ÖĞRETMENLERİN ÖZ DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN ALGILARI: MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ ÖRNEĞİ

Dilem Dal Tatlı
201109104

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erdal Yaşlıca

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Temmuz, 2022

ÖĞRETMENLERİN ÖZ DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN ALGILARI: MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ ÖRNEĞİ

Dilem Dal Tatlı
201109104
ORCID: 0000-0003-1775-3001

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erdal Yaşlıca

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Temmuz, 2022



JURİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

Bu araştırma sürecinde bilgi birikimi ve akademik disipliniyle bana rehberlik eden, destek olan tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Erdal Yaşlıca'ya; öğretmen ve yazar gözüyle çalışmalarıma yardımcı olup, motive eden ve çalışma azmini örnek aldığım eşim Serhan Tatlı'ya, tüm eğitim öğretim yaşamım boyunca her konuda yanımda olan, şanslı bir evlat olduğumu hissettiren annem Selda Dal ve babam Hüsnü Dal'a, tez çalışmamda yardımlarını esirgemeyen tüm meslektaşlarıma ve okul yöneticilerime sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Dilem Dal Tatlı

Temmuz 2022

ÖZ

ÖĞRETMENLERİN ÖZ DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINA İLİŞKİN ALGILARI: MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSELERİ ÖRNEĞİ

Dilem Dal Tatlı
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erdal Yaşlıca
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022

Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen ve bir düzen çerçevesinde yeterliliklerini kontrol edip, dönüt verebilen bir yapıya dahil olmaları gerekmektedir. Bu yapı, dolaylı yoldan öğrencilerin kazanımlarını arttırarak öğrenme ortamlarını çeşitlendirebilecekleri öğretmen öz değerlendirmesidir. Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını incelemektir. Böylece araştırma, öğretmen öz değerlendirmesinin Üsküdar ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öğretmen algılarının önemine vurgu yaparak araştırmacılara, eğitimcilere ve eğitim yöneticilerine daha önce araştırılmamış olması sebebiyle literatürdeki açığı da kapatarak yol gösterici nitelikte olacaktır.

Araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Nitel yöntemlerden bireysel görüşme tekniği, nicel yöntemde ise tanımlayıcı istatistiklere başvurularak inceleme yapılmıştır. Araştırmaya katılacak öğretmenleri belirlemek için Öğretmen Ön Görüşme Formu uygulanmıştır. Araştırma grubunu İstanbul ili Üsküdar ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 12 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmış, görüşmeler yüz yüze ve Araştırma Soruları aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşmeden hemen önce katılımcılara öz değerlendirme süreçlerini hatırlatmak adına Öz Değerlendirme Örnek Belgeleri gösterilmiştir. Görüşmeler Nvivo 10 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular öğretmenlerin; öz değerlendirmeyi faydalı buldukları, alanlarıyla ilgili eylem planı ve kanıt örnekleri içeren kılavuz istedikleri, kanıt hazırlamanın daha esnek ve daha az evrağa dayalı olmasını, Öz Değerlendirme Portal'ındaki soruların alanlarıyla ilgili ve dönüt dilinin daha anlaşılır olması gerektiğini, zümrenin eşit sorumluluk alması gerektiğini, faaliyetlerin derse ve öğrencilere olumlu yansıdığını, öz değerlendirmenin mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sağladığını düşündükleri görülmektedir. Öğretmenlere uygulanacak bir anketle öz değerlendirme faaliyetlerinde değişiklikler yapılması, her alana özgü örneklerinin bulunduğu kılavuzların oluşturulması ve Web 2.0 araçlarının kanıtlarda kullanılabilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: 1. Öğretmen Öz Değerlendirme 2. Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri 3. Öğretmen Algıları 3. Öz Değerlendirme Portalı

ABSTRACT

TEACHER'S PERCEPTIONS REGARDING THE SELF-ASSESSMENT STUDIES: THE SAMPLE OF VOCATIONAL AND TECHNICAL ANATOLIAN HIGH SCHOOLS

Dilem Dal Tatlı
Master Thesis
Department of Educational Sciences
Education Management and Supervision Program
Advisor: Asst. Prof. Dr. Erdal Yaşlıca
Maltepe University Graduate School, 2022

It is necessary for teachers to be included in a structure that supports their professional development and controls their competencies, can give feedback within the framework of an order. This structure is teacher self-evaluation, in which students can indirectly diversify their learning environments by increasing their achievements. The aim of this research is to examine the perceptions of teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools in Üsküdar, Istanbul, regarding self-evaluation studies. In this way, by emphasizing the importance of teacher self-evaluation and perceptions of teachers in Vocational and Technical Anatolian High Schools in Üsküdar, the research will guide researchers, educators and education administrators by closing the gap in the literature since it has not been researched before.

Mixed method was used in the research. Among the qualitative methods, the individual interview technique was examined while in the quantitative method, descriptive statistics was used. Teacher Pre-Interview Form was applied to determine the teachers who will participate in the research. The research group consisted of 12 teachers working in Vocational and Technical Anatolian High Schools in Üsküdar district of Istanbul. Semi-structured interview technique was used in the research, interviews were conducted face to face and through Research Questions. Just before the interview, Self-Assessment Sample Papers were shown to the participants to remind them of the self-evaluation processes. The interviews were analyzed using the Nvivo 10 program.

The findings obtained in the research show that teachers find self-assessment useful, that they want a guide with an action plan and evidence examples related to their fields, that the preparation of evidence should be more flexible and less document-based, that the language of the questions in the Self-Assessment Portal should be more understandable and that the language of feedback should be more understandable, that the group should take equal responsibility; that they think that the activities reflect positively on the lesson and students and that self-evaluation contributes to their professional and personal development. It is recommended to make changes in self-evaluation activities with a questionnaire to be applied to teachers, to create guides with examples specific to each field, and to use Web 2.0 tools in evidence.

Keywords: 1. Teacher Self-Evaluation 2. Vocational and Technical Anatolian High Schools 3. Teacher Perceptions 4. Self-Assessment Portal

İÇİNDEKİLER

JURİ VE ENSTİTÜ ONAYI ii
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZ v
ABSTRACT vi
İÇİNDEKİLER vii
TABLOLAR LİSTESİ ix
ŞEKİLLER LİSTESİ xi
GRAFİKLER LİSTESİ xii
ÖZGEÇMİŞ xiv
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1
Problem 1
Amaç 17
Önem 18
Varsayımlar 18
Sınırlılıklar 19
Tanımlar 19
BÖLÜM 2. YÖNTEM 20
Araştırma Modeli 20
Araştırma Grubu 21
Veriler ve Toplanması 21
Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 22
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR 23
Araştırma Grubunun Demografik Yapısı 23
Öz Değerlendirme Sürecine İlişkin Bulgular 28
Öz Değerlendirme Sürecine Ait Ön Hazırlık Çalışmaları Görüşlerine İlişkin Bulgular 39
Öz Değerlendirme Portalına (Kalite Güvence Sistemi) İlişkin Bulgular 53
Öz Değerlendirme Sürecindeki Algıların Mesleki Gelişim Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular 66

Öz Değerlendirme Çalışmalarının Kişisel Gelişim Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular 77
BÖLÜM 4. SONUÇ 92
Özet 92
Yargı 98
Öneriler 99
EK 1. Araştırma Soruları 102
EK 2. Öğretmen Ön Görüşme Formu 103
EK 3. Bilgilendirilmiş Onam Formu 104
EK 4. Öz Değerlendirme Örnek Belgeler 105
KAYNAKÇA 106

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Münferit Birim (Alan/ Zümre) Öz Değerlendirme Göstergeleri 7
Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....23
Tablo 3. Öğretmenlerin Alan Değişkenine Göre Dağılımı 24
Tablo 4. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı 24
Tablo 5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Dağılımı 25
Tablo 6. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı 26
Tablo 7. Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Göre Dağılımı.....27
Tablo 8. Okul Kalite Sorumlusu Tarafından Verilen Öz Değerlendirme Eğitimine İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....29
Tablo 9. Eylem Planlarına Yazılan Faaliyetlerde Belirlenen Hedeflere Ne Oranda Ulaşıldığının Ölçülmesine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 32
Tablo 10. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Ders İçi ve Dışı Uygulamaların Çeşitliliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 35
Tablo 11. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanmalarına İlişkin Görüşlerin Dağılımı 40
Tablo 12. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanması İçin Zümre İçi İş Bölümüne İlişkin Görüşlerin Dağılımı 44
Tablo 13. Eylem Planları Tasarlama Süreci Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı.....47
Tablo 14. Öz Değerlendirme Portalı ve Rapor Aracılığıyla Sunulan Kanıtlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....50
Tablo 15. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Öz Değerlendirme Gösterge Sorularına İlişkin Görüşlerin Dağılımı 55
Tablo 16. Öz Değerlendirme Portalındaki Gösterge Sorularına Cevap Verilirken Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 58
Tablo 17. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Verilen Yanıtların Dönütlerinde Kullanılan Dil ve İçeriğe İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....61
Tablo 18. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Soruların Öğretmenlerin Kendi Alanlarıyla Olan İlgisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 64
Tablo 19. Kazanım Temelli Etkinlik Tasarlamak Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı 68

Tablo 20. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Derslere Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 71
Tablo 21. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Alanlara Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 75
Tablo 22. Gerçekleştirilen Eylem Planlarının Kişisel Gelişim Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 79
Tablo 23. Münferit Birimlerde Gerçekleştirilen Ortak Çalışmaların İletişim Ve Grup Çalışma Becerilerine Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 82
Tablo 24. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Planlama, Uygulama ve Takip Süreçlerinin Öz Disiplin Oluşturmaya Dönük Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 85
Tablo 25. Eylem Planlarının Oluşturulup Uyguladıktan Sonra Öğrencilere Olan Tutumlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı 88

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. *Öz Değerlendirme Süreci Görüşlerine İlişkin Bulgular*.....28
Şekil 2. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Sürecine Ait Ön Hazırlık Çalışmaları Görüşlerine İlişkin Bulgular*.....39
Şekil 3. *Öz Değerlendirme Portalı (Kalite Güvence Sistemi) Hakkındaki Görüşlere İlişkin Bulgular*.....54
Şekil 4. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Sürecindeki Algılarının Mesleki Gelişimleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular*.....67
Şekil 5. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Çalışmalarının Kişisel Gelişimleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular*.....78

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı 25
Grafik 2. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Dağılımı 26
Grafik 3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı 27
Grafik 4. Okul Kalite Sorumlusu Tarafından Verilen Öz Değerlendirme Eğitimine İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....29
Grafik 5. Eylem Planlarına Yazılan Faaliyetlerde Belirlenen Hedeflere Ne Oranda Ulaşıldığının Ölçülmesine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 32
Grafik 6. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Ders İçi ve Dışı Uygulamaların Çeşitliliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 35
Grafik 7. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanmalarına İlişkin Görüşlerin Dağılımı 41
Grafik 8. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanması İçin Zümre İçi İş Bölümüne İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....44
Grafik 9. Eylem Planları Tasarlama Süreci Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı 47
Grafik 10. Öz Değerlendirme Portalı ve Rapor Aracılığıyla Sunulan Kanıtlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....50
Grafik 11. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Öz Değerlendirme Gösterge Sorularına İlişkin Görüşlerin Dağılımı 55
Grafik 12. Öz Değerlendirme Portalındaki Gösterge Sorularına Cevap Verilirken Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 58
Grafik 13. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Verilen Yanıtların Dönütlerinde Kullanılan Dil ve İçeriğe İlişkin Görüşlerin Dağılımı.....61
Grafik 14. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Soruların Öğretmenlerin Kendi Alanlarıyla Olan İlgisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 65
Grafik 15. Kazanım Temelli Etkinlik Tasarlamak Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı 68
Grafik 16. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Derslere Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 72
Grafik 17. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Alanlara Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 75

Grafik 18. Gerçekleştirilen Eylem Planlarının Kişisel Gelişim Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 79
Grafik 19. Münferit Birimlerde Gerçekleştirilen Ortak Çalışmaların İletişim Ve Grup Çalışma Becerilerine Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 82
Grafik 20. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Planlama, Uygulama ve Takip Süreçlerinin Öz Disiplin Oluşturmaya Dönük Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı 86
Grafik 21. Eylem Planlarının Oluşturulup Uyguladıktan Sonra Öğrencilere Olan Tutumlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı 89

ÖZGEÇMİŞ

DİLEM DAL TATLI

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/ Anasanat Dalı*
Y.Ls.	2022	Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Ls.	2015	İstanbul Üniversitesi, Ulaştırma ve Lojistik Yüksek Okulu, Ulaştırma ve Lojistik
Ls.	2014	Anadolu Üniversitesi, Açık Öğretim Fakültesi, İktisat
Ö.Ls.	2011	İstanbul Ticaret Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, Uluslararası Lojistik
Lise	2006	Çengelköy Lisesi

İş/ İstihdam

Yıl	*Görev*
2016-Devam	T.C. Milli Eğitim Bakanlığı – Ulaştırma Hizmetleri Öğretmeni
2014-2014	Dış Hatlar Yolcu Hizmetleri Trafik Memuru. Atatürk Havalimanı Çelebi Hava Hizmetleri A.Ş.

Alınan Burs ve Ödüller

Yıl	*Burs/ Ödül*
2020-2022	Maltepe Üniversitesi % 100 Yüksek Lisans Öğretim Bursu
2010-2011	İstanbul Ticaret Üniversitesi % 60 Başarı Bursu

Kişisel Bilgiler

Doğum yeri ve yılı : İstanbul, 1989 Cinsiyet: K
Yabancı diller : İngilizce (iyi)

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde "Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Algıları: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Örneği" araştırması bağlamında problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

Problem

Günlük hayatta toplumu etkileyen en önemli kavramlardan birisi "eğitim"dir. İnsanlar çevrelerindeki kişiler hakkında fikir sahibi olurken, onların pozitif ya da negatif davranışlarını, çoğunlukla aldıkları eğitimle örtüştürür. Ülkelerin refah seviyelerinin yüksek ya da düşük olmalarının nedenleri belirtilirken sıklıkla eğitilmiş insan gücüne ne ölçüde sahip olduklarına değinilir. Ebeveynlerin çocuklarına bırakabilecekleri en iyi imkanın onlara iyi bir eğitim olanağı sağlamak olduğu söylenir. Özetlemek gerekirse, çevremizdeki birçok insanın eğitime önemli değerler yüklediğini görürüz (Aşılıoğlu, 2014:11).

Görgen'e (2014) göre bireyin zaman içerisinde bedenen ve zihnen gelişmesi ile çevresi genişler ve davranışlarındaki çeşitlilik artar. Bu önemli döngü örneğin; sokaktaki akranlarından çocuk oyunlarını, markette alışveriş yapmayı, iletişim teknolojilerinden ulusal ve uluslararası gelişen olayları öğrenecektir. Bu sayede birey, etrafındakilerle iletişim ve etkileşim kurarak eğitilecek ve birden fazla yeni davranış sahibi olacaktır. Kısaca eğitimin bireyin kendi deneyimleri yoluyla davranış değişikliği oluşturma süreci olduğunu söyleyebiliriz (Erden, 2007:13).

Eğitimin görevlerinden biri milletlerin, toplumların bireylerin gelecekte daha iyi koşullarda yaşayabilmeleri için günümüzün gerekliliği olan ekonomik, sosyal ve teknolojik alandaki yeni gelişmelere dahil olmak ve bunları çocuklara aktarmaktır. Diğer görevi ise o toplumun, o milletin kendi bünyesinde bulunan ve önüne engel olmayacak nitelikteki değerlerini gelecek kuşaklara aktararak o toplumun, o milletin devamlılığını sağlamaktır (Koçer, 1973:1-2).

İlk çağlardan bu yana hayatımızda olan eğitimin günümüzde de kendi değerini koruduğunu söylenebilir. Teorik ve pratik alanda aldığımız eğitimlerde kendi öğrenme

sürecimize bir rehber eşlik eder. Bu rehber adının "öğretmen" olduğundan bahsedilebilir. Öğrenim hayatımızın ilk yıllarında ailemizle geçirilen vakitten sonra zamanımızın büyük kısmı okulda geçer. Bu yüzden öğretmenlerimiz hayatımızı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyecek bilgilere erişip, tecrübeler elde edebilmemiz için uygun öğrenme ortamı hazırlar. Öğretmenlik görevini gerçekleştiren kişilerin de farklı dünya görüşleri, deneyimleri, donanımları olduğunu düşündüğümüzde böylesine önemli bir mesleğe mensup kişilerin bir mekanizma tarafından denetlenmesi kaçınılmazdır.

Öğretmen mesleki donanımını mesleki ihtiyaçlarından alır. Çünkü eğitimcideki hangi gereksinim aşkınsa, şimdi burada evren o gereksinme gözlüğünden algılanır. Öğretmenin; öğrenciye, mesleğine ve kendine olan bakışı sorun teşkil edecek nitelikte değilse onun öz yeterliliğini olumlu ve doğrudan etkilediği gibi mesleki yeterliliğine de katkı sağlar (Cüceloğlu, 2019:31-52).

Öğretmen eğitimin verildiği ortamda istenilen davranış ve tutumların kazandırılmasında yetkin kişi olarak ele alınabilir. O, öğrenme-öğretim ortamında istenilen davranış ve tutumları öğrenciye kazandırırken dış uyarıcıları ayarlama yoluna başvurabilir. Diğer bir ifadeyle uygun ve farklı öğrenme-öğretim planı, kuram, yöntem, teknik ve araç-gereçleri kullanabilir. Geri bildirim, düzeltme, ipucu, pekiştireç verebilir. Dinleme, soru-cevap, tartışma, yaparak yaşayarak öğrenme ve başkasına öğretme etkinliklerinden faydalanabilir, öğrenciye rehber olabilir. Ona içtenlikle, eğitimin kurallarından ödün vermeden davranabilir. Özetle işinde uzmanlaşmış kişi olarak yeri ve zamanına göre uygun tüm etkinlikleri öğrencinin istenen davranışları kazanması için planlayıp hayata geçirebilir. Sonuçları değerlendirip noksanlıkları tamamlayabilir, hataları düzeltebilir, devamlı kendini geliştirip yenileyebilir. Bu şekilde bir yol izlerse, öğretmenlik mesleğine uygun davranmış olabilir (Karakütük & diğerleri., 2013:27).

Öğretmenler verdikleri derslerde kullandıkları yöntem ve tekniklerle birlikte ders kazanımlarıyla etkinliklerin uyumunun denetimini yaparak da yetkin bir öğrenme ortamı yaratır. Bu sayede derslerdeki hedeflerine ne derecede ulaşılabildiğine dair elinde bir çizelge meydana gelir. Ders kazanımları üzerinde yapılacak son bir kontrolün hedefle ilişkili olmayan, daha doğrusu hedefle dolaylı olarak ilişkide olan öğretim etkinliklerinin belirlenmesine yardımcı olacağına inanılır. Fakat hedeflerle dolaylı bir ilişkisi olan etkinliklerin ders planından çıkarılıp atılması gerektiği de doğru bir yaklaşım değildir. Bir öğretim ünitesinin çeşitli görevleri vardır. Bunlardan bazıları derse hazırlık, ısınma

ve/ veya tanıtıcı nitelikte bazıları ise bir sonraki karşılaşılacak materyale geçebilmek için ön koşul ya da ön değerlendirme niteliğindedir. Kısıtlı sürede gerçekleştirilmesi gereken öğretim etkinliklerinin kazanım bazlı olup olmadığını, hedeflere ne derecede katkı sağladığını bilmek eğitimde etkililik ve kullanışlılık adına bir zorunluluktur (Anderson & diğerleri., 2018:341-342).

