bilinmektedir (Kaptan, 1999).

Ortaokullar için geliştirilmiş ve denenmiş ikinci modern Fen Bilgisi Programı “Toplu Fen Programıdır” (Kaptan, 1999).

Program, öğretmen ve öğrenci için birer kılavuz önermektedir. Öğrenci kılavuzu, öğrencinin yapacağı etkinlikler için açık seçik yol göstermekte, iş görme ve düşünmeye yönlendirmektedir. Ayrıca ders kitabı yoktur. Ancak okunması önerilen kitaplar vardır. Öğrenci sınıf içi çalışmalarına özendirilmekte, tartışma ve yorumlar sınıfta tamamlanmaktadır. Okuyarak fen öğrenmeye yer yoktur. Tanımların ezberlenmesinden kaçınılmaktadır. Matematiksel formüllere olabildiğince az yer verilmektedir. Kısaca öğrenci merkezli bir eğitim ve öğrencilerin sınıf içerisinde daha aktif rol olmalarını amaçlayan bir programdır.

Toplu Fen Programıyla ilgili faaliyetlerde; (Kaptan, 1999).

- Fenle ilgili konuları kendi kendine yaparak öğrenme,
- Deney sırasında olayın gözlemlenmesi, gözlemlerin düzenli bir biçimde tespit edilmesi,
- Deneylerden ve gözlemlerden bir sonuç çıkarma alışkanlığı edinme,
- Sınıftaki grupların elde ettiği sonuçlara göre sınıfta bir genelleme yapılması esastır.

28/07/1992 tarih ve 200 sayılı Kararıyla kabul edilen İlköğretim Kurumları Fen Bilgisi Dersi Öğretim Programı 13.10.2000 tarihinde 387 sayılı kararla Uygulamadan kaldırılmış, ilköğretimin 4,5,6, 7 ve 8. sınıflarda 2001-2002 eğitim-öğretim yılında uygulanmak üzere yeni fen bilgisi programı kabul edilmiştir.

Programdan beklenenler

Programın açıklanan niteliklere sahip bireylerin yetiştirilmesini sağlamak üzere öğrencileri;

- Gelecekte seçecekleri mesleklere yönlendirmesi,
- İlgilenen, keşfeden, sorgulayabilen, doğru kararlar verebilen, problem çözebilen ve sürekli öğrenen bireyler olarak yetiştirmesi,
- Yeni teknolojileri anlayabilen, kullanabilen ve yenilerini geliştirebilen bireyler hâline getirmesi,

- Kendi kendilerini yönetebilir duruma getirmesi,
- Çevre bilincine kavuşturması

gerekir.

Bunlara ek olarak program; bilimin önemini kavramış, toplumsal ve teknolojik gelişmelere uyum sağlayan ve bu gelişmelere katkıda bulunan, görev ve sorumluluk bilinci taşıyan, yetenekli, bilgili, deneyimli ve nitelikli uygar bireyler yetişmesini sağlamayı hedeflemektedir. Öğrenciler bu hedefe yönelik kazanımlara, öğrenmede birbirinden ayrılmayan ve bütünlük içinde uygulanması gereken şu dört süreç ile;

- Sorular sorarak, inceleme ve gözlemler yaparak, veriler üretip değerlendirerek; kısaca *bilimsel* düşünerek,
- Ulaştıkları sonuç ve bulguları, ilgili başka sonuç ve bulgularla ve farklı görüşlerle karşılaştırıp uygun şekilde yazarak ve sunarak; kısaca *bilimsel iletişim* kurarak,
- Bilimin sonuçlarını, karşılaştıkları çeşitli gözlem, sorun ve fikirleri açıklamak için kullanarak; kısaca *bilimi* yaşama geçirerek,
- Edindikleri bilgi ve becerileri, yerinde ve doğru kullanarak; kısaca *sorumlu davranarak* ulaşırlar.

Bu süreçler uygulanırken;

- Öğrenmede öğrencilerin aktif katılımlarının gerektiği,
- Öğrencilerin çok değişik yollarla ve farklı hızlarla öğrendiği,
- Öğrenmenin hem bireysel hem grup hâlinde yürütülen bir süreç olduğu

göz önüne alınmalıdır.

Özellikle fen bilimleri öğreniminde, öğrencilerin yaş ve düzeylerine göre uyulması gereken gözlemden model ve formül geliştirmeye kadar bir dizi aşama vardır. Bunlara ek olarak, bilimsel öğrenim süreci uygulanırken ve konular işlenirken dört ana grup hâlinde belirtilen şu önemli hususların ve birleştirici kavramların kapsanması gerekir:

- Kavramlar, ilkeler, gerçekler, yasalar ve kuramlardan oluşan bilimsel bilgiler kapsanmalıdır.
- Bilimsel bulguların geliştirilmesini sağlayan ve çeşitli teknikler içeren bilimsel süreçler uygulanmalıdır.
- Benzerlikler ve çeşitlilik, değişme ve kalıcılık, sistemler ve etkileşimler, sağlık ve iyi yaşam, bilim, teknoloji, toplum ve çevre ilişkileri vurgulanmalıdır.
- Kritik ve eleştirel düşünme, sorumlu ve etik davranma alışkanlığı kazandırılmasına dönük konulara ve etkinliklere yer verilmelidir.

Programın özellikleri:

- Program, bilimsel öğrenim sürecine ve aktif öğretime elverişli bir yapıdadır.
- Programda her cümle dil bilgisi kurallarına uygun, öğeleriyle tam, açık ve aktif eğitime yol açacak biçimde yazılmıştır.
- Programın bütün öğeleri birbirleriyle uyumludur.
- Program, ileri ülkelerde geliştirilip uygulanan programlarla karşılaştırıldığında, onların sahip olduğu temel niteliklere sahiptir.
- Program, öğretmenleri ve ders kitabı yazarlarını kısıtlamadan, onların yaratıcılıklarını ortaya koymalarına fırsat verecek esnekliktedir.
- Program, değişik koşullara ve öğrencilere uyarlanabilecek esnekliğe sahiptir.
- Program, fen bilimleri öğreniminin kalitesini iyileştirmek için önemli atılımların yapılmasına fırsat verecek vizyona sahiptir.

Programın Yapısı

Bu programda, İlköğretim okullarında okutulacak Fen Bilgisi dersi konuları, sistemli bir biçimde düzenlenmiştir. Derste işlenecek üniteler, bir yandan üst sınıflarda okutulacak fen konularına temel oluştururken, diğer yandan problem çözme ve yeni teknolojilere yatkınlık sağlama bakımından önem taşıyan Fen Bilgisinin ana konularını içermektedir.

Her ünite sırasıyla; ünitenin amacı, öğrenci kazanımları ve konular olmak üzere üç ana bölümden oluşmaktadır. Bazı ünitelerde ise (işlenişi olan) bu bölümlere ek olarak öğretme ve öğrenme etkinlikleri ile değerlendirme etkinlikleri yer almaktadır.

04.08.1999 tarih 263 sayılı Talim ve Terbiye Kurulu kararıyla kabul edilen ve Eylül 1999 tarih ve 2504 sayılı Tebliğler Dergisi'nde yayınlanan İlköğretim kurumlarının öğretim programları ile ders kitaplarında yer alması gereken "Atatürkçülük İle İlgili Konular", bütünüyle (hedefler, davranışlar ve konular) Fen Bilgisi öğretim programının 4, 5, ve 8. sınıfların ilk ünitelerinde işlenecektir.

Ünitenin Amacı: Ünitenin amacı, ünitenin içeriğini kısa ve öz olarak veren ve bir bakıma programın iskeletini oluşturan ifadeleri içerir. Bunlar, programın vizyonuna uygun olarak öğrencilerin ulaşmaları gereken düzeyi açık ve eksiksiz olarak belirtecek ve aktif eğitimi özendirecek biçimde ifade edilmiştir.

Öğrenci Kazanımları: Öğrenci kazanımları, ünite işlenip amaç gerçekleştirildikten sonra öğrencilerin edinecekleri bilgi, beceri, görüş, tutum ve davranışları ifade eder. İleri ülkelerin programlarında olduğu gibi bu ifadeler, İlköğretim Fen Bilgisi eğitimi için *temel standartlar* anlamına gelir. Öğrenci kazanımları, programın vizyonuna ve amaçlarına uygun, öğrenci merkezli, aktif eğitimi özendirecek biçimde öğeleriyle tam ve anlamları açık cümlelerle ifade edilmiştir.

Konular: Konu başlıkları, ünitenin içeriğiyle ilgili ipuçları sağlar. Konu başlıkları okunduğunda ilgi ve merak uyandıracak, unutulmadan kolayca hatırlanabilecek ve kendi başlarına anlam çağrıştırabilecek ifadeler olarak düzenlenmiştir. Bu yaklaşım ünite adları için de söz konusudur.

Öğretme ve öğrenme Etkinlikleri: Öğretme ve öğrenme etkinlikleri, amaca ulaşmak için dersin nasıl işleneceğini belirlemede öğretmenlere ışık tutar ve dersin öğrenci merkezli, bilimsel öğrenim süreci doğrultusunda işlenmesine yardımcı olurlar. Etkinlikler, farklı düzeylerdeki öğrencilere uygun olmalı ve özel donanım gerektiren belirli deneylerle sınırlı kalmamalıdır. Programdaki bazı ünitelerde öğretmenlere yardımcı olmak üzere öğretme ve öğrenme etkinlik örnekleri verilmiştir. Öğretmenler öğrencilerin düzeyine, sınıf durumuna ve eldeki olanaklara göre çok sayıda benzer

etkinlikler tasarlayıp geliştirebilirler. Öğretmenler kendi yaratıcılıklarını da katarak, koşullar ne olursa olsun, mutlaka öğrencilerle birlikte etkinlikler yapmalıdırlar.

Değerlendirme Etkinlikleri: Öğrencilerin edinecekleri bilgi, beceri, görüş, tutum ve davranışlardan oluşan kazanımlara ne derece ulaştıklarını ölçmek için değerlendirme etkinlikleri yapılır. Fen bilimleri öğreniminin içeriği ve izlenen öğretim ve öğrenme stratejileri, öğrencilerin nasıl değerlendirileceği konusunu da etkiler.

Öğretmenlerden Beklenenler: Öğretmenlerimizden ilk beklenen; bu öğretim programını baştan sona dikkatle inceleyerek değerlendirmeleri ve programın getirdiği yenilikleri fark etmeleridir. Daha sonra her öğretmen kendisine "*öğrencilerimin programda yer alan kazanımları elde etmeleri için dersimi nasıl işlemeliyim?*" sorusunu sormalıdır. Doğal olarak bu sorunun, programdaki her ünite için sorulması gerekir. Sorunun yanıtına yardımcı olmak üzere, bazı ünitelerde öğretim ve öğrenme etkinliklerine yer verilmiştir. Öğretmenin bu öneriler ışığında, kendi deneyim ve yaratıcılığını da katarak dersini en iyi biçimde plânlaması, üniteler için etkinlikleri geliştirirken öğrencilerin keşfederek öğrenmelerine uygun ortam hazırlamayı daima ön plânda tutması beklenir.

Öğretmenler konuların düzeyini, programda vurgulanarak belirtilen düzeyin üstüne kesinlikle çıkarmamalıdır. Bu yapılırken diğer öğrencileri zorlamadan ve olumsuz etkilemeden, daha üst düzeyde öğrenmek isteyen ve bunu başarma kapasitesi olan öğrencilere de sınırlama getirilmemelidir.

Öğretmenler, programın üzerine kurulduğu öğrenci merkezli eğitim-öğretim anlayışını iyi analiz etmeli, kendilerinin bu eğitimin en temel ögesi olduklarını unutmamalı, öğrencilerin öğrenmeyi öğrenen nitelikli bireyler hâline gelmesi için koşullar ne olursa olsun, onlarla birlikte aktif olmalıdır.

Bazı öğrenciler, evlerindeki koşullardan ve velilerinin ilgisiz ya da yetersizliğinden olumsuz etkilenerek derse gereken ilgiyi göstermeyebilir. Öğretmenler dikkat ederek, sabır göstererek ve cesaretlendirerek bu öğrencilerini başarıya ulaştırabilirler.

Öğretmenlerin fark etmeleri gereken önemli yeniliklerden biri de fen eğitiminde sadece ders kitabına bağlı kalınmayacağıdır. Fen eğitimi, çeşitli kaynaklara dayalı olmak zorundadır ve öğrencilerin bilgilere kendilerinin ulaşmasını sağlamalıdır. Öğretmenler, daha önce yayınlanan ders kitapları dahil öğrencilerin yararlanabileceği her türlü

kaynağı araştırıp belirlemeli ve öğrencilerini bilgilendirmelidir. Öğrenciler, öğretmenleri tarafından yönlendirilip özendirildikçe ve giderek deneyim kazandıkça çok değişik kaynaklara ulaşabilir hâle gelecektir.

Programın kabul edilip uygulamaya geçilmesi ile başlayan geçiş dönemlerinde öğretmenlere düşen görev; işleyecekleri her konu için eskiden kabul edilip yayınlanmış olan ve piyasada bulunan ders kitaplarını araştırmak ve bunlarla diğer kaynakları harmanlayarak kullanmaktır. Öğretmenler, okul yöneticilerinin ve velilerin de katkılarını sağlayarak yeni programa uygun yazılı ders notları hazırlayıp çoğaltarak öğrencilerine dağıtabilir.

Bu Programın Genel Amaçları;

Bu program öğrencilerin;

1. Karşılaşılan her türlü sorunun bilimsel yöntemlerle çözülebileceğini fark etmelerini,
2. Yapıcı, yaratıcı, eleştirel ve bilimsel düşüncenin bilim ve teknolojiadaki gelişmelerin temeli olduğunu kavramalarını,
3. Fen bilimlerine, bilim ve teknolojiadaki gelişmelere merak ve ilgi duymalarını sağlayarak bu konularda belirli düzeyde bilgiye sahip olmalarını, yaptıkları uygulamaları günlük yaşamlarına yansıtmasını,
4. Bilimsel düşüncenin temelini oluşturan gözlem, araştırma, inceleme ve deney yapma becerisini kazanmalarını,
5. Yapacakları etkinliklerle bilgiye kendilerinin ulaşmalarını, edindikleri bilgileri analiz edebilmelerini, bu bilgilerden yaratıcı yönlerini geliştirerek yararlanabilmelerini ve doğru kararlar vermelerini,
6. Saplantılardan uzak, gözlem ve verilere dayalı bilimsel gelişmelerin önemini anlayan, bu gelişmelerin teknolojiye, topluma ve çevreye etkilerini fark edip değerlendirebilen bireyler hâline gelmelerini,
7. Edindikleri bilgi ve bulguları başkalarıyla paylaşabilen, ortak çalışmaya yatkın uygar bireyler hâline gelmelerini,

8. Çevreyi ve doğal kaynakları tanıma, sevmeye, koruma ve iyileştirme bilinci kazanmalarını,
9. Sağlıklı yaşamının gerektirdiği bilgi, beceri ve alışkanlıkları kazanmalarını,
10. Doğa olaylarını, doğadaki canlılığı, canlılığın çeşitliliğini ve birbirleriyle ilişkilerini kavramalarını, amaçlamaktadır (M.E.B Yayınlar Dairesi, 2000).

Talim Terbiye Kurulu 12.07.2004 Tarih ve 118 Sayılı Kararla Yeni Fen ve Teknoloji (4 ve 5.sınıf) dersi programı, 2005-2006 eğitim öğretim yılından itibaren uygulanmak üzere kabul edilmiştir.

Hazırlanan bu yeni müfredatta, kavram haritalarına yer verilmiştir. Bu sayede ünite kapsamının bir bakışta anlaşılabilir olması amaçlanmaktadır.

Bu müfredatın getirdiği en büyük yeniliklerden biri de “Fen Bilgisi” adının “Fen ve Teknoloji” olarak değiştirilmesidir. Bu değişiklik ile teknoloji eğitimi ilköğretimin bir parçası haline getirilmeye çalışılmaktadır (Köseoğlu, 2004).

30.06.2005 tarih ve 189 sayılı kararla Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı(6,7 ve 8.sınıf) kabul edilmiş, İlköğretim Fen ve Teknoloji(6.sınıf) Dersi 2005-2006 yılında; 7.Sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı 2006-2007; 8.sınıf Fen ve Teknoloji Dersi 2007-2008 öğretim yılında bazı ilköğretim okullarında uygulanması kararlaştırılmıştır.

Yine bu kararla, 13.10.2000 tarihinde 387 sayılı kararla kabul edilen fen bilgisi programı(6,7ve 8), 2006-2007 eğitim öğretim yılından itibaren kademeli olarak kaldırılması kararlaştırılmıştır ((M.E.B Yayınlar Dairesi, 2005).

Bu programla, ilköğretim 4. ve 5. sınıflarda ele alınan konular, tekrardan ve kavram kopuklarından kaçınılarak sarmal bir anlayış çerçevesinde daha zengin içerikte ele alınmış, 6,7 ve 8.sınıf Fen ve Teknoloji Dersi Öğretim Programı ile uyumlandırılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, fen konularının gündelik hayata ve teknolojiye yansıyan yönlerine daha çok ağırlık verilerek Fen Bilgisi Dersinin adı, Fen ve Teknoloji dersi olarak değiştirilmiş ve haftada 4 saat olarak okutulması öngörülmüştür.

Bu programın vizyonu, “bireysel farklılıklar ne olursa olsun bütün öğrencilerin fen ve teknoloji okur yazarı olarak yetiştirilmesi” amaçlanmaktadır.

Fen ve Teknoloji Okuryazarlığı, “ Bireylerin araştırma, sorgulama, eleştirel düşünme, problem çözme ve karar verme becerilerini geliştirmeleri, yaşam boyu öğrenen bireyler olmaları, çevreleri ile ilgili merak duygularını sürdürebilmeleri için gerekli olan fenle ilgili, beceri,tutum, değer, anlayış ve bilgilerin birleşimi” (MEB 6.sınıf programı) olarak tanımlanmıştır.

Fen ve teknoloji okuryazarı kişi;

Bilimin ve bilimsel bilginin doğasını, fen kavram,ilke ve esaslarını anlayarak uygun şekilde kullanır. Problem çözüme, bilimsel süreç becerilerini kullanır, fen, teknoloji, doğa, toplum ve çevre arasındaki etkileşimi anlar.

Bu programda fen ve teknoloji okuryazarlığı için 7 boyut düşünülmüştür. Bu boyutlar her üniteye dikkate alınmıştır.

1. Fen bilimleri ve teknolojinin doğası
2. Anahtar fen kavramları
3. Bilimsel süreç becerileri(BSB)
4. Fen – Teknoloji- Toplum-Çevre (FTTÇ) ilişkileri.
5. Bilimsel ve Teknik psikomotor beceriler.
6. Bilimin özünü oluşturan değerler.
7. Fen’e ilişkin tutum ve değerler(TD).

Bu Programın Gerekçesi; Bilgi kullanımının arttığı, teknolojik yeniliklerin hızla değiştiği dünyamızda, fen ve teknoloji eğitiminin yaşamımızda anahtar rolü oynamaktadır. Bu programda “değişmez bilgi” yerine, “bilinen en doğru bilgi” sezgisi kazandırılmaya çalışılmış, bir yandan da fen okuryazarlığı ekseninde bilimsel yöntemlerin yerleşmesi hedeflenmiştir.

Bu Programın amaçları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir(M.E.B Yayınlar Dairesi, 2005);

- Doğal dünyayı öğrenmeleri ve anlamaları, bunun düşünsel zenginliği ile heyecanını yaşamalarını sağlamak,
- Her sınıf düzeyinde bilimsel ve teknolojik gelişme ile olaylara merak duygusunu göstermelerini teşvik etmek
- Fen ve Teknolojinin doğasını, fen, teknoloji, toplum ve çevre arasındaki karşılıklı etkileşimleri anlamalarını sağlamak.
- Araştırma, okuma ve tartışma aracılığıyla yeni bilgileri yapılandırma becerileri sağlamak,
- Eğitim ile meslek seçimi gibi konularda, fen ve teknolojiye dayalı meslekler hakkında bilgi, deneyim, ilgi geliştirmelerini sağlamak alt yapıyı oluşturmak,
- Öğrenmeyi öğrenmeleri ve bu sayede mesleklerin değişen mahiyetlerine ayak uydurabilecek kapasiteye gelmelerini sağlamak ,
- Karşılaşabileceği alışılmadık durumlarda, yeni bilgi elde etme ile problem çözmede fen ve teknolojiyi kullanmalarını sağlamak,
- Kişisel kararlar verirken uygun bilimsel süreç ve ilkelerini kullanmalarını sağlamak,
- Fen ve teknoloji ile ilgili sosyal, ekonomik ve etik değerleri, kişisel sağlık ve çevre sorunlarını fark etmelerini, bunlarla ilgili sorumluluk taşımalarını ve bilinçli kararlar vermelerini sağlamak.
- Bilmeye ve anlamaya istekli olma, sorgulama, mantığa değer verme, eylemlerin sonuçlarını düşünme gibi, bilimsel değerlere sahip olmalarını, toplum ve çevre ilişkilerinde bu değerlere uygun şekilde hareket etmelerini sağlamak.
- Meslek yaşamalarında bilgi, anlayış ve becerilerini kullanarak ekonomik verimliliklerinin artmalarını sağlamak.