Ölçme değerlendirme faaliyetleri, kazanım temelli etkinlikler vb. çıktılar eğitimde hedefe ne oranda ulaşıldığını gösteren performans sonuçlarıdır. Eğitim kurumları açık ve sosyal bir sistem olma özelliği de taşımaktadır. Sosyal bir sistem açısından, öğrencilerin akademik başarı oranları, yaratıcılıkları, özsaygıları, özgüvenleri, beklentileri, hayalleri, derse devamları, mezuniyet ve okul terk oranları önemli çıktılardır. Öğretmenler tarafından ise, iş tatmini, işte devamsızlık ve işten ayrılma oranları önemli çıktılardır. Amaç ya da performans sonuçları açısından, eğer etkinliklerin neticeleri hedefleri karşılıyor ya da oranların çok üzerinde kalıyorsa bu okul etkilidir ve bu öğretmen yetkindir diyebiliriz (Hoy & Miskel, 2015:276).

Harris ve Muijs (2005) öğretmenlerin liderlik vasıflarına sahip olmasından ve bu vasıflar içinde okulda kendilerine rehber edinmeleri gereken dört rolün öneminden bahseder. Bunlardan arabulucuk rolü, öğretmenlerin çalıştıkları eğitim kurumlarında aydın kimlikleriyle birer sosyal, kültürel ve akademik kaynak olmaları gerekliliğinden bahsedilir. Örneğin, matematik derslerinde kullanılabilecek stratejiyi alandan bir öğretmenin yüksek lisans çalışmasında geliştirmesi ve zümresiyle bu bilgi ve birikimi paylaşması olarak ifade edilebilir (Kılınç, 2019:73).

Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin eğitim hayatları boyunca edindikleri teorik ve pratik bilgilere güncellerini ekleyerek yeni bilgi, beceri ve teknik edinmeleri gerekir. Bu eğitim sadece hizmet içi eğitimlerle sınırlı kalmadan okulun kendi bünyesinde öğretmenin kendine değer katması için uygun ortam hazırlamasıyla devam eder. Bu da okulların öğretmenler açısından bir "öğrenen organizasyon" olması ile hayata geçebilir (Erdoğan, 2015:173).

Öğretmenin yapmış olduğu işlerde başarıya ulaşması, onun gelecek dönemlerde benzer iş ve işlemlerde yine başarılı olacağı duygusunu geliştirir ve bu his öz yeterliliğin temelini oluşturur (Korkmaz, 2015). Öğretmen denetimini öz değerlendirme sürecinden bağımsız düşünemeyeceğimiz gibi bu olgunun öz yeterlilikten de ayrı tutulmaması gerektiği söylenebilir. Okulda kalite göstergeleri arasında yer alan mesleki yeterlilikler

maddesi de öğretmenlerin, öz yeterliliklerini konusunda geliştirmeleri gereken alanlardan olduğunu söylenebilir (Yılmaz, 2013:111).

Öğretmenler öz değerlendirme faaliyetlerini zümreleri bir başka deyişle münferit birimleri ile birlikte organize eder.

Münferit Birim Sorumlulukları

- Öz Değerlendirme (Kalite Güvence) Portalı'nda birimi ve ilgili iş ve işlemleri koordine etmek.
- Münferit birime ait öz değerlendirme raporu ve eylem planlarını ilgili yönetmeliğe uygun olarak ve tüm paydaşların katılımı ile kanıta dayalı hazırlanmasını sağlamak.
- Öz değerlendirme rapor ve eylem planını ilan edilmiş takvim uzantısında hazırlamak.
- Onaylanan rapor ve eylem planları doğrultusunda ilgili eğitim öğretim yılı içerisinde organize edilen faaliyetleri gerçekleştirmek, izlemek, değerlendirmek ve kazanıma ne derece hizmet ettiğini saptamak.
- Bir sonraki eğitim öğretim yılı raporlama dönemi için gerekli veri ve kanıtları toplamak.
- Rapor ve eylem planlarının kanıt ve raporlarını olası dış değerlendirme için hazır tutmak (MEB, 2019).

Kurum ve Çınkır'a (2020:28) göre performans değerlendirmede özellikle öğretmenlerin odak noktasında yer aldığı görülmektedir. Çünkü bir eğitim sistemi sadece onu hayata geçiren öğretmenlerin niteliği kadar etkin ve başarılı olabilir (Schleicher, 2017).

Taymaz'a (2020) göre performans değerlendirme öğretim ve öğrenme durumlarının daha iyi koordine edilmesini sağlayan temel bir etkinliktir. Değerlendirme her öğretmenin sahip olması gereken bir faaliyet olarak görülmelidir. Bunun için hem denetleyen hem de değerlendirilen öğretmenlerin bu sürece aktif olarak katılması şarttır. Değerlendirme öğretmen üzerinde zaten var olan baskılara ilave bir durum olmak yerine, çalışanların enerjilerini yüzeysel eylemlerden çok temel konulara yönlendirmeyi amaç edinmelidir. Performans değerlendirmenin öncelikli amacı, öğretmenlerin mesleki

gelişimlerini sağlayarak, öğrencilerin öğrenme imkanlarını arttırmak ve çeşitlendirmektir (Jones & Mathias, 1995).

Öz değerlendirme, Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında kalıcı olarak iyileştirmeyi amaç edinen, geniş etkili, belirgin bir yapıya sahip ve disiplinli bir şekilde gözden geçirmeyi hedefleyen bir gelişim modelidir. Öz değerlendirme çalışmaları, birey, zümre ve eğitim kurumlarının kendilerini farklı yöntem ve tekniklerden faydalanarak önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde değerlendirmelerini sağlar.

Öz Değerlendirmenin Eğitim Kurumlarına Sağladığı Katkılar

- Çeşitli analiz teknikleri kullanarak (PEST, GZFT, Sorun ağacı, vb.) iyileştirme hususunda öncelikle zayıf ve geliştirilmesi gereken yönleri belirlerler.
- Eğitim kurumlarının sürekli daha iyiye ulaşmalarını sağlar ve bu aşamaların düzenli olarak ölçülmesi için kanıt, veri, bilgi ve gözleme dayanan bir mekanizma oluştururlar.
- Farklı eğitim kurumları ile karşılıklı olarak güçlü ve zayıf yönleri mukayese ederler.
- Hayata geçirilen gelişim modelini eğitim kurumunun rutiniyle bir araya getirirler (MEB, 2019).

Gelişimin düzenli ve sistematik bir şekilde ilerlediği eğitim kurumlarının açık sistem türünde olması zorunludur. Çünkü açık sistemin bünyesinde bulunan; örgüt-çevre ilişkilerinin ön planda tutulması, örgütte devinimsel bir yapının sağlanması ve örgütü amaçlarına ulaştıracak değişik yolların bulunması kavramları eğitim kurumlarının da ayakta kalabilmesi için bünyesinde bulundurması gereken hususlardır. Sisteme doğrudan katkı sağladığını söyleyebileceğimiz Mesleki ve Teknik okullarda donanımlı ve kapasitesinin farkında olan öğretmen kendi öğrencilerini de sektörde yetkin ve kalifiyeli bir birey yolunda ilerlemelerine katkı sağlayacaktır. Bu süreçte ilgili alandan mezun olan öğrenci kendi alanında bilfiil çalışacağı için eğitim örgütlerinin açık sistem olma yolundaki faaliyetlerini destekleyecektir (Bursalıoğlu, 2020:91).

Falak'a (2017:28) göre öğretmenin kendini değerlendirmesi; kendi bakış açısı ile denetleyicinin bakış açısı arasında karşılaştırma yapması hususunda önemlidir.

Sürekli gelişimin yapı taşlarından biri olduğunu söyleyebileceğimiz eğitim yönetimi alanındaki ilk terimlerin Roma kaynaklı olduğu bilinmektedir. Okul müdürü, eğitim müdürü, müfettiş, teftiş, yetki ve sorumluluk gibi kelimeler bunlar arasındadır (Bursalıoğlu, 2020:13).

Yönetimin yetkin olabilmesi için kurumların, toplam kalite yapı taşlarını belirleyip, süreci kalite göstergelerine göre inşa etmeleri gerektiği söylenebilir.

Eğitimde kalite güvencesi, eğitim öğretime yönelik ihtiyaç ve hedeflerin belirlenmesi, eylem planlarının organizasyonunun yapılması, pratikte ortaya çıkan yetersizlik içeren durumların düzenli olarak gözden geçirilmesi ve kazanımları da gözeterek eylem planlarının sürekli gelişmesi için kullanılan bir mekanizma olarak ifade edilmektedir. Mesleki eğitimde öz değerlendirme diğer bir ifadeyle kalite güvencesi, aynı misyon ve vizyonu güden ortaklar arasındaki iletişimi karşılıklı olarak güven çerçevesinde sağlaması, ihtiyaç ve kabiliyetlerinin tanınması, ilgili sektörde yetkin bir birey olabilmenin getirileriyle birlikte birden fazla açıdan eğitim kurumlarının gelişimine katkı sağlayan bir yaklaşımdır. Eğitim kurumlarının eylem faaliyetleri ve öz değerlendirmeye dair süreçlerinin kendi yapıları dahilinde düzenli aralıklarla ve tarafsız olarak incelenmesi, değerlendirilmesi ve raporlanmasını sağlayarak belirlenen kalite ölçütlerine erişilmesini sağlayan öz değerlendirme, Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında kalite güvencesinin gerçekleştirilmesinde etken bir bileşen olarak kalite geliştirme faaliyetlerinin yapı taşını meydana getirmektedir (MEB, 2019).

Yönetim insanlarla bütünleşiktir. Görevi insanları ortak performansı ulaşabilir duruma getirmek, onların güçlü taraflarını baskın kılmak, zayıf taraflarını ise önemli olmaktan çıkarmaktır. Yönetimin temel amacı, insanları ortak hedefler, ortak değerler, etkili bir yapı ve performans açığa çıkarabilmeleri ve değişime yanıt verebilmeleri için ihtiyaçları olan eğitim ve sürekli gelişme yoluyla performansı yeterli hale getirmektir. Toplam Kalite Yönetimi, çalışanların performanslarını üst basamağa çıkarabilecek ortam ve imkanı hazırladığı gibi bu sorumluluğu kişinin kendisine yüklemek ister. Teşvik edilmesiyle kişinin kendi kendisini geliştirme ve dönüştürme arzusuna sahip olması en iyi performans geliştirmedir (Demirci, 2013:31).

Performans geliştirmenin bir yönetim mekanizması kapsamında gerçekleştirildiği öz değerlendirme faaliyetlerinde bazı standartlar mevcuttur. Bu standartlara ait Münferit

Birim Düzeyinde (Alan/ Zümre) Öz Değerlendirme Göstergeleri vardır, bunlar aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 1. Münferit Birim (Alan/ Zümre) Öz Değerlendirme Göstergeleri

STANDART	*GÖSTERGE*
1. EĞİTİM KURUMU YÖNETİMİ	Alan/ zümre öğretmenleri, öğrenciler, veliler ve sektör planlama ve karar alma sürecine nasıl dahil ediliyor? Fiziki mekân, ekipman ve kaynakların etkili kullanımı nasıl sağlanıyor? İş sağlığı ve güvenliği kapsamında ne tür tedbirler alınıyor ve hangi çalışmalar yapılıyor?
2. PLANLAMA	Alan/ zümrede iyileştirme ve geliştirmeye yönelik planlamalar nasıl yapılmaktadır? Alan/ zümrede iyileştirme ve geliştirmeye yönelik faaliyetler nasıl izlenmekte ve değerlendirilmektedir?
3. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	Alan/ zümre öğretmenlerinin mesleki ve kişisel gelişimi için ne tür çalışmalar yapılıyor? Alan/ zümre içi, alan/ zümreler arası işbirliği ve iletişim nasıl sağlanıyor?
4. EĞİTİM-ÖĞRETİM	Öğrencilerin mesleki ve akademik gelişiminin sağlanmasına yönelik hangi çalışmalar yapılıyor? Öğrencilerin bilimsel, kültürel, kişisel ve sportif gelişiminin sağlanmasına yönelik hangi çalışmalar yapılıyor? Alan/ zümredeki iyi uygulamalar nelerdir ve bu uygulamalar nasıl paylaşılıyor?
5. ORTAKLIK VE KAYNAKLAR	Paydaşların desteği ile alan/zümreye donatım malzemesi (makine-teçhizat, eğitim/deney seti vb.) ve temrin malzeme katkısı nasıl sağlanıyor? Tüm paydaşlarla (üniversiteler, kalkınma ajansları vb.) alan/ zümrenin sürekli gelişiminin sağlanmasına yönelik ne tür faaliyetler yürütülüyor? Öğrenci ve öğretmenlere yönelik bilimsel, kültürel ve sportif etkinliklere paydaşlar ne tür katkılar sağlıyor?
6. SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME	Personel, öğrenci, veli ve sektör memnuniyetine yönelik verilerin analizi nasıl yapılmaktadır? Alan/ zümre tarafından belirlenen hedeflere ulaşılma durumu nasıl ölçülüyor? (Hedefler, sonuçların ölçülme yöntemi, elde edilen sonuçlar)

Kaynak: (MEB, 2019).

Kurum ve Çınkır'a (2020:22) göre kalite, kalite kontrolü ve güvencesi kavramlarının üretim sektörü çıkışlı olduğu söylenebilir. Kalite genel olarak üretim

sürecine dahil olmuş bir ürünün ya da sunulan hizmetin var olan standartlara göre değerlendirilmesi neticesinde ilgili ürün ya da hizmete tanımlanan özellik olarak ifade edilebilir. Kalite net ve açık bir süreçtir. Sıfır hatayı, sürekli gelişimi ve düzenleyici önleyici faaliyetleri gerektirir (Natarajan, 2000). Kalite algısını nesnel, değişken ve gelişimsel olmak üzere üç grupta tanımlanır;

1. Nesnel sınıflamada kalite; girdi ve nihai ürünlerin sayısallaştırılmasıyken,
2. Değişken sınıflandırmada kalite, amaca uygunluğun araştırılmasıdır.
3. Gelişimsel sınıflandırmaya göre ise kalite, örgütün içinde meydana gelir (Bernard & Goodyear, 2004:22).

Kurum ve Çınkır'a (2020:22) göre eğitimde kalite standartları meydana getirebilmek için öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerine odaklanılmaktadır. Bu çerçevede eğitim örgütlerinin hedefleri hayata geçirme düzeyi belirlenmektedir ve akademik başarıları değerlendirmeye tâbi tutulmaktadır. Fakat eğitimde kaliteyi sağlamak düzenli olarak yönetim, denetim, başarı analizi ve kalite geliştirme faaliyetlerinin yapılmasıyla gerçekleşmektedir (Bakioğlu & Baltacı, 2017).

Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarındaki kalite faaliyetleri ise öz değerlendirme adı altında eğitim ve öğretime yönelik milli ve milletlerarası kalite güvence göstergelerini kapsayan altı standart alanı bünyesinde bulundurur. Bu standart alanlar ile birlikte öz değerlendirme hususunda önceden belirlenmiş kurallar bütünü ve yönetmelik çerçevesinde gerçekleştirilen iş ve işlemler eğitim kurumlarında bazı yeterlilikleri kazandırmayı amaçlamaktadır.

Bunlar;

- Eğitim öğretime ilişkin süreçlerin geliştirilmesi için okul kapsamındaki tüm paydaşların dahil edilmesi,
- Takdir toplayan örneklerin belirlenmesi ve bunların tüm birimlerce gerçekleştirilmesinin sağlanması,
- Eğitim kurumu çatısı altında ortak bir kalite kültürü oluşturulması,
- Devam ettirilebilir nitelikte bir kalite güvence sürecinin işlerlik kazanması,
- Dış denetçiler için gerekli ve güvenilir bilgilerin sağlanması,
- Kazanımlar doğrultusunda tasarlanan hedeflerin daha iyi idrak edilmesi ve grup çalışmasının teşvik edilmesi,

- Kaynakların en uygun ve yeterli şekilde kullanılmasının sağlanması amaçlanmaktadır (MEB, 2019).

Öğretmenlere ve okula karşı duyulan güven ve sorumluluğun neticesinde kalite güvencesi, yapılan faaliyetlere açıklama getirmek için vazgeçilmezdir. Bunun yanında kalite güvencesi, bir manada finansal denetim olarak da açıklanabilir. Bir mal ya da hizmetin, nihai tüketici tarafından arzu edilen ya da ihtiyaç duyulan kalite ve türde temin edilebilmesi için gerekli tüm sistematik ya da planlanmış eylemlerdir. Bu süreç sonuç değerlendirme niteliğinde içeriğe sahiptir (Macbeath, 2006:58).

Aydın'a (2020) göre kurumlarda işgörenlerin performansının ve başarısının ölçülmesinin birden farklı amacı vardır. Süreç boyunca kararların verilebilmesi için, işgörenlerin performans düzeylerinin¸ eksi ve artı tarafların fark edilmesi gereklidir. Diğer taraftan işgörenlerin ücret planlaması, prim ve terfi mekanizmalarının bir çerçeve içerisinde gündem maddesi olabilmesi için öncelikle çalışanların performanslarının değerlendirilmesi elzemdir. Ayrıca işgörenlerin işlerini daha nitelikli bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için de performans değerlendirmesi gereklidir. Bir kurumda işgören değerlendirmesi yapmanın temel amaçları şunlardır (Bernardin & Beatty, 1984).

İşgören Kaynaklarından Yararlanılması

1. Çalışanların performans gelişimini arttırması,
2. Çalışanların daha verimli olmasına yardımcı olma,
3. Çalışanların kendini geliştirme ihtiyaçlarını sağlaması,
4. Çalışanların kariyer hedeflerinin ortaya konması,
5. Kurumdaki üst düzey pozisyonlara hazırlanacakların seçilmesi,
6. Çalışan beklentilerinin gün yüzüne çıkarılması,
7. Başka görev ve kıdemlere çalışan atama,
8. Çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirleme,
9. Değerlendirme sürecinin geçerliliğini kontrol etme
10. İşgörenler ile denetçiler arasında işbirliği geliştirme,
11. İdareciler ile çalışanların ilişkilerini güçlendirme,
12. İşgörenlerin kendi aralarındaki ilişkilerini iyileştirmek (1984).

İşgören kaynaklarından optimum düzeyde yararlanmak adına çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerinin planlanması gerekir. Yapılan işleri nitelik ve nicelik olarak yukarı taşımak için uygun koşulların sağlanması gerektiği söylenebilir (Bernardin & Beatty, 1984).

Aydın'a (2020) göre işgörenin gerçekleştireceği görevlere temel oluşturulması için on madde belirtilmiştir. Bunlar;

İşgörenin Yapacağı Görevlere Temel Oluşturulması

1. Kurallara ihtiyaç duyuldukça düzenli olarak değerlendirilmenin gerçekleştirilmesi,
2. İş başarımına göre yükseltmenin gerçekleştirilmesi,
3. Performansın tanımlanması ve bir ödülle desteklenmesi,
4. Deneme sürecinde işgörenlerin gelişiminin izlenmesi,
5. Yeterli performans gösteremeyenler için uyarı yapılması,
6. İş ile ilişiği kesme,
7. Kişisel gelişim ihtiyaçlarını karşılama,
8. Çalışanların kurum içindeki pozisyonunun bir üst ya da alt kademeyle değiştirilmesi,
9. Örgüt içi atama ve terfilerin yapılması,
10. Bir kurumda her departman ve kademedeki çalışanların kurumda bulunma sebepleri, sorumlu oldukları görevleri en iyi şekilde yerine getirerek, üst düzeyde performans sergilemeleridir (Palmer, 1993).

Yetkin bir performans değerlendirmesi yapılabilmesinin ilk gerekliliği, iyi planlanmış iş tanımları ve iş analizlerinin gerçekleştirilmesidir. Performans değerlendirilmesinde çok önemli bir materyal olan iş tanımı aşağıda ifade edilen konular çerçevesinde gerçekleştirilir (Palmer, 1993):

1. İş sırasında yapılması gereken görevler,
2. İşin gerektirdiği görevler,
3. Performans normları,
4. İşi gerçekleştirecek işgörenlerin sahip olması gereken özellikler,
5. Rapor ve evrak alıp verilen departmanlar,

6. İş sürecinde meydana gelebilecek olağandışı koşullar,
7. Performansın yeterli olması durumunda ortaya çıkacak sonuçlar,
8. Maliyet/ fayda çizelgesi (Palmer, 1993).

Aydın'a (2020) göre objektif olarak gerçekleştirilen performans değerlendirme sistemi, kurumların verimliliğini yükselteceği gibi çalışanların da zayıf yönlerini fark etme ve gidermelerine destek olacak ve kişisel gelişimlerini destekleyecektir. Kalifiye bir performans değerlendirme sistemi kurumdaki çalışanların iş hayatında kendine güvenlerini ve arttırabildiğini söyleyebiliriz. Palmer'a (1993) göre bireysel performans hedefleri şunlardır:

Mevcut Performans

1. Bireysel performans sorunlarının tespit edilmesi,
2. Performansın üst düzey olduğu alanların tespiti,
3. Performans revizyonu gerektiren alanların teşhis edilmesi,
4. Performans hedeflerinin kurumun hedefleri ile örtüşmesi,
5. İşgörenlerin performansları hususunda hangi önerilere ihtiyaç duyduklarının tespit edilmesi,
6. İşgörenlerin eğitime ihtiyaç duydukları alanların belirlenmesi,
7. İdare ve işgören ilişkilerinin güçlendirilmesi,
8. İdare ve işgörenler arasında şeffaf bir iletişimin sürdürülmesi (Palmer, 1993).

Bireysel ve Örgütsel Gelişim Planları

1. Terfi alacak çalışanların kapasitelerinin arttırılması,
2. İşgörenleri kişisel ve mesleki gelişimsel faaliyetlere yönlendirme,
3. Çalışanların ve kurumun eğitim ve gelişme gereksinimlerinin belirlenmesi,
4. Kalifiye bir eğitim için gerekli imkanların belirlenmesi,
5. Kurumda çalışan ve üstün yetenekli işgörenlerin belirlenmesi,
6. Kurumda insan kaynakları departmanının planlanması,
7. İşgörenlerin kişisel kariyer planlarının hayata geçirilmesi,
8. İşgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin kurumun ihtiyaçlarına entegre edilmesi (Palmer, 1993).

Türk eğitim sisteminde yönetimin basamaklarından olan "denetim" alt sistemi ilk kez 1838'de öğretmenlerin yeterliliklerinin belirlenmesini hedefleyerek milli eğitimde yerini almıştır. Ülkemizdeki eğitim sisteminde, denetim faaliyetlerinin işleyişinde esas olan yönetmelik ve yönerge özde kontrol edici, yanlış istikamete karşı engelleyici, eksiklikleri belirleyici bir özellik taşımaktadır. Bu sisteme göre; denetim, eğitim uygulamalarının bakanlıkça saptanan politika ve amaçlar yörüngesinde yapılmasını sağlama aracıdır (Aydın, 2013:151-161).

Eğitim tarihimizde birçok aydın kişi tarafından bir uygarlık projesi olarak adlandırılan ve dönemin Milli Eğitim Bakanı Hasan Ali Yücel tarafından 17 Nisan 1940'ta kurulan Köy Enstitüleri'nde de denetim mekanizması mevcuttur. Eğitmenler aylık çalışma raporlarını bakanlık yetkilisi İsmail Hakkı Tonguç'a iletirken, eğitmenler ve eğitim kurumları Arifiye Eğitmen Kursu'nun ilk dönem müdür vekili ve ilk kurucusu müfettiş Sabri Yılmaz Salman tarafından denetleniyordu (Aydoğan, 2015:101-114).

Farklılaştırılmış denetim adı altında öğretmen değerlendirmesi sadece süreci destekleyici bir faktör olup, öğretmenin mesleki gelişimi kadar önemli değildir (İlğan, 2017:221). Duke ve Stiggins (1990)'e göre mesleki faaliyetlere açıklama getirme ve kariyer yükselişini birleştiren değerlendirme sistemi donanımlı ve etkin öğretmenler için sorun yaratabilme riski taşır. Yine de mesleki olarak yetersiz öğretmenlerin saptanabilmesi için mesleğin adil ve geçerli bir sisteme gereksinimi vardır (Glatthorn, 1997). Iwanicki (2001) ise öğretmen değerlendirmelerinin, öğrencinin akademik başarısıyla ilişki kurulması, mesleki donanım artışı ve kurum gelişimiyle eş zamanda yürütülmesi durumunda daha verimli olabileceğini ifade etmiştir. Stufflebeam (1988) eğitim sistemlerinin öğrencilerin ve toplumların gereksinimlerini karşılamak için meydana getirildiğini; bu sebepten öğretmen değerlendirmeyi de kapsayan eğitim sistemindeki tüm değişkenlerin bu hedefi yerine getirmeyle doğrudan bir bağının olması gerektiğini ifade etmiştir (2002).

Okulların öğretmen denetimi için birden fazla mekanizmaya sahip olduğunu ve Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu denetim yapılarını zaman içerisinde geliştirip öğretmenler aracılığıyla işleyişe dahil ettiği söylenebilir. Bu yapılardan biri de Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde kalite başlığı altında yer alan öz değerlendirmedir.

2019-2020, 2020-2021 eğitim öğretim dönemleri boyunca yaşanan pandemi sebebiyle eğitim öğretim faaliyetleri uzaktan gerçekleştirilmiş dolayısıyla Mesleki ve

Teknik Anadolu Liseleri'ndeki öz değerlendirme faaliyetleri uygulamaya konulamamıştır. Öz değerlendirme çalışmaları 2014-2015 eğitim öğretim yılında 81 ilden 173 Mesleki ve Teknik Eğitim okulu ile uygulanmaya başlamış ve 2019-2020 eğitim öğretim döneminin ikinci dönemi itibariyle pandemi süreciyle birlikte ataması gerçekleşen öğretmenler tarafından deneyimlenememiştir.

Ülkemizde 2014-2015 eğitim öğretim yılında, "Öz Değerlendirme Uygulaması" Türkiye'de 81 ilden seçilen 173 Mesleki ve Teknik eğitim okulu ile sınırlandırılmıştır (2014). 2015-2016 eğitim öğretim yılı itibariyle ise Kalite Güvence Sistemi üzerinden uygulanmaya başlayan öz değerlendirme çalışmalarının EFQM ile bağlantılı olarak Tee'nin (2003) Singapur'da okul yönetimi ve liderlik hususunda okul mükemmelleştirme modeliyle benzerlik göstermektedir. Bu çerçevede ülkemiz Mesleki ve Teknik ortaöğretim kurumlarında öz değerlendirme çalışmalarının işletme mantığı ile kaliteyi geliştirmeye odaklandığı söylenebilir (Kurum & Çınkır, 2020:111).

MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü Öz Değerlendirme Uygulama Rehberi'ne (2019) göre Mesleki ve Teknik eğitimde münferit birim ve kurumsal düzeyde olmak üzere iki şekilde uygulanır;

Öğretmenlerin bilfiil dahil olduğu süreç; münferit birim sürecidir. Münferit birim düzeyinde, alan ve zümreler belirlenmiş altı standart alanı baz alarak yıllık öz değerlendirme raporunu ve eylem planını hazırlar. Eylem planları Öz Değerlendirme Portalı'nda bulunan altı başlık içeriğine yazılarak eğitim öğretim yılı boyunca yapılacak düzenli toplantılar ile takip edilir. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki altı standardın her birinde "Yorum/ Gözlem" ve "Belirleyici (Tanımlayıcı) Kanıtlar" alanları mevcuttur. Bunlar sene içinde gerçekleştirilen eylemlere dair bilgilerdir. Eylem planları ise bir sonraki sene içinde yapılacak iş ve/ veya işlemlerin planı niteliğindedir.

Bu süreçlerin tamamımın hem öğretmen hem de okul için geliştirici ve yenileyici bir kapsam amaçladığı söylenebilir. Öğretmenlerin münferit birim altında beraber iş ve işlemleri organize edip gerçekleştirmesi okulun ortak bir kalite kültürü bilincine ulaşmasında fayda sağlayan eylemler bütünüdür. Örneğin; rapor ve eylem planlarının düzenlenirken en fazla dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de kanıt oluşturmadır. Kanıt oluşturma hem bireysel yapılabileceği gibi hem de münferit birim içerisindeki öğretmenlerin ortak katkılarıyla oluşturulacak bir unsudur.

Münferit birim sorumlusu, toplantılar neticesinde tamamlanan rapor ve eylem planlarına Öz Değerlendirme Portalı üzerinden onay verir ve kontrol edilmek üzere bir üst kullanıcıya (kurum kalite sorumlusu) aktarır. Gönderi, kalite sorumlusu tarafından incelenir, eksik ve/ veya yetersiz kısımlar varsa gerekçeleri Öz Değerlendirme Portalı'nda ilgili standartlara yazılarak münferit birim sorumlusuna sistem üzerinden iade edilir. Münferit birim sorumlusu tarafından gerekli değişiklik ve/ veya ilaveler yapıldıktan sonra tekrar kurum sorumlusuna rapor ve eylem planları yollanır. Bu döngü sırasıyla; Kurum Kalite Sorumlusu, Eğitim Kurumu Müdürü, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı yörüngesinde tamamlanır. Milli eğitim Bakanlığı'ndan onay alındıktan sonra raporun iki adet çıktısı alınır: teki okul kalite sorumlusuna verilir diğeri ise münferit birim sorumlusu tarafından arşivlenir (MEB, 2019:1-11).

Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine dair duygu ve düşünceleri zamanla gelişmiş, değişmiş ve araştırmaya konu olabilecek nitelikte görülmüştür. Bu konuya dair alan yazında tarama yapılmış ve bazı verilere ulaşılmıştır.

İlgili Araştırmalar

Araştırmanın konusu olan Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Çalışmalarına İlişkin Algıları: Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri Örneği ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında çalışılmış ulaşılabilen araştırmalar genel hatları ile özetlenmiştir.

Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bülbül ve diğerleri (2013) çalışmalarında Türkiye'de "eğitim reformu" nun önemli bir boyutunu oluşturan OTD (Okul Temelli Değerlendirme) veya öz değerlendirme olarak adlandırılan unsuru öğretmen görüşlerine dayalı olarak anlamayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma modeline uygun desenlenen bu araştırmada veriler, yarı yapılandırılmış bir görüşme formu yardımıyla toplanmıştır. Veriler, önceden belirlenmiş olan; denetim olgusuna, OTD'ye ve ideal eğitim denetimine ilişkin öğretmen algıları olmak üzere üç ana temaya uygun olarak betimsel analiz yoluyla analiz edilmiştir. Bu araştırma sonucunda öğretmenler, denetimi işlevsel bir araç olarak gördüklerini, ancak

bugüne kadar bu beklentinin karşılanmamasına karşın OTD ile umutlandıklarını dile getirmişlerdir. Ancak umut ifadelerini koşul ve endişe ifadeleri izlemiştir.

Falak (2016) ilk ve ortaokullarda 2016 yılı öğretmen performans değerlendirme sisteminin öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre değerlendirilmesini araştırdığı bu araştırmada nicel yöntemleri kullanarak verileri anket ile topladıktan sonra yüzde, frekans, Anova ve Tukey HSD testi ile analiz ederek öğretmen performans değerlendirme sisteminin objektif olarak ölçülebilir olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Taş (2016) mesleki gelişimi destekleyecek bir öğretmen değerlendirme modeli önerisi araştırmış. Bu araştırmada nicel ve nitel yöntemlerden anket ve görüşme formu kullanarak veriler analiz edilmiştir. Araştırma sonucu olarak değerlendirme sürecinde okulların Milli Eğitim Bakanlığı'na göre daha sorumlu olduğu ve bu sürecin her yıl tekrarlanarak eksik olan alanlarda öğretmenleri mesleki gelişime yönlendirip başarılı olanlara terfi ve ödül verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Sayın, (2017) öğretmenlerin okul hakkında sahip oldukları deneyim ve duyguları ifade eden okul iklimi ile öğretmen performansı arasındaki ilişkiyi incelediği bu araştırmada karma araştırma yöntemlerinden keşfedici sıralı karma yöntemi kullanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde parametrik tekniklerden bağımsız örneklemler t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Korelasyon ve Regresyon Analizi yöntemleri kullanılmıştır. Nitel yöntemde görüşme soruları, nicelde ise okul iklim değerlendirme ölçeği kullanmıştır. Araştırma sonucunda; performans değerlendirme sürecinde cinsiyet, kıdem, okul kademesi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar oluşurken, mezun olunan okul değişkenin anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmüştür. Okul ikliminin performans üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir'in (2018) müfettiş rehberliğinde öz değerlendirme uygulamalarının, öğretmenlerin öz değerlendirme, yansıtıcı düşünme ve öğretim becerileri üzerine etkisini incelediği bu araştırmada 29 sınıf öğretmeni çalışma grubunu oluşturmuştur. Araştırmanın nicel boyutunda; öğretmenlerin öz değerlendirme becerisi ölçeği, öğretmenlerin yansıtıcı düşünme düzeyleri ölçeği, öğretmenlerin öğretim becerileri ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise veri toplama aracı olarak; ürün dosyası değerlendirme rubriki, yansıtıcı günlük çözümleme formu, video kaydı çözümleme formu, bireysel görüşmelerde; yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre müfettiş rehberliğinde öz değerlendirme

uygulamalarının öğretmenlerin öz değerlendirme, yansıtıcı düşünme ve öğretim becerileri üzerine olumlu etkilerinin olduğu ve öğretmenlerin söz konusu becerilerinin gelişmesine katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkuş (2018) öğretmenin gelişim ihtiyaçlarına göre özelleşen dinamik mesleki gelişim yaklaşımının temel alınarak öğretmenlerin sınıf içi öğretimlerinin iyileştirilmesini amaçlamaktadır. Araştırmasında eylem araştırması deseni kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Artvin ve İzmir illerinde ki ortaokul ve liselerin öğrencileri, öğretmen ve yöneticilerinden elde edilmiştir. Veriler; görüşme formları, öğrenci gözlem formu, öğretmen mesleki gelişim öğrenci değerlendirmesi formu, geçerlik formu ve araştırmacı gözlem formu ile toplanmıştır. Nicel veriler açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri nitel veriler ise tümevarıma dayalı içerik analizi kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin mesleki gelişimlerinde engellerle karşılaştıkları, mevcut mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlerin ihtiyaçları gözetilmeden, plansız ve salt bilgi aktarımı ile yapıldıkları belirlenmiştir.

Topçu ve Masal (2020) matematik öğretmenlerinin öğretimde teknolojiyi nasıl ve ne derecede kullandıkları ile ilgili olarak Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi (TPAB) modelini oluşturan bilgi türleri hakkındaki algılarını ve öz değerlendirmelerini belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada betimsel tarama yöntemi ve veri toplama aracı olarak da Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Öz Değerlendirme Ölçeği (TPAB-ÖDÖ) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise öz değerlendirme ölçeğinin tüm alt boyutlarının tamamında matematik öğretmenlerinin kendilerini yeterli seviyede gördükleri elde edilmiştir.

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Bailey (1981) öğretimi geliştirmek için bir araç niteliğinde Kendi Kendine Yardım Uygulamalarında Medya Kullanımı çalışmasıyla öğretimin iyileştirilmesini amaçlamıştır. Yaklaşık 200 öğretmenin katıldığı beş yıllık bir takip çalışması öz değerlendirmenin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarını ortaya çıkarmıştır. Sürece kendi isteğiyle katılıp video kaset ortamı ile kendi kendine analiz aracılığıyla öğretim faaliyetlerini sürdüren öğretmenlerin bu materyalden fayda sağladığı gözlemlenmiştir. Sürece zorla, olumsuz koşullar altında adapte edilen öğretmenlerin ise video kaset geribildirimine maruz kalarak öğretimde uygun değişiklikler üretmesinin muhtemel olmadığı sonucuna varılmıştır.

Keller ve Duffy (2005) veriye dayalı öz değerlendirme yoluyla günde sadece beş dakikada öğretim davranışının nasıl geliştirilebileceğini araştırmıştır. Veri tabanlı öz değerlendirme stratejisinin öğretmenlerin gönüllülüğün esas olduğu video, anket, görüşme sonuçları, günlük öğrenci başarısı verileri ve öğretmen ürün dosyaları aracılığıyla öğretimsel davranışlarının iyileştirilmesine katkıda bulunduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişiminde alanlarına fayda sağladığı ifade etmişlerdir.

Ross ve Bruce (2007) matematik öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerini artırmak için bir mesleki gelişim (PD) programı tasarlamıştır. Öz değerlendirmeyi merkezine alan bu mesleki gelişim programıyla öz değerlendirmenin; öğretmenin öğretimde kusursuzluğu benimsemesini sağladığı ve uzmanlık yetisini güçlendirmeyi amaçladığı, gerçekleştirilen ve hedeflenen etkinlikler arasındaki içerik farkını azaltarak öğretmenin eylem planlarını özgürce seçebilmesine katkı sağladığı, öğretmenin diğer meslektaşlarıyla iletişimine fayda sağladığı ve öğretmenin gönüllü olarak dışarıdan aldığı eğitimlerle gelişimine katkı sağladığı görülmüştür.

Yapılan literatür taramasında Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde öz değerlendirme çalışmalarının öğretmen algıları ekseninde değerlendirildiği bir araştırmaya rastlanılmamış fakat gerek öz değerlendirme gerek ise öğretmen algılarına yönelik çeşitli araştırmaların yapıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmanın ele aldığı problem, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme (kalite) çalışmalarına ilişkin algılarının ne olduğunun belirlenmesidir.

Amaç

Araştırma, İstanbul ili, Üsküdar ilçesindeki Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını ele almayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ilişkin görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ait ön hazırlık çalışmalarına ilişkin görüşleri nelerdir?
- Öğretmenlerin kalite sürecinde kullanılan Öz Değerlendirme Portalı'na (Kalite Güvence Sistemi) ilişkin görüşleri nelerdir?

- Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ilişkin algılarının mesleki gelişimleri üzerine etkileri nelerdir?
- Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının kişisel gelişimleri üzerine etkileri nelerdir?

Önem

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin alan yazında doğrudan bir araştırma bulunmamakla birlikte, öz değerlendirme (kalite)'ye ilişkin farklı eğitim kademelerinde çalışmalar yapılmıştır. Bu araştırma ile toplanan verilerin, özellikle:

1. Araştırma grubu kapsamında Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının "Kalite Güvence Sistemi" üzerinden algıları konusunda genel bir tespite katkı sağlayacağı ve bu yöndeki farkındalığı artıracağı;
2. Öğretmenlerin öz değerlendirme çerçevesinde mesleki ve kişisel gelişimlerine katkı sunabileceği; umulmaktadır.

Varsayımlar

Bu araştırmada:

1. Yararlanılan Görüşme Formunun, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme algılarını saptayacak özelliklerde olduğu,
2. Araştırmaya katılan kişilerin öz değerlendirme algılarını samimi olarak ifade ettikleri varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Bu araştırma; 2021-2022 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan bir grup öğretmen ile sınırlıdır.

Tanımlar

Gösterge: Standartların karşılanma durumunu kanıtlara dayalı olarak ölçen aracı,

Faaliyet: İyileştirilecek/ geliştirilecek alanla ilgili yapılacak her türde etkinlik ve çalışmaları,

Kalite Güvencesi: Eğitim kurumlarının belirlenen kalite standartlarına ulaşmasını sağlayan planlama, uygulama, değerlendirme, raporlama ve kalite geliştirme faaliyetlerini,

Kalite Sorumlusu: Eğitim kurumunda kalite güvencesi sağlanmasına yönelik iş ve işlemleri yürütülmesinde koordinasyonu sağlamak üzere görevlendirilen ve öncelikle müdür yardımcısı, alan şefi, zümre başkanı veya öğretmen arasından belirlenen bir personeli,

Münferit Birim: Eğitim kurumu bünyesinde faaliyet gösteren mesleki alanların ve genel bilgi dersi zümreleri/ zümre gruplarının her birini,

Öz Değerlendirme: Eğitim kurumlarının faaliyet ve süreçlerini kendi bünyeleri içerisinde objektif olarak incelemesi, değerlendirmesi ve raporlamasını,

Öz Değerlendirme Göstergeleri: Eğitim kurumunun temel ve destek süreçlerine ilişkin faaliyetlerinin planlanması, yürütülmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi amacıyla her bir standartlar altında yer alan soruları,

Öz Değerlendirme Raporu ve Eylem Planı: Öz değerlendirme sonucunda eğitim kurumları tarafından oluşturulan rapor ve iyileştirilecek/ geliştirilecek alanlara ilişkin faaliyetleri içeren eylem planlarını,

Öz Değerlendirme Portalı: http://ozdegerlendirme.meb.gov.tr/ozdegerlendirme adresinde bulunan ve öz değerlendirmeye ilişkin işlemlerinin yürütüldüğü modülü ifade eder (MEB, 2019).

BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, çalışma grubu, veriler ve toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması bilgilerine yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Araştırma karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Karma yöntem araştırması, araştırmacının nicel ve nitel araştırma tekniklerini tek bir çalışma içerisinde birleştirdiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, vd. 2005:150).

Karmaşık bir konuya detaylı bir bakış açısı getirebilmek için nitel araştırma yapılır. Bu detaya yalnızca, insanlarla direkt iletişime geçerek onlardan bulmayı beklediklerimiz veya alan yazında araştırdıklarımızdan etkilenmemiş hikayeler anlatmalarına olanak verilerek ulaşılabilir (Cresswell, 2020:49).

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının amaç, yapı ve süreç bakımından kapsamlı olduğunu söylenebilir. Bu konuya detaylı bir bakış açısı getirebilmek, Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını açıklığa kavuşturmak adına bu araştırmada, nitel yöntemlerden bireysel görüşme tekniği, nicel yöntemde ise tanımlayıcı istatistikler kullanmanın uygun olacağı düşünülmüştür.

Tekin'e (2006:102) göre araştırmacı fikir sahibi olmadığı bir konuda bilgi almak için ya da geçmiş yaşantılarında eriştiği bilgilerin doğruluğunu kontrol etmek için derinlemesine (bireysel) görüşme tekniğine başvurur (Johnson, 2002).

Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını bireysel görüşme tekniği aracılığıyla gün yüzüne çıkarmak hedeflenmiştir. Bu veriler nicel yöntemle tanımlayıcı istatistikler yoluyla da incelenerek, çalışmanın farklı bir bakış açısıyla ele alınması tercih edilmiştir.

Bu araştırma İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerindeki öz değerlendirme çalışmalarının öğretmen algıları çerçevesinde tespit etmeyi amaçlayan tarama modelinde bir çalışmadır.

Araştırma Grubu

Araştırmada "amaçlı örnekleme tekniği" (purposeful sampling) kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme için seçilen ölçüt doğrudan çalışmanın amacını yansıtır ve bilgi açısından zengin durumların tanımlanmasına kılavuzluk eder (Merriam, 2015:77).

Araştırma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar ilçesinde görev yapan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenlerinden amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiş öğretmenler oluşturmaktadır. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı resmi internet sitesi verilerine göre İstanbul ili Üsküdar ilçesinde 10 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi bulunmaktadır. Bu kurumlarda toplam 740 öğretmen görev yapmaktadır.

Katılımcıları seçerken grubun homojen bir yapıda olmasına ve katılımcıların özelliklerinin konuyla doğrudan ilişkili olmasına öncelik verilmiştir. (Bökeoğlu & Oğuz, 2011). Araştırmaya katılacak öğretmenlerin seçiminde görev yaptığı okulda kalite süreçlerinde görev alması ve Öz Değerlendirme Portalı'nı kullanması önemli rol oynamıştır. Uygun öğretmenleri belirlemek için İstanbul ili Üsküdar ilçesinde 10 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan 740 öğretmene EK-2 Öğretmen Ön Görüşme Formu uygulanmıştır. En az 12-13 kişi ile olmak üzere, aynı özellikleri sağlayan katılımcıların farklı veriler toplanıncaya kadar diğer bir ifadeyle doyuma ulaşılıncaya kadar derinlemesine görüşme yapılmıştır.

Veriler ve Toplanması

Araştırmanın konusu ve görüşme yapılması planlanan kişilerin mesleklerinden yola çıkılarak bu araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Alan yazında derinlemesine görüşme tekniğinin birden fazla çeşidinin olduğunu görülmektedir. Bu yöntemin yapılandırılmış/ yarı yapılandırılmış/ yapılandırılmamış şekillerinin kullanımının daha yaygın olduğu söylenebilir (Tekin, 2006:104).

Bireysel görüşmeler yüz yüze 2021-2022 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde araştırmacı vasfıyla öğretmenlerle iletişime geçilmiş ve öğretmenlerin Bilgilendirilmiş Onam Formu (EK-3) ile izinleri alınmıştır.

Görüşmeler ses kaydı aracılığıyla yüz yüze kayıt altına alınmıştır. Görüşmeden hemen önce katılımcılara öz değerlendirme süreçlerini hatırlatma adına Öz Değerlendirme Örnek Belgeler'i (EK-4) gösterilmiştir. Katılımcı bilgilerinin gizli tutulacağı bilgisi de görüşme yapılacak öğretmenlerle paylaşılmıştır.

Bireysel görüşmelerde araştırma grubuna, araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme soruları form (EK-1) aracılığıyla sorulmuştur. Bu sorular Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları Kalite Güvencesi Öz Değerlendirme Uygulama Rehber'i ve araştırmacının deneyimlerinden yola çıkılarak hazırlanmıştır. Görüşmede kullanılacak sorular için bir soru kılavuzu hazırlanmış ve bu kılavuz için Yaşam boyu Öğrenme ve Yetişkin Eğitimi, Eğitim Bilimleri ve İletişim Bilimleri Ana Bilim dallarındaki uzmanların görüşlerine başvurulmuştur. Yapılan ön uygulamada soruların iyi işleyip işlemediğine bakılmış ve görüşme soruları EK-1'de belirtilmiştir. Microsoft Word programına aktarılan görüşmeler etiketlenerek araştırmacı tarafından Nvivo 10 nitel araştırma programında kodlara dönüştürülmüştür. Tüm görüşmeler tema ve kategori altında kodlandıktan sonra verilerin analizi yapılmıştır.

Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Araştırma amaçları beş alt başlık altında toplanmış ve aynı doğrultuda yine beş alt başlık altında analiz edilmiştir.

Öğretmenlere uygulanan ön görüşme formu değerlendirmeye alınmadan önce; öğretmenlerin ön görüşme formunu (EK-2) kurallara uygun bir şekilde doldurup doldurulmadığı incelenmiştir. İncelemeden sonra görüşme formunun uygun bir biçimde doldurulup doldurulmadığı kontrol edilerek incelemeye alınmıştır.

Birebir görüşmelerden sonra toplanan veriler temalara göre gruplandırılmış ve betimsel analize tabi tutulmuştur. Temalar, öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını içeren beş alt alana göre şekillendirilmiştir. Betimsel analize tabi tutulan veriler tanımlayıcı istatistikler yoluyla da incelenmiştir.

1, 2 ve 3. görüşme soruları, araştırmanın "1." sorusuyla; 8, 9, 10 ve 11. görüşme soruları, araştırmanın "2." sorusuyla; 4, 5, 6 ve 7. görüşme soruları, araştırmanın "3." sorusuyla; 12, 13 ve 14. görüşme soruları, araştırmanın "4." sorusuyla; 15, 16 ve 17 ve 18. görüşme soruları, araştırmanın "5." sorusuyla ilişkilidir.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, önce araştırmanın amaçlarını yansıtan belli başlıklar halinde, elde edilen bulgulara; sonra onların kümeler ve bütün halinde anlamlandırılmaya çalışıldığı yorumlara yer verilmiştir.

Araştırma Grubunun Demografik Yapısı

Bu bölümde araştırmaya katılan grubun cinsiyet, görev, hizmet süresi, mezun olunan okul, eğitim düzeyi ve istihdam tipi dağılımları özetlenerek verilmiştir.

Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Cinsiyet	**f**	**%**
Kadın	7	58
Erkek	5	42
Toplam	**12**	**100,0**

Araştırmaya toplam on iki öğretmen katılmış bunlardan yedisi kadın, beşi erkek katılımcıdan oluşmaktadır.

Öğretmenlerin Alan Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin alan değişkenine göre dağılımları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Alan Değişkenine Göre Dağılımı

Alan	**f**	**%**
Matematik	2	18
Kimya	2	18
Beden Eğitimi	1	8
Bilişim Teknolojileri	1	8
Sağlık Hizmetleri	1	8
Muhasebe ve Finansman	1	8
Laboratuvar Hizmetleri	1	8
Denizcilik	1	8
Motorlu Araçlar Teknolojisi	1	8
Moda Tasarım Teknolojileri	1	8
Toplam	**12**	**100,0**

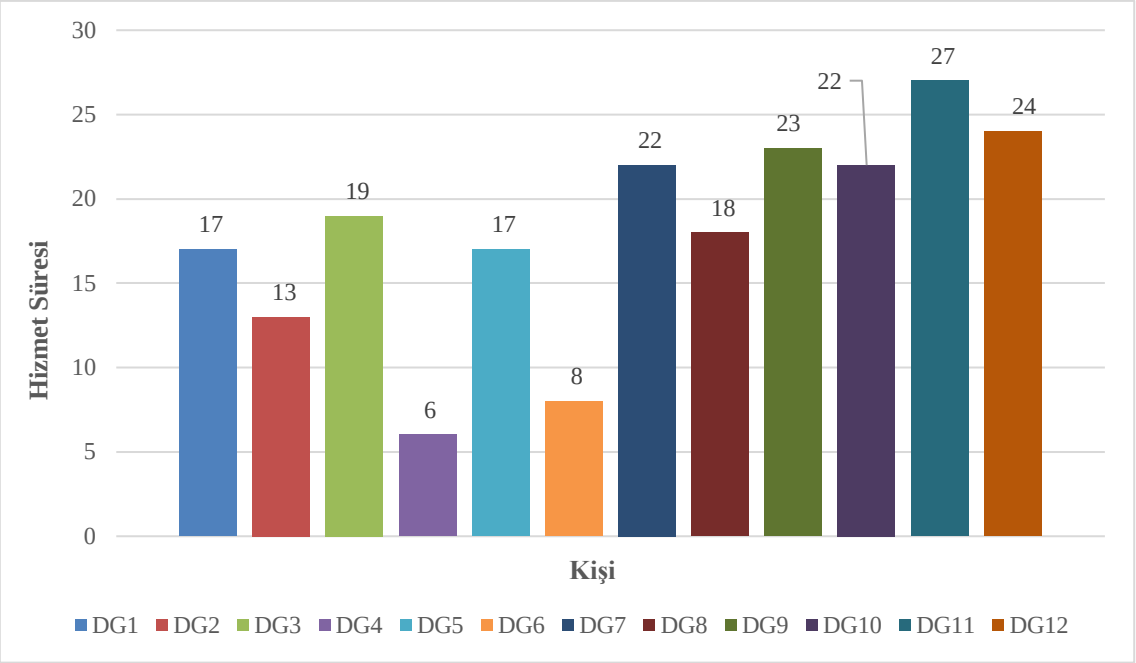
Araştırmaya katılan öğretmenlerin ikisi Kimya, ikisi Matematik, diğerleri ise birer kişi olarak Beden Eğitimi, Bilişim Teknolojileri, Sağlık Hizmetleri, Muhasebe ve Finansman, Laboratuvar Hizmetleri, Denizcilik, Motorlu araçlar Teknolojisi ve Moda Tasarım Teknolojileri alanlarında bulunmaktadır.

Öğretmenlerin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre dağılımı Tablo 4 ve Grafik 1'de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	**f**	**%**
1-10 yıl	2	16
11-20 yıl	5	42
21 ve üstü	5	42
Toplam	**12**	**100,0**



Grafik 1. Öğretmenlerin Çalıştığı Kurumdaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Dağılımı

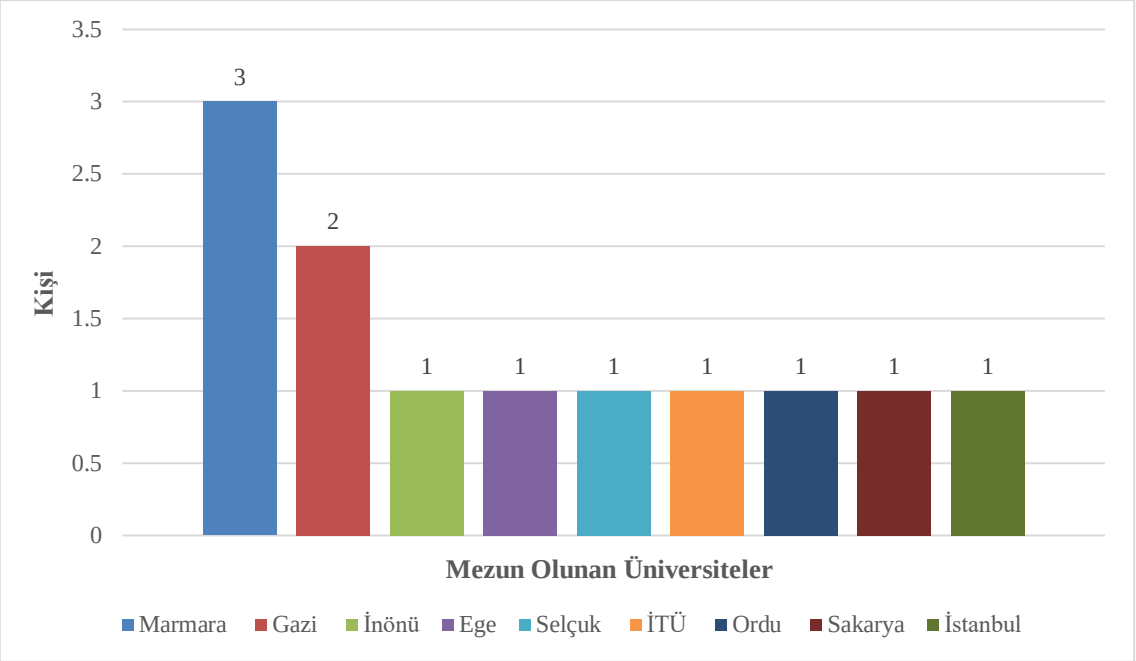
Tablo 4 ve Grafik 1'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin ikisinin 1-10 yıl, beşinin 11-20 yıl, diğer beşinin 21 ve üstü hizmet yılı bulunmaktadır.

Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları okul değişkenine göre dağılımı Tablo 5 ve Grafik 2'de verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Dağılımı

Mezun Olunan Okul	**f**	**%**
Marmara Üniversitesi	3	26
Gazi Üniversitesi	2	18
İstanbul Üniversitesi	1	8
İstanbul Teknik Üniversitesi	1	8
İnönü Üniversitesi	1	8
Ege Üniversitesi	1	8
Selçuk Üniversitesi	1	8
Ordu Üniversitesi	1	8
Sakarya Üniversitesi	1	8
Toplam	**12**	**100,0**



Grafik 2. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Dağılımı

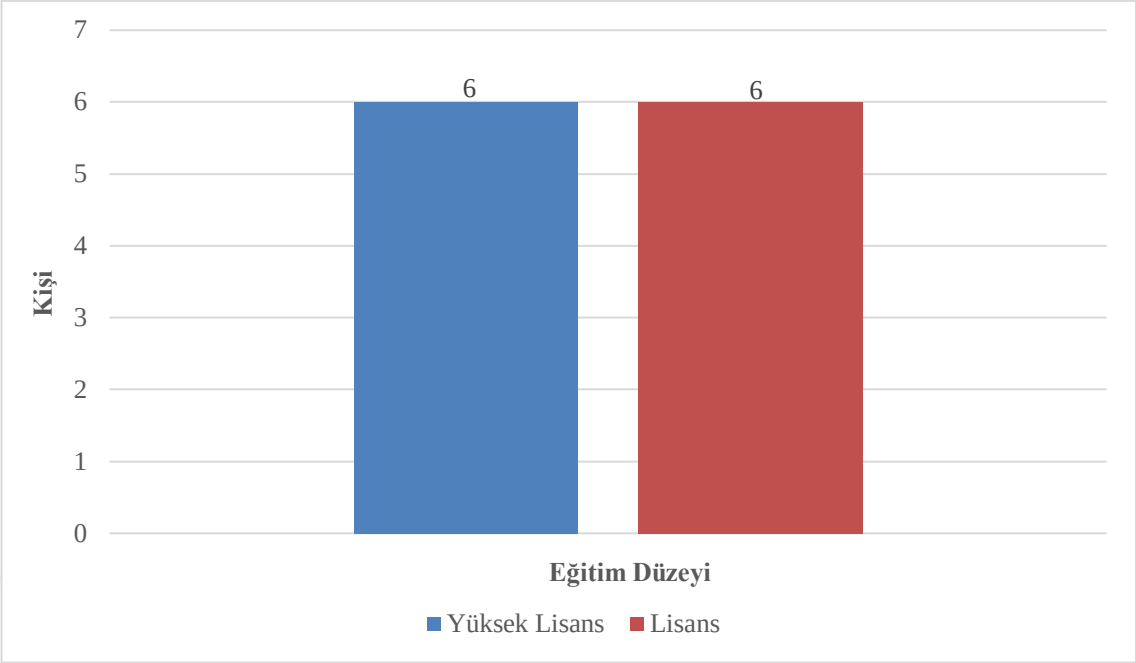
Tablo 5 ve Grafik 2'ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin üçü Marmara Üniversitesi'nden, ikisi Gazi Üniversitesi'nden mezun olmuştur. Geriye kalan yedi öğretmenin her birinin mezun oldukları okullar ise; İstanbul, İstanbul Teknik, İnönü, Ege, Selçuk, Ordu ve Sakarya Üniversitesidir.

Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi değişkenine göre dağılımı Tablo 6 ve Grafik 3'te verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	**f**	**%**
Yüksek Lisans	6	50
Lisans	6	50
Toplam	**12**	**100,0**



Grafik 3. Öğretmenlerin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 6 ve Grafik 3'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin 6'sı Yüksek Lisans, diğer 6'sı ise Lisans mezunudur.

Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Göre Dağılımı

Tablo 7'de araştırmaya katılan öğretmenlerin istihdam tipi değişkenine göre dağılımı verilmiştir.

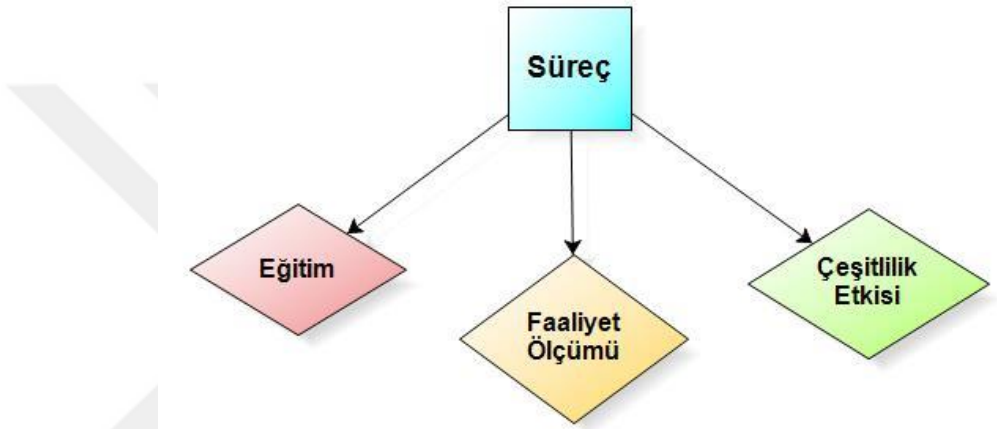
Tablo 7. Öğretmenlerin İstihdam Tipi Değişkenine Göre Dağılımı

İstihdam Tipi	**f**	**%**
Kadrolu	12	100
Toplam	**12**	**100,0**

Tablo 7'ye göre araştırmaya katılan on iki öğretmenin tamamı kadrolu olarak görev yapmaktadır.