1.3 Performans Denetimi

1.3.1 Performans Denetimi Kavramı

Performans denetiminin tanımını yapmadan önce, performansın sözlükteki anlamını belirlemek ve performansın tanımını yapmak daha uygun olacaktır. Performansın

sözcük anlamı, yerine getirmek uygulamak, bir görevi başarıyla yürütmek, uygulamak sürecidir (Özer, 1995).

“Performans, Bir işyerinin görevini yerine getirmek için yaptığı tüm davranışlar performans(edinim)dir” (Başar, 1995).

Günümüz literatüründe performans denetimi ile ilgili kullanılan bir çok terim bulunur. Bunlar;

- Paranın Karşılığı Denetimi
- Etkinlik Denetimi
- Program Denetimi
- Verimlilik Denetimi
- Yönetim Denetimi
- Faaliyet Denetimi
- Program Değerlendirilmesi

Bu terimler performans denetiminin alt kategorileri olarak kabul edilmektedir. Performans denetimi bu terimleri kapsamaktadır (Demirbaş, 2000).

Denetim, sistemlerin ve örgütlerin gelişmesi ve daha etkili işlemesi için kaçınılmaz bir sistemler haline gelmiştir. Denetim ilk zamanlarda daha çok teknik boyutlu iken, özellikle insan ilişkileri yaklaşımının etkisi ile insancıl boyutun eksikliği de önem kazanmıştır. Bunun sonucunda giderek karmaşıklaşan örgütsel yaşamlar, artık tek boyutlu değil, çok boyutlu denetim sistemleri ile güvenilir bir değerlendirmenin ve etkinliğin sağlanabileceği görülmeye başlanmıştır (Çakır ve Oktay , 2003).

Bazı kaynaklarda performans ile üretkenlik/ prodüktivite eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Oysa, üretkenlik performansın sadece bir boyutudur. Performansın yedi boyutu bulunmaktadır. Bunlar; verimlilik, etkenlik, tutumluluk, üretkenlik, kalite, yenilik, karlılık olarak sayılabilir (Akal, 1982).

Genel bir tanıma göre; “ Performans denetimi daha çok verimlilik etkenlik ve tutumluluk sağlamaya yönelik olarak, mali ve mali olmayan olayların, faaliyetlerin, bağımsız, sistemli ve objektif olarak incelenmesidir” (Özer, 1995).

INTOSAI'ye(İnternational Organization of Supreme Audit Institutions – Uluslararası Yüksek Denetim Kurumları Örgütü) göre performans denetimi, denetim kurumlarının sorumluluklarını yerine getirirken kullandığı kaynakların “etkinliğinin, verimliliğinin ve tutumluluğunun” denetimidir. Basit bir ifadeyle performans denetimi, kurumların görevlerini doğru bir şekilde yapıp yapmadıklarının araştırılmasıdır.

Amerikan Devlet Denetim Standartlarına göre performans denetimi şöyle tanımlanmıştır.

“Bir hükümet kurumu, programı faaliyeti veya fonksiyonunun performansının bağımsız bir denetimini yapmak, kamusal hesap verme sorumluluğunu geliştirmek, ve partiler tarafından alınan kararları kolaylaştırmada bilgi sağlamak için objektif ve sistematik kanıt incelemesidir” (Demirbaş, 2002).

Diğer bir tanım ise şöyledir;

“ Yargısal bir faaliyetle sonuçlanmayan, hedef tayini ve planlaması yapılan, tamamen teknik ve objektif olmasına, azami ilgililerin görüşlerini de içeren, yönetimle ilgili özel noktaları değil, aynı zamanda örgütlenme ve yönetim faaliyetlerini de kapsayan, idarenin siyasi kararlarının eleştiri konusu yapılmadığı, alınan siyasi kararların verimliliğinin araştırıldığı, bir çalışma biçimidir “ (Yörüker ve Gülen, 1999).

Avusturya Sayıştay'ı Performans denetimini şöyle tanımlamıştır; “ Bir birimin veya birimlerinin faaliyetlerinin tamamının veya bir kısmının tutumluluk ve/veya verimlilik ve/veya etkenliğinin değerlendirilmesi anlamında denetlenmesidir” (Demirbaş, 2000).

Bütün bu tanımlardan sonra performans denetimini, kurumların sorumluluklarını yerine getirirken, sadece kanuni yükümlülüklerini yapıp yapmadıklarını değil, en az maliyetle en fazla verim elde edip etmediklerinin denetlenmesi olarak tanımlayabiliriz.

1.3.2 Performans Denetiminin Tarihsel Gelişimi:

Geleneksel kavramında da değişim geçiren denetimin, içeriğini de etkileyen çok sayıda faktör olmuştur. 1970 yılında Sharkennksy'nin “ denetimin rolü genişleme dönemine girmektedir” Özer (1995) bu etmenleri şöyle sıralamıştır;

1. Hükümetlerin, ülkelerin sosyo-ekonomik gelişiminde aktif bir rol üstlenmesinin ve bu nedenle hükümet faaliyetlerinin hacminin genişlemesi;
2. Kamu kaynaklarının kıtlığı nedeniyle harcama paralarından tam verim sağlama ve bu nedenle rasyonel karar verme gereğinin ortaya çıkışı,
3. Demokratik kurulların gelişmesiyle halkın ve temsilcilerin bilincinin artması, dolayısıyla kamu kaynaklarını kullananlardan hesap verme sorumluluğuna sahip olmasının beklenmesi,
4. Kamu sektöründe hükümet harcamalarındaki çok büyük artışların olması, harcamaların fikri sonuçlarının bağımsız ve tarafsız olarak değerlendirilmesi ihtiyacı ve kamu fonlarının kullanımında tafrazsız olarak hesap sorumluluğunun yerleştirilmesi gibi iki grup talep yaratması,
5. Geleneksel denetim sadece mali işlerin yasallığı ve uygunluğu üzerinde yoğunlaştığından bu iki talebi karşılamakta yetersiz kalması
6. KİT'ler gibi kamu ekonomik girişimlerinde üretim imkanları, işlemleri , işletmenin ve yönetimin faaliyetleri gibi mali olmayan olayların incelenmesi, bunların yetersizliklerini, israfları ve dar boğazları, kaynakların verimli, etken ve tutumlu olarak kullanıp kullanmadıklarının sorgulanması ihtiyacı,
7. Kamu kesiminde, özel kesimdeki gibi dengenin kendiliğinden sağlanması, fiyat mekanizması ve rekabet gibi iktisadi aracın bulunmaması, kamu kesiminin ekonomideki payının hızla artması,

Bütün bu sebeplerden dolayı; performans denetimi (verimlilik , etkenlik ve tutumluluk) kavramı 1840'lı yıllarda, ortaya çıkmış, ilk kez 1949 yılında Hoover Komisyonunda gündeme getirilmiştir (Özer, 1995).

Tablo 7: Performans Denetimiyle Geleneksel Denetimin Karşılaştırılması

GELENEKSEL DENETİM	PERFORMANS DENETİMİ
1. Mali durum ve mevzuata uygunluğunu inceler	1. Kumunun gerçek başarısını değerlendirme yapmak ve rapor yazmak için hem mali hem de mali olmayan verileri inceler.
2. Harcamaların sadece kanunlara uygunluğunu ve düzeliliğin yönünden incelediği için kapsamı dardır.	2. Verimlilik, etkenlik ve tutumluluğun gerçekleşme düzeyini incelediği için kapsamı geniştir.
3. İşlemler üzerinde dikkatini yoğunlaştırarak hata, yolsuzluk ve uygunsuzlukları belirtir.	3. Hata , yolsuzluk ve uygunsuzluk konularına önem vererek , kuruluş, program ve projenin genel işleyişi hakkında bilgi verir.
4. Kurumların hedef ve amaçlarına ulaşma derecesi üzerine yorumlarda bulunmaz	4. Hedef ve amaçların yerine getirilme düzeylerini inceler
5. İşlemler bittikten sonra onlar üzerinde yapılan denetimdir.	5. Geleceği yöneliktir.
6. Alışılmış mesleki kurallar ve mali denetim tekniklerini kullanır.	6. Daha çok disiplinler arası uzmanlık bilgisi gerektirir.
7. Yönetimi sınırlayan etkenleri göz önüne almaz	7. Rapora, idarenin yorum ve görüşlerini, başarı alanlarını veya başarısızlıklarını dahil ederek mümkün olduğunca tarafsız olmaya çalışır.

Kaynak: Özer(1995)

1.4 Eğitimde Performans Denetimi (Performans Değerlendirme)

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okul ve kurumların rehberlik, inceleme, soruşturma ve denetim işleri 19/02/1993 gün ve 21501 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve daha sonra 28/01/1997 gün ve 97/9192 sayı ile değişikliğe uğrayan Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Tüzüğü; 03/10/1993 gün ve 21717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 23461 sayılı Resmi Gazete’de değişikliğe uğrayan Milli Eğitim Bakanlığı Denetim Kurulu Yönetmeliği; 13/08/1999 gün ve 23785 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Denetçileri Başkanlıkları Yönetmeliği ve Milli Eğitim Bakanlığınının 01/02/2001 gün ve 1323 sayılı Olurları ile yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Denetçileri Başkanlıkları Rehberlik ve Denetim Yönergesi esaslarına göre yürütülmektedir (Çakır, 2003).

14.06.1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nun 43. Maddesinde Öğretmenlik mesleğinin tanımı şu şekilde yapılmıştır.

“Öğretmen devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir uzmanlık mesleğidir. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitimi’nin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak gerçekleştirmekle yükümlüdür. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır.

2002 yılında Milli Eğitim Bakanlığı, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü bünyesinde “Öğretmen Yeterlilikleri” Diye bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda üç temel alanda yeterlilikler belirlenmiştir. Genel kültür, özel alan ve eğitime-öğretme alanlarında tanımlanan yeterlilikler öğretmenler için temel performans alanları olarak belirtilmiştir (Mahiroğlu ve Diğerleri, 2002).

İlköğretim örgütlerinde performansın izlenmesi daha çok performans değerlendirme basamağında yer almaktadır. Bu yüzden çalışmamızın bu bölümünde “Eğitimde Performans Denetimi” kavramı yerine “Performans Değerlendirme” kavramı kullanılacaktır.

“*Denetim sisteminin güçlendirilmesi*” amacına yönelik olarak .Performans ve etkinlik denetimini de içerecek şekilde denetim standartlarının oluşturulması ve uygulamaya konulmasıdır.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında:

- Performans ölçümüne dayalı bir modelin geliştirileceği,
- Şeffaf ve etkili bir yönetimin gereği,
- Kamuda performans denetim sistemi uygulamasına gidileceği,
- hususları yer almaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığı 2001-2005 Çalışma Programı'nda, "Teftişte Performans Değerlendirme Modelinin Geliştirilmesi ve Pilot Uygulamaların Gerçekleştirilmesi" hususu, çalışma konusu olarak sürdürülmüş olan bir faaliyettir.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2005 yılında yayınlanan "*İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları*" adlı kitapçığında performans değerlendirmenin tanımı şu şekilde yapılmıştır;

"Önceden belirlenmiş kriterlere göre kaynakların; verimlilik, etkililik, tutumluluk ilkeleri doğrultusunda yönetilip yönetilmediğini, kamusal sorumluluğun gereklerinin karşılanıp karşılanmadığını görmek için kurumun ve personelinin faaliyetlerinin denetlenmesidir."

1.4.1 Performans Değerlendirmenin Faydaları

Performans değerlendirmesi yapmanın iki amacı vardır. Bu amaçlardan birincisi; iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararları alırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinden elde edilen bilgilere dayanır. Bir kurumun yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen bilgiler olmadan, yönetsel kararlar vermez ve vermemelidir. Performans değerlendirmesi yapmanın diğer amacı; çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geri besleme aynı zamanda çalışanların örgüt içinde kariyerlerinin ne ölçüde ilerlediğini görmelerini sağlar. Örgütlerinin stratejilerine uygun olarak yapılan değerlendirmeler örgütün geleceğini belirlemesine ve bulunduğu yerin tespit edilmesine imkan sağlar (Palmer, 1993).

Performans değerlendirmenin yararlarını Şu Şekilde zetleyebiliriz (Fındıkçı, 1999).

- Çalışanların daha yakından tanınmasına olanak hazırladığından kariyer yönetimine katkıda bulunur.
- alıŐanlarla steleri arasında bir iletişim kurulması ve geliŐtirilmesinde etkili olur
- Çalışanların kendilerini tanımalarına ve eksiklerini gidermelerine yardımcı olur.
- Kurum için gerekli olan eğitim programlarının düzenlenmesine özellikler eğitim ihtiyacının belirlenmesine yardımcı olur.
- Çalışanların hedeflerine ne kadar ulaŐtıęı kontrol edilmiş olur. Böylece kişi ve kurum düzeyinde bir kontrol sağlanmış olur.
- Çalışanlarda iş baŐarılarını görme ve böylece iş tatminine ulaşma sağlanmış olur.
- ÇalıŐanlar, üstlerinin görev tanımları çerçevesindeki beklentilerini öğrenir.
- Performans değerlendirmesinin sonuçları, kişiye yeni atılımlar ve yeni arayıŐlar içine hazırlar. Diğer yandan mevcut eksiklikleri görüp düzenlemeler yapmasını sağlar.

Uyargil'e göre performans değerlendirmesi, örgütün bütünü için daha kapsamlı olumlu sonuçlar yaratır. Bunlar (Uyargil, 1994);

- Örgütün etkinliği ve karı artar.
- Hizmet ve üretim kalitesi gelişir.
- Eğiti ihtiyacı ve eğitim bütçesi daha kolay ve doğru biçimde belirlenir.
- İnsan kaynaklarının belirlenmesi için gerekli bilgiler daha güvenilir bir biçimde elde edilir.
- Bireylerin gelişme potansiyelleri daha doğru belirlenir.
- Çalışanların kısa dönemli ihtiyaçlarının giderilmesinde esneklik sağlanır.

Boyacı (2006) , performans değerlendirmenin öğretmenler için sağlayacağı yararları Şöyle sıralamıştır.

- Öğretmenler okul yöneticilerinin ve ilköğretim müfettişlerinin kendilerinden ne beklediklerini ve performansının nasıl değerlendirildiğini öğrenir
- Güçlü ve geliştirilmesi gereken yönlerini tanır.
- Okul örgütü içinde üstlendikleri çeşitli rol ve sorumlulukları daha iyi anlar. Performansına ilişkin elde ettikleri dönütler aracılığıyla iş tatmini ve kendine güven duygularını geliştirir.

Yine Boyacı'ya (2006) göre performans değerlendirmenin okul örgütü açısından sağladığı katkılar şunlardır;

- Okul örgütünün hizmet etkinliği ve verimliliği artar,
- Okullarda başta öğretmenler olmak üzere tüm iş görenlere ilişkin daha kolay ve daha etkin bir biçimde gereksinimin ve bütçesinin belirlenmesini sağlar
- Okulda insan kaynaklarının planlanmasına dönük gerekli bilgileri daha güvenilir biçimde elde edilmesini sağlar
- Başta öğretmenler olmak üzere okul örgütünde yer alan tüm iş görenlerin gelişme potansiyellerini daha doğru belirler.

1.4.2 Performans Değerlendirmesinin Olumsuz Yönleri

Performans değerlendirmenin örgütler için sağlayacağı yararların yanında olumsuz yöneleride vardır. Bunlar (Örgücü ve Köseoğlu, 2003);

- Adil bir performans değerlendirme sisteminin olmaması çalışanın motivasyonunu bozar.
- Çalışanın ürettiği işlerin resmi bir değerlendirmeye tabi tutulduğunu bildiği zaman üstü ile performansı hakkında açık ve samimi şekilde güçlükle tartışır.
- Değerlendirmenin, özellikle eleştiriyi kabul etmeyen çalışan söz konusu olduğu durumda, günlük çalışma ilkelerine zarar verdiği iddia edilmektedir.
- Değerlendirmeyi yapan kişiler çoğu kez uygun puan vermekten kaçınmakta ve buda önemli sorun oluşturmaktadır.
- Aynı zamanda değerlendirmeyi etkileyen taraflı ve ırkçı davranışlarda olabilmektedir.

- Değerlendirmek kriterlerinin uygulanması hem vakit almakta hem de çok pahalıya mal olmaktadır. Ayrıca çok meşgul olan yöneticilerin bu işleme yeterince ilgi göstermeye ikna edilmesi de zor olmaktadır.

1.4.3 Performans Değerlendirmenin Kriterleri

Performans değerlendirme sürecinde üzerinde titizlikle durulması gereken nokta kriter seçimidir. Değerlendirmenin geçerli olabilmesi için değerlendirilen işin gerektirdiği özellikler saptanmalıdır. Bu özelliklerin belirlenmesinde iş analizlerine başvurulur (Sinangil, 1989). Sağlam bir iş analizi , yapılacak işler hakkındaki bütün bilgileri sistematik olarak toplar, değerlendirir ve düzenler. Kayıtlara geçirilen bu bilgiler örgütün girişiminde önemli rol oynar (Palmer, 1993).

İş analizleri, işler ilgili performans kriterlerinin saptanması sonucunu verir. İş kriterleri, çalışanlara ulaşmak için gayret gösterecekleri hedefler sağlamakla kalmaz, işteki başarının ölçülebileceği ölçütleri de saptar. Bir performans sisteminin iyi olup olmadığını gösteren şey, aynı işi yapan bireyler arasında ayırım yapılabilmesinin kritik halkasını oluşturur. Performans kriterleri kişinin performansını ölçtüğü için “ geçerli, güvenilir ve ön yargıdan uzak” olmalıdır. Bu kriterlerin geçerli olması için; çalışanların gerçek performanslarını yansıtması ve kişilik, değer, tutumlar gibi başka nitelikleri göz önünde bulundurmaması gerekir. Güvenilir olmaları için de, tutarlı sonuçlar gerekir. Aynı performans aynı yöntemle bir kaç kez ölçülüp birbirine yakın sonuçlar alınmışsa, ölçümün güvenilir olduğu söylenebilir. Performans kriterlerinin önyargıdan uzak olması için, yöneticinin veya ölçümü yapan kişinin kendi ön yargılarını, düşünce kalıplarını ve kişisel tercihlerini değerlendirme sürecine yansıtmayacak yapıda olduğunu kanıtlamış olması gerekir. Bunu kanıtlamak ise, aynı performans ölçütlerini değişik kişilere, uygularken tutarlı olmaktır. Değişik bireyler için farklı değerlendirme kriterleri uygulandığı takdirde, yönetici yada değerlendirici önyargılı olduğunu göstermiş olur ve performans değerlendirmesinin sonuçları adil ve yararlı olmaz (Palmer, 1993).

İş Tanımlarının yeterli olmadığı değerlendirme işlemlerinde; gözlem, mülakat, kritik olaylar tekniği gibi yöntemlerde yararlanılarak elde edilen bilgiler ışığında kriterler oluşturulur. Bu kriterler üç grupta toplanabilir (Sinangil, 1998).

1.4.4. Değerlendirmenin Kimler Tarafından Yapılacağıın Belirlenmesi

Performans değerlendirme sistemlerinde değerlendirmenin kim ya da kimler tarafından yapılacağı, örgütün, yönetim ve insan kaynakları politikalarına bağlı olarak seçilecek değerlendirme tekniklerine göre belirlenir. Ancak belirtilmesi gereken nokta, değerlendirmeyi yapacak kişi ya da kişilerin çalışanları yeterli bir süre gözlemleme olanağını ve performansına ilişkin gerekli kanaati elde edebilmiş olması gerekir. Çoğu değerlendirme sistemlerinde çalışan ilk amiri onun aynı zamanda değerlendirme amiridir. Bazen birden fazla yönetici değerlendirmeyi grup halinde yaprak bireysel değerlendirmelerde ortaya çıkabilecek subjektif ve önyargıları ortadan kaldırabilirler. (Uyargil, 1994). Değerlendirme şu şekilde yapılabilir (Sabuncuoğlu, 2000; Uyargil, 1994 ; Barutçugil, 2002).