Öz Değerlendirme Sürecine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ilişkin görüşlerini anlamak için katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Okul kalite sorumlusu tarafından verilen eğitime ilişkin görüşleri, eylem planlarına yazdıkları faaliyetlerde belirlenen hedeflere ne oranda ulaşıldığının ölçülmesine ilişkin görüşleri ve öz değerlendirme faaliyetlerini ders içinde uyguladıkları teknik, yöntem ve ders dışı etkinliklerin çeşitliliğine dair etkisine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur.



Şekil 1. *Öz Değerlendirme Süreci Görüşlerine İlişkin Bulgular*

Şekil 1'de Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ait bulgular kategorize edilmiştir. Süreç teması altında, Eğitim, Faaliyet Ölçümü ve Çeşitlilik Etkisi kategorileri gruplandırılmıştır. Öz değerlendirme sürecinde öğretmenin sürece ve işleyişe hakim olması için eğitim öğretim yılı başında okul kalite sorumlusu tarafından verilen öz değerlendirme eğitimini içselleştirmesi ve tüm öğretim basamaklarına uyarlayabilmesi gerekir. Sürecin faaliyet ölçümü basamağında ise öğretmenin hazırladığı eylem planlarının hayata ne oranda geçirildiğini ölçmek amacıyla ölçme değerlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerekir. Son olarak çeşitlilik etkisinde ise öğretmenin dahil olduğu öz değerlendirme çalışmaları aracılığıyla ders içi teknik, yöntem ve ders dışı faaliyetlerdeki çeşitliliğin artış gösterip göstermediğinin farkındalığı yaratılmalıdır.

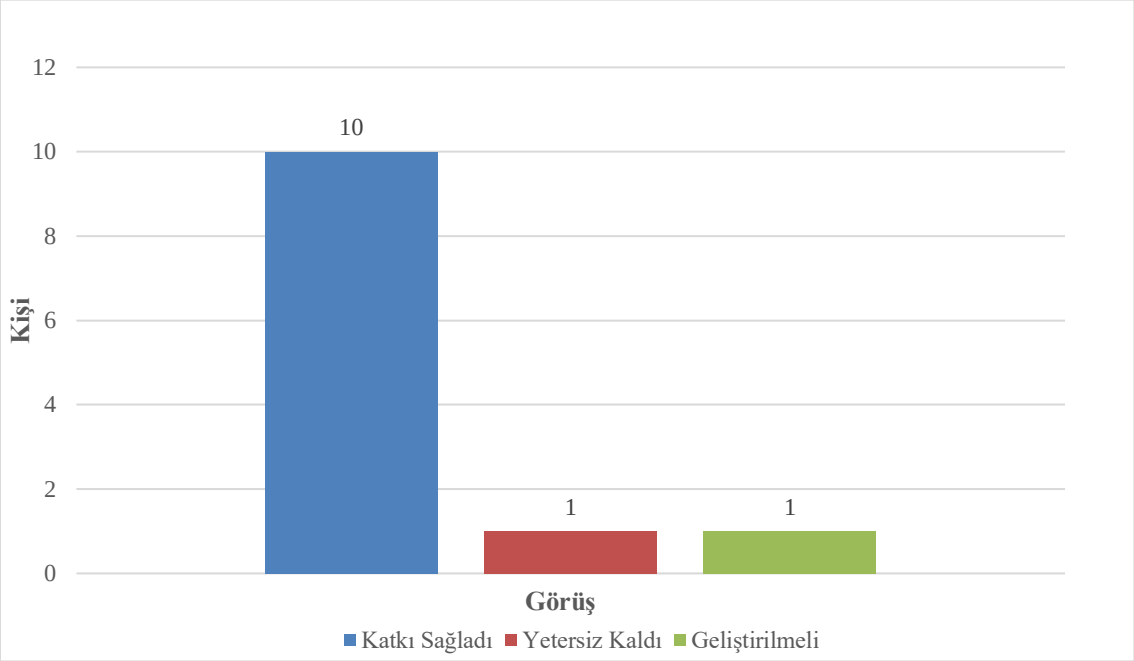
Okul Kalite Sorumlusu Tarafından Verilen Öz Değerlendirme Eğitimine İlişkin Görüşler

Eğitim öğretim yılı başlangıcında okul kalite sorumlusu tarafından öğretmenlere verilen eğitime ilişkin katılımcıların görüşleri alınmıştır.

"Dönem başında okul kalite sorumlusu tarafından öğretmenlere verilen öz değerlendirme eğitimini nasıl buluyorsunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 8 ve Grafik 4'te verilmiştir.

Tablo 8. Okul Kalite Sorumlusu Tarafından Verilen Öz Değerlendirme Eğitimine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Süreç	Eğitim	Katkı Sağladı	DG1, DG2, DG3, DG4, DG5, DG6, DG7, DG8, DG9, DG12	10
		Yetersiz Kaldı	DG10	1
		Geliştirilmeli	DG11	1
			Toplam	**12**



Grafik 4. Okul Kalite Sorumlusu Tarafından Verilen Öz Değerlendirme Eğitimine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin okul kalite sorumlusu tarafından verilen öz değerlendirme eğitimine ilişkin görüşler üç başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 8 ve Grafik 4'e göre, kalite sorumlusu tarafından eğitim öğretim yılı başlangıcında verilen öz değerlendirme eğitiminin olumlu katkısı olduğunu araştırmaya katılan on öğretmen ifade etmiştir. Aldıkları eğitimin katkısı olduğunu ifade eden öğretmenler, öz değerlendirme faaliyetlerini yürütme sürecinde alınan eğitimi bir rehber niteliğinde görüp düzen ve kurallar çerçevesinde çalışmayı alışkanlık haline getirmiş ve meslekleri boyunca bu sistemin getirilerinden faydalanarak daha verimli bir süreç geçirdiklerini ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle anlatmışlardır:

"Verilen eğitim bize öz değerlendirme sürecini yönlendirebileceğimiz şekilde verildi, katkısı oldu" (DG12, 24, E, Marmara).

"Öğretmenlere verilen eğitimi güzel buluyorum" (DG2, 13, K, Ege).

"Yeterli içeriğe sahip aslında" (DG3,19, E, Gazi).

Eğitimin yetersiz olduğunu araştırmaya katılan bir öğretmen (DG10, 22, E, Marmara) ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Okulda bizlere verilen eğitim yetersizdi" (DG10, 22, E, Marmara).

Eğitimin yeterli derecede olduğunu fakat bir bütün olarak düşünüldüğünde öz değerlendirme faaliyetlerinin bir denetim mekanizması tarafından takip edilip, gerekli görülen noktalarda eksiklerin giderilmesi gerektiğini araştırmaya katılan bir diğer öğretmen (DG11, 27, K, İnönü) ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Çalışmaların geri dönüşü olmalı veya takip edildikten sonra eksiklerin tamamlanması gerekir. Bu faaliyetler çok yerine getirilemedi o yüzden çok yararlı bulmuyorum" (DG11, 27, K, İnönü).

Öğretmenlerin aldıkları öz değerlendirme eğitimine dair bu tutum ve düşünceler temel alındığında verilen eğitimin önemli olduğu görülmektedir. Öğretmenler mesleki yeterliklerine başta lisans ve pedagojik eğitimlerini alarak ve meslek hayatları boyunca

katıldıkları mesleki eğitimler aracılığıyla ulaşırlar. Mesleki eğitimlerden elde edilen öğretmen kazanımları görüşme ve anket aracılığıyla ölçülmektedir. Bu doğrultuda öğretmenlerin aldıkları eğitim sonrasında eğitime dair verdikleri dönütler büyük öneme sahiptir. Eğitimi yetersiz gören öğretmenin (DG10, 22, E, Marmara) ise bu konuda fikir beyan ederken okulda aldığı öz değerlendirme eğitiminin içeriğinin yetersiz oluşu, kendi ilgi alanı dahilinde olmayan bir ortam ve/ veya konunun içinde yer alması ya da öz değerlendirme faaliyetlerine dair hazırbulunuşluk seviyesinin eğitimin kazanımlarını elde edecek düzeyde olmayışı bu paylaşımı yapmasına sebep olduğu söylenebilir. Eğitimi yeterli gören fakat tüm öz değerlendirme faaliyetlerinin belirli bir topluluk ya da sistem tarafından takibinin yapılmayıp eksikliklerin giderilmediğini ifade eden öğretmenin (DG11, 27, K, İnönü) görüşünden yola çıkarak, verilen görevlerin sadece yerine getirilmesinin yeterli olmayıp takip ve iyileştirmelerinin de eş zamanlı olarak gerçekleştirilmesi gerektiği söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarını gerçekleştirebilmeleri için verilen eğitimin yeterli olduğu, bu yeterliliğin akabinde gerekli takip ve iyileştirmelerin yapılmasıyla birlikte öğretmenlerin eylem planlarını çeşitlendirebilmeleri için öz değerlendirme faaliyetlerinin geliştirilerek her alana özgü eylem plan örneklerinin verilmesi, süreci daha da zenginleştirecektir şeklinde yorumlanabilir.

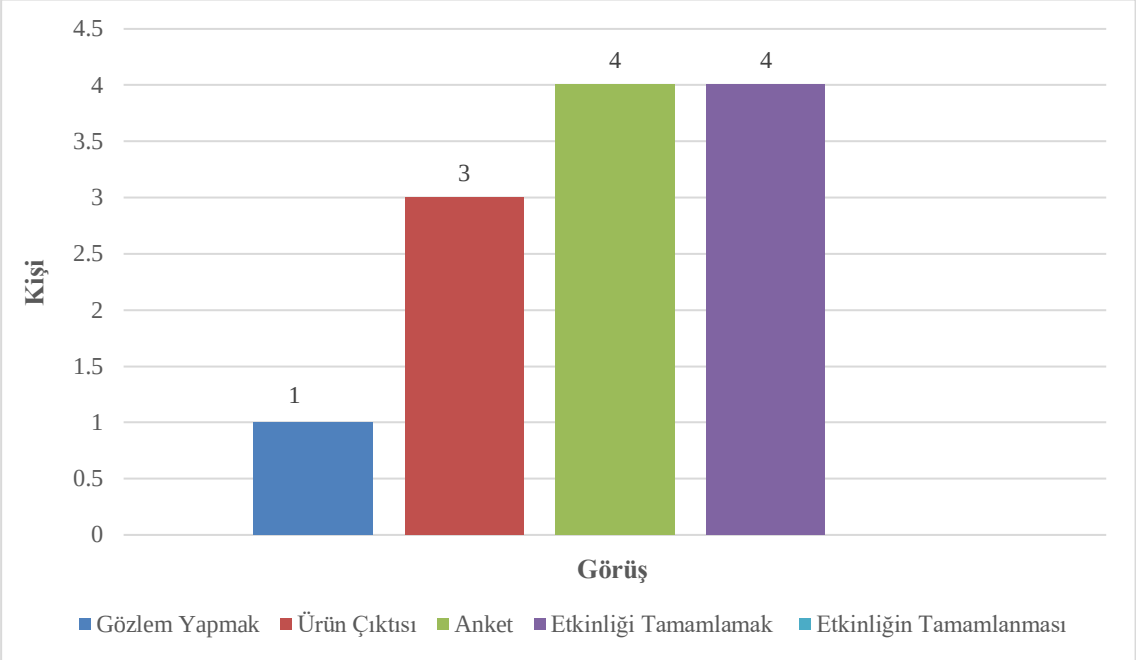
Eylem Planlarına Yazılan Faaliyetlerde Belirlenen Hedeflere Ne Oranda Ulaşıldığının Ölçülmesine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin bir sonraki eğitim öğretim yılında gerçekleştirmek üzere yazdıkları eylem planlarındaki kazanımların hangi yöntemlerle ölçüldüğünü açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Eylem planlarına yazdığınız faaliyetlerin belirlenen hedeflere ne oranda ulaşıldığının ölçülmesi nasıl olmalıdır?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 9 ve Grafik 5'te verilmiştir.

Tablo 9. Eylem Planlarına Yazılan Faaliyetlerde Belirlenen Hedeflere Ne Oranda Ulaşıldığının Ölçülmesine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Süreç	Faaliyet Ölçümü	Etkinliğin Tamamlanması	DG2,DG4, DG8, DG12	4
		Anket	DG3, DG6, DG7, DG10	4
		Ürün Çıktısı	DG1, DG5, DG9	3
		Gözlem Yapmak	DG11	1
			Toplam	12



Grafik 5. Eylem Planlarına Yazılan Faaliyetlerde Belirlenen Hedeflere Ne Oranda Ulaşıldığının Ölçülmesine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin eylem planlarına yazdıkları faaliyetlerde belirlenen hedeflere ne oranda ulaşıldığının ölçülmesine ilişkin görüşler dört başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 9 ve Grafik 5'e göre eylem planlarındaki etkinlikleri tamamlamış olmanın belirlenen hedeflere ne derece ulaşıldığının ölçülmesinde yeterli veri sağlayacağını araştırmaya katılan dört öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Mesela TÜBİTAK'a katılma ile ilgili öğrencilerin bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi eylem planı vardı. Burada belirlenen öğrenciler bilgilendirildi, TÜBİTAK web sayfasını yönlendirildi vesaire. Buna göre TÜBİTAK yarışmasına katılanların bir ölçüt olduğunu söyleyebiliriz çünkü bilgilendirme gerçekleştirilmiş kazanım sağlanmış" (DG4, 6, K, Selçuk).

Anket yapılmasının yeterli olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden diğer dördü ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Anket çalışması ile yapılabilir mesela veli okul işbirliği konusunda velilerle bir anket çalışması yapılabilir" (DG6,8, E, Ordu).

Öz değerlendirmedeki ürün çıktılarının başlı başına birer ölçme kriteri olduğunu araştırmaya katılan üç öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle anlatmışlardır:

"Örneğin yapılan çalışmaların ekte sunulması da bunu ifade eder. Bu bir üründe olabilir bir yazınsal belge de olabilir" (DG1, 17, K, Gazi).

"Bunlar öğrencilerden aldığımız dokümanlarımız, yaptığımız çalışmalar oldu" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

"Örneğin bu bir sunum olabilir. bir deney isteyebiliriz. Grup çalışması ile" (DG9, 23, K, İstanbul).

Eylem planları süresince gözlem yapmanın başlı başına bir ölçme aracı olabileceğini araştırmaya katılan öğretmenlerden biri (DG11, 27, K, İnönü) ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Öğrenci badminton da forehand, backhand ve bu karşılıklı iki tekniği öğrendikten sonra ralli yapacak seviyeye gelmesi bizim için hedeflenen kazanımın gerçekleştiğini gösteren bir durumdur" (DG12, 24, E, Marmara).

Araştırma bulgularından yola çıkarak görüşmeye katılan öğretmenlerin öğrenciler ile gerçekleştirdikleri etkinlikleri tamamlamış olmaları hem sürece hem de sonuca odaklanarak bir ölçme kriteri niteliğinde hedefe ulaşma çözümü getirdiği söylenebilir. Anket aracılığıyla hedefe ne oranda ulaşıldığının ölçümü ise öğretmenlerin tüm öğrenci görüşlerini belirli alt başlıklar altında toplayarak öğrencilerin duygu ve düşüncelerini içeren bir dağılıma, dolayısıyla bir kontrol listesine ulaşmak istediklerini gösteren bir sonuç olduğu anlamı çıkarılabilir. Eylem planları doğrultusunda gerçekleştirilen

faaliyetler, yapılan çalışmalar adı altında birer çıktı olarak değerlendirilmiştir. Pano çalışması, maket, okuma faaliyetleri, şirket ve meslek çalışma saha gezileri gibi yapılan çalışmalar birer fotoğraf, tutanak veya etkinlik çıktısının kendisi ile belgelenerek hedefe ne oranda ulaşıldığının bir ölçütü olarak ifade edildiği söylenebilir. Öğrencilerin eylem planlarının konusunu teşkil eden faaliyetleri gerçekleştirdikleri sırada faaliyeti düzenleyen öğretmenin bu süreci takip edip gözlemde bulunması öğretmenin sonuçtan ziyade sürece odaklanarak hedefe ne oranda ulaşıldığının ölçümünü yaptığı ifade edebilir. Bu sonuç öğretmenlerin eylem planlarına yazdıkları faaliyetlerde belirlenen hedeflere ne oranda ulaşıldığının ölçülmesine ilişkin ölçüt belirlerken özellikle kontrol listesinin öğretmenlerce yeterli görüldüğü ve etkinliklerin ölçümünü tam anlamıyla sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Ders İçi ve Dışı Uygulamaların Çeşitliliğine İlişkin Görüşler

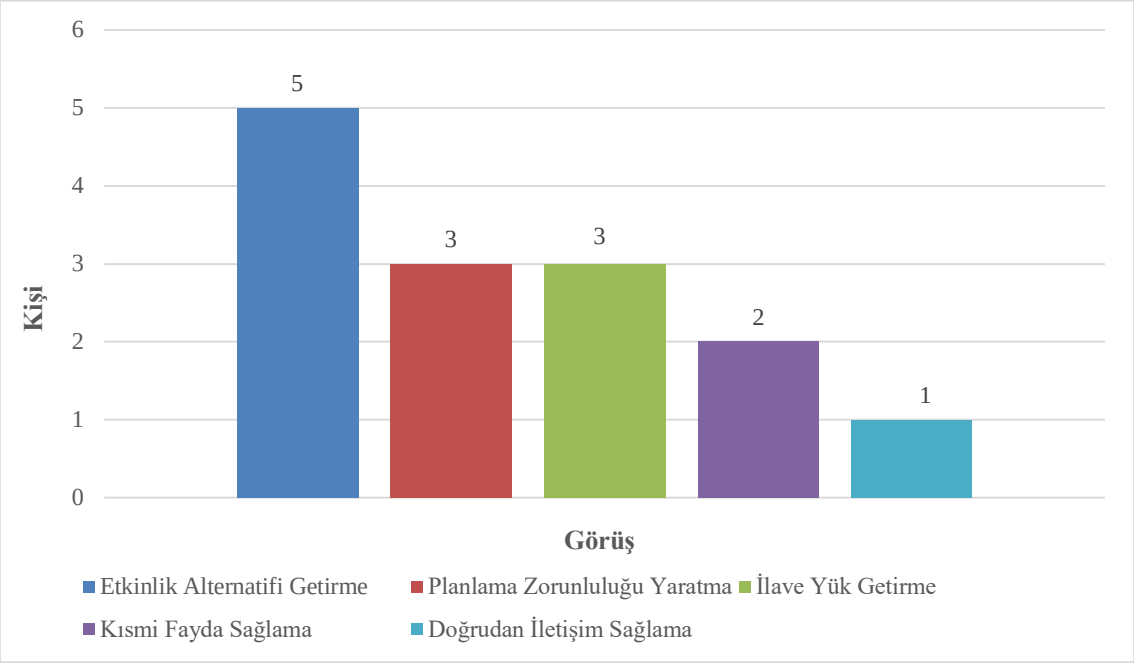
Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerini ders içinde uyguladıkları teknik, yöntem ve ders dışı etkinliklerin çeşitliliğine dair etkisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz değerlendirme faaliyetlerinin ders içinde uyguladığınız teknik, yöntem ve ders dışı etkinliklerin çeşitliliğine dair nasıl bir etkisi oldu?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 10 ve Grafik 6'da verilmiştir.

Tablo 10. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Ders İçi ve Dışı Uygulamaların Çeşitliliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Süreç	Çeşitlilik Etkisi	Etkinlik Alternatifi Getirme	DG10, DG12, DG2, DG4, DG9	5
		Planlama Zorunluluğu Yaratma	DG4, DG6, DG8	3
		İlave Yük Getirme	DG1, DG2, DG7	3
		Kısmi Fayda Sağlama	DG3, DG5	2
		Doğrudan İletişim Sağlama	DG2	1
			Toplam	**14**

*Tabloda öğretmenler farklı kategorilere giren birden fazla görüş belirttiklerinden görüşlerin toplam sayısı öğretmen sayısından fazla çıkmıştır.



Grafik 6. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Ders İçi ve Dışı Uygulamaların Çeşitliliğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerinin ders içinde uyguladıkları teknik, yöntem ve ders dışı etkinliklerin çeşitliliğine dair etkisine

ilişkin görüşler beş başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on dört görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 10 ve Grafik 6'ya göre öz değerlendirme etkinliklerini çeşitlendirip, öğrencileri farklı konularda araştırmaya yönelttiğini araştırmaya katılan beş öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Öğrencilerin bazı konularda araştırmaya yönlendirilmesi konusunda çok iyi oldu performans notu olarak da bu katılımları değerlendirdim o anlamda öğrencilere fayda sağladı" (DG2, 13, K, Ege).

"Örneğin etkinlik yoluyla anlattığım bir geometrik şekli çeşitlilik" (DG9, 23, K, İstanbul).

Öz değerlendirme aracılığıyla birçok eğitim öğretim faaliyetini planlama zorunluluğu duyan araştırmaya katılan üç öğretmendir. Zümrelerin ortak kararla aldıkları ders içi yöntemlerin öz değerlendirme aracılığıyla öğretmenler tarafından uygulanmasının birer zorunluluk teşkil ettiğini ve eylem planlarının hazırlanmasıyla belirlenen faaliyetlerin sonuçlanıp sonuçlanmadığını izlemeye yönelik bir sistem oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu üç öğretmenden birisi (DG4, 6, K, Selçuk) ise ders içinde kullandığı Web 2.0 araçları ve ders dışı stajların değerlendirilmesi için uygulanan anket çalışmalarının öz değerlendirme aracılığıyla birer çeşitlilik ibaresi olduğunu ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Özellikle uygulama olan derslerin sınavlarının da uygulama olması gerektiğini konuşmuştuk. Bunu Öz değerlendirmemizde de belirttik. Aramızda mesela 10 meslek öğretmeni isek bunu beşi yapıyorsa beşi yapmama gibi bir durumu vardı, bunu ortadan kaldırmış olduk öz değerlendirme sayesinde" (DG6,8, E, Ordu).

"Bu sınıf içindeki çeşitliliğe örnek olabilir. Ayrıca öğretim tekniği olarak da biz Web 2.0 araçları ile bulmaca hazırlamayı uyguladık sınıf içinde, bu da sınıf içi" (DG4, 6, K, Selçuk).

Öz değerlendirme faaliyetlerinin kendilerine sadece ilave yük getirdiğini, zümreleri ile toplantılar yaparak hedeflerine ulaşmada çok ciddi değerlendirmeler yapıldığını, öz değerlendirme aracılığıyla yöntem, teknik ve etkinlikleri adı altında çok fazla etkinlik olmadığı ve kendilerinin yapılması gereken tüm faaliyetleri zaten süregelen

zaman dilimde gerçekleştirdiklerini araştırmaya katılan üç öğretmen ifade etmiştir. Bu üç öğretmenden birisi (DG2, 13, K, Ege) öz değerlendirme faaliyetlerinin derste uyguladığı etkinliklere çeşitlilik getirerek öğrencileri araştırmaya yönlendirdiğini, okul dışı geziler aracılığıyla öğrencilerin öğretmenini bir birey olarak görerek doğrudan iletişim kurduğu bir ortam yarattığını, ders süresinin kısa olmasından dolayı müfredattan çok öz değerlendirme faaliyetlerine vakit ayırdığını ve bu durumun kendisine sıkıntı çıkarıp ilave yük getirdiğini ifade ederek üç farklı görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Şöyle yani benim bölümüm açısından bir faydası olmadı ders içi yöntem ve tekniğe dair. Bu sadece bize ekstra bir yük gibi geldi yani" (DG1, 17, K, Gazi).

"Çocuklarla okul haricinde bir iletişim kurmak çocukların gözünde sizin de bir insan olduğunuz kavramını oluşturuyor. Bir şeyleri paylaşıyorsunuz, sohbet ediyorsunuz, sizi birey olarak algılıyor." Benim sürem çok kısa, dersten bu etkinliklere vakit ayırmak zorunda kaldık o yüzden benim için biraz sıkıntı oldu" (DG2, 13, K, Ege).

Öz değerlendirme çalışmalarının ders içi ve ders dışında kısmi fayda getirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi bahsetmiştir. Ders içi etkinliklerde öz değerlendirme aracılığıyla yeni etkinlikler yapılsa da bunlara çok fazla çeşitlilik getirilemediği, ders dışı etkinliklerde ise sadece gezi yapabildikleri ve öz değerlendirmenin ders içinden ziyade okuldaki zümreler arası işbirliğine daha fazla yarar sağladığı görüşünü paylaşmışlardır.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

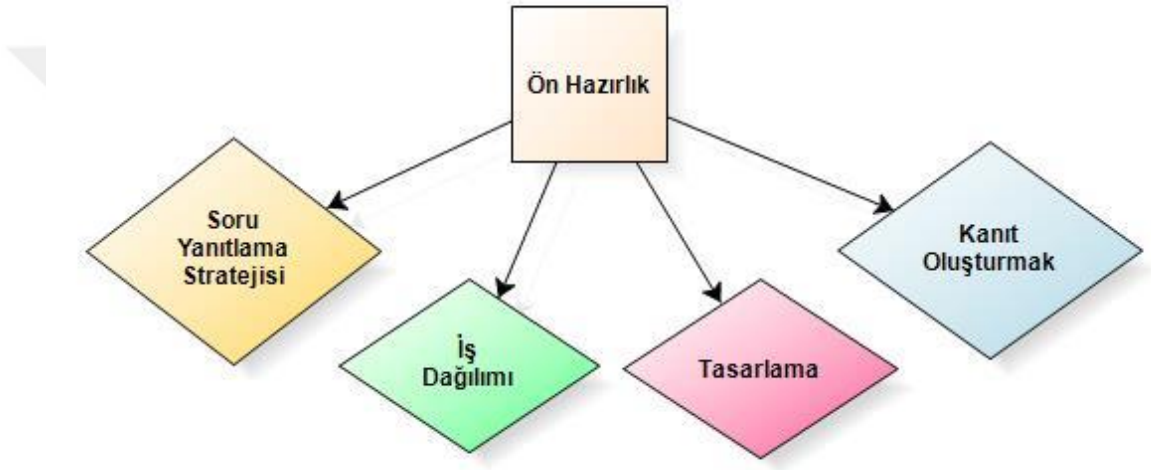
"Okul dışı faaliyetler de ise sadece gezi düzenleyebildik ekstra bir şey yapamadık" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Araştırma bulgularından yola çıkarak görüşmeye katılan öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla öğretmenlerin ders içinde uyguladıkları teknik yöntem ve ders dışı etkinliklerine çeşitlilik getirdiğini söyleyebiliriz. Öz değerlendirme faaliyetlerinin eylem planlarındaki hedef kazanımlarla orantılı olarak şunları söyleyebiliriz. Öğretmenler öğrencileri araştırmaya yönlendirip öğrencilerin akademik başarılarını artırarak ders içi ve dışı etkinliklerle öğrencilerin okulla olan bağını kuvvetlendirmektedir. Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmaları ile teknoloji araçlarını daha sık kullanmaya başladıktan sonra bu konuda kendilerini geliştirdiklerini

söyleyebiliriz. Öğretmenler anket uyguladıkları öğrenciler aracılığıyla staj firmalarını öz değerlendirme sürecine dahil etmektedir. Bu sayede öğretmen, öğrenci ve idareci dışında çeşitli iş kollarında çalışan kişiler, etkinlik oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Eylem planları oluşturma ve rapor hazırlama süreçleri öz değerlendirme faaliyetlerinin önemli bir kısmını içermektedir. Öğretmenlerin zorunlu olarak eylem planlarını hazırlamaları sonrasında alınan kararlar tüm zümrenin bu sürece bağlı kalmasını, yapılan planlamalar doğrultusunda faaliyetlerin gerçekleştirilerek daha verimli bir eğitim öğretim yılı geçirilmesine imkan sağladığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin ders saatlerinin sürece sınırlı olmasından dolayı öz değerlendirme faaliyetleri ile müfredat konularını bir arada yapmakta zorlandıklarını, öz değerlendirme faaliyetlerinin dersin kazanımlarını desteklemekten çok öğretmenlerce ders dışı bir faaliyet olarak görüldüğünü ifade edebiliriz. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki altı standarda karşılık gelen soru sayısının öğretmenin süre kaygısı yaşamasına sebep olduğu söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin birçoğunun yapılmakta olan faaliyetler ile benzerlik gösterdiği, raporlama ve kanıt oluşturmaya yönelik sürecin kolaylaştırılması ve/ veya örneklendirilmesi ile öğretmenler tarafından eylem planlarını gerçekleştirmenin ilave bir yük olarak görülmeyeceği ifade edilebilir. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki altı standarda karşılık gelen her bir soruya alan bazında verilecek örneklerin yer aldığı bir rehber oluşturularak öğretmenlerin bu süreçten yeteri kadar fayda sağlayabileceği ve bu sürece adapte olabileceği söylenebilir. Okul dışı etkinlikler öğrencinin öğretmene bakış açısını değiştirmiş ve öğretmeniyle iletişime geçme kolaylığı sağlamıştır. Okul idaresinin izni ve denetimi ile derslerin belirli periyotlarla kazanımları destekleyecek ilgili mekanlarda yapılması öğrencilerin dersine, öğretmenine ve okuluna olan bakış açısını pozitif yönde değiştirebileceğini söyleyebiliriz. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri ile ders içi, dışı etkinliklerde çeşitlilik ve fayda sağladığı, eylem planlarına yazılabilecek örneklerin öğretmenlerle paylaşılması durumunda daha verimli bir süreç geçirileceği, evrak ve kanıt prosedürlerinin hafifletilerek ve/ veya bu konularda öğretmene alan bazında kılavuz hazırlanarak akıldaki soru işaretlerinin giderileceği şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Sürecine Ait Ön Hazırlık Çalışmaları Görüşlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ait ön hazırlık çalışmaları görüşlerini anlamak için katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruları cevaplamalarına ilişkin görüşleri, Kalite Güvence Sistemi'ndeki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımı ilişkin görüşleri, eylem planları tasarlama süreci hakkındaki görüşleri, Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığı ile sundukları kanıtlara ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur.



Şekil 2. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Sürecine Ait Ön Hazırlık Çalışmaları Görüşlerine İlişkin Bulgular*

Şekil 2'de öğretmenlerin öz değerlendirme sürecine ait ön hazırlık çalışmalarına ait bulgular kategorize edilmiştir. Ön hazırlık temasının altında soru yanıtlama stratejisi, iş dağılımı, tasarlama ve kanıt oluşturmak kategorileri gruplandırılmıştır. Öz değerlendirme faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için öğretmen bireysel olarak ve zümre arkadaşları ile birlikte gösterge sorularını yanıtlamaya yönelik bir strateji oluşturması gerekir. Bu iş dağılımından sonra öğretmenler Öz Değerlendirme Portalı aracılığı ile eylem planlarını ve bu planlara ait kanıtları tasarlama sürecine geçmektedirler. Bir öğretmen için ders öncesi hazırlık ne kadar önemliyse öz değerlendirme faaliyetlerine yönelik ön hazırlık da bir o kadar aynı öneme sahiptir.

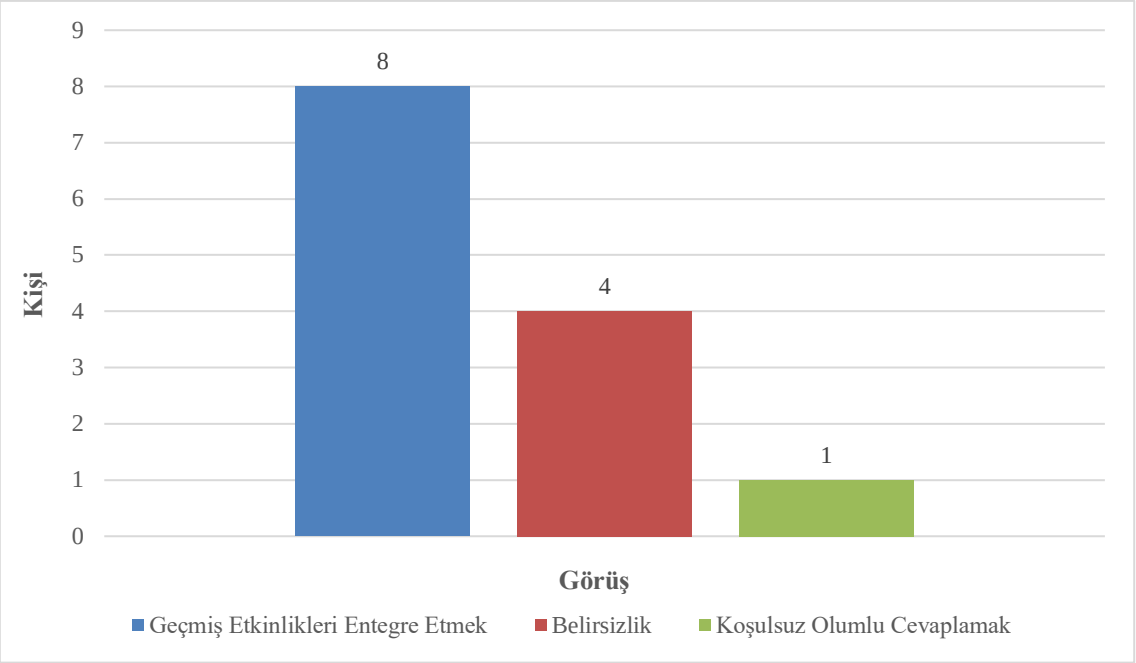
Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanmalarına İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruları cevaplamalarını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz Değerlendirme Portalı'ndaki sorulara cevap verirken ne düşünüyorsunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 11 ve Grafik 7'de verilmiştir.

Tablo 11. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanmalarına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	**Kategori**	**Kodlar**	**Öğretmen (Kod)**	**f**
Ön Hazırlık	Soru Yanıtlama Stratejisi	Geçmiş Etkinlikleri Entegre Etmek	DG1, DG3, DG4, DG6, DG8,DG9, DG10, DG12	8
		Belirsizlik	DG2, DG5, DG7, DG11	4
		Koşulsuz Olumlu Cevaplamak	DG4	1
			Toplam	**13**



Grafik 7. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanmalarına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruların cevaplamalarına ilişkin görüşler üç başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on üç görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 11 ve Grafik 7'ye göre Öz Değerlendirme Portalı'ndaki sorulara cevap verilirken okulun fiziki şartlarının göz önüne alındığını, öğretmenlerin kendi alanlarına özgü cevaplar vermeye çalıştıklarını ve yapılabilir faaliyetleri yazdıklarını araştırmaya katılan öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Okulun şartlarını belirleyip o şekilde cevaplıyorduk" (DG10, 22, E, Marmara).

"Branşımıza özgün hangi soru ya da alanlar varsa ona göre cevaplamaya çalıştım" (DG12, 24, E, Marmara).

"Yapılabilir şeyleri yazmaya çalıştık" (DG4, 6, K, Selçuk).

Gösterge sorularını cevaplama aşamasında eylem planlarının gerçekleşmesi doğrudan öğretmene bağlı olmadığı öğrencilerin de işin içinde olduğu için bir belirsizliğin sürece hakim olduğunu, öğrenciler faaliyetleri gerçekleştirmediğinde bu belirsizliğin arttığını, öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'nda yer alan her bir

standarda en az bir eylem planı yazma zorunluluğunun olması onlara faaliyetleri gerçekleştirememe düşüncesi getirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Şöyle diyebilirim ben cevap verebilirim fakat direkt benle ilgili olmadığı için çocuklarda olduğu için bazen zorlayıcı olabiliyor. Yapmadıkları zaman zorlayıcı olabiliyor" (DG2, 13, K, Ege).

"Yani hepsi cevap verilebilir değil. Yani hepsine cevap vermek de gerekmez bence. Bazılarını bölüm bazında da kaldırmak lazım. Yanlış anlamayın bazıları külfet gibi. Tamam, yapalım ama hepsini gerçekleştirmeyebiliriz" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Soruları cevaplarken her zaman cevapları olumlu yazmaya çalıştığını ve olması gerekene en yakın çerçevede tuttuğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden birisi (DG4, 6, K, Selçuk) ifade etmiştir. Bu öğretmen gösterge sorularını cevaplarken yapılabilir etkinlikleri öz değerlendirme sistemine entegre ederek yazmaya özen gösterdiğini ifade ederek ikinci bir görüş bildirmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Her zaman cevapları genelde olumlu cevap olarak vermeye çalışmıştık. Olması gerekene en yakın cevapları vermeye çalıştığımız da doğrudur" (DG4, 6, K, Selçuk).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki sorulara cevap verirken var olan koşulları ve alanlarını baz alıp yapılabilir faaliyetler üzerinden ilerleyerek bir sonraki eğitim öğretim yılında altyapısını oluşturdukları bu faaliyetleri, bir matbu form şeklinde çeşitlendirerek yeni eğitim öğretim yılına hazırladıkları söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinde yazılan eylem planları öğretmenin gelecek yıl eğitim öğretime dair ne vaat ettiğini içeren planlamalardır. Dolayısıyla öğretmen bir eylem planını yazdığında bunun gerçekleştirilebilir ve kanıtının oluşturulabilir nitelikte olmasına özen göstermektedir. Eylem planlarının büyük bir kısmı öğrenci kazanımına dayalı olduğu için öğretmenlerin öğrenci üzerinden faaliyetlerini gerçekleştirmesi gerekmektedir. Öğrenciye bağlı olan bu durum gerçekleşmediği taktirde faaliyet yerine getirilmemiş sayılacak, bunun sebepleri bir rapor dahilinde okul kalite sorumlusuna iletilip tekrar gerçekleştirilmek üzere ileri bir tarihe ertelenecektir. Öğretmenlerin faaliyetlerin sonucunu önceden tahmin edemedikleri, öğrenciler üzerinden

yazdıkları sorularda bir belirsizlik yaşadıklarını ifade edilebilir. Soruların cevaplanırken daima olumlu olarak yanıtlanmaya çalışılması öğretmenleri gerçeğe uzak bir bakış açısıyla süreci yönetmeye sevk edeceği söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin soruları cevaplarken var olan koşulları ve yapabilecekleri etkinlikleri dikkate alarak strateji geliştirdikleri ifade edilebilir. Ayrıca öz değerlendirme faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinin birden fazla kişi, kuruma dayalı oluşundan dolayı öğretmenlerde bir belirsizlik hissiyatı getirdiğini ve sorulara genelde olumlu cevap vermeye yönelik bir tutum sergilendiği için eleştirel bir bakış açısından uzaklaşıldığı şeklinde yorumlanabilir.