Değerlendirmenin Yöneticiler Tarafından Yapılması: Uygulamada en çok görülen, doğrudan doğruya yöneticiler tarafından değerlendirilmesidir.

Özdeğerlendirme: Çalışanın kendisini değerlendirdiği bir değerlendirme biçimidir. Kişinin kendi kendini değerlendirmesi giderek benimsenen bir modeldir. Yönetici astına kendi kendisini değerlendirmesi içi bir değerlendirme formu verir ve kişi kendisini nasıl algılıyor ve görüyorsa o şekilde değerlendirir.

Değerlendirmenin Astlar tarafından Yapılması: Astların kendilerini nasıl algıladıklarını görmeleri açısından yararlı bir yol olarak görülse de, yöneticiler çoğunlukla astları tarafından değerlendirilmek istememektedirler. Böyle bir yönetimin başarılı olabilmesi için astların performans değerlendirmesi konusunda çok iyi eğitilmiş olması gerekmektedir. Bu modelin yararlı yönü; astların üstleriyle iletişim kurma, gösterilen ilgi ve gerekli kaynakları sağlamadaki becerilerini değerlendirebilme fırsatı edinmeleridir.

Değerlendirmenin İş Arkadaşları Tarafından Yapılması: aynı yerde çalışan kişilerin birbirini daha yakından tanıyacakları düşünülerek, çalışanların birbirini değerlendirmeleri istenebilir.

Değerlendirmenin Müşteriler Tarafından Yapılması: Bazı örgütler hem kendi performanslarıyla hem de doğrudan müşteriyle temasta bulunan çalışanlarıyla ilgili bilgiler elde etmenin önemli olduğunu düşündükleri için müşteri tarafından da

performansı değerlendirmesi yapılmasını istemektedirler. Özellikler hizmet sektöründe, kişilerin işe ilgisi, müşteriye yaklaşım tarzı, işi yapma hızı ve iş kalitesi müşterinin değerlendirmesine bir form aracılığıyla sunulabilir.

Değerlendirmenin Danışmanlar ve Uzmanlar Tarafından Yapılması: Bu değerlendirme biçimi, örgütün çalışma ilkelerini düzenleyen bölümü tarafından dışarıdan seçilen uzmanlar tarafından değerlendirilmesidir.

Bilgisayar Değerlendirmesi: Bilgisayar teknolojisinde son gelişmeler, çalışanların işlerindeki performanslarına ilişkin, sürekli olarak bilgisayarca izlenip, toplanmasına ve analizine imkan vermektedir.

360 Derece Değerlendirme: Performans değerlendirmesinde geleneksel yaklaşımlarda sadece patronların astları değerlendirebileceği savunulur. Oysa pratikte patron, bireyin performansına ilişkin anahtar noktaları değerlendirmede en kalifiye olan kişidir. Patron adına hareket eden yönetici de değerlendirmede tek yanlı kalabilir. İşte bu sorunla başa çıkabilmek için bazı firmalar, bireyin performans değerlendirmesinde ortak olarak kabul edilen bir çok kişinin katkısından yararlanmayı tercih etmeye başlamıştır. Bu ortaklar; ilgili yöneticiler, astlar, iç ve dış müşteriler vb. Olabilmektedir. 360 Derece Performans Değerlendirme Sistemi, bir çalışanın davranışı ve bu davranışın etkileri hakkında o çalışanın üstlerinden, çalışma arkadaşlarından, parçası olduğu proje takımlarının diğer üyelerinden ve müşterilerden bilgi topladığı bir sistemdir. 360 Derece Performans Değerlendirmenin temel amacı; “performans değerlendirmesi” nden ziyade, kişiye farklı kaynaklar tarafından geri bildirim verilemesini olanaklı kılarak kişisel gelişimini sağlamaktır. 360 derece geri bildirim süreci, tüm bireylerin güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarına yardımcı olur. Dolayısıyla, 360 Derece Performans Değerlendirme, örgütte formal olarak kullanılan performans değerlendirme sisteminin yerine geçen bir araç değil, formal performans değerlendirme sistemlerinin tamamlayıcısı bir araç niteliğindedir. 360 Derece Performans Değerlendirme, kişilerin birbirine geribildirim vermesine olanak sağlaması, kişilere güçlü ve gelişmeye açık alanları hakkında detaylı bilgi vermesi açısından kişilerin gelişimini destekleyici bir süreçtir. Öğretmen ya da yönetici hakkında çalışanın arkadaşlarından, astlarından ve yöneticilerinden gelen geri bildirimler, kişi hakkındaki yoğun bir bilgi trafiği oluşmasını sağlar.. Kişinin, yaptığı işle ilgili çalışma arkadaşlarının fikirlerini

öğrenmesi o kişi için ufuk açıcı olabilir. Ayrıca, böyle bir sistem, geri bildirim sürecine bir çok kişinin katılmasından dolayı yöneticilerin işini kolaylaştıracaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından pilot uygulaması yapılan performans değerlendirme sisteminde taraflar şunlardır;

Şekil 2: Performans Değerlendirmenin Tarafları



Kaynak: Aytaç (2003)

360 Derece Değerlendirmenin faydalarını şu şekilde sıralayabiliriz;

- Birden fazla değerlendirme grubunun olması, verilen geribildirim daha objektif olmasını sağlayabilir.
- Özellikle üstlerin değerlendirmesi bu iki grup arasındaki iletişimi güçlendirebilir.
- Çalışanların birbirini değerlendirmesi, birbirinin iletişimini güçlendirebilir.
- Personelin çok yönlü bir şekilde izlenmesine olanak sağlayabilir.

360 Derece Değerlendirmesinde, sürecinin iyi planlanmaması, değerlendirmeye katılanların süreç hakkında yeterli eğitim almaması ve yapıcı geribildirimler yapmaması, geribildirim kaynaklarının artması sonucu aşırı kağıt israfı ve bilgisayara bilgi girişinde yaşanan zorluklar bu modelin uygulanmasında karşılaşılan sorunlar olarak görülebilir.

1.4.5 Eğitim Kurumlarında Performans Değerlendirmesi

Eğitimde Performans Değerlendirme, “Performans Değerlendirme Modelinin” gereği olarak, “Okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmen, öğrenciler ve velilerin bilgisine baş vurulur.

Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2005 yılında yayınlanan “İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları” adlı kitapçığında performans değerlendirilmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar şöyledir. (www.tkb.meb.gov.tr, 2005).

“Bilgisine baş vurulacak yönetici ve öğretmenlerin (veri kaynakları) denetimi yapılan okulda en az kesintisiz 6 ay çalışmış olmaları esastır. Ancak, kurumda çalışanların önemli bölümünün bu kurumdaki hizmetlerinin 6 aydan daha az olması durumunda denetim grubunca bilgisine başvurulacak görevlilerin belirlenmesi grubun takdirindedir.”

1. Denetim grubundaki müfettişlerin, okul ve kurumların denetimi ve performans değerlendirmesi çalışmaları öncesinde, denetim grubu başkanınca yapılacak toplantıya katılmaları ve denetimle ilgili bütün hazırlıklarını bitirmeleri esastır.
2. Denetim öncesi, grup başkanınca yapılacak toplantıda: “İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları ” hakkında gerekli açıklama yapılacak, varsa mevzuatla ilgili değişiklikler temin edilip denetimler sırasında göz önünde bulundurulacaktır.
3. Genel denetim çalışmaları, grup başkanının yapacağı iş bölümü esasları içerisinde sürdürülecektir.
4. Denetimlerde her müfettiş; kanun, tüzük, yönetmelik, yönerge, genelge ve emirler doğrultusunda hareket etmekle yükümlü olup bunların doğru uygulanıp uygulanmadığının takip ve kontrolünden sorumludur.
5. Genel denetimlerde; yönetici, öğretmen ve diğer görevlilere her bakımdan rehberlikte bulunulacak, iş başında yetişmeleri ve eksiklerini zamanında gidermeleri konusunda yardımcı olunacaktır.
6. Denetimler sırasında, teftişin teamül ve ilkelerine uyulacaktır.
7. Okul ve kurum denetimlerin grupça yapılması esastır.
8. Denetim sırasında belirlenen noksan ve yanlışların, eğitim-öğretimi olumsuz yönde etkileyecek kapsamda olması ve bu hususlarda, ilgililerin kayıtsızlığı yanında, genel anlamda kasıtlı yaklaşımlarının da söz konusu olduğunun belirlenmesi halinde, gerekli yasal işlemlere gidilecektir.
9. Veri kaynaklarından, performans değerlendirilmesi için formlarla alınan bilgilerin yanında, okulu daha yakından tanımak, sorunları belirlemek ve çözümünde, düşüncelerini dikkate almak

amacıyla okul-aile birliği ve varsa vakıf temsilcileri ile öğrenci velileri, okul öğrenci kurulu üyeleri ve öğrencilerle imkânlar ölçüsünde görüşmeler yapılacaktır.

10. Okul denetimleri sırasında müfettişlerce zümre toplantıları, denetim sonrasında da grupça genel denetim sonu toplantısı düzenlenecek, toplantılarda yapılacak açıklamalar mevzuata dayandırılacak, eğitim biliminin gelişen terminolojisinin kullanılmasına özen gösterilecek, tartışmaya yol açacak ve kişisel nitelikte söz ve ifadelerden kaçınılacak, özellikle öğretmenlerin eğitim-öğretim hakkındaki görüşlerini açıklamalarına fırsat verilecek ve toplantılar mümkün olduğunca kısa zamanda bitirilecektir.

11. Okul/kurumların bir önceki genel denetim ve performans değerlendirme raporunda belirtilen noksanların yerine getirilip getirilmediği incelenecektir.

12. Denetimler esnasında tespit edilen ve giderilmesi mümkün olan eksiklerin denetim süresinde tamamlanması sağlanacak, bunlara raporda yer verilmeyecektir.

3. Denetimleri sırasında, taltifi düşünölen yönetici ve öğretmenlere bu durum açıklanmayacaktır.

14. Denetimlerde; 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan "Türk Milletinin bütün fertlerini; Atatürk İnkılap ve İlkelerine ve Anayasa' da ifadesini bulan Atatürk Milliyetçiliğine bağlı, Türk Milletinin milli, ahlaki, manevi, tarihi ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren, ailesini, vatanını, milletini seven ve daima yüceltmeye çalışan, insan haklarına ve Anayasanın başlangıcındaki temel ilkelere dayanan demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti olan Türkiye Cumhuriyetine karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış haline getirmiş vatandaş olarak yetiştirmek" hedefine uygunluk, titizlikle incelenip değerlendirilecektir.

15. Performans değerlendirme kabiliyeti bulunmayan ilköğretim okulları/kurumları (birleştirilmiş sınıf uygulayan ilköğretim okulları vb..) nin denetiminde İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesinden yararlanılır.

16. Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Özel Öğretim Kurumları Yönetmeliği' nin 89. Maddesindeki "Özel ilköğretim okulu, ilköğretim seviyesindeki program uygulayan özel dersane, öğrenci etüt eğitim merkezi ve özel kursların teftişı ilköğretim müfettişlerince, orta öğretim ve dengi program uygulayan özel öğretim kurumlarının genel teftişı ise Bakanlık müfettişlerince yapılır. Özel öğretim kurumları, öğretime başladıkları yıl içinde genel teftişe tabi tutulurlar. ..." hükmü göz önünde

bulundurularak; denetim süresi içerisinde performans değerlendirilmesi şartlarını taşımayan ilköğretim okulları/kurumlarının denetiminde İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Rehberlik ve Teftiş Yönergesinden yararlanılır.

1.4.5.1 Performans Değerlendirme Sürecinde Rapor Yazılırken Dikkat Edilmesi Gereken Hususlar

Yine aynı kitapçıkta (www.tkb.meb.gov.tr, 2005) rapor yazımında dikkat edilmesi gereken hususlar aşağıdaki gibi verilmiştir.

1. Rapor yazımında, yazım kuralları ile imlâ ve noktalama işaretlerine gereken özen gösterilecektir.
2. “İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları ”nda yer alan ana kriterler rapor yazımında esas alınacak; gerek kurum gerekse öğretmen, yönetici ve diğer personelin geliştirilmesi gereken yeterlilikler ile özellik arz eden hususlar raporlara yansıtılacaktır.
3. Performans değerlendirmesi yapılan yönetici, psikolojik danışman, öğretmenlere ait raporlarının düzenlediği/düzenlemediği yönündeki (Form-Liste) hazırlanır ve ekindeki raporları ile birlikte tanzim edilerek Okul/kurum Performans Değerlendirme Raporu ekinde ilgili makama iletilir.
4. Yönetici ve diğer personelden, yüksek performans gösteren ve emsallerine göre üstün başarı sergileyenler hakkında, ödüllendirilme teklifi getirilebilecektir.
5. Okula, belirgin maddî ve manevî katkılarda bulunanların (Okul-aile birliği ile vakıf üyeleri v.b.) taltifleri ise ayrı bir yazı ile teklif edilebilecektir.

1.4.5.2 Performans Değerlendirmede Okul Müdürünün Görev ve Sorumlulukları

Denetim ve performans değerlendirmesinin yapılacağıın denetim grup başkanınca müdürlüğe bildirilmesini müteakip okul müdürü:

a- Performans değerlendirme formlarının,okuldaki veri kaynaklarınca zamanında ve eksiksiz şekilde doldurulmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alacak ve sonuçlandırılmasını sağlayacaktır.

b-Formların uygulanmasında gizliliği ve veri kaynaklarının objektif değerlendirmelerini sağlamaya yönelik önlemleri alacaktır (www. tkb.meb.gov.tr, 2005).

1.4.5.3 Performans Değerlendirme Sürecinde Okulda Yapılacak Toplantılar.

Denetim ve Performans Değerlendirme Gruplarının Okullarda Denetim Öncesi Yapacakları Toplantı:

Okul yöneticileri ile tanışmak ve yapılacak denetim ve performans değerlendirmesiyle ilgili çalışma esaslarını duyurmak amacıyla yapılan toplantıdır.

Zümre Öğretmenleri Toplantıları:

a) Genel denetimi yapılan okulda görevli branş müfettişleri tarafından yapılan ve branş öğretmenlerinin katıldığı; sınıf denetimi yapan müfettişlerce düzenlenen ve aynı düzeyde sınıf okutan öğretmenlerin katıldığı zümre toplantıları yapılır. Bu toplantılarda; yıllık ve günlük planların hazırlanması, okul ve eğitim bölgesinin mevcut imkânlarının ortaklaşa kullanılması, ölçme-değerlendirme, öğrencilerin bilgi ve beceri düzeylerinin geliştirilmesi vb. konulara yer verilir.

b) Denetim ve performans değerlendirmesi yapılan okulların dışında görev yapan branş öğretmenleri ile de ilgili branş müfettişi tarafından gerek görülmesi halinde eğitim bölgesi veya eğitim bölgelerini kapsayan genişletilmiş zümre öğretmenleri toplantıları, grup başkanının bilgisi dahilinde yapılabilir.

Denetim Sonu Değerlendirme Toplantısı:

a) Denetim ve performans değerlendirmesi sonunda, okulda yönetici ve öğretmenlerin katılımıyla zorunluluk olmadıkça bir saati aşmamasına özen gösterilen bir toplantı düzenlenir. Bu toplantının projeksiyon makinesi ve tepegöz gibi görsel araçlarla yapılması yönünde mevcut imkanlar özellikle değerlendirilir.

b) Toplantı gündemi denetim ve performans değerlendirme grubu tarafından hazırlanır. Açıklamalar, denetim grup başkanı veya belirlenen sözcü/sözcüler tarafından yapılır.

c) Toplantıda, okulun kuruluş amacına uygun çalışmalar bir bütün olarak ele alınıp değerlendirilerek, öncelikle tespit edilen olumlu hususlar belirtildikten sonra, performans ana kriterleri ölçüğünde tespit edilen sorunlar ortaya konulur ve bunlara ilişkin çözüm önerileri getirilir. Kişisel nitelik taşıyan, toplantı ile ilgisi bulunmayan konulara girilmez. Eğitim-

öğretim ve yönetim konuları dahilindeki düşünce ve önerileri belirtmek üzere öğretmen ve yöneticilere de söz verilir. Belirtilen düşünce ve öneriler grupça değerlendirilerek uygun görülenler, raporun genel değerlendirme bölümüne yansıtılır. (www.tkb.meb.gov.tr, 2005)

1.4.5.4 Kurum Performansının Değerlendirilmesi

Kurum teftişinde, bakanlık müfettişleri, yönetici-öğretmenler, öğrenciler ve veliler veri kaynağı olarak değerlendirme sürecine katılır. Bu veri kaynaklarının dan müfettiş %50, yönetici-öğretmenler % 25, öğrenciler %20 ve veliler %5 etki etmektedir.

Kurum teftiş edilirken veri kaynaklarına ilgili form dağıtılır. Formlar eksiksiz bir şekilde doldurulması sağlanır.

Tablo 8: Kurum Değerlendirmede Veri Kaynakları Örneklem Tablosu

<i>(Kurum Değerlendirme Öğrenci Örneklemi)*</i>			
4. ve 5. Sınıflar	6.7.8. Sınıflar	Kurul Temsilcileri	EğiticiKol Temsilcileri
Okul Mevcudunun %4	Okul Mevcudunun %6	öğrenci kurulları ile öğrenci onur kurulu temsilcileri	Yönetim Kurullarında Görevli Öğrencilerin Tamamı
<i>Pansiyon Değerlendirme Öğrenci Örneklemi</i>			
Pansiyondan Yararlanan Öğrencilerin % 20'si (Her yatakhaneden eşit sayıda öğrenci alınacaktır.)			
<i>Kurum Değerlendirmede veli örnekleme</i>			
Okul-Aile Birliği Yönetim Kurulu	Okul Vakfı Yönetim Kurulu (Varsa)	Sınıf Temsilcileri*	
Başkan ve Üyelerin Tamamı	Başkan ve Üyelerin Tamamı	Her Şubeden (2) Öğrenci Velisi	

Kaynak: www.meb.gov.tr, (2005)

Sınıf temsilcileri, denetim grubu ve yetkilendirilen kişilerce belirlenecektir ve uygulanan öğrenci sayısı 20 den az olmayacaktır.(www.tkb.meb.gov.tr, 2005)

1.4.5.5 Yönetici Performansını Belirleme ve Değerlendirme

Okul/kurum müdürü ve müdür yardımcılarının performansları değerlendirilir. Yöneticiler, Müfettiş/Denetim Grubu, kendisi (özdeğerlendirme), amirleri ile birinci sicil amiri olduğu öğretmenler, memurlar ve öğrenciler(6.,7., ve 8. sınıf öğrencileri); tarafından değerlendirir.

Yönetici değerlendirmesinin yapılabilmesi için, okulda en az 6 ay süreyle çalışmış olması gerekir. Okulda görevli öğretmen sayısı yönetici sayısına bölünerek örneklem oluşturulur.

Örneğin bir okulda çalışan öğretmen sayısı 75, yönetici sayısı ise 5 olsun. Bu okulda her bir yönetici için değerlendirme yapacak öğretmen sayısı = $75/5 = 15$ olacaktır.

Yönetici değerlendirmesinde, müfettişler %50, amir %15, özdeğerlendirme %5, öğretmenler ve astlar %15, öğrenciler %15 etki etmektedir.

1.4.5.6 . Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi

Denetim ve Performans Değerlendirmesinin amacı, önceden tespit edilmiş amaçları gerçekleştirmek, bu amaçların gerçekleştirilmesi doğrultusunda, plânlanan ve yürütülen etkinlikleri sürecin her aşamasında bilimsel esaslara ve objektif kriterlere göre ölçmek ve değerlendirmek; **öğretme-öğrenme** sürecini geliştirmek için gerekli önlemlerin alınmasını ve düzenlemelerin yapılmasını sağlayıcı çalışmalarda bulunmaktır (www.tkb.meb.gov.tr, 2005).

Öğretmenin performansının değerlendirilmesinin genel esasları 2005 yılında yayınlanan “ İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme” adlı kitapçıkta şöyle belirtilmiştir;

1. Denetim grubunda görevli müfettişin, okulda/kurumda bulunan kendi branşındaki öğretmenlerin ders denetimini yapması ve performansını değerlendirmesi esastır.