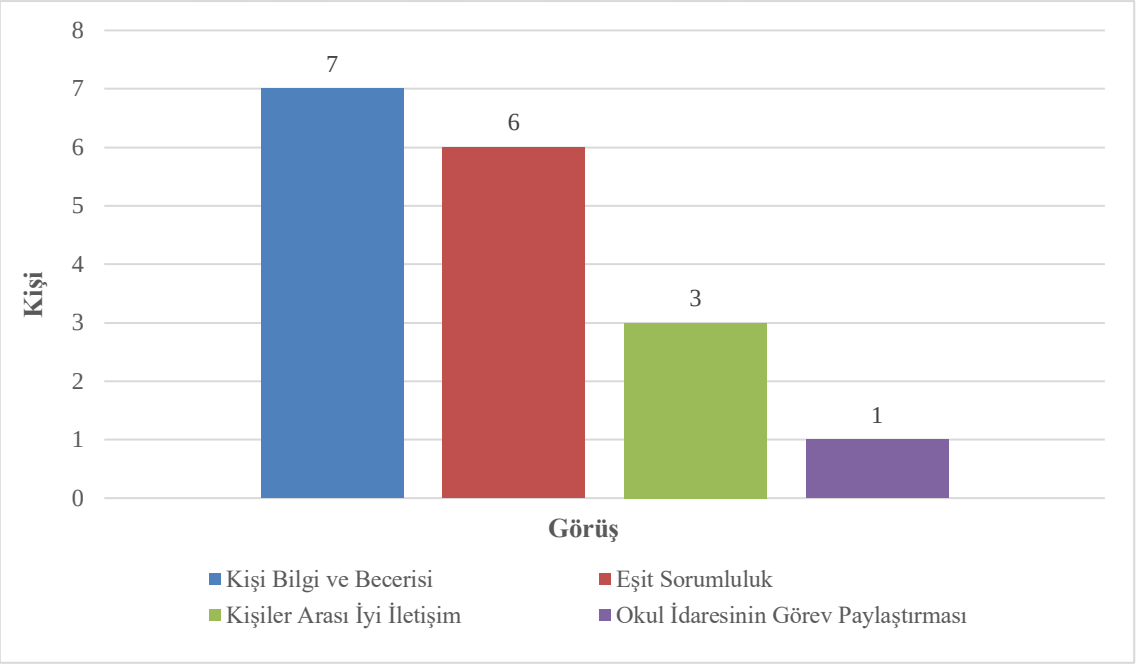
Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanması İçin Zümre İçi İş Dağılımına İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin Kalite Güvence Sistemi'ndeki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Münferit birim sorumlunuzun, Kalite Güvence Sistemi'ndeki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımı yaparken hangi unsurları dikkate almasını istersiniz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 12 ve Grafik 8'de verilmiştir.

Tablo 12. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanması İçin Zümre İçi İş Bölümüne İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Ön Hazırlık	İş Bölümü	Kişiler Arası İyi İletişim	DG3, DG5, DG11	3
		Kişi Bilgi ve Becerisi	DG1, DG3, DG4, DG6, DG7, DG9, DG12	7
		Okul İdaresinin Görev Paylaştırması	DG10	1
		Eşit Sorumluluk	DG2, DG3, DG4, DG5, DG7, DG8	6
			Toplam	**17**



Grafik 8. Öz Değerlendirme Portalındaki Soruların Cevaplanması İçin Zümre İçi İş Bölümüne İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin Kalite Güvence Sistemi'ndeki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımına ilişkin görüşler dört başlık altında toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on yedi görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 12 ve Grafik 8'e göre münferit birim sorumlusunun zümre içi iş dağılımı yaparken aralarında iyi iletişim kuran öğretmenleri beraber çalışabilecekleri şekilde görev dağılımı yapılmasını araştırmaya katılan üç öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Ben genelde işbirliği açısından öğretmenlerin birbirleri ile iyi iletişim kuran öğretmenler arasından iş bölümü yapılması gerektiğini düşünüyorum" (DG11, 27, K, İnönü).

Görev dağılımı yapılırken kişinin hangi alana ilgi duyduğu, uzmanlığı dikkate alınması gerektiği görev dağılımı yapılması gerektiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden yedisi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Zümredeki bireylerin hangi konuya yatkın, hangi konulara hakim olabileceğini düşünerek ya da diğer kişilerin kendi ilgileri doğrultusunda konu paylaşımı sıralaması yapılmalı" (DG9, 23, K, İstanbul).

"Örneğin öğretmen hangi alan ve branşta uzmansa onu seçebileceği şekilde görev dağılımı ortaklaşa bir karar ile yapılır" (DG12, 24, E, Marmara).

Görev dağılımının okul kalite sorumlusu tarafından değil doğrudan okul idaresi tarafından yapılması gerektiğini, aksi takdirde tüm işin münferit birim sorumlusu üzerinden gerçekleştirildiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden biri *(DG10, 22, E, Marmara)* ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Planlama tamamen idare tarafından yapılmalı. Çünkü aksi takdirde bütün iş, bütün sorumluluk münferit birim sorumlusunun üzerinde kalıyor" (DG10, 22, E, Marmara).

Münferit birim sorumlusu zümre içi iş dağılımı yaparken herkesin eşit oranda sorumluluk alabileceği bir görev dağılımı yaparak herkesi bir şekilde o işin içine dahil edebileceğini araştırmaya katılan öğretmenlerden altısı ifade etmiştir. Bu altı öğretmenden iki tanesi (DG4, 6, K, Selçuk), (DG7, 22, E, Sakarya) zümre içi iş dağılımı yapılırken kişi uzmanlığının da dikkate alınması gerektiğini, birisi (DG5, 20, K, İstanbul Teknik) iyi iletişim kuran öğretmenlerin bir arada çalışabileceği bir görev dağılımı yapılması gerektiğini ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir. Bir başka öğretmen (DG3,19, E, Gazi) ise görev dağılımının iyi iletişim kuran öğretmenler arası ve kişi

uzmanlığına dayalı bir şekilde yapılması gerektiğini ifade ederek üç farklı görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Yani başkanının değil de münferit birim içerisindeki herkesin eşit oranda sorumluluk alması gerekir" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

"Örneğin hani bir yarışma için karar alıyorsak herkesin bunda aktif olması gerekiyor, iş bölümüne hadi iki kişinin adını yazalım o yarışma için diğerleri kenarda kalsın değil herkesi bir şekilde o işin içine katmak gerekiyor diye düşünüyorum" (DG8, 18, K, Marmara).

Araştırma bulgularından yola çıkarak münferit birim sorumlusunun Kalite Güvence Sistemi'ndeki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımı yaparken öğretmenlerin iyi iletişim kurduğu kişilerle birlikte çalışmayı istemesi konfor alanlarının dışına çıkmakta tedirginlik yaşadıkları şeklinde ifade edilebilir. İş bölümünün öğretmenlerin uzmanlık ve ilgi alanları doğrultusunda yapılmasının gerekli olduğunun düşünülmesi ise öğretmenlerin tüm gösterge sorularını cevaplamak yerine doğrudan odaklanabilecekleri alanlar ile çalışmayı istemelerinden ileri geldiği söylenebilir. İş bölümü planlamasının okul kalite sorumlusu öğretmen tarafından değil de idare tarafından yapılmasının istenmesi öğretmenler arası bir hiyerarşinin olmayışından dolayı otorite boşluğu meydana geleceği düşünülerek söylendiği ifade edilebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinde, zümre öğretmenlerinin bazılarının sürece hiç dahil olmamasından dolayı herkese eşit miktarda iş verilmesi gerekliliğinin ortaya çıktığı söylenebilir. Bu sonuç öz değerlendirme faaliyetlerinin iş dağılımında kişi uzmanlığına dayalı, her bir öğretmenin eşit sorumluluk aldığı bir ortamın yaratılmasının kalite standartlarına ulaşmada kolaylık sağlayacağı şeklinde yorumlanabilir.

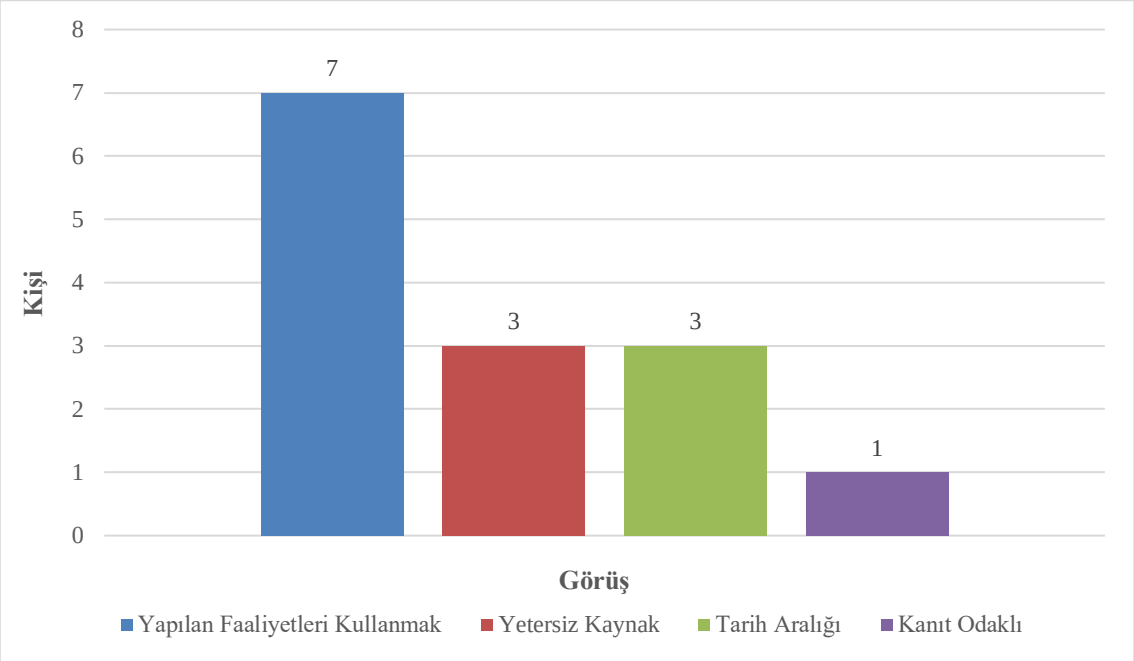
Eylem Planları Tasarlama Süreci Hakkındaki Görüşler

Öğretmenlerin eylem planları tasarım sürecini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Eylem planlarını tasarlama süreci hakkında ne düşünüyorsunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 13 ve Grafik 9'da verilmiştir

Tablo 13. Eylem Planları Tasarlama Süreci Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Ön Hazırlık	Tasarlama	Yetersiz Kaynak	DG6, DG10, DG11	3
		Yapılan Faaliyetleri Kullanmak	DG1, DG2, DG4, DG5, DG7, DG9, DG12	7
		Kanıt Odaklı	DG8	1
		Tarih Aralığı	DG1, DG3, DG9	3
			Toplam	**14**



Grafik 9. Eylem Planları Tasarlama Süreci Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin eylem planları tasarlama süreci hakkındaki görüşler dört başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on dört görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 13 ve Grafik 9'a göre eylem planlarını tasarlarken Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri için ödenek ayırmadığını bilerek öğretmenin planlama yaptığını, bu durumun öğretmende iş yükünü arttırdığını, maddi imkanlar dışında eğer materyal eksiği var ise sektör işbirliği ile giderilmediği

taktirde uygulamanın da gerçekleştirilemediğini araştırmaya katılan öğretmenlerden üçü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Milli eğitimin en baştan böyle bir ödenek ya da kaynak ayırmayacağını belirttiğini bilerek bunları ifade ediyorum. Ama bu öğretmenin sırtında yük olarak kalıyor ve o eylem planları hazırlanırken kesinlikle bir bütçe belirlenmeli yani minik de olsa bir bütçe belirlenmeli" (DG10, 22, E, Marmara).

"Maddi açının dışında; örneğin, sektörle işbirliği içerisinde eğer materyal eksiğimiz varsa bu eksiği bir şekilde temin ederek bir eylem planı oluşturuyorduk. O malzeme olmadıktan sonra uygulamasını yaptırabileceğimiz bir durum yok ortada" (DG6,8, E, Ordu).

Eylem planlarını tasarlarken yeniden oluşturmak yerine var olan faaliyetler yeniden ele alınarak planlamaya dahil edildiğini, bu planlamanın takvim niteliği taşıdığını, zümre ile alınan ortak kararlarla planların tasarlandığını araştırmaya katılan yedi öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Eylem planında konuya karar verirken ise sıfırdan tasarlama değil var olan süreçleri aktardık" (DG1, 17, K, Gazi).

"Evet önemli bir şey çünkü o olmasaydı bu unutulurdu ya da çocuklar da unuturdu. Bizde başka koşturmacalarımız olduğu için o gerçekten önemli bir süreç faydalı olduğuna inanıyorum yapılmalı" (DG2, 13, K, Ege).

Öğretmenlerin eylem planı tasarlarken kanıtlarını sunabilecekleri faaliyetlere öncelik verdiğini araştırmaya katılan bir (DG8, 18, K, Marmara) öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Belgeleyebileceğimiz şeyleri mümkün oldukça yazmaya çalışıyoruz. Aslında farklı şeyler de yapıyoruz ama biz bu yaptığımız farklı şeyleri belgeleyemeyeceğimizi düşünerek oraya hiç yazmıyoruz daha rahat belgeleyebileceğimiz şeyleri yazıyoruz. Normalde daha güzel daha farklı şeyler yapıyoruz ama onları yazdığımızda ben onları nasıl kanıtlayacağım diye düşündüğüm için hiç yazmayayım diyorum. Basit şeyleri oraya yazalım diyoruz" (DG8, 18, K, Marmara).

Konu içeriği kapsamlı olan faaliyetlerin tasarlanırken gözden geçirme tarihlerinin geniş zamana yayıldığını, faaliyet başlangıç ve bitiş tarihlerinin öğretmenin iş yoğunluğu

dikkate alınarak belirlendiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden üçü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden iki tanesi (DG1, 17, K, Gazi), (DG9, 23, K, İstanbul) eylem planlarını tasarlarken yapılmakta olan faaliyetleri değiştirerek yeniden planlamaya dahil ettikleri şeklinde ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

> *"Değerlendirmeyi yapmaya başlayacağımız tarih ile sonuç alacağımız tarih arasındaki iş yoğunluğumuzu dikkate alarak o eylem planını oluşturduk. Çünkü aksamalar olacak, bu aksamaları da göz önünde bulundurarak olabildiğince geniş/ uzun vadeli yazmaya çalıştık" (DG3,19, E, Gazi).*

> *"Konu içeriği kapsamlı ise faaliyet süresini uzun tutmakta fayda görüyordum" (DG9, 23, K, İstanbul).*

Araştırma bulgularından yola çıkarak öğretmenlerin eylem planları tasarlama sürecinde maddi kaygılardan dolayı faaliyetlerini dar bir çerçevede planladıklarını, ders içi faaliyetlerde sektörün katkısıyla materyal temin ettiklerini, ders dışı gezi etkinliklerinde ise belediye araçlarından faydalandıklarını ve bu desteklerin sağlanmadığı durumlarda faaliyetlerin gerçekleştirilemediği ifade edilebilir. Eylem planları tasarlanırken özellikle kanıt bulma konusunda zorluk yaşandığı için faaliyetler var olan etkinlikler üzerinden tekrar ele alınıp küçük değişiklikler yapılarak çok fazla çeşitlilik içermeyen, kendini tekrarlayan etkinliklerin yapılmasına sebebiyet verdiği söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin eylem planı tasarlarken en çok yetersiz kaynak ve kanıt oluşturma konularında zorluk yaşadıkları, bu yüzden faaliyetleri gerçekleştirilirken yaratıcılıktan uzak, sürekli kendini tekrar eden etkinliklerin planlandığı ve bu planlamaların kendi iş yoğunluklarından da etkilendiği şeklinde yorumlanabilir.

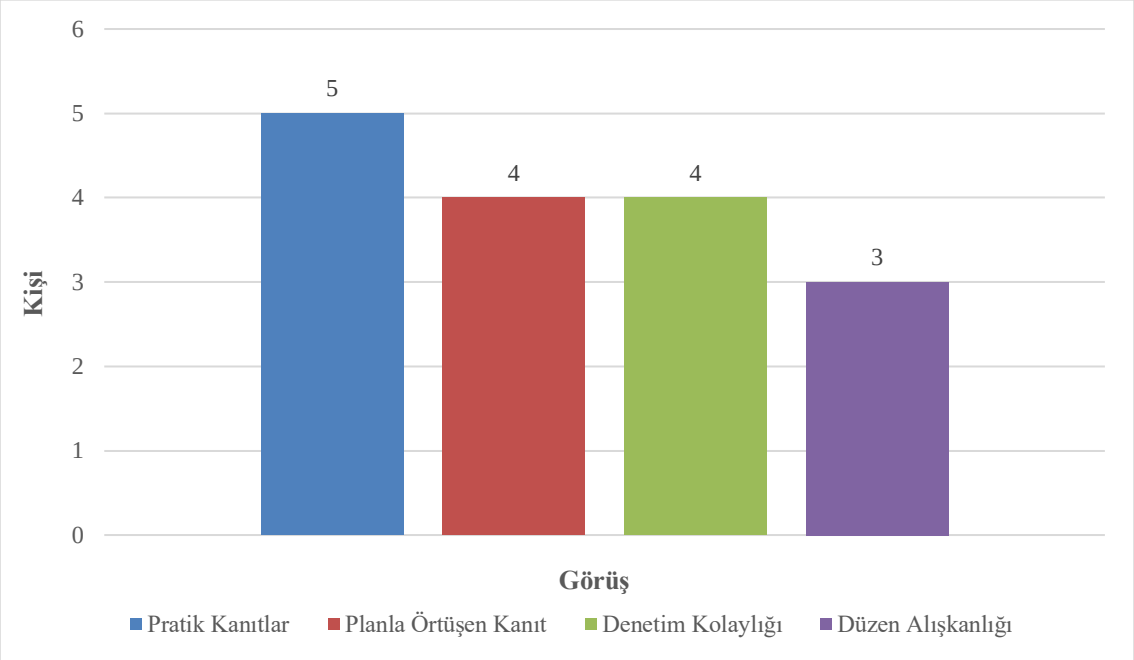
Öz Değerlendirme Portalı ve Rapor Aracılığıyla Sunulan Kanıtlara İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığıyla sundukları kanıtları açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

" Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığıyla sunduğunuz kanıtların oluşturulmasını nasıl değerlendirirsiniz? Kanıt oluştururken neyi düşünüyordunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 14 ve Grafik 10'da verilmiştir.

Tablo 14. Öz Değerlendirme Portalı ve Rapor Aracılığıyla Sunulan Kanıtlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Ön Hazırlık	Kanıt Oluşturmak	Pratik Kanıtlar	DG1, DG4, DG8, DG11, DG12	5
		Düzen Alışkanlığı	DG5, DG7, DG10	3
		Planla Örtüşen Kanıt	DG5, DG6, DG8, DG9	4
		Denetim Kolaylığı	DG2, DG3, DG6, DG11	4
			Toplam	**16**



Grafik 10. Öz Değerlendirme Portalı ve Rapor Aracılığıyla Sunulan Kanıtlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığı ile sundukları kanıtlara ilişkin görüşleri dört başlık altında toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on altı görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 14 ve Grafik 10'a göre, öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığıyla sundukları kanıtları planlarken okulun resmi sitesinde var olan haberlerin linklerini kanıt niteliği taşıdığı için kullandıklarını, zaman kısıtından dolayı kanıt hazırlamayı artı bir iş yükü olarak gördüklerini, bu yüzden kanıt oluştururken pratik kanıtları ya da var olan evrakları kanıt olarak sunduklarını ve kanıt oluştururken rahatlıkla belgelenebilecek fikirler üzerinden sürekli gidildiği için bir süre sonra öğretmenin tasarlaması kolay gelen kanıtlara dayalı faaliyetleri sıklıkla gerçekleştirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Kanıt olarak dosyalanan verileri ve sosyal medyadaki paylaşımları göstermiştik. Hem interaktif hem de doküman olarak bulunduruyoruz yani zaten var hepsi elimizde" (DG1, 17, K, Gazi).

"Kanıt oluştururken rahatlıkla belgeleyebileceğimiz şeyleri hep düşünüyoruz. Örneğin şunu kanıtlamak kolay gibi düşünüp kolay olanı seçmeye başladık çünkü zor olanı seçtiğimizde yeni bir kanıt bulmak lazım" (DG8, 18, K, Marmara).

Kanıt oluştururken eğitim öğretime dair her planlamanın son dakika yapılma alışkanlığından dolayı geriye dönük kanıt oluşturmada sıkıntı yaşandığını, okullarda fotoğraf, tutanak, dilekçe ve web sitesi linkleri gibi kanıtların tasarlanmasının yaygın bir kültür olmadığını, eğitim öğretim yılı boyunca aylık olarak zümre raporu verildiği ve öz değerlendirme kanıtlarının öğretmenlere ekstra evrak yükü getirdiği için aşırı iş yükü olarak algılandığını araştırmaya katılan öğretmenlerden üçü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Her şeyin son dakika da yapıldığı için o kısımda çok zorlanılıyorduk" (DG10, 22, E, Marmara).