Bakanlığımıza bağlı resmî okullarda görevli öğretmenlerin dersleri, Performans Değerlendirilmesine esas olmak üzere denetim grubundaki müfettişlerince, en az (1)'er saat denetlenir. Bu denetim sırasında öğretmen ve öğrencilerin ders içindeki tutum, davranış ve etkinlikleri gözlenir, çalışmaları incelenir, gerektiğinde öğrencilere sorular da yöneltilip öğrenci bilgi-beceri düzeyi belirlenir.

2. Özel Ortaöğretim Kurumlarında (yabancı-azınlık okulları dahil) görevli öğretmenlerin, derslerine (1)' er saat girilmesi esastır. Bunlardan asıl görevli aylık ücretli olanların performansı değerlendirilerek, haklarında **öğretmen performans değerlendirme raporu (Form-Ö/d)** düzenlenir. Denetlenen ders saati ücretli öğretmenlerden özellik arz edenlerin de performansları değerlendirilerek, haklarında teklif getirilir.

3. Diğer bakanlıklara bağlı okul ve kurumlarda görevli öğretmenlerin performanslarının değerlendirilmesinde de resmî okullarda görevli öğretmenlere ilişkin esaslara uyulur.

4. Denetlenmesi ve performanslarının değerlendirilmesi için hakkında **Makam'dan özel onay** alınmış bulunan öğretmenin dersine, görevlendirilen müfettişçe en az (2) saat girilir,

onayda yer alan iddialar da incelenip performansı değerlendirilmek suretiyle öğretmen performans değerlendirme raporu (**Form-Ö/d**), gerektiğinde inceleme veya soruşturma raporu da düzenlenir.

5. Atatürk'ün "Ülkemizi muasır medeniyetler seviyesinin üstüne çıkaracağız" sözünün gerçekleştirilmesinde gerekli mesafenin katedilebilmesi için denetimlerde, **Öğretmen Merkezli Eğitimden, Öğrenci Merkezli Eğitime** ulaşabilmenin hedeflenmesi yolunda öğretmenlerin daha duyarlı olmaları sağlanır.

1.4.5.6.1. Öğretmenin Performansı Değerlendirilirken Bilgisine Başvurulacak Kişiler (Veri Kaynakları

1. Müfettiş :
2. Okul Müdürü:
3. Öğretmenin Kendisi(özdeğerlendirme):
4. Zümre Öğretmeni / Meslektaş
5. Öğrenci
6. Veli

1.4.5.6.2. Değerlendirmeye Katılan Kişilerde Aranacak Özellikler

- Değerlendirilen öğretmenin okulda en az altı çalışmış olması ,
- Öğrencinin değerlendirilecek öğretmende en az bir dönem der okumuş ve not almış olması gerekmektedir. Öğretmenin dersine girdiği her sınıfları kapsayacak şekilde, kız ve erkekleri temsil edecek şekilde, başarılarından başarısızlara doğru, bir öğrenci örneklemini oluşturması,
- Okul müdürünün en az bu öğretmenle 6 ay çalışması,
- Zümre öğretmenin/meslektaşın en az bu öğretmenle 6 ay çalışması,
- Velinin sorumlu olduğu öğrencisinin bu öğretmenle en az bir dönem der görmesi ve okul aile birliği velilerine öncelik verilmesi,

- Değerlendirmeye katılan müfettişin öğretmenle aynı branştan olması, eğer aynı branştan müfettiş yoksa diğer branştaki müfettişinde öğretmenin dersine girip yaptığı etkinlikleri belgeler üzerinden inceleyip değerlendirme formunu doldurması gerekmektedir.

Kademeli uygulamalarda veri kaynakları yüzdesi aşağıdaki şekilde uygulanacaktır (www.tkb.meb.gov.tr, 2005).

Tablo 9: Öğretmen Veri Kaynakları

	Veri Kaynağı	Veri Kaynakları Değerlendirme Yüzdeleri		
		Veli ve Zümre yok	Veli yok	Tüm Kaynaklar
	Müfettiş	%50	%50	%50
2	Okul Müdürü	%20	%15	%15
3	Özdeğerlendirme	%10	%10	%10
4	Öğrenci	%20	%10	%10
5	Zümre Öğretmeni		%15	%10
6	Veli*			%5

Ana sınıfı ile ilköğretim okulu 1., 2. ve 3. sınıfta ders okutan sınıf öğretmenlerinin öğrenci değerlendirmesine ilişkin formlar veliler tarafından doldurulacaktır. Değerlendirme % si (Veli + Öğrenci) olarak göz önünde bulundurulacaktır

Kaynak: www.tkb.meb.gov.tr, (2005)

1.5. İlgili Araştırmalar

ÇAKIR (2003) tarafından yapılan okul öncesi eğitim kurumları denetim etkinliklerinde denetsel etkililik konusunda Çok Boyutlu Denetsel Etkililik Modeli hakkında denetçi, yönetici ve öğretmenlerin algı ve beklentilerini saptamak amacıyla 149 denetçi, 166 yönetici ve 694 öğretmeni kapsayan araştırmasında denetçi, yönetici ve öğretmenlerin olması gereken denetim etkinliklerine yönelik algı ve beklentilerinin önem derecesi arttıkça, halen uygulanmakta olan denetim etkinliklerine yönelik algı ve beklentilerin etkililik derecesinin azalmakta olduğu ayrıca cinsiyet, yaş, görev öğrenim durumu, hizmet içi eğitim alma durumu gibi değişkenlerinde anlamlı farklılıklar oluşturduğu görülmüştür. Araştırmacı tarafından bu bulgulara dayalı olarak Türk Milli Eğitim Sisteminin denetim etkinliklerinin ve reorganizasyonu, yeniden yapılandırılması, yeni denetim formatlarının düzenlenmesi, Milli Eğitim Bakanlığı, ilgili Bakanlıklar, üniversiteler, araştırma enstitüleri, eğitim ve sosyal bilimler enstitüleri ile, ilgili kurum

ve kuruluşlar tarafından işbirliği içerisinde gerekli olan mevzuat ve düzenlenmeler yapılmalıdır önerileri getirilmiştir (Çakır, 2003).

TANGUT(2005) de tamamladığı “ Performans Değerlendirmeye ilişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Balıkesir İli Örneği” adlı araştırmasın da şu sonuçlara ulaşmıştır.;

- Öğretmenlerin, müfettişlerin performans değerlendirmeye ilişkin yeterli altyapıya sahip olduklarını düşündükleri, yöneticilerin ise müfettişlerin performans değerlendirmeye ilişkin yeterli altyapıya sahip olduklarını , hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin büyük çoğunluğunun velilerin ve öğrencilerin öğretmenin performansını değerlendirebilecek yeterliliğe sahip olmadıklarını,
- Öğretmenlerinin büyük çoğunluğunun, anket ve formlarla öğretmenlerin değerlendirilemeyeceğini, yöneticilerin ise öğretmenlerin anket ve formlarla değerlendirilebileceğini, deneklerin büyük çoğunluğu, performans değerlendirmeye katılan tarafların objektif bir değerlendirme yapamayacaklarını ve performans değerlendirmenin geleneksel teftişe göre öğretmen açısından daha faydalı olacağını,
- Öğretmenlerin, performans değerlendirmenin öğretmenin verimini artırmayacağını, yöneticilerin ise performans değerlendirmenin öğretmen verimini artıracığını,
- Hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin büyük çoğunluğunu, öğretmene özdeğerlendirme fırsatının verilmesi, öğretmen performansını artıracığı,
- Öğretmenlerin büyük çoğunluğu performans değerlendirmenin, öğretmenlerin eksik yanlarını ortaya çıkaracağını, yöneticilerin ise performans değerlendirmenin öğretmenin eksik yönlerini ortaya çıkarmayacağını,
- Öğretmenlerin veri kaynaklarını verilen yüzdeler dilimlerini uygun bulmadıklarını düşündükleri sonucuna ulaşmıştır (Tangut, 2005).

Araştırmacı tarafından ulaşılan bulgulara dayalı olarak da, öğrenci ve velilere performans değerlendirmeye yönelik ön hazırlık yapılması, müfettişlerin performans değerlendirmeye ilişkin alt yapı kazandırılması, performans değerlendirme sonucunun

bireysel görüşme yapılarak öğretmene bildirilmesi gerektiği, performans değerlendirmede, taraflara verilen yüzdeler dilimlerin tekrar gözden geçirilmesi önerileri getirilmiştir (Tangut, 2005).

BOYACI (2006) da Milli Eğitim Örgüt Sistemi içinde yer alan ilköğretim örgütlerini, performans yönetim sistemi süreçleri açısından değerlendirmeyi amaçlayan “İlköğretim Örgütlerinin Performans Yönetim Sistemi Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi” adlı çalışmada, ilköğretim okul yöneticileri ve müfettişleri, ilköğretim örgütlerinin var olan paradigmasının işlerliğini yitirdiği ve bu nedenle örgütsel etkililiğin temelini oluşturan planlama, yürütme ve değerlendirme alt süreçlerindeki kimi sorunlar nedeniyle ilköğretim örgütlerinin örgütsel etkililiklerinin azaldığı savundukları sonucuna ulaşmıştır. Yine bu çalışmada; ilköğretim okul yöneticileri ve müfettişleri performans yönetim sisteminin de dahil olduğu çağdaş yönetim sistemlerinin genel özelliği olan iş göreni bir değer olarak kabul ederek planlama, karar alma ve değerlendirme süreçlerine katma ve yöneticilerin yönetme erkinden kaynaklanan güçlerini iş görenlerle paylaşma gibi konularda klasik yönetim yaklaşımının dışına çıkmayarak olumsuz görüş belirtmektedir (Boyacı, 2006).

Yine bu araştırmada BOYACI (2006), ilköğretim örgütlerinde,

- Performans hedefleri belirlenmelidir,
- Öğretmenlerin bireysel performansları, branşlara ve okul örgütünün vizyon, misyon değerleri çerçevesinde olmalıdır,
- Yasa ve yönetmeliklerde yer alan performans hedefleri, belirgin, zorlayıcı, ölçülebilir, ulaşılabilir, gerçekçi özellikleri taşınmalıdır,
- Performans hedefleri öğretmenlerin okuldaki tüm etkinliklerini kapsamalıdır,
- Öğretmenin performansının değerlendirmesinde, öğretim hizmetinden etkilenen tüm kesimlerin, birden fazla ölçütle, ve birden fazla zamanda, düzenli olarak öğretmen performansını izlemeleri ve geri bildirimler vermeleri temel amaç olmalıdır.

Şeklinde öneriler getirmiştir (Boyacı, 2006).

UÇAR(2005) de elde edilecek veriler ile, halen uygulanmakta olan değerlendirme sürecinin etkisinin belirlenmesi, eğitim örgütlerinde uygulanması konusunda yöneticilerin yeterlilik ve görüşlerinin ortaya koyulmasına ışık tutulması, eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin yeterliliklerini, okul performans sonuçlarını ve okul yönetim sürecine ilişkin bilgilerini sunmasını beklediği ve bu amaçla düzenlenecek hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim programlarının hazırlanmasına katkı sağlamasını amaçladığı “ Performans Değerlendirme ve Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama” adlı çalışmasında şu önerileri sunmuştur;

- Yöneticiler performans değerlendirme hakkında seminerlere katılmalıdır. Kısa süreli değerlendirmelerden kaçınılmalıdır. Öğretmen tüm yıl içinde yaptıkları ile değerlendirilmelidir. Yapılacak değerlendirmenin amaçları öğretmene bildirilmelidir. Değerlendirme sonuçları çalışanların yükselme ve bir başka göreve atanmaları konularında temel alınmalıdır.
- Değerlendirme iletişime açık olmalıdır. Değerlendirme karşılıklı olmalı, çalışanlarda üstlerini değerlendirmelidir.
- Yapılan değerlendirmelerde görülen yetersizliklerin hizmet içi kurslarla giderilmesine çalışılmalıdır.
- Beklenen veya mükemmel başarıyı gösteren öğretmenler ödüllendirmelidir (Uçar, 2005).

ALAY(2006) da hala Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında kullanılan “Klasik Performans Değerlendirme Sistemi” ile “Okulda Performans Yönetimi Modeli” (çoklu veri sistemi ile performans değerlendirme) konusunda öğretmene görüşlerini ortaya koymayı amaçlayan “ İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri” adlı çalışmasında aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır;

Öğretmenler;

- Klasik performans değerlendirme sistemini yeterli bulmamaktadır.
- Performans değerlendirmede cinsiyet faktörü etkili bulunmaktadır.

- Performans değerlendirme sürecine insan ilişkileri, değerlendirenlerin objektif olmadıkları düşüncesiyle olumsuz etkili bulmaktadırlar.
- Performans değerlendirme hakkında değerlendiren ve değerlendirilenlerin yeterli ve gerekli bilgiye sahip bulmamaktadırlar.
- Çoklu veri sistemi ile performans değerlendirme sistemini velilerin değerlendirmesi maddesi dışında uygulanabilir bulmaktadırlar (Alay, 2006).

ALAY(2006) bu çalışmasında; çoklu veri sistemi ile performans değerlendirmenin uygulanması ve bu sistemde velilerin değerlendirme yapmamaları, atama ve yükselmelerde performans değerlendirmenin sonuçlarının dikkate alınması ve performans değerlendirmeler sonucunda başarılıların mutlaka ödüllendirilmesi, öğretmenlere ve okul müdürlerine çoklu veri sistemi ile performans değerlendirme konusunda hizmet içi eğitim almaları gerekir şeklinde öneriler sunmuştur (Alay, 2006).

ÜZMEZ (2006) da performans değerlendirmenin etkili örgüt açısından önemini ortaya koymak, performans değerlendirmedeki ilke ve yöntemleri belirlemek, Türk Eğitim Sistemi'ndeki ve bazı yabancı ülkelerdeki denetim ve sicil raporu hazırlama gibi performans değerlendirme uygulamaları ile ilgili alan yazın bilgilerine yer vererek Türk Eğitim Sistemi'nde sicil verme uygulamalarında karşılaşılan zorluklar, gösterilen aksaklıkları ortaya koymak; okul müdürlerinin sicil raporu düzenlemedeki etkililiklerini ve bu konudaki beklentileri, öğretmen ve yönetici görüşlerine dayalı olarak elde etmek ve ulaşılan bilgiler eşliğinde daha etkili sicil raporu verme yönünde öneriler getirmeyi amaçlaya "İlk ve Ortaöğretim Kurumlarında Performans Değerlendirme Süreci – Sicil Raporu Düzenlenmesine İlişkin Sorunlar ve Beklentiler (Elazığ İli Örneği)" adlı çalışmasında aşağıdaki önerileri sunmuştur;

- Sicil değerlendirmesi sonucunda olumlu sicil alan eğitimcilere başta para ödülü olmak üzere daha aktif görev, ilave izin, yurt dışı kurs...vb avantajlar sağlanmalıdır.
- Sicil değerlendirme raporunda, öğrenci başarısı, yarışma sonuçları, alınan ödüller, sunulan bildirimler, vb birtakım somut değerlendirme ölçütleri de puanlama da yer almalıdır.

- Okul müdürleri ve sıralı sicil amirleri sicil vermede etkili olabilmeleri için konuyla ilgili hizmet içi eēitimlerden geçirilmelidir.
- Sicil deēerlendirme sonuçları eēitimcinin kariyerine olumlu veya olumsuz mutlaka etki etmelidir (zmez, 2006)

BÖLÜM 2: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Sakarya ilinde görev yapan Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin Performans Denetimine(Performans Değerlendirmeye) ilişkin algı ve beklentilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırma tarama modeliyle gerçekleştirilmiş betimsel bir araştırmadır. Konuyla ilgili literatür taranmış ve bu literatüre dayanarak anket hazırlanmış, anket Sakarya ili Merkez ilçesi ve Sapanca ilçesinde çalışan 80 Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenine uygulanmış ve elde edilen veriler yorumlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni:

Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Bölümünden alınan verilerle; Sakarya ilinde görev yapan 176 Fen Bilgisi/Fen ve Teknoloji öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 10: Sakarya İlindeki İlköğretim Okullarında Görev Yapan Fen Bilgisi/ Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Dağılımı:

İlçe	Toplam
Adapazarı	88
Akyazı	17
Ferizli	6
Geyve	10
Hendek	15
Karapürçek	1
Karasu	7
Kaynarca	6
Kocaali	6
Pamukova	8
Sapanca	7
Söğütlü	3
Taraklı	2
TOPLAM	176

2.3. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi; Sakarya İli Adapazarı Merkez İlçesi ve Sapanca İlçesi'nde görev yapan 80 Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmeni olarak belirlenmiştir. Anket yapılan İlköğretim kurumları aşağıdaki gibidir.

Tablo 11 Anket Yapılan Okulların Listesi

İlçe	Kurum Adı	Toplam
ADAPAZARI	17 Ağustos İlköğretim Okulu	1
	21 Haziran İlköğretim Okulu	3
	Ahmet Akkoç İlköğretim Okulu	1
	Arifiye Neviye İlköğretim Okulu	1
	Arifiye Arifbey B.Sıtkı Durgun İlköğretim Okulu	2
	Arifiye İlköğretim Okulu	1
	Arifiye Üzeyir Garih İlköğretim Okulu	1
	Atatürk İlköğretim Okulu	3
	Baheçelievler Gazi İlköğretim Okulu	2
	Bekirpaşa Mehmet Gölhan İlköğretim Okulu	1
	Beşköprü İlköğretim Okulu	1
	Camili Sait Faik Abasıyanık İlköğretim Okulu	1
	Çaybaşı Yeniköy H.Mehmet Akkoç İlköğretim Okulu	1
	Dr. Nuri Bayar İlköğretim Okulu	3
	Erenler 50.yıl İlköğretim Okulu	2
	Erenler Ali Dilmen İlköğretim Okulu	2
	Erenler İlköğretim Okulu	2
	Eser İlköğretim Okulu	1
	Fatih İlköğretim Okulu	1
	FATMA ÖZKAN İLKÖĞRETİM OKULU	1
	Karadere İlköğretim Okulu	1
	Karakamış İlköğretim Okulu	1
	Karaman İlköğretim Okulu	1
	Karaosman İlköğretim Okulu	1
	Kazımpaşa İlköğretim Okulu	1
	KORUCUK İLKÖĞRETİM OKULU	1
	Kurtuluş İlköğretim Okulu	1
	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu	1
	Mehmet Nuri İlköğretim Okulu	2
	MEHMET ZORLU İLKÖĞRETİM OKULU	2
	Merkez Atatürk İlköğretim Okulu	1
	Merkez Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu	1
	Mithatpaşa Şehit Ahmet Akyol İlköğretim Okulu	4
	Murtaza Erdoğan İlköğretim Okulu	1
	Mustafa Kemalpaşa İlköğretim Okulu	2
	Namık Kemal İlköğretim Okulu	2

	Necdet Islar İlköğretim Okulu	1
	Nurettin Tepe İlköğretim Okulu	1
	Orhangazi İlköğretim Okulu	1
	Sabihahanım İlköğretim Okulu	4
	Sakarya Camili Osmanbey İlköğretim Okulu	1
	Sakarya Camili Selçukbey İlköğretim Okulu	1
	Sakarya İlköğretim Okulu	1
	Şehit Abdullah Ömür İlköğretim Okulu	1
	Şeker İlköğretim Okulu	1
	Vali Mustafa Uygur İlköğretim Okulu	1
	Yavuz Selim İlköğretim Okulu	1
	Yazılı İlköğretim Okulu	1
	Yazlık Yunus Emre İlköğretim Okulu	1
	Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu	3
	ADAPAZARI TOPLAM	73
SAPANCA	Alaçam İlköğretim Okulu	1
	Kemalettin Samipaşa İlköğretim Okulu	2
	Kırkpınar Muazzez Sabri Gündoğar İlköğ.Ok	1
	Kırkpınar Tepebaşı Aktar İlköğretim Okulu	1
	Sapanca İlköğretim Okulu	1
	Sapanca Kurtköy Bilgin Özkaynak İlköğretim Okulu	1
	SAPANCA TOPLAM	7
	GENEL TOPLAM	80

2.4 Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Bu araştırmada veri toplama kaynağı olarak anket kullanılmıştır. Anket IV bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin algı düzeylerini ölçmek için hazırlanmış 17 soru, III bölümde Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin beklentilerini belirlemek için hazırlanmış 7 soru, IV bölümde ise Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin, performans değerlendirme sürecinde bilgisine başvurulacak kişilere verilen yüzdelerle ilişkilere ilişkin görüş ve beklentilerini belirlemek için hazırlanmış 6 soru bulunmaktadır.

II. Bölümdeki 1, 2,3,4,5,11,12,13.sorular 2005 yılında Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde Yrd.Doç.Dr Hasan Basri GÜNDÜZ'ün danışmanlığını yaptığı yüksek lisans öğrencisi Emine TANGUT tarafından hazırlanan “Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Balıkesir İli Örneği” adlı tezden yararlanılarak

hazırlanmıştır (İzin dilekçesi Ek 3' te verilmiştir). Diğer sorular araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

2.5 Verilerin Toplanması

İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Örneklemdaki okullara gidilmiş ve anket formları uygulanmıştır. Toplanan anketler incelenmiştir. Anket uygulanan okullar Tablo 11 de verilmiştir.

2.6 Verilerin Analizi

Değerlendirmeye alınan anket formaları bilgisayar ortamına yüklenmiş, SPSS programı kullanılarak verilerin analizi yapılmıştır. Yüzde ve frekans kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar tablolar halinde verilmiştir.

BÖLÜM 3: BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 12: Ankete Katılan Öğretmenlerin Meslekteki Toplam Hizmet Sürelerini Gösteriri Tablo:

		Meslekteki toplam hizmet süreniz			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	1-5	27	33,8	33,8	33,8
	6-10	18	22,5	22,5	56,3
	11-15	17	21,3	21,3	77,5
	16-20	9	11,3	11,3	88,8
	21 DEN FAZLA	9	11,3	11,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

3.1 Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Performans Denetimi(Değerlendirmesi)'ne İlişkin Algıları

Tablo 13: Değerlendirmeye Katılan Müfettişler Yeterli Bilişsel Düzeydedir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	3	3,8	3,8	3,8
	KATILYORUM	21	26,3	26,3	30,0
	KARARSIZIM	20	25,0	25,0	55,0
	KATILMIYORUM	32	40,0	40,0	95,0
	HİÇ KATILMIYORUM	4	5,0	5,0	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 13' e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “değerlendirmeye katılan müfettişlerin bilişsel düzeyleri yeterlidir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %30'u “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %45'i “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde, %25 “Kararsızım” derecesinde toplanmıştır.

Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %30'u “Katılıyorum” ve “Tamamen Katılıyorum” seçeneklerini işaretleyerek müfettişlerin öğretmenleri değerlendirebilecek yeterli bilişsel düzeyde olduklarını algıladıklarını göstermişleridir. Buna karşın % 45'i gibi yüksek bir oran ise “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” seçeneklerini işaretleyerek

müfettişlerin öğretmeni değerlendirebilecek yeterli bilişsel düzeye sahip olmadıklarını algıladıklarını göstermişlerdir.

Tablo 14: Değerlendirmeye Katılan Okul Müdürü Yeterli Alt Yapıya Sahiptir Yargısına İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	3	3,8	3,8	3,8
	KATILYORUM	36	45,0	45,0	48,8
	KARARSIZIM	21	26,3	26,3	75,0
	KATILMIYORUM	15	18,8	18,8	93,8
	HIC KATILMIYORUM	5	6,3	6,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 14'e göre "Değerlendirmeye Katılan okul Müdürü Öğretmeni Değerlendirebilecek Alt Yapıya Sahiptir" yargısına Fen Bilgisi öğretmenlerinin algı düzeyleri %48,8'i "Tamamen Katılıyorum" ve "Katılıyorum" derecesinde, %25,1'i "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" derecesinde toplanmıştır. %26,3'ü ise kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14'ten anlaşılacağı gibi, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %48,8'i okul müdürünün öğretmeni değerlendirebilecek alt yapıya sahip olduğunu düşünmektedirler. Bunun sebebinin, öğretmenlerle okul müdürünün aynı örgüt iklimi içerisinde bulunması ve sürekli iletişim kurlmaları olduğu düşünülebilir.

Tablo 15: Değerlendirmeye Katılan Öğrenciler Öğretmenini Değerlendirebilecek Düzeydedir Yargısına İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	4	5,0	5,0	5,0
	KATILYORUM	15	18,8	18,8	23,8
	KARARSIZIM	14	17,5	17,5	41,3
	KATILMIYORUM	34	42,5	42,5	83,8
	HIC KATILMIYORUM	13	16,3	16,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 15'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin "değerlendirmeye katılan öğrenciler öğretmeni değerlendirebilecek düzeydedir" yargısına ilişkin algı düzeyleri; %23,8'i "Tamamen Katılıyorum" ve "Katılıyorum" derecesinde, %58,8'i

“Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %17,5’i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin %58,8’i, öğrencilerin öğretmenlerini değerlendirebilecek düzeyde olmadıkları algısındadırlar. Bunun nedeni olarak öğretmenlerin, öğrencilerin yaşlarından dolayı doğru bir değerlendirme yapamayacakları düşüncesi gösterilebilir. Ayrıca öğretmenlerin sınıf içi disiplin ve otoritelerinin azalacağı kaygısı bu cevabı vermelerine etken olmuş olabilir.

Tablo 16: Değerlendirmeye Katılan Veliler Öğretmeni Değerlendirebilecek Düzeydedir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algılar

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli TAMAMEN KATILYORUM	2	2,5	2,5	2,5
KATILYORUM	6	7,5	7,5	10,0
KARARSIZIM	10	12,5	12,5	22,5
KATILMIYORUM	47	58,8	58,8	81,3
HİC KATILMIYORUM	15	18,8	18,8	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 16’ ya göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “değerlendirmeye katılan veliler öğretmeni değerlendirebilecek düzeydedir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %10’u “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %77,2’si “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %12,5’i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buradan anlaşılacağı gibi Fen Bilgisi öğretmenlerinin azımsanmayacak bir çoğunluğu velilerin, kendileri değerlendirebilecek yeterli düzeye sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Bu da veli öğretmen iletişimin yetersiz düzeyde olduğunun göstergesi olarak düşünülebilir. Öğretmenlerin bu şekilde düşünmelerinin sebebi, farklı toplumsal kesimden gelen velilerin kendilerini değerlendirebilecek yeterli eğitim düzeyinde olmadıkları düşüncesi olabilir.

Tablo 17: Değerlendirmeye Katılan Öğrenciler Performans Değerlendirmenin Bilincindedir Yargısına İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	1	1,3	1,3	1,3
	KATILYORUM	11	13,8	13,8	15,0
	KARARSIZIM	12	15,0	15,0	30,0
	KATILMIYORUM	36	45,0	45,0	75,0
	HIC KATILMIYORUM	20	25,0	25,0	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 17'ye göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “öğrenciler performans değerlendirme bilincindedir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %15'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %70'i “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %25'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 17'den anlaşılacağı gibi Fen Bilgisi öğretmenleri, öğrencilerin performans değerlendirme bilincinde olmadıkları algısına sahiptirler. Öğrencilerin buldukları yaş grubu itibarıyla performans değerlendirme öneminin farkındalığına ulaşamayacağı düşüncesi, öğretmenlerin bu yönde bir cevap vermelerine sebep olmuş olabilir.

Tablo 18: Veliler Performans Değerlendirmenin Bilincindedir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	KATILYORUM	8	10,0	10,0	10,0
	KARARSIZIM	8	10,0	10,0	20,0
	KATILMIYORUM	44	55,0	55,0	75,0
	HIC KATILMIYORUM	20	25,0	25,0	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 18'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “veliler performans değerlendirme bilincindedir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %10'u “Katılıyorum” derecesinde, %80'i “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum”

derecesinde toplanmıştır. , %10'u "Kararsız" olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin hiç biri " Tamamen Katılıyorum" seçeneğini işaretlememiştir.

Velilerin, öğrencilerin okul ortamında daha verimli olabilmelerini sağlayacak öğretmenleri eleştirel bir şekilde incelemeye gerek duymayacakları düşüncesi öğretmenlerin bu şekilde cevap vermelerine neden olmuş olabilir.

. Tablo 19: Öğretmen Kendini Tarafsızca Değerlendirebilir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	7	8,8	8,8	8,8
	KATILYORUM	31	38,8	38,8	47,5
	KARARSIZIM	24	30,0	30,0	77,5
	KATILMIYORUM	14	17,5	17,5	95,0
	HIC KATILMIYORUM	4	5,0	5,0	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 19' a göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin "öğretmen kendini tarafsızca değerlendirebilir" yargısına ilişkin algı düzeyleri; %47,5'i "Tamamen Katılıyorum" ve "Katılıyorum" derecesinde, %22,5'i "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" derecesinde toplanmıştır. , %30'u "Kararsız" olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre Fen Bilgisi öğretmenlerinin %47,5'i yani yarısına yakını öğretmenlerin kendilerini tarafsızca değerlendirebileceklerini düşünmektedirler. Kendilerini tarafsızca değerlendirebilmeleri için gerekli alt yapıya sahip olduklarını düşünmelerinden dolayı bu yönde cevap vermiş olmalarına sebep olabilir.

Tablo 20: Zümre Öğretmeni Meslektaşını Tarafsızca Değerlendirebilir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	4	5,0	5,0	5,0
	KATILYORUM	25	31,3	31,3	36,3
	KARARSIZIM	34	42,5	42,5	78,8
	KATILMIYORUM	14	17,5	17,5	96,3
	HIC KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 20' ye göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “zümre öğretmeni meslektaşını tarafsızca değerlendirebilir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %36,3'ü “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %21,3'ü “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %42,5'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin yarısına yakını bu soruya kararsızım cevabını vermiştir. Zümre öğretmenlerinin birlikte çalışmalarının, gerek öğretmenleri gerekse eğitim sonucunu pozitif etkilemesi beklenirken araya karışan rekabet duygusu değerlendirmeyi objektiflikten uzaklaştırabilir. Bu nedenle yapılması gerekenin farkında olmalarına rağmen tam anlamıyla uygulanamayacağını düşündükleri için kararsızım seçeneğini işaretlemiş olabilirler.

Tablo 21. Değerlendirmeye Öğrencilerin Katılması Öğrenci-Öğretmen İletişimini Güçlendirir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	7	8,8	8,8	8,8
	KATILYORUM	26	32,5	32,5	41,3
	KARARSIZIM	25	31,3	31,3	72,5
	KATILMIYORUM	17	21,3	21,3	93,8
	HIC KATILMIYORUM	5	6,3	6,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 21' e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Öğrencilerin değerlendirmeye katılması öğrenci-öğretmen iletişimini güçlendirir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %41,3'ü “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde,

%27,6'sı “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %31,3'ü “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 21'e a göre öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun katılıyorum ve tamamen katılıyorum görüşünde olmaları , bu öğretmenlerin öğrenci merkezli eğitimi içselleştirebildikleri ve bunun bir sonucu olarak ta öğrencilerin kendilerine eleştirel gözle bakabilmelerinin öğrenci-öğretmen ilişkisini geliştirebileceğini düşünmemize sebep olabilir

Tablo 22. Değerlendirmeye Velilerin Katılması Veli – Öğretmen İletişimini Güçlendirir Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli TAMAMEN KATILYORUM	7	8,8	8,8	8,8
KATILYORUM	17	21,3	21,3	30,0
KARARSIZIM	28	35,0	35,0	65,0
KATILMIYORUM	21	26,3	26,3	91,3
HIC KATILMIYORUM	7	8,8	8,8	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 22' ye göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Velilerin değerlendirmeye katılması veli-öğretmen iletişimini değerlendirir” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %30'u “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %35,1'i “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %35'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre, Fen Bilgisi öğretmenlerinin 35,1'i performans değerlendirmeye velilerin katılmasının veli-öğretmen iletişimini güçlendirmeyeceğini düşünmektedirler. Bu durum öğretmenlerin velilere yeterince güven duymadıkları şeklinde yorumlanabilir

Tablo 23: Öğretmene Özdeğerlendirme Fırsatının Verilmesi Öğretmen Performansının Artmasına Katkı Sağlar Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	18	22,5	22,5	22,5
	KATILYORUM	49	61,3	61,3	83,8
	KARARSIZIM	11	13,8	13,8	97,5
	KATILMIYORUM	1	1,3	1,3	98,8
	HIC KATILMIYORUM	1	1,3	1,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 23' e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Öğretmene özdeğerlendirme fırsatının verilmesi öğretmen performansının artmasına katkı sağlar” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %83,8'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %2,6'sı “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %13,8'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin %83,8 'i öğretmene öz değerlendirme fırsatının verilmesinin öğretmen performansını artıracaklarını düşünmektedir. Öğretmenlerin yaptıkları öz değerlendirme sonuçları karşılaştıkları hata ya da eksiklikleri görerek gidermeye çalışmalarına yardımcı olacağı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 24: Performans Değerlendirme Sistemi Öğretmenin Eksik Yönlerinin Ortaya Çıkarılmasını Sağlar Önermesine Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	11	13,8	13,8	13,8
	KATILYORUM	49	61,3	61,3	75,0
	KARARSIZIM	11	13,8	13,8	88,8
	KATILMIYORUM	6	7,5	7,5	96,3
	HIC KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 24' e göre ankete katılan Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin “Performans değerlendirme fırsatı öğretmenlerin eksik yönlerinin ortaya çıkarılmasını sağlar” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %75'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %11,3'ü “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %13,8'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir,

Buna göre; Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin %75'i performans değerlendirmenin öğretmenlerin eksik yönlerinin ortaya çıkaracağını düşünmektedir.

Tablo 25: Performans Değerlendirme Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Katkı Sağlar Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	19	23,8	23,8	23,8
	KATILYORUM	45	56,3	56,3	80,0
	KARARSIZIM	13	16,3	16,3	96,3
	HİÇ KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 25' e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Performans değerlendirme fırsatı öğretmenlerin eksik yönlerinin ortaya çıkarılmasını sağlar” yargısına ilişkin algı düzeyleri; %80'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %3,8'i “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %16,3'ü “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir

Buna göre Fen Bilgisi öğretmenlerinin %80'i performans değerlendirmenin öğretmenlerin mesleki gelişimine katkı sağladığını düşünmektedir. Performans değerlendirme sisteminin eksik yönleri ortaya çıkardığı düşünüldüğünde, öğretmenin sonraki yıllarda aynı hataları tekrarlamayacak olmasının mesleki açıdan gelişmesini katkı sağlayacağı şeklinde yorumlanmış olabilir.

Tablo 26 Performans Değerlendirme, Geleneksel Teftişe Göre Öğretmen Açısından Daha Faydalıdır Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	19	23,8	23,8	23,8
	KATILYORUM	35	43,8	43,8	67,5
	KARARSIZIM	20	25,0	25,0	92,5
	KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	96,3
	HİÇ KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 26' ya göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Performans değerlendirme, geleneksel teftişe göre öğretmen açısından daha faydalıdır ; yargısına ilişkin algı düzeyleri %67,5'i” “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %7,6'sı “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %25'i “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin %67,5'i performans değerlendirmenin geleneksel teftişe göre daha faydalı olduğunu düşünmektedirler. Bunun sebebi; performans değerlendirme sisteminde hem özdeğerlendirme fırsatının verilmesi hem de çoklu değerlendirmenin olması öğretmenlerin bu şekilde düşünmesini etkilemiş olabilir.

Tablo 27: Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenleri Anket ve Formlarla Değerlendirebilir önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Algıları

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli TAMAMEN KATILYORUM	4	5,0	5,0	5,0
KATILYORUM	18	22,5	22,5	27,5
KARARSIZIM	32	40,0	40,0	67,5
KATILMIYORUM	18	22,5	22,5	90,0
HIC KATILMIYORUM	8	10,0	10,0	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 27'ye göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin “Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenleri anket ve formlarla değerlendirilebilir” Önermesine ilişkin algı düzeyleri %27,5'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, %32,5'i “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesinde toplanmıştır. , %40'ı “Kararsız” olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin %40'ı Fen ve teknoloji (Fen Bilgisi) öğretmenlerinin anket ve formlarla değerlendirebileceği konusunda kararsız kalmışlardır. Bunun sebebi bu sistemin sadece pilot olarak uygulanması olabilir.

Tablo 28: Fen Bilgisi Dersinin İçeriği Değerlendirmeye Katılan Öğrencileri Olumsuz Yönde Etkiler Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	16	20,0	20,0	20,0
	KATILYORUM	30	37,5	37,5	57,5
	KARARSIZIM	19	23,8	23,8	81,3
	KATILMIYORUM	12	15,0	15,0	96,3
	HIC KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 28'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin "Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan öğrencileri olumsuz yönde etkiler" Önermesine ilişkin algı düzeyleri %57,5'i "Tamamen Katılıyorum" ve "Katılıyorum" derecesinde, %18,8'i "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" derecesinde toplanmıştır. , %23,8'i "Kararsız" olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin %57,5'i Fen ve Teknoloji (Fen Bilgisi) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan öğrencileri olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedirler. Bunun sebebi fen ve teknoloji dersinin içeriğinin yoğun olduğunun düşünülmesi olabilir.

Tablo 29: Fen Bilgisi Dersinin İçeriği Değerlendirmeye Katılan Velileri Olumsuz Yönde Etkiler Önermesine İlişkin Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) Öğretmenlerinin Algıları

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	18	22,5	22,5	22,5
	KATILYORUM	29	36,3	36,3	58,8
	KARARSIZIM	14	17,5	17,5	76,3
	KATILMIYORUM	17	21,3	21,3	97,5
	HIC KATILMIYORUM	2	2,5	2,5	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 29'a göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin "Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan velileri olumsuz yönde etkiler" Önermesine ilişkin algı düzeyleri %58,8'i "Tamamen Katılıyorum" ve "Katılıyorum" derecesinde, %23,8'i "Katılmıyorum" ve "Hiç Katılmıyorum" derecesinde toplanmıştır. , %17,5'i "Kararsız" olduklarını belirtmişlerdir.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenlerinin %58,8'i Fen ve Teknoloji (Fen Bilgisi) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan velileri olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmektedir. Bunun sebebi fen ve teknoloji dersinin içeriğinin yoğun olması sonucunda öğrencilerin başarısız olabileceği ve bu başarısızlığın velileri olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmüş olabilir.

3.2 Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Performans Denetimi (Değerlendirmesi)'ne İlişkin Beklentileri .

3,2,1. Öğretmenin Performansının Değerlendirilmesine Kimlerin Katılması Gerektiğine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Beklentileri

Tablo 30 Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Müfettiş Katılmalıdır. Önermesine İlişkin Beklentiler

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	11	13,8	13,8	13,8
	KATILYORUM	29	36,3	36,3	50,0
	KARARSIZIM	10	12,5	12,5	62,5
	KATILMIYORUM	21	26,3	26,3	88,8
	HIC KATILMIYORUM	9	11,3	11,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 30'a göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %50'si müfettişlerin değerlendirmeye katılmasını, %37,3'ü değerlendirmeye müfettişlerin katılmasını istememekte, %12,5'i bu konuda kararsız kalmaktadır.

Tablo 31: Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Okul Müdürü Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentiler

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	12	15,0	15,0	15,0
	KATILYORUM	49	61,3	61,3	76,3
	KARARSIZIM	9	11,3	11,3	87,5
	KATILMIYORUM	7	8,8	8,8	96,3
	HIC KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 31'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %76,3'ü okul müdürünün değerlendirmeye katılmasını, %12,6'sı değerlendirmeye okul müdürünün katılmasını istememekte, %11,3'ü bu konuda kararsız kalmaktadır.

Tablo 32: Öğretmenin Performansının Değerlendirmesinde Özdeğerlendirme (Öğretmenin Kendi Kendini Değerlendirmesi Etki Etmelidir) Önermesine İlişkin Beklentiler

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	23	28,8	28,8	28,8
	KATILYORUM	42	52,5	52,5	81,3
	KARARSIZIM	10	12,5	12,5	93,8
	KATILMIYORUM	4	5,0	5,0	98,8
	HIC KATILMIYORUM	1	1,3	1,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 32'ye göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %81,3'ü performans değerlendirmeye özdeğerlendirme etki etmesini istemekte, %6,3'ü değerlendirmeye özdeğerlendirmenin etki etmesini istememekte, %12,5'i bu konuda kararsız kalmaktadır.

Tablo 33: Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Zümre Öğretmenleri/Meslektaş Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	9	11,3	11,3	11,3
	KATILYORUM	41	51,3	51,3	62,5
	KARARSIZIM	16	20,0	20,0	82,5
	KATILMIYORUM	13	16,3	16,3	98,8
	HIC KATILMIYORUM	1	1,3	1,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 33'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %62,5'i zümre öğretmeninin/meslektaşın değerlendirmeye katılmasını, %17,6'sı değerlendirmeye Zümre öğretmeninin/meslektaşın katılmasını istememekte, %20'si bu konuda kararsız kalmaktadır.

Tablo 34: Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Öğrenciler Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	9	11,3	11,3	11,3
	KATILYORUM	29	36,3	36,3	47,5
	KARARSIZIM	23	28,8	28,8	76,3
	KATILMIYORUM	15	18,8	18,8	95,0
	HIC KATILMIYORUM	4	5,0	5,0	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 34'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %47,5'i Öğrencilerin değerlendirmeye katılmasını, %23,8'i değerlendirmeye öğrencilerin katılmasını istememekte, %28,8'i bu konuda kararsız kalmaktadır.

Tablo 35: Öğretmenin Performansının Değerlendirmesine Veliler Katılmalıdır Önermesine İlişkin Beklentileri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	TAMAMEN KATILYORUM	3	3,8	3,8	3,8
	KATILYORUM	17	21,3	21,3	25,0
	KARARSIZIM	22	27,5	27,5	52,5
	KATILMIYORUM	29	36,3	36,3	88,8
	HIC KATILMIYORUM	9	11,3	11,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 35'e göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %25'i belilerin değerlendirmeye katılmasını istemekte, %47,3'ü değerlendirmeye velilerin katılmasını istememekte, %27,5'i bu konuda kararsız kalmaktadır.

30, 31,32,33,34 ve 35.tablolardan da anlaşılacağı gibi Fen ve Teknoloji öğretmenleri, performans değerlendirmeye müfettişin, okul müdürünün, zümre öğretmenin, öğretmenin kendisinin ve öğrencilerin katılmasını istemekte, velilerin katılmasını istememektedir.

Tablo 36: Performans Değerlendirmesi Yapılırken Laboratuvar Kullanımı İle İlgili Anket ve Formlarda Kullanılmalıdır Önermesine İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerin Beklentileri

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli TAMAMEN KATILYORUM	24	30,0	30,0	30,0
KATILYORUM	40	50,0	50,0	80,0
KARARSIZIM	11	13,8	13,8	93,8
KATILMIYORUM	3	3,8	3,8	97,5
HİÇ KATILMIYORUM	2	2,5	2,5	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 36'ya göre ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerin “performans değerlendirmesi yapılırken laboratuvar kullanımı ilgili anket formu da kullanılmalıdır” önermesine ilişkin beklenti düzeyleri, %80'i “Tamamen Katılıyorum” ve “Katılıyorum” derecesinde, 6,3'ü “Katılmıyorum” ve “Hiç Katılmıyorum” derecesindedir. %13,8'i ise bu konuda kararsız kalmaktadır.

Buna göre Fen Bilgisi öğretmenlerinin %80'i performans değerlendirmesi sürecinde laboratuvar kullanımı ile ilgili anket formlarının da kullanılması gerektiğini düşünmektedir.

3.2.2 Performans Değerlendirmesinde Bilgisine Başvurulacak Kişilere Verilen Yüzdeler İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Beklentileri

Tablo 37: Müfettişe Verilen Yüzdeler Dilime (%50) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	ÇOK AZ	1	1,3	1,3	1,3
	AZ	3	3,8	3,8	5,0
	YETERLİ	21	26,3	26,3	31,3
	FAZLA	33	41,3	41,3	72,5
	COK FAZLA	22	27,5	27,5	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 37'e göre müfettişe verilen %50'lik dilimi. ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %1,3'ü "Çok Az", %5'i "Az", %26,3'ü "Yeterli", %41,3'ü "Fazla", %27,5'i "Çok Fazla", bulmaktadır.

Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenleri, müfettişlerin performans değerlendirmeye etkisinin %50'den daha az olmasını bekledikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 38: Okul Müdürüne Verilen Yüzdeler Dilime (%15) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri.

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	ÇOK AZ	9	11,3	11,3	11,3
	AZ	38	47,5	47,5	58,8
	YETERLİ	24	30,0	30,0	88,8
	FAZLA	8	10,0	10,0	98,8
	COK FAZLA	1	1,3	1,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 38'e göre okul müdürüne verilen %15'lik dilimi,. ankete katılan Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin %11,3'ü "Çok Az", %47,5'i "Az", %30'u "Yeterli", %10'u "Fazla", %1,3'ü "Çok Fazla", bulmaktadır.

Buna göre; Buna göre; Fen Bilgisi öğretmenleri, okul müdürünün performans değerlendirmeye etkisinin %15'ten daha fazla olmasını bekledikleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 39 Özdeğerlendirmeye Verilen Yüzdeler Dilime (%10) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	ÇOK AZ	10	12,5	12,5	12,5
	AZ	22	27,5	27,5	40,0
	YETERLİ	46	57,5	57,5	97,5
	FAZLA	2	2,5	2,5	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 39'a göre özdeğerlendirmeye verilen %10'luk dilimi, ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin %12,5'i "Çok Az", %27,5'i "Az", %57,5'i "Yeterli", %2,5'i "Fazla" bulmaktadır.

Buna göre, ankete katılan Fen Bilgisi öğretmenlerinin, yarısından fazlasının özdeğerlendirmenin performans değerlendirmeye etkisinin %10 olmasını yeterli buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Ama %10'luk dilimin daha fazla olmasını bekleyenlerin oranının azımsanmayacak kadar çok olduğu da görülmektedir.

Tablo 40: Zümre Öğretmenine/Meslektaşına Verilen Yüzdeler Dilime (%10) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	ÇOK AZ	2	2,5	2,5	2,5
	AZ	19	23,8	23,8	26,3
	YETERLİ	49	61,3	61,3	87,5
	FAZLA	8	10,0	10,0	97,5
	ÇOK FAZLA	2	2,5	2,5	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 40'a göre zümre öğretmenine/meslektaşına verilen %10'luk dilimi, ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %2,5'i "Çok Az", %23,8'i "Az", %61,3'ü "Yeterli", %10'u "Fazla", %2,5'i "Çok Fazla" bulmaktadır.

Buna göre; ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin, çoğunluğunun zümre öğretmeni/meslektaşının performans değerlendirmeye etkisinin %10 olmasını yeterli buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Tablo 41: Öğrencilere Verilen Yüzdeler Dilime (%10) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	AZ	11	13,8	13,8	13,8
	YETERLİ	43	53,8	53,8	67,5
	FAZLA	16	20,0	20,0	87,5
	COK FAZLA	10	12,5	12,5	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 41'e göre öğrencilere verilen %10'luk dilimi, ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %13,8'i "Az", %53,8'i "Yeterli", %20'si "Fazla", %12,5'i "Çok Fazla" bulmaktadır

Buna göre; ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin, çoğunluğunun öğrencilerin performans değerlendirmeye etkisinin %10 olmasını yeterli buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Fakat Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %32,5'u gibi büyük bir oranı ise öğrencilerin performans değerlendirmeye etkisinin %10'dan daha az olması gerektiğini beklemektedir.

Tablo 42: Velilere Verilen Yüzdeler Dilime (%5) İlişkin Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Görüşleri

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	ÇOK AZ	1	1,3	1,3	1,3
	AZ	3	3,8	3,8	5,0
	YETERLİ	52	65,0	65,0	70,0
	FAZLA	15	18,8	18,8	88,8
	COK FAZLA	9	11,3	11,3	100,0
	Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 42'ye göre velilere verilen %5'lik dilimi, ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %1,3'ü "Çok Az", %3,8'i "Az", %65'i "Yeterli", %18,8'i "Fazla", %11,3'ü "Çok Fazla" bulmaktadır.

Buna göre; ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin, çoğunluğunun velilerin performans değerlendirmeye etkisinin %5 olmasını yeterli buldukları sonucu ortaya çıkmaktadır. Ankete katılan Fen Bilgisi Öğretmenlerinin ¼ den fazlasının(%30,1'i)

velilerin performans değerlendirmeye etkisinin %5'ten daha az olmasını beklemektedir. Bu da Fen Bilgisi Öğretmenlerinin velilerin değerlendirmeye katılmasını istememelerinden kaynaklandığı düşünülebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ve yorumlarına dayalı olarak elde edilen sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Araştırma ile ilgili buldular incelendiğinde, Fen Bilgisi Öğretmenlerinin büyük çoğunluğu, değerlendirmeye katılan müfettişlerin yeterli bilişsel düzeye sahip olmadıklarını algıladıkları görülmektedir. Fen Bilgisi Öğretmenlerinin çoğunluğu okul müdürünün öğretmeni değerlendirebilecek alt yapıya sahip oldukları algısına vardıkları. Öğrencilerin ve velilerin ise öğretmeni değerlendirebilecek düzeyde olmadıkları düşünülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenlerinin büyük çoğunluğu, değerlendirmeye katılan öğrencilerin ve velilerin performans denetimi(değerlendirmesi)'nin bilincinde olamayacaklarını düşünülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenlerinin yarısına yakını, (%47,5'i) öğretmenlerin kendilerini tarafsızca değerlendirebileceklerini düşünülmektedir. Buna karşın Fen Bilgisi Öğretmenlerinin 42,5'i değerlendirmeye katılan zümre öğretmenlerinin tarafsızlığı konusunda kararsız oldukları görülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenleri, değerlendirmeye öğrencilerin katılmasının öğrenci-öğretmen iletişimini güçlendireceğini algıladıkları görülürken, velilerin değerlendirmeye katılması sonucunda veli-öğretmen iletişimin güçleneceği konusunda kararsız olanların ve veli-öğretmen iletişimin güçlenmeyeceği düşüncesinde olanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenlerinin %83,8'i, öğretmene özdeğerlendirme fırsatının verilmesinin öğretmen performansını artıracaklarını düşünülmektedir. Yine öğretmenlerin çoğu performans değerlendirmenin öğretmenin eksik yönlerinin ortaya çıkarılmasını sağlayacağını ve öğretmenin mesleki gelişimine katkı sağlayacağını düşünülmektedir. Performans değerlendirmesinin geleneksel teftişe göre daha faydalı olduğu düşüncesinde olan öğretmenlerin oranı azımsanmayacak kadar çok olduğu görülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenleri, Fen ve Teknoloji(Fen Bilgisi) öğretmenlerinin anket ve formlarla değerlendirilebilmesi konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir. Fen Bilgisi dersinin içeriğinin, değerlendirmeye katılan öğrencileri ve velileri olumsuz yönde etkileyebileceği düşüncesinde oldukları görülmektedir.

Fen Bilgisi Öğretmenlerinin çoğu, müfettişlerin yeterli bilişsel düzeye sahip olmadıklarını düşünmelerine karşın, değerlendirmeye müfettişlerin katılması gerektiğini düşünmektedirler. Müfettişin dışında okul müdürünün, zümre öğretmenin, öğretmenin kendisinin(özdeğerlendirme) ve öğrencilerin değerlendirmeye katılmasını istemektedirler. Öğretmenlerin yarısına yakını velilerin değerlendirmeye katılmalarını uygun bulamamaktadır.

Fen Bilgisi Öğretmenleri değerlendirme sürecinde laboratuvar ile ilgili anket formlarının de doldurulması, Fen Bilgisi Öğretmenlerinin laboratuvar kullanımı konusunda da değerlendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Fen Bilgisi Öğretmenleri, değerlendirme sürecinde müfettişe verilen %50'lik dilimi fazla bulmakta, bunun daha az olması gerektiğini düşünmektedirler. Okul müdürüne verilen %15'lik dilimi ise az bulmaktadırlar. özdeğerlendirmeye verile %10, zümre öğretmene verilen %10, öğrenciye verilen %10, veliye verilen %5 yeterli görmektedirler. Buna karşın öğretmenlerin % 30,1'i, velilerin performans değerlendirmeye etkisinin %5 olmasına rağmen, bu oranı fazla bulmaktadırlar.

Öneriler:

1. Performans değerlendirmeye katılan müfettişlerin bilişsel yeterlilik düzeyleri artırılmalı.
2. Değerlendirmeye katılan öğrenci ve velilere seminerler verilerek, performans değerlendirme konusunda bilgilendirilmeli ve değerlendirmenin önemi kavratılmalı
3. Öğretmenlerin performansı değerlendirilirken branşına göre değerlendirme kriterleri belirlenmelidir.
4. Fen Bilgisi Öğretmenleri değerlendirilirken laboratuvar kullanımı ile ilgili anket ve formlar da uygulanmalıdır.

5. Performans Değerlendirme gerçekleştirilirken okulun bulunduğu evre, ğrenci ve veli profili dikkate alınmalıdır.
6. Performans değerlendirilmesi sürecinde sonuçlar öğretmene bildirilmeli, öğretmenin yetersiz olduğu alanlarda kendini geliştirmesi için uygun ortam sağlanmalıdır.
7. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu velilerin değerlendirmeye katılması konusunda olumsuz görüş belirtmiştir. Bu konuda öğretmenlerin kaygılarını ortadan kaldıracak bilgilendirmeler yapılmalıdır.
8. Değerlendirme sürecinde veri kaynaklarına verilen yüzdelik oranlar yeniden gözden geçirilmeli, bu konuda genel bir araştırma yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- AÇIKGÖZ, Kemal(1993), “İlköğretim Denetmenlerinin Çağdaş Denetim İlkelerini Uygulama Derecesi”, *Eğitim Bilimleri Birinci Ulusal Kongresi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Bildiriler III, Ankara.
- AKAL, Zuhâl (1982), *İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi*, MPM yayınları 473, Ankara.
- AKGÜL, Başak Ataman(2000), *Türk Denetim Kurumları*, Türkmen Kitapevi, İstanbul.
- ALAY, Güray (2006), *İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirmeye İlişkin Görüşleri*, Basılamamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Ana Bilim Dalı, Ankara
- ARKUN, Osman, Fikret (1980), *İşletmelerde Muhasebe Denetimi*, Nihat Sayar Yayın ve Yardım Vakfı, No 317-550. İstanbul.
- ATABEK, Mustafa (2006), <http://www.denetde.org.tr/dergi118/15.HTML>, Erişim Tarihi: 01.08.2006.
- AYDIN, Mustafa (1993), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş., Ankara.
- AYTAÇ, Aygöl (2003), “360 Derece Performans Değerlendirme”, *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Yıl:4, Sayı:4 <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/sayi41/aytac.htm> Erişim tarihi:02.06.2007
- BARUTÇUGİL, İsmet (2002), *Performans Yönetimi*, İstanbul, Kariyer Yayıncılık.
- BAŞAR, Hüseyin (1995), *Öğretmenlerin Değerlendirilmesi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- BAŞAR Hüseyin (1998), *Eğitim Denetçisi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- BAŞARAN, İ.Ethem (1988), *Eğitim Yönetimi*, Gül Yayınevi, Ankara.

- BİNGÖL, Dursun (1998), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Dördüncü Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- BUSALIOĞLU, Ziya (2002), *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem A Yayınları,12.Baskı. Ankara.
- ÇAKIR, Turan (1999), *Cumhuriyetin 75.Yılı'nda Türk Milli Eğitiminde İlköğretim*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Sakarya.
- ÇAKIR, Turan, OKTAY, Ayla (2003), "Okul Öncesi Eğitim Kurumları Denetim Etkinliklerinde Çok Boyutlu Denetsel Etkinlik Modeline İlişkin Denetleyici Yönetici ve Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri "Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul .
- ÇAKIR, Turan, OKTAY, Ayla (2004), Okul Öncesi Eğitim Kurumları Denetim Etkinliklerinde Çok Boyutlu Denetsel Etkinlik Modeline İlişkin Denetleyici Yönetici ve Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri, *I.Uluslararası Okul Öncesi Eğitim Kongresi*, İstanbul, Türkiye.
- DEMİRBAŞ, Tolga (2000), *Performans Denetimi, Sayıştay ve Türkiye'deki Durumunun Değerlendirilmesi*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DOĞAN, Ali (2004), *Bilgi Toplumu Modelini Benimseyen Denetmenler Öğretmenlere Hangi Konularda Nasıl Yardım Edebilirler?*
http://egitirim.inonu.edu.tr/ADogan_BT_ve_denetim.htm, Erişim Tarihi 01.08.2006
- DURUL, Vural (1989), Türkiye'de Kitlerin Denetimi, *Standart Dergisi Özel Sayı.17*, yıl 28, Ankara
- ERGÜN, Mustafa (2007), *Bilgi Toplumunda Öğretmen Yetiştirme*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, (<http://www.egitim.aku.edu.tr/ergun6.htm>) Erişim Tarihi: 30.04.2007
- Hesap Uzmanları Derneği (2004), *Denetim İlke ve Esasları*, İstanbul.

<http://tkb.meb.gov.tr> (2005), “İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme, Esasları”, Ankara. Erişim Tarihi: 04.03.2006.

<http://tkb.meb.gov.tr/> Erişim Tarihi: 11.12.2006.

http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/fen_bilgisi_taslak_prog.htm Erişim Tarihi:

29.04.2007

http://www.yok.gov.tr/egitim/ogretmen/ogretmen_yetistirme_komitesi.htm

Erişim Tarihi: 29.04.2007.

KAPTAN, Fitnat(1999), *Fen Bilgisi Öğretimi*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları:3229, Bilim ve Kültür Eserleri Dizisi:1144, Öğretmen Kitapları Dizisi:204, Milli Eğitim Basımevi, Ankara

KAPTAN, Fitnat ve KORKMAZ, Hülya (2001), *İlköğretimde Etkili Öğretme ve Öğrenme Öğretmen El Kitabı Modül 7, İlköğretimde Fen Bilgisi Öğretimi*, T.C MEB Projeler Koordinasyon Merkezi Başkanlığı, Ankara

KAYA, Kemal (1984), *Eğitim Yönetimi*, T.O.D.A.İ.E. yay No:208 Ankara

KÖSEOĞLU, Fitnat (2004), ilköğretim Programlarında Yeni Yaklaşımlar FEN VE TEKNOLOJİ (4-5. Sınıf), *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, Yıl:5, Sayı: 54,55 (<http://yayim/meb.gov.tr/dergiler/sai54-55/koseoglu.htm>) Erişim Tarihi: 16.04.2007.

MAHIROĞLU, Ahmet, Uluğ, Fevzi ve diğerleri (2002), *Öğretmen Yeterlilikleri*, Ankara:Milli Eğitim Yayınları.

MERİÇ Gürsoy, TEZCAN, Ramazan(2005), Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Yetiştirilme Programlarının Örnek Ülkeler Kapsamında değerlendirilmesi(Türkiye, Japonya, Amerika ve İngiltere Örnekleri), *BAÜ Fen Bil. Enst.Dergisi* <http://fbe.balikesir.edu.tr/dergi/20051/BAUFBE2005-1-7.pdf> Erişim Tarihi: 02.05.2007.

ÖRGÜCÜ, Edip ve Köseoğlu, Ali (2003), *İşletmelerde İşgören Performansını Değerlendirme*. Ankara, Gazi Kitapevi.

- ÖZ, M.Fevzi (2003), *Türk Milli Eğitim Sisteminde Teftişin Tarihçesi*, Osman Gazi Üniversitesi Yayınları, Yayın No:88. Eskişehir.
- ÖZDEN, Yüksel(1999), *Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler*, İkinci Basım, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- ÖZER, Hüseyin, (1995), *Kamu Kesiminde Performans Denetimi ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZER, Hüseyin, (2005), *Kamu Kesiminde Performans Denetimi ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÖZYÜREK, Leyla(1981), *Öğretmenlere Yönelik Hizmet İçi Programının Etkililiği*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- PALMER, Margaret J. (1993). *Performans Değerlendirmeleri*, Çev., Doğan Şahiner, İstanbul Rota Yayıncılık.
- SACLI, Asım Ömer, *Alan Öğretmeni Yetiştirilmesi ve İstihdam İçin Yeni Bir Model*, Bahçeşehir Üniversitesi
http://physics.comu.edu.tr/etkinlikler/eg_yoo_d/bildiriler/oasacli.doc Erişim Tarihi: 30.04.2007.
- SİNANGİL, Handan K.(1998), *Örgütsel Performans Değerlendirmesi ve Yöntemi, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Türk Psikologlar Derneği, Ankara.
- M.E.B Yayınlar Dairesi Başkanlığı, (2000). *Tebliğler Dergisi*, Sayı 2518, Ankara.
- M.E.B Yayınlar Dairesi Başkanlığı, (2005). *Tebliğler Dergisi*, Sayı: 2575, Ankara.
- TANGUT, Emine (2005), *Performans Değerlendirmeye İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri Balıkesir İli Örneği Balıkesir İli Örneği*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya
- TORTOP Nuri ve Diğerleri (1993), *Yönetim Bilimi*, Yargı Yayınları, Ankara.

UÇAR, Yaşar (2005), *Performans Değerlendirme ve Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama*, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep

UYARGİL, Cavide 1994, *İşletmelerde Performans Yönetimi Sistemi*, İstanbul, İ.Ü, İşletme Fakültesi Yayınları .

EKLER

Ek 1: Kullanılan anket formu

Değerli öğretmenler,

Bu araştırma, eğitim kurumlarında pilot uygulamaları gerçekleştirilen Performans Denetimi (Değerlendirmesi)'ne ilişkin Fen Bilgisi(Fen ve Teknoloji) öğretmenlerinin algı beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır..

Sizden beklenen tüm anket sorularını okuyup görüşlerinize en yakın seçeneği işaretlemenizdir. Elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Kişi ve kurumlara yönelik yorumlanmayacaktır.

İlginize ve değerli katkılarınıza teşekkür ederim

Suat ÖZÇELİK
Sakarya Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Bölüm

Kişisel Bilgiler

1. Meslekteki toplam hizmet süreniz

1-5

6-10

11-15

16-20

21'den fazla

II. Bölüm

Bu bölümde Performans Denetimi(Değerlendirmesi)'ne ilişkin algılarınızı belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Size uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

TK: Tamamen Katılıyorum

ÇK: Çoğunlukla Katılıyorum

KR: Kararsızım

PK: Pek Katılmıyorum

HK: Hiç Katılmıyorum

	TK	ÇK	KR	PK	HK
1. Değerlendirmeye katılan müfettişler, öğretmeni değerlendirebilecek yeterli bilişsel düzeye sahiptirler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Değerlendirmeye katılan okul müdürü öğretmeni değerlendirebilecek altyapıya sahiptir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Değerlendirmeye katılan öğrenciler, öğretmenini değerlendirebilecek düzeydedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Değerlendirmeye katılan veliler öğretmeni değerlendirebilecek düzeydedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Öğrenciler performans değerlendirmenin bilincindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Veliler performans değerlendirmenin bilincindedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Öğretmen kendini tarafsızca değerlendirebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Zümre öğretmeni meslektaşını tarafsızca değerlendirebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Değerlendirmeye öğrencilerin katılması, öğrenci-öğretmen iletişimini güçlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Değerlendirmeye velilerin katılması, öğretmen-veli iletişimi güçlendirir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Öğretmene özdeğerlendirme fırsatının verilmesi öğretmen performansının artmasına katkı sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Performans değerlendirme sistemi öğretmenin eksik yönlerinin ortaya çıkarılmasını sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Performans değerlendirme, öğretmenin mesleki gelişimine katkı sağlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Performans değerlendirme, geleneksel teftişe göre öğretmen açısından daha faydalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Fen Bilgisi (Fen ve Teknoloji) öğretmenleri anket ve formlarla değerlendirilebilir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Fen Bilgisi (Fen ve Teknoloji) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan öğrencileri olumsuz yönde etkiler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Fen Bilgisi (Fen ve Teknoloji) dersinin içeriği değerlendirmeye katılan velileri olumsuz yönde etkiler.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Bölüm III.

Bu bölümde Performans Denetimi(Değerlendirmesi)'ne ilişkin beklentilerinizi belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Size uygun seçeneği işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

TK: Tamamen Katılıyorum
ÇK: Çoğunlukla Katılıyorum
KR: Kararsızım
PK: Pek Katılmıyorum
HK: Hiç Katılmıyorum

	TK	ÇK	KR	PK	HK
1. Öğretmenin performansının değerlendirmesine müfettiş katılmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Öğretmenin performansının değerlendirmesine okul müdürü katılmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Öğretmenin performansının değerlendirmesine öz değerlendirme (öğretmenin kendi kendini değerlendirmesi) etki etmelidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Öğretmenin performansının değerlendirmesine branş öğretmenleri/meslektaş katılmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Öğretmenin performansının değerlendirmesine öğrenciler katılmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Öğretmenin performansının değerlendirmesine veliler katılmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Fen Bilgisi (Fen ve Teknoloji) öğretmenlerinin performansı değerlendirilirken laboratuvar kullanımı ile ilgili anket ve formlar da olmalıdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

IV. Bölüm

Bu bölümde Performans Denetimi(Değerlendirmesi)'nde bilgisine baş vurulacak kişilere verilecek yüzdeler parantez içinde belirtilmiştir. Bu yüzdelerle ilişkin görüşünüze uygun seçeneği işaretleyiniz.

Performans Değerlendirmeye katılanlara(veri kaynaklarına) verilen yüzdeler	Çok Az	Az	Yeterli	Fazla	Çok Fazla
Müfettişe verilen yüzdeler (%50)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Okul müdürüne verilen yüzdeler (%15)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Özdeğerlendirmeye verilen yüzdeler (%10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Branş öğretmenine/meslektaşına verilen yüzdeler (%10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Öğrenciye verilen yüzdeler (%10)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Veliye verilen yüzdeler (%5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Ek 2: İlgili Yazışmalar

Ek 3: Anket İzin Dilekçesi

Ek 4: Öğretmen Performansı Değerlendirilirken Müfettişin Dolduracağı Form

A- ÖĞRETMENİN KİMLİK VE GÖREV BİLGİLERİ :

1	Adı Soyadı	:	
2	T.C.Kimlik No- Özel öğretim kurumunda görevli olanlar için Sicil, SSK/BağKur No	:	
3	Okul –Kurumun Adı (İl-İlçe)	:	
4	Meslekteki Kıdemi	:	
5	En Son Bitirdiği Okul, Bölüm ve Branşı	:	
6	Varsa Yöneticilik Görevi	:	
7	Okuttuğu Dersler ve haftalık ders saati top	:	
8	Özel Öğretim Kurumlarında Görevli ise çalışma izni onayının tarih ve sayısı	:	
9	Mezuniyet Sonrası eğitimi ile ilgili Bilgiler (Yüksek Lisans,vs.)	:	
10	Varsa yayınlanmış eseri ve adı	:	

B. DENETİM BİLGİLERİ

1	Denetim Tarihi	:	
2	Denetlenen Ders, Alan/Bölüm, Sınıf, Şubeler	:	
3	Denetlenen Derslerin Konuları	:	

Sayın Müfettiş

Yukarıda kimlik ve görev bilgileri bulunan öğretmenin ders denetimi gerçekleştirildikten, eğitim-öğretim sürecindeki etkinlikleri izlenerek, belgeler üzerinde incelenip değerlendirildikten sonra, performansının ölçülmesi ve değerlendirilmesine ilişkin aşağıdaki her maddeyi dikkatlice okuyarak, öğretmenin sahip olma derecelerinden size uygun gelen seçeneğin sayısal değerini ilgili bölüme yazarak formu doldurunuz.

Teşekkür ederiz.

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S.N	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	A ALAN BİLGİSİNİ EĞİTİM ÖĞRETİME YANSITMA	
1.	► Alanı ile ilgili kavram, ilke ve genellemeleri bilmesi, gelişmeleri izlemesi	
2.	► Alanı ile ilgili konularda diğer alanlarla ilişki kurması	
3.	► Alanı ile ilgili konularla günlük hayatı ilişkilendirmesi	
	B. PLÂNLAMA VE HAZIRLIK ÇALIŞMALARI YAPMA	

4.	► Zümrede alınan kararlara katkısı	
5.	► Zümrede alınan kararları uygulaması	
6.	► Alanı ve diğer alanlardaki öğretmenlerle işbirliği yapması	
7.	► Ünitelendirilmiş yıllık planları (hedef ve davranışlar, yöntem-teknikler, araç-gereç vb. bakımından) dersin öğretim programına uygun olarak hazırlaması	
8.	► Atatürkçülük ile ilgili konuları hazırlama ve gerektiğinde derslerde yer vermesi	
9.	► Ders planlarını konunun amacına uygun olarak hazırlaması	
10.	► Dersin özelliğine göre önceden eğitim-öğretim ortamını hazırlaması	
C.DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA		
11.	► Dersin amaçlarını-hedeflerini bildirmesi	
12.	► İşlenecek konunun ana hatlarını belirtmesi	
13.	► Ders esnasında öğrencilerin ilgi ve dikkatini çekerek konunun amacına yönlendirmesi	
14.	► Ders süresini verimli kullanması	
15.	► Önceden öğrenilenlerle konu alanı arasında bağ kurması	
16.	► Konunun özelliğine uygun öğretim metot ve tekniklerini uygulaması	
17.	► Öğrencilerin öğretim etkinliğine katılmasını sağlaması	
18.	► Eğitim-öğretimde, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alması	
19.	► Çağdaş bilgi ve iletişim teknolojisini kullanması	
20.	► Dersin konusuna uygun kaynak, araç-gereçten yararlanması	
21.	► Öğrenme seviyesini kontrol ederek, eksiklikleri ve yanlışlıkları gidermesi	
22.	► Gerektiğinde, öğrencilerin not tutmasına imkan sağlaması	
23.	► Öğrencilerin işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapmasını sağlaması	
D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME		
24.	► Sınav sorularını işlenen konularla öğrencilere kazandırılması amaçlanan bilgi ve davranışları ölçebilecek nitelik ve nicelikte hazırlaması	
25.	► Sınav sorularını bir ders saati içerisinde cevaplandırılabilir nitelikte hazırlaması.	
26.	► Cevap anahtarını sınavdan önce hazırlama, ayrıntılı puanlamayı üzerinde göstermesi.	
27.	► Sınav kağıtlarını değerlendirerek, puanları öğrencilere zamanında duyurması.	
28.	► Ödevlerle ilgili planlama ve araştırma çalışmaları ile proje hazırlama hususlarında öğrencilere rehberlik yapması.	
29.	► Değerlendirme ve not takdirinde objektif davranması	
30.	► Ölçme sonuçlarını analiz etmesi ve öğrencilere geri bildirimde bulunması	
31.	► Sözlü puanı verilmesinde, öğrencilerin ders içi etkinlikleri ve ders dışı çalışmalarını dikkate alarak, takdir ettiği puanı ders esnasında verme ve duyurması	
32.	► Sınavların değerlendirme sonuçlarını dikkate alarak, başarısızlık sebeplerini belirleme ve bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alması	
33.	► Karşılaştırmalı sınavların planlanması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi	
E.REHBERLİK YAPMA		
34.	► Öğrencilere, öğrenme ve çalışma alışkanlığı kazanmaları konusunda rehberlik yapması	
35.	► Öğrencilerle iyi ilişkiler kurarak onlara rol modeli yapması	
36.	► Öğrencileri tanımaya yönelik gerekli çabayı harcaması	
37.	► Öğrencilerin eğitimle ilgili problemlerinin çözümünde yardımcı olması	
F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA		

38.	► Okul eşyasının bakım ve korunmasına özen göstermesi	
39.	► Okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin hazırlanmasında rol alması.	
	G.OKULUN \ KURUMUN GENEL İŞLEYİŞİNE KATKIDA BULUNMA	
40.	► Okulun işleyişine ilişkin kuralların uygulanmasında yönetimle işbirliği yapması	
41.	► Görev aldığı kurul ve komisyonlardaki sorumluluğunu yerine getirmesi	
42.	► Okul disiplininin sağlanması için üzerine düşen görevi yapması	
	H.BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
43.	► Kılık - kıyafet yönetmeliğine uygun giyinmesi	
44.	► Sabırlı ve hoşgörülü olması	
45.	► Öğrencileri üzerinde sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlaması	
46.	► İşlerini zamanında ve düzenli yapması	
47.	► Kendine güven duyması.	
48.	► İnsan haklarına saygılı olması.	
49.	► Mesleğini severek ve isteyerek yapması	
	I)SINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
50.	► Bireysel ve grup etkinlikleriyle öğrencilere sorumluluk bilinci kazandırması	
51.	► Öğrencilerle sağlıklı bir iletişim kurması	
52.	► Dersin özelliğine göre öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alması	
53.	► Öğrencileri önemseme ve isimleri ile hitap etmesi.	
54.	► Öğrencileri olumlu yorumlarıyla destekleyip, öğrenme ortamına çekmesi	
55.	► Vücut dilini etkili bir biçimde kullanması	
56.	► Öğrencilere uygun bir ses tonu ve anlatım hızı ile hitap etmesi.	
57.	► Öğretim hızını, öğrencilerin bilgi seviyesine göre ayarlaması	
	J) MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDAKİ AMAÇ VE İLKELERİ GERÇEKLEŞTİRME YÖNÜNDE ÇABA GÖSTERME	
58.	► Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini planlamalarına yansıtması	
59.	► Millî birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk Dili'nin özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine özen göstermesi.	

Ek 5: Öğretmen Performansını Değerlendirirken Okul Müdürünün Dolduracağı Form

A- ÖĞRETMENİN KİMLİK VE GÖREV BİLGİLERİ :

Adı Soyadı	:	
Branşı	:	

Sayın Müdür

Yukarıda kimlik ve branş bilgileri verilen öğretmen ile ilgili görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyarak, öğretmenin sahip olma derecelerinden size uygun gelen seçeneğin sayısal değerini ilgili bölüme yazarak formu doldurunuz.

Teşekkür ederiz.

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S.N	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	A.ALAN BİLGİSİNİ EĞİTİM ÖĞRETİME YANSITMASI	
1.	▶ Alanı ile ilgili kavram, ilke ve genellemeleri bilmesi	
2.	▶ Alanı ile ilgili konularda diğer alanlarla ilişki kurması	
3.	▶ Alanı ile ilgili konularla günlük hayatı ilişkilendirmesi	
4.	▶ Öğretim programındaki aksaklıklar hakkında teklifte bulunması	
	B. PLÂNLAMA VE HAZIRLIK ÇALIŞMALARINI YAPMA	
5.	▶ Zümrede alınan kararlara katkısı	
6.	▶ Zümrede alınan kararları uygulaması	
7.	▶ Alanı ve diğer alanlardaki öğretmenlerle işbirliği yapması	
8.	▶ Ünitelendirilmiş yıllık planları (hedef ve davranışlar, yöntem-teknikler, araç-gereç vb. bakımından) dersin öğretim programına uygun olarak hazırlaması	
9.	▶ Atatürkçülük ile ilgili konuları hazırlama ve gerektiğinde derslerde yer vermesi	
10.	▶ Ders planlarını konunun amacına uygun olarak hazırlaması	
11.	▶ Dersin özelliğine göre önceden eğitim-öğretim ortamını hazırlaması	
	C.DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
12.	▶ Dersin amaçlarını-hedeflerini bildirmesi	
13.	▶ Ders süresini verimli kullanması	
14.	▶ Önceden öğrenilenlerle konu alanı arasında bağ kurması	
15.	▶ Konunun özelliğine uygun öğretim metot ve tekniklerini uygulaması	
16.	▶ Öğrencilerin öğretim etkinliğine katılmasını sağlaması	
17.	▶ Eğitim-öğretimde, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alması	
18.	▶ Çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanması	
19.	▶ Dersin konusuna uygun kaynak, araç-gereçten yararlanması	
20.	▶ Öğrencilerin işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapmasını sağlaması	

	D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
21.	► Sınav sorularını bir ders saati içerisinde cevaplandırılabilir nitelikte hazırlaması.	
22.	► Cevap anahtarını sınavdan önce hazırlama, ayrıntılı puanlamayı üzerinde göstermesi.	
23.	► Sınav kağıtlarını değerlendirerek, puanları öğrencilere zamanında duyurması.	
24.	► Ödevlerle ilgili planlama ve araştırma çalışmaları ile proje hazırlama hususlarında öğrencilere rehberlik yapması.	
25.	► Değerlendirme ve not takdirinde objektif davranması	
26.	► Sözlü puanı verilmesinde, öğrencilerin ders içi etkinlikleri ve ders dışı çalışmalarını dikkate alarak, takdir ettiği puanı ders esnasında verme ve duyurması	
27.	► Sınavların değerlendirme sonuçlarını dikkate alarak, başarısızlık sebeplerini belirleme ve bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alması	
28.	► Karşılaştırmalı sınavların planlanması, uygulanması ve sonuçlarının değerlendirilmesi	
	E. REHBERLİK YAPMA	
29.	► Öğrencilere, öğrenme ve çalışma alışkanlığı kazanmaları konusunda rehberlik yapması	
30.	► Öğrencilerle iyi ilişkiler kurarak onlara rol modelliği yapması	
31.	► Öğrencilerin eğitimle ilgili problemlerinin çözümünde yardımcı olması	
32.	► Öğrencileri, kişisel problemlerinin çözümü için rehberlik servisine yönlendirmesi	
33.	► Öğrencilerin meslekleri tanımalarına, seçmelerine ve sonraki eğitimleri ile ilgili karar vermelerine rehberlik etmesi.	
34.	► Öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen göstermesi.	
	F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
35.	► Velilerle işbirliği yapması	
36.	► Bayrak törenleri ile diğer törenlere katılması	
37.	► Öğrencilerin okul içi ve okul dışı yarışmalara katılmasını teşvik etmesi	
38.	► Okul eşyasının bakım ve korunmasına özen göstermesi	
39.	► Okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin hazırlanmasında rol alması.	
40.	► Öğrenciler hakkında diğer öğretmenlerle işbirliği yapması.	
	G. OKULUN \ KURUMUN GENEL İŞLEYİŞİNE KATKIDA BULUNMA	
41.	► Okulun işleyişine ilişkin kuralların uygulanmasında yönetimle işbirliği yapması	
42.	► Görev aldığı kurul ve komisyonlardaki sorumluluğunu yerine getirmesi	
43.	► Nöbet görevini gereği gibi yerine getirmesi	
44.	► Okulun işleyişi ile ilgili görüş ve önerilerde bulunması	
45.	► Okul-çevre etkileşimini sağlamada yönetime yardımcı olması	
46.	► Aday öğretmen ve öğretmen adaylarına rehberlik yapması.	
47.	► Deneyimlerini ilgililerle paylaşması.	
	H. BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
48.	► Kılık - kıyafet yönetmeliğine uygun giyinmesi	

49.	► Sabırlı ve hoşgörülü olması	
50.	► Öğrencileri üzerinde sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlaması	
51.	► İşlerini zamanında ve düzenli yapması	
52.	► Çalışmalarında meslektaşlarına ve yöneticilere danışarak, rehberliklerinden faydalanması	
53.	► Kendine güven duyması.	
54.	► İnsan haklarına saygılı olması.	
55.	► Mesleğini severek ve isteyerek yapması	
	D) SINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
56.	► Öğrencilerle sağlıklı bir iletişim kurması	
57.	► Dersin özelliğine göre öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alması	
58.	► Öğrencileri önemseme ve isimleri ile hitap etmesi.	
59.	► Öğrencilere uygun bir ses tonu ve anlatım hızı ile hitap etmesi.	
60.	► Öğretim hızını, öğrencilerin bilgi seviyesine göre ayarlaması	
	J) MİLLÎ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDAKİ AMAÇ VE İLKELERİ GERÇEKLEŞTİRME YÖNÜNDE ÇABA GÖSTERME	
61.	► Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini planlamalarına yansıtması	
62.	► Millî birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk Dili'nin özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine özen göstermesi.	

Ek 6: Öğretmen Özdeğerlendirme Formu

Adınız Soyadınız :.....
Branşınız :.....
Okuttuğunuz ders ve sınıflar :.....

Sayın Öğretmen

Aşağıdaki formda sizinle ilgili hususlarda görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyarak, size uygun gelen sahip olma derecenizi sayısal değer olarak ilgili bölüme yazınız. Bu formu eksiksiz doldurunuz.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S.N	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	A. ALAN BİLGİSİNİ EĞİTİM ÖĞRETİME YANSITMA	
1.	► Alanım ile ilgili kavram, ilke ve genellemeleri bilirim, gelişmeleri izlerim	
2.	► Alanım ile ilgili konularda diğer alanlarla ilişki kurarım	
3.	► Alanım ile ilgili konularla günlük hayatı ilişkilendiririm	
4.	► Öğretim programındaki aksaklıklar hakkında teklifte bulunurum	
	B. PLÂNLAMA VE HAZIRLIK ÇALIŞMALARI YAPMA	
5.	► Zümrede alınan kararlara katkı veririm	
6.	► Zümrede alınan kararları uygulayım	
7.	► Alanım ve diğer alanlardaki öğretmenlerle işbirliği yaparım	
8.	► Atatürkçülük ile ilgili konuları hazırlama ve gerektiğinde derslerde yer veririm	
9.	► Öğretim programına dahil edilen Atatürkçülük ile ilgili konuları plana aktarıyorum (belirtilen dersler için)	
10.	► Ders planlarını konunun amacına uygun olarak hazırlarım	
11.	► Dersin özelliğine göre önceden eğitim-öğretim ortamını hazırlarım	
	C.DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
12.	► Dersin amaçlarını-hedeflerini bildiririm	
13.	► İşlenecek konunun ana hatlarını belirtirim	
14.	► Ders esnasında öğrencilerin ilgi ve dikkatini çekerek konunun amacına yönlendiririm	
15.	► Ders süresini verimli kullanırım	
16.	► Önceden öğrenilenlerle konu alanı arasında bağ kurarım	
17.	► Konunun özelliğine uygun öğretim metot ve tekniklerini uygulayım	
18.	► Öğrencilerin öğretim etkinliğine katılmasını sağlarım	
19.	► Eğitim-öğretimde, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alırım	
20.	► Çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanırım	
21.	► Dersin konusuna uygun kaynak, araç-gereçten yararlanırım	
22.	► Öğrenme seviyesini kontrol ederek, eksiklikleri ve yanlışlıkları gideririm	

23.	► Gerektiğinde, öğrencilerin not tutmasına imkan sağlarım	
24.	► Öğrencilerin işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapmasını sağlarım	
	D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
25.	► Sınav sorularını işlenen konularla öğrencilere kazandırılması amaçlanan bilgi ve davranışları ölçebilecek nitelik ve nicelikte hazırlarım	
26.	► Sınav sorularını bir ders saati içerisinde cevaplandırılabilir nitelikte hazırlarım	
27.	► Cevap anahtarını sınavdan önce hazırlar, ayrıntılı puanlamayı üzerinde gösteririm.	
28.	► Sınav kağıtlarını değerlendirerek, puanları öğrencilere zamanında duyururum.	
29.	► Ödevlerle ilgili planlama ve araştırma çalışmaları ile proje hazırlama hususlarında öğrencilere rehberlik yaparım.	
30.	► Değerlendirme ve not takdirinde objektif davranırım	
31.	► Ölçme sonuçlarını analiz eder, öğrencilere geri bildirimde bulunurum	
32.	► Sözlü puanı verilmesinde, öğrencilerin ders içi etkinlikleri ve ders dışı çalışmalarını dikkate alarak, takdir ettiği puanı ders esnasında verir ve duyururum	
33.	► Sınavların değerlendirme sonuçlarını dikkate alarak, başarısızlık sebeplerini belirler ve bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alırım	
34.	► Karşılaştırmalı sınav sonuçlarından alanımla ilgili olanları değerlendiririm	
	E.REHBERLİK YAPMA	
35.	► Öğrencilere, öğrenme ve çalışma alışkanlığı kazanmaları konusunda rehberlik yaparım	
36.	► Öğrencilerle iyi ilişkiler kurarak onlara rol modelliği yaparım	
37.	► Öğrencileri tanımaya yönelik gerekli çabayı harcarım	
38.	► Öğrencilerin eğitimle ilgili problemlerinin çözümünde yardımcı olurum	
39.	► Öğrencileri, kişisel problemlerinin çözümü için rehberlik servisine yönlendiririm.	
40.	► Öğrencilerin meslekleri tanımalarına, seçmelerine ve sonraki eğitimleri ile ilgili karar vermelerine rehberlik ederim.	
41.	► Öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösteririm.	
	F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
42.	► Velilerle işbirliği yaparım	
43.	► Bayrak törenleri ile diğer törenlere katılırım	
44.	► Öğrencilerin okul içi ve okul dışı yarışmalara katılmasını teşvik ederim	
45.	► Okul eşyasının bakım ve korunmasına özen gösteririm	
46.	► Okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin hazırlanmasında rol alırım.	
47.	► Öğrenciler hakkında diğer öğretmenlerle işbirliği yaparım.	
	G.OKULUN \ KURUMUN GENEL İŞLEYİŞİNE KATKIDA BULUNMA	
48.	► Okulun işleyişine ilişkin kuralların uygulanmasında yönetimle işbirliği yaparım	
49.	► Görev aldığım kurul ve komisyonlardaki sorumluluğumu yerine getiririm	
50.	► Nöbet görevini gereği gibi yerine getiririm	
51.	► Okulun işleyişi ile ilgili görüş ve önerilerde bulunurum	
52.	► Okul disiplininin sağlanması için üzerine düşen görevi yaparım	
53.	► Okul-çevre etkileşimini sağlamada yönetime yardımcı olurum	
54.	► Aday öğretmen ve öğretmen adaylarına rehberlik yaparım.	
55.	► Deneyimlerimi ilgililerle paylaşırım.	

	H.BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
56.	► Kılık - kıyafet yönetmeliğine uygun giyinirim	
57.	► Sabırlı ve hoşgörülüymdür	
58.	► Öğrencilerin üzerinde sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlarım	
59.	► İşlerini zamanında ve düzenli yaparım	
60.	► Çalışmalarında meslektaşlarıma ve yöneticilere danışarak, rehberliklerinden faydalanırım.	
61.	► Kendime güven duyarım.	
62.	► İnsan haklarına saygılıyım.	
63.	► Mesleğimi severek ve isteyerek yaparım	
	I)SINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
64.	► Bireysel ve grup etkinlikleriyle öğrencilere sorumluluk bilinci kazandırırım	
65.	► Öğrencilerle sağlıklı bir iletişim kurarım	
66.	► Dersin özelliğine göre öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alırım	
67.	► Öğrencileri önemser ve isimleri ile hitap ederim.	
68.	► Öğrencileri olumlu yorumlarıyla destekleyip, öğrenme ortamına çekerim	
69.	► Vücut dilini etkili bir biçimde kullanırım	
70.	► Öğrencilere uygun bir ses tonu ve anlatım hızı ile hitap ederim.	
71.	► Öğretim hızımı, öğrencilerin bilgi seviyesine göre ayarlarım	
	J) MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDAKİ AMAÇ VE İLKELERİ GERÇEKLEŞ-TİRME YÖNÜNDE ÇABA GÖSTERME	
72.	► Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini planlamalarıma yansıtırım.	
73.	► Millî birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk Dili'nin özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine özen gösteririm.	

Ek 7: Öğretmen Performansı Değerlendirilirken Zümre Öğretmeninin Dolduracağı Form

Sayın Öğretmen

Aşağıda adı soyadı ve branşı yazılı öğretmen hakkında görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyarak, öğretmenin sahip olma derecelerinden size uygun gelen seçeneğin sayısal değerini ilgili bölüme yazarak formu doldurunuz.

Teşekkür ederiz.

(Adınızı ve soyadınızı yazmayınız.)

Performansı Değerlendirilecek Öğretmenin ;

Adı Soyadı :.....

Branşı :.....

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim
Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S.N	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	A. ALAN BİLGİSİNİ EĞİTİM ÖĞRETİME YANSITMA	
1.	► Alanı ile ilgili kavram, ilke ve genellemeleri bilir, gelişmeleri izler	
2.	► Öğretim programındaki aksaklıklar hakkında teklifte bulunur	
	PLANLAMA VE HAZIRLIK ÇALIŞMALARI	
3.	► Zümrede alınan kararlara katkı sağlar	
4.	► Zümrede alınan kararları uygular	
5.	► Alanı ve diğer alanlardaki öğretmenlerle işbirliği yapar	
	C.DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
6.	► Çağdaş bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanır	
7.	► Dersin konusuna uygun kaynak, araç-gereçten yararlanır	
	D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
8.	► Sınav sonuçlarını değerlendirerek, başarısızlık sebeplerine yönelik önlemler alır	
9.	► Karşılaştırmalı sınav sonuçlarının alanı ile ilgili değerlendirmesini yapar	
	E.REHBERLİK YAPMA	
10.	► Öğrencilerle iyi ilişkiler kurarak onlara rol modelliği yapar	
11.	► Öğrencilerin eğitimle ilgili problemlerinin çözümünde yardımcı olur	
12.	► Öğrencileri, kişisel problemlerinin çözümü için rehberlik servisine yönlendirir.	
13.	► Öğrenci ve velilerle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösterir.	
	F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
14.	► Velilerle işbirliği yapar	

15.	► Bayrak törenleri ile diğer törenlere katılır	
16.	► Okul eşyasının bakım ve korunmasına özen gösterir	
17.	► Okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin hazırlanmasında rol alır.	
18.	► Öğrenciler hakkında diğer öğretmenlerle işbirliği yapar.	
	G.OKULUN \ KURUMUN GENEL İŞLEYİŞİNE KATKIDA BULUNMA	
19.	► Okulun işleyişine ilişkin kuralların uygulanmasında yönetimle işbirliği yapar	
20.	► Görev aldığı kurul ve komisyonlardaki sorumluluğunu yerine getirir	
21.	► Nöbet görevini gereği gibi yerine getirir	
22.	► Okulun işleyişi ile ilgili görüş ve önerilerde bulunur	
23.	► Okul disiplininin sağlanması için üzerine düşen görevi yapar	
24.	► Okul-çevre etkileşimini sağlamada yönetime yardımcı olur	
25.	► Aday öğretmen ve öğretmen adaylarına rehberlik yapar.	
26.	► Deneyimlerini ilgililerle paylaşır.	
	H.BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
27.	► Kılık - kıyafet yönetmeliğine uygun giyinir	
28.	► Sabırlı ve hoşgörülüdür	
29.	► Öğrencileri üzerinde sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlar	
30.	► İşlerini zamanında ve düzenli yapar	
31.	► Çalışmalarında meslektaşlarına ve yöneticilere danışarak, rehberliklerinden faydalanır.	
32.	► Kendine güven duyar.	
33.	► İnsan haklarına saygılı olur.	
34.	► Mesleğini severek ve isteyerek yapar	
	I)SINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
35.	► Öğrencilerle sağlıklı bir iletişim kurar	
36.	► Dersin özelliğine göre öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alır	
37.	► Öğrencileri önemser ve isimleri ile hitap eder.	
38.	► Öğrencilere uygun bir ses tonu ve anlatım hızı ile hitap eder.	
	J) MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU'NDAKİ AMAÇ VE İLKELERİ GERÇEKLEŞ-TİRME YÖNÜNDE ÇABA GÖSTERME	

39.	► Türk Millî Eğitiminin amaç ve ilkelerini planlamalarına yansıtır.	
40.	► Millî birlik ve bütünlüğün temel unsurlarından biri olarak Türk Dili'nin özellikleri bozulmadan ve aşırılığa kaçılmadan öğretilmesine özen gösterir.	

Ek 8: Öğretmen Performansı Değerlendirilirken Öğrencilerin Dolduracağı Form

Sevgili Öğrenci

Bu form ile öğretmeniniz hakkındaki görüşleriniz alınacaktır. Aşağıdaki her maddeyi dikkatlice okuyarak, öğretmenin sahip olma derecelerinden size uygun gelen seçeneğin sayısal değerini ilgili bölüme yazarak formu doldurunuz.

Teşekkür ederiz. (Kendi adınızı ve soyadınızı yazmayınız.)

Öğretmeninizin Adı Soyadı :.....

Branşı :.....

Bulduğunuz Sınıf/Şube :.....

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim
Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S.N	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	A. ALAN BİLGİSİNİ EĞİTİM VE ÖĞRETİME YANSITMA	
1.	▶ Öğretmenim alanında bilgilidir	
2.	▶ Öğretmenim alanı ile ilgili konularda diğer ders konuları ile ilişki kurar	
3.	▶ Öğretmenim alanı ile ilgili konularla günlük hayattan örnekler verir	
	B. PLÂNLAMA VE HAZIRLIK ÇALIŞMALARI YAPMA	
4.	▶ Öğretmenim dersin özelliğine göre önceden eğitim-öğretim ortamını hazırlar	
5.	▶ Atatürkçülük ile ilgili konulara gerektiğinde derslerde yer verir	
	C. DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
6.	▶ Öğretmenimiz bizleri dersin hedeflerinden haberdar eder	
7.	▶ Öğretmenimiz İşlenecek konunun ana hatlarını belirtir	
8.	▶ Öğretmenimiz işlemekte olduğumuz konuya ilgi ve dikkatimizi çeker	
9.	▶ Öğretmenimiz ders süresini etkili kullanır	
10.	▶ Öğretmenimiz önceden öğrenilenlerle işlenen konu arasında bağ kurar	
11.	▶ Öğretmenimiz uyguladığı öğretim yolları, öğrenmemizi kolaylaştırır	
12.	▶ Öğretmenimiz dersin işlenişine katılmamızı sağlar	
13.	▶ Öğretmenimiz eğitim-öğretimde, bireysel farklılıklarımızı dikkate alır	
14.	▶ Öğretmenimiz konuya uygun kaynak, araç-gereç kullanır	
15.	▶ Öğretmenimiz gerektiğinde, not tutmamıza imkan sağlar	
16.	▶ Öğretmenim işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapmamızı sağlar	
	D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
17.	▶ Öğretmenimiz sınav sorularını, işlenen konulara uygun olarak hazırlar	
18.	▶ Yazılı sınav sorularını bir ders saati içerisinde cevaplandırılabilir niteliktedir	

19.	► Öğretmenimiz sınav kağıtlarını değerlendirerek, puanları bize zamanında duyurur	
20.	► Öğretmenimiz ödevlerle ilgili planlama ve araştırma çalışmaları ile proje hazırlama hususlarında bizlere rehberlik yapar.	
21.	► Değerlendirme ve not takdirinde objektif davranır	
22.	► Öğretmenimiz ölçme sonuçlarını yorumlar ve bize açıklar	
23.	► Öğretmenimiz sözlü puan verirken , ders içi etkinliklerimizi ve ders dışı çalışmalarımızı dikkate alır, sınıf ortamında bize duyurur.	
24.	► Öğretmenimiz başarısızlık sebeplerimizi belirler ve bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alır,	
25.	► Öğretmenimiz karşılaştırmalı sınav sonuçlarına göre kendimizi değerlendirme yeterliliği ve alışkanlığı kazanmamıza yardımcı olur	
	E.REHBERLİK YAPMA	
26.	► Öğretmenimiz öğrenme ve çalışma alışkanlığı kazanmamız konusunda rehberlik yapar	
27.	► Öğretmenimiz davranışlarıyla bize rol modelliği yapar	
28.	► Öğrencileri, kişisel problemlerinin çözümü için rehberlik servisine yönlendirme.	
29.	► Öğretmenimiz meslekleri tanınamamıza, seçmemize ve sonraki eğitimimizle ilgili karar vermemize yardımcı olur.	
30.	► Öğretmenimiz bizimle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösterir.	
	F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
31.	► Öğretmenim, velim ile işbirliği içindedir	
32.	► Öğretmenim okul içi ve okul dışı yarışmalara katılmamı destekler	
33.	► Öğretmenim okul eşyasının bakım ve korunmasına özen gösterir	
34.	► Öğretmenim okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerinde rol alır.	
35.	► Öğretmenim benim hakkında diğer öğretmenlerle işbirliği yapar.	
	G.OKULUN \ KURUMUN GENEL İŞLEYİŞİNE KATKIDA BULUNMA	
36.	► Öğretmenim nöbet görevini gereği gibi yerine getirir	
37.	► Öğretmenim okul disiplininin sağlanması için üzerine düşen görevi yapar	
	H.BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
38.	► Öğretmenimin kılık – kıyafeti öğretmene yakışır biçimdedir	
39.	► Öğretmenim sabırlı ve hoşgörülüdür	
40.	► Öğretmenim karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlar	
41.	► Öğretmenimiz işlerini zamanında ve düzenli yapar	
42.	► Öğretmenimiz kendine güven duyar.	
43.	► Öğretmenimiz öğrencilerine eşit davranır.	
	I)SINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
44.	► Öğretmenimiz bireysel ve grup etkinlikleriyle bizlere sorumluluk bilinci kazandırır.	
45.	► Öğretmenimiz bizlerle sağlıklı bir iletişim kurar	
46.	► Öğretmenimiz dersin özelliğine göre öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemleri alır	
47.	► Öğretmenimiz bizlere önem verir, ismimizle hitap eder	
48.	► Öğretmenimiz bizleri olumlu yorumlarıyla destekleyip, öğrenme ortamına	

	çeker	
49.	► Öğretmenimiz bizimle iletişim kurarken vücut dilini etkili bir biçimde kullanır	
50.	► Öğretmenimiz bize uygun bir ses tonu ile hitap eder.	
51.	► Öğretmenimiz öğretim hızını, bizlerin bilgi seviyesine göre ayarlar	

Ek 9: Öğretmen Performansı Değerlendirilirken Velilerin Dolduracağı Form

Öğretmenin Adı Soyadı :.....

Branşı :.....

Öğrencinin Bulunduğu Sınıf:.....

Sayın Veli

Velisi olduğunuz öğrencinin branş öğretmeni hakkında görüşlerinize ihtiyaç duyulmuştur. Lütfen her maddeyi dikkatlice okuyarak, öğretmenin sahip olma derecelerinden size uygun gelen seçeneğin sayısal değerini ilgili bölüme yazarak formu doldurunuz.

İlginiz için teşekkürler.

(Kendi adınızı ve soyadınızı yazmayınız.)

Katılma Derecesi : Hiç Katılmıyorum(1), Az Katılıyorum(2), Katılıyorum(3), Çok Katılıyorum(4), Tam Katılıyorum(5)

Milli Eğitim Bakanlığı
Teftiş Kurulu

S. N.	DEĞERLENDİRME KRİTERLERİ	Katılma Derecesi (1,2,3,4,5)
	C.DERS İÇİ ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
1.	▶ Öğretmen eğitim-öğretimde, öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alır	
2.	▶ Öğretmen öğrencinin öğrenme seviyesini kontrol ederek, eksiklikleri giderir	
3.	▶ Öğretmen öğrencilerin işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapmasını sağlar	
	D. BAŞARIYI ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME	
4.	▶ Öğretmen değerlendirme ve not takdirinde objektif davranır	
5.	▶ Öğretmen öğrencinin okuldaki sınav sonuçlarını dikkate alarak, başarısızlık sebeplerini belirler ve çözümüne yönelik önlemler alır	
6.	▶ Öğretmen öğrencinin karşılaştırmalı sınav sonuçları değerlendirerek, branşıyla ilgili destek verir	
	E.REHBERLİK YAPMA	
7.	▶ Öğretmen verimli ders çalışma konusunda bizleri bilgilendirir	
8.	▶ Öğretmen öğrencileri tanımaya yönelik gerekli çabayı gösterir	
9.	▶ Öğrencilerin eğitimle ilgili problemlerinin çözümünde yardımcı olur	
10.	▶ Öğretmen öğrencilerin, kişisel problemlerinin çözümü için yardımcı olur.	
11.	▶ Öğretmen öğrencilerin alan ve meslek seçimine yardımcı olur.	
12.	▶ Öğretmen öğrencim ve benimle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösterir.	
	F. DERS DIŞI ETKİNLİKLERDE BULUNMA	
13.	▶ Öğretmen öğrenciyle ilgili olarak bizimle işbirliği yapar	
14.	▶ Öğretmen öğrencilerin okul içi ve okul dışı yarışmalara katılmasını teşvik eder	
15.	▶ Öğretmen okuldaki sosyal, kültürel ve sportif etkinliklerin hazırlanmasında rol alır.	
	H. BİR ÖĞRETMENDE BULUNMASI GEREKEN KİŞİSEL ÖZELLİKLERE SAHİP OLMA	
16.	▶ Öğretmen kılık – kıyafeti öğretmene yakışır şekildedir	

17.	► Öğretmen sabırlı ve hoşgörülüdür.	
18.	► Öğretmen öğrencileri üzerinde sevgi ve saygıya dayalı disiplini sağlar	
19.	► Öğretmen işlerini zamanında ve düzenli yapar	
20.	► Öğretmen çalışmalarında meslektaşlarına ve yöneticilere danışarak, rehberliklerinden faydalanır.	
21.	► Öğretmen kendine güven duyar.	
22.	► Öğretmen insan haklarına saygılıdır	
23.	► Öğretmen mesleğini sever	
	İSINIFI YÖNETME – ÖĞRENCİLERLE İLETİŞİM KURMA	
24.	► Öğretmen bireysel ve grup etkinlikleriyle öğrencilerine sorumluluk bilinci kazandırır	
25.	► Öğretmen öğrencileriyle sağlıklı iletişim kurar	

ÖZGEÇMİŞ

20.05.1981 tarihinde Erzurum'un Uzundere ilçesine bağlı Kirazlı Köyü'nde dünyaya geldim. İlkokulu Kirazlı Köyü İlkokulunda, ortaokulu Gazi Ahmet Muhtar Paşa Orta Okulunda, liseyi Erzurum Atatürk Lisesinde tamamladım. 1998 yılında Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği Bölümünü kazandım. 2002 yılında mezun olup halen görev yapmakta olduğum Kırkpınar Tepebaşı Aktar İlköğretim Okuluna Fen Bilgisi Öğretmeni olarak atandım. 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümüne girdim.