"Biz okulumuzda aylık zümreyi rapor halinde veriyoruz. Mesela ekstra raporlara ne gerek var? Bu da bir külfet değil mi? Her yaptığımızı mutlaka kayıt altına alıyorduk kanıt oluşturmak için. Örneğin, katıldığımız seminerin tarihlerini not alıyorduk, asla yaptığımız işlere dair hiçbir şeyi atlamıyorduk arkadaşla. Tüm detayları not alıyorduk" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Araç, teçhizat ya da uygun mekan bulunamaması planlanan faaliyete karşılık gelebilecek bir kanıt oluşturulamadığı zaman öğretmenin yapmak istediği etkinlikten vazgeçtiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden

bir tanesi (DG8, 18, K, Marmara) kanıt oluştururken pratik kanıtlara ya da var olan kanıtlara yöneldiğini, birisi (DG5, 20, K, İstanbul Teknik) düzenli olarak aylık rapor verdikleri halde kanıt oluşturmaları gerekliliğini bir külfet olarak gördüğünü ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir. Bir başka öğretmen (DG4, 6, K, Selçuk) ise oluşturulan kanıtların yapılan faaliyetlerin denetlenmesi esnasında doğrudan öneme sahip olduğunu ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Mesela yapmak istediğim bir olayı kanıt olarak göstermişim fakat şu sebeple mesela matematik atölyem yok bu atölyeyi gerçekleştiremeyeceğim için kanıt da sunamam bu sebepten bu etkinlikten sırf kanıt bulamıyorum diye vazgeçiyorum" (DG9, 23, K, İstanbul).

Ortada bir kanıt varsa bunu daha üst makamların okullara gelip dosyaları inceleyerek denetim şeklinde yapmaları gerektiğini, kanıt oluşturma prosedürünün okullara yapılan ve/ veya yapılacak olan teftiş ya da denetimlerin gerçekleştirildiği zaman yetkili kişilerin bu bilgilere ulaşımını kolaylaştırdığını ve kanıt oluşturmanın öz değerlendirme açısından makul, doğru bir yaklaşım olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden bir tanesi (DG11, 27, K, İnönü) kanıt oluştururken pratik ve var olan kanıtları kullandığını ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Okula bir teftiş denetim olduğu zaman kişilerin bu bilgilere ulaşımını çok daha kolaylaştıracağı için makul, doğru karşılıyorum " (DG3,19, E, Gazi).

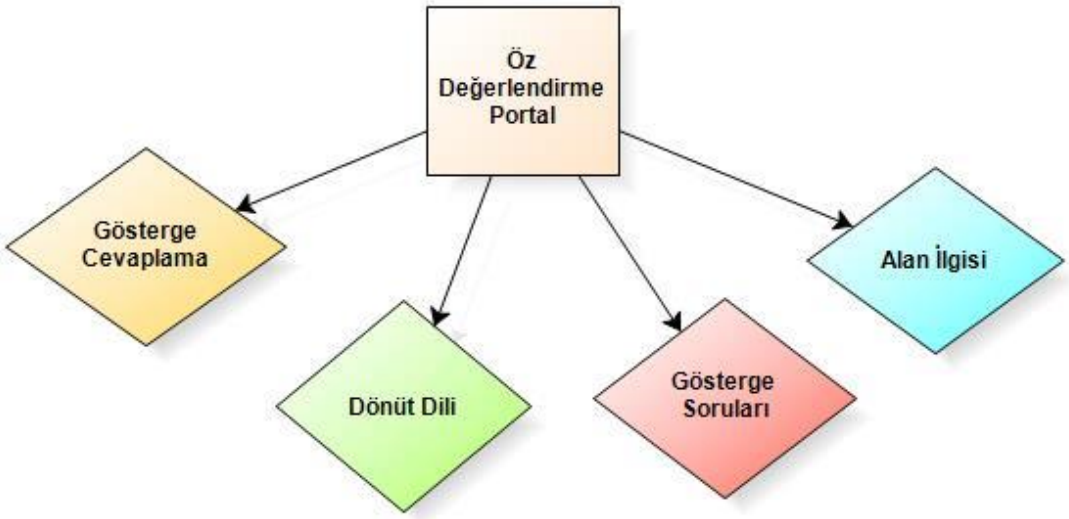
"Dosyaya resmi yazının numarasını yazıyoruz kanıtı olarak, şu dolaptaki şu dosyanın içinde diye belirtiyoruz. Çünkü dışarıdan birisi bunu teftişe geldiği zaman direkt o dosyaya bakacağı için kendi bizim yazdığımız konuda bakacak hangi dolapta hangi sayılı yazıymış diye veya atölyelerle ilgili bir durumsa görsel paylaşmamız gereken bir durumsa bunun fotoğrafını çekip yüklüyoruz sisteme. Kanıtlanmış oluyor bence yerinde bir uygulama" (DG6,8, E, Ordu).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öğretmenlerin kanıt oluştururken öncelikle var olan ve sıklıkla kullanılan belgeleri kanıta dönüştürdüklerini, bu sayede zamandan tasarruf ettikleri şeklinde ifade edilebilir. Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetleri

boyunca gerek portfolyo gerek yazılı evraklarının tasniflenmesi, arşivlenmesi ve buna benzer birçok faaliyeti bir düzen çerçevesinde gerçekleştirme zorunluluğu vardır. Dolayısıyla öz değerlendirme faaliyetlerinde kanıt oluşturma prosedürünün bir külfet olarak algılanması ve kanıt oluşturmadaki güçlüğü kişinin düzen alışkanlığının olmayışına bağlayarak kanıtların gereksiz görülmesinin öğretmen için doğru bir yaklaşım olmadığı söylenebilir. Öğretmenlerin kanıt oluştururken tasarladıkları planlardan eyleme uygun kanıt bulamadıkları için vazgeçtiklerini ifade etmeleri, kanıt prosedüründe öğretmenlere alan bazında oluşturulacak bir rehber ile yol gösterilmesinin önemini açığa çıkardığı şeklinde ifade edilebilir. Kanıt oluşturmanın olası bir denetimde, denetçilere kolaylık sağlayacağının ifade edilmesi ise öğretmenlerin meslekleri boyunca bu tür denetim ve teftişlere hazırlıklı olma alışkanlıklarından ileri geldiği söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin kanıt oluştururken eğer eylem planına uygun kanıt bulamazlarsa faaliyeti değiştirerek zorluktan kaçındıklarını, kolay şekilde ulaşılabilir kanıtları kullanma alışkanlığı kazandıkları için hep aynı faaliyetleri gerçekleştirdiklerini, rapor oluşturma prosedürünü bir yük olarak görerek öğretmenliğin getirisi olan düzen ve tertipli çalışmadan uzaklaştıklarını ve kanıtların olası bir denetimde öğretmen çalışmalarını belgeleyeceği için bir işi gerçekleştirerek birden fazla alanda sonuç aldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Portalına (Kalite Güvence Sistemi) İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'na ilişkin görüşlerini anlamak için katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Kalite Güvence Sistemi'nde yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme göstergelerine cevap verirken nasıl bir yol izlediklerine ilişkin görüşleri, Öz Değerlendirme Portalı üzerinden verdikleri yanıtların dönütlerinde kullanılan dile ilişkin görüşleri, Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevaplandırdıkları öz değerlendirme gösterge sorunlarına ilişkin görüşleri ve Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularının kendi alanları ile olan ilgisine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur.



Şekil 3. *Öz Değerlendirme Portalı (Kalite Güvence Sistemi) Hakkındaki Görüşlere İlişkin Bulgular*

Şekil 3'te öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'na ait bulgular kategorize edilmiştir. Öz Değerlendirme Portal teması altında, Gösterge Soruları, Gösterge Cevaplama, Dönüt Dili ve Alan İlgisi kategorileri gruplandırılmıştır. Öz değerlendirme faaliyetlerini gerçekleştirebilmek için Öz Değerlendirme Portalı'nı kullanabilmek, Öz Değerlendirme Portalı'ndaki öz değerlendirme soruları anlayabilmek ve cevaplamaya yönelik istenilen noktalara dikkat etmek gerekir. Öz değerlendirmede yetkili kişi ve kurumların Öz Değerlendirme Portalı üzerinden yaptıkları dönütlerin gerçekleştirilecek ve/ veya gerçekleştirilen faaliyetlerin geliştirilip iyileştirilmesine yönelik doğrudan katkısı vardır. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruların öğretmenin kendi alanıyla ilgili olması onun soruları cevaplama kolaylığını etkilemektedir. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki sorulara cevap verebilmek öğretmenin alan bilgisi ve deneyimine bağlıdır.

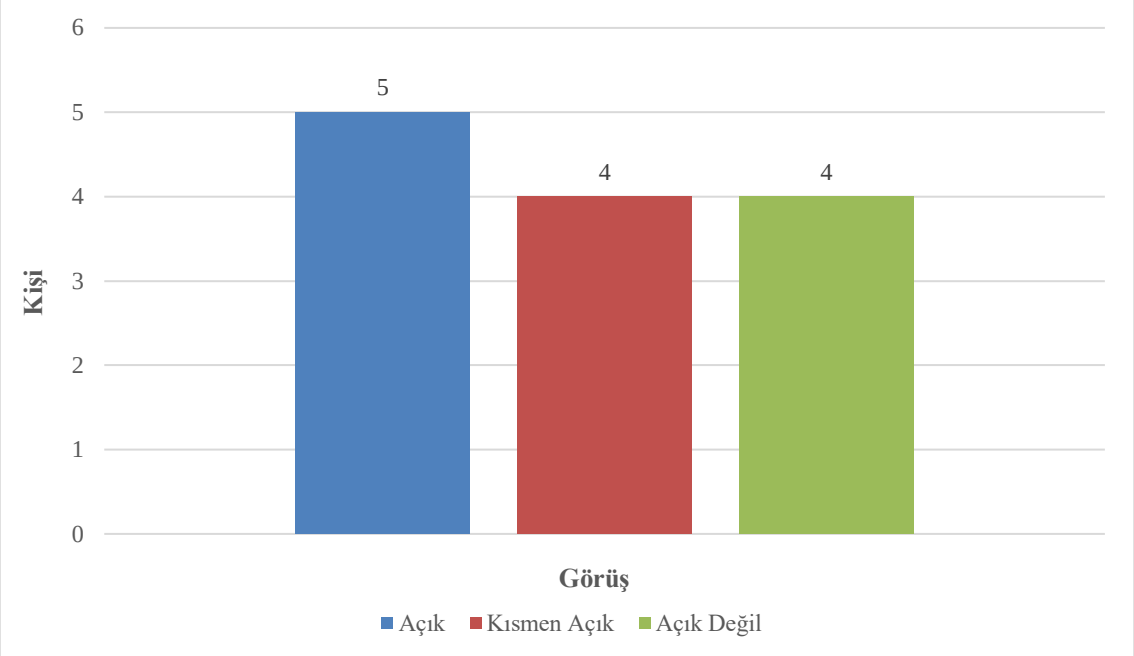
Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Öz Değerlendirme Gösterge Sorularına İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

" Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladığınız öz değerlendirme gösterge sorularının açık, anlaşılır olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 15 ve Grafik 11'de verilmiştir.

Tablo 15. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Öz Değerlendirme Gösterge Sorularına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	**Kategori**	**Kodlar**	**Öğretmen (Kod)**	**f**
Öz Değerlendirme Portalı	Gösterge Soruları	Açık	DG1, DG2, DG3, DG9, DG11	5
		Kısmen Açık	DG5, DG9, DG10, DG12	4
		Açık Değil	DG4, DG6, DG7, DG8	4
			Toplam	**13**



Grafik 11. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Öz Değerlendirme Gösterge Sorularına İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularına ilişkin görüşler üç başlıkta verilmiştir. Öğretmenlerin toplamda on üç görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 15 ve Grafik 11'e göre Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevaplanan öz değerlendirme gösterge sorularını açık ve anlaşılır bulduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Soruların açık ve anlaşılır olduğunu düşünüyorum ama bazen geçen cümledeki kelimelerin ne demek istediğini anlamakta zorlandığımız kısımlar oluyordu" (DG9, 23, K, İstanbul).

Gösterge sorularının bir kısmının anlaşılır bir kısmının anlaşılır olmadığını, çoğu zaman net fakat bazen anlaşılmayan, çok çelişkide bırakan soruların da olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden bir tanesi (DG9, 23, K, İstanbul) gösterge sorularının açık anlaşılır olduğu şeklinde ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Kısmen. Bazılarının anlaşılır bazılarının anlaşılır olmadığını gözlemledim" (DG10, 22, E, Marmara).

"Çoğu zaman net, anlaşılır ama bazen anlayamadığımız sorular da oluyor ya da çok çelişkide bırakan sorular oluyor'' (DG12, 24, E, Marmara).

Gösterge sorularının yeteri kadar anlaşılır olmadığını, son derece zor olduğunu ve kapalı bir anlama sahip olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Hayır, sorular son derece zordu hiç açık anlaşılır değildi" (DG7, 22, E, Sakarya).

"Soruların bazıları gerçekten anlaşılır değildi"(DG8, 18, K, Marmara).

Araştırma bulgularından yola çıkarak Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevaplanan öz değerlendirme gösterge sorularının büyük bir kısmının açık ve anlaşılır olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin işleyişi anlayıp öz değerlendirme konularına hakim olduktan sonra gösterge sorularını daha anlaşılır bulmalarından dolayı öz değerlendirme eğitimine katılmayan veya katılamayan öğretmen sayısının en aza indirilerek soruların anlaşılmasındaki sıkıntının büyük bir oranda azaltabileceği ifade edilebilir. Bazı sorular sorulurken bu soruları karşılayacak örnek cevaplar verilmesi öğretmenlerin gösterge

sorularını daha iyi anlayıp rahatlıkla cevaplamaları hususunda kolaylık sağlayacağı söylenebilir. Eğitim öğretim yılı başlangıcında öğretmenlere verilen eğitiminin içeriğine öz değerlendirme kavramlarının anlatılacağı yazılı bir rehber ilave edilmesi öğretmenlerin gösterge sorularını cevaplarken akıllarında oluşabilecek soru işaretleri sayısını azaltmada etkin bir yol olabileceği ifade edilebilir. Bu sonuç öğretmenlerin eğitim öğretim yılı başlangıcında aldıkları öz değerlendirme eğitiminden fayda sağladıkları kadar soruları açık ve anlaşılır bulduğunu, okul kalite sorumlusu veya diğer zümre öğretmenleri ile birlikte yapılan fikir alışverişlerinin de bu soruların anlaşılır kılınmasında doğrudan etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Portalındaki Gösterge Sorularına Cevap Verilirken Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Görüşler

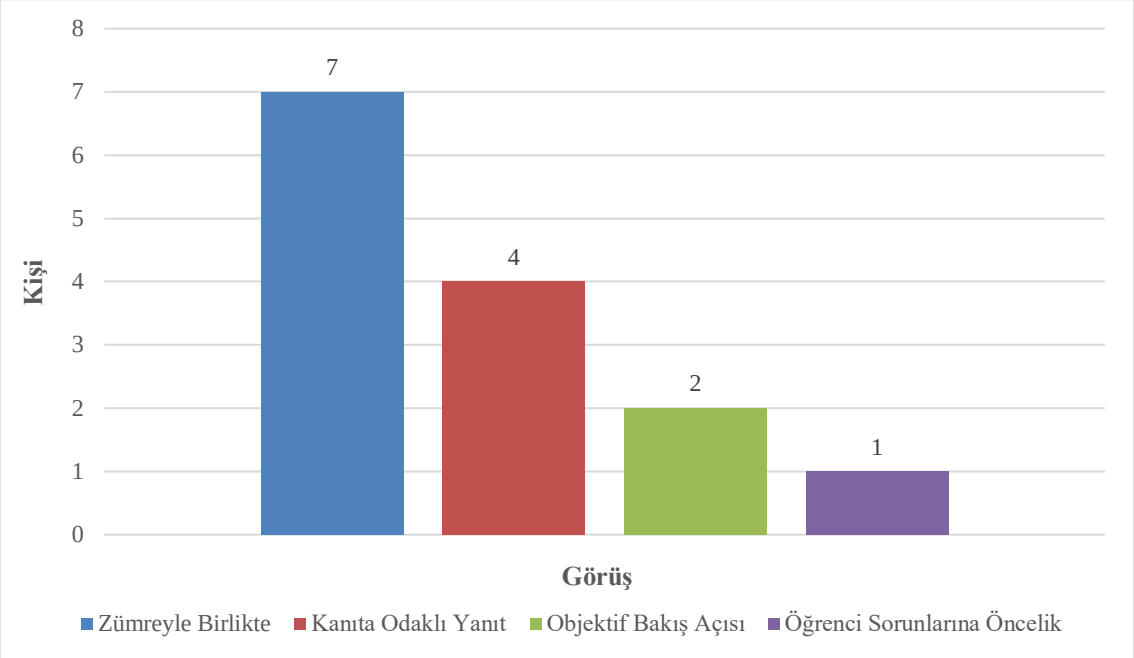
Öğretmenlerin Kalite Güvence Sistemi'nde yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme göstergelerine cevap verirken nasıl bir yol izlediklerini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Kalite Güvence Sistemi'nde (Öz Değerlendirme Portalı) yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme göstergelerine cevap verirken nasıl bir yol izliyorsunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 16 ve Grafik 12'de verilmiştir.

Tablo 16. Öz Değerlendirme Portalındaki Gösterge Sorularına Cevap Verilirken Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Öz Değerlendirme Portalı	Gösterge Cevaplama	Zümreyle Birlikte	DG1, DG3, DG4, DG7, DG8, DG10, DG11	7
		Objektif Bakış Açısı	DG2, DG12	2
		Öğrenci Sorunlarına Öncelik	DG9	1
		Kanıt Odaklı Yanıt	DG1, DG3, DG5, DG6	4
			Toplam	**14**

*Tabloda öğretmenler farklı kategorilere giren birden fazla görüş belirttiklerinden görüşlerin toplam sayısı öğretmen sayısından fazla çıkmıştır.



Grafik 12. Öz Değerlendirme Portalındaki Gösterge Sorularına Cevap Verilirken Nasıl Bir Yol İzlendiğine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin Kalite Güvence Sistemi'nde yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme göstergelerine cevap verirken nasıl bir yol

izlediklerini ilişkin görüşler dört başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on dört görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 16 ve Grafik 12'ye göre, Öz Değerlendirme Portalı'ndaki gösterge sorularına cevap verirken zümre ile birlikte beyin fırtınası yaparak soruların cevaplandığını, eğer görev dağılımı yapılacaksa bunun akabinde her öğretmenin kendi ilgi ve bilgisi doğrultusunda bu sorulara cevap verdiğini araştırmaya katılan yedi öğretmen ifade etmiştir. Bu yedi öğretmenden birisi (DG1, 17, K, Gazi) gösterge sorularını cevaplarken gerçekleşmesi muhtemel faaliyetlere öncelik verdiğini ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir. Bir diğeri (DG3,19, E, Gazi) ise zümredeki herkesin ortaya koyduğu ne kadar bilgi doküman varsa bunlardan yola çıkarak göstergeleri cevapladıklarını ifade ederek ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Burada daha çok zümre ile birlikte kararlar alınarak buradaki açıklamalara cevap yazdık" (DG4, 6, K, Selçuk).

"Zümreler toplandıktan sonra görev dağılımı yapıldı" (DG10, 22, E, Marmara).

"Böyle en olabilecek olan" (DG1, 17, K, Gazi).

"Herkesin ortaya koyduğu ne kadar bilgi doküman varsa bunlardan yola çıkarak sentezleyerek yazdık bunları" (DG3,19, E, Gazi).

Göstergelere cevap verirken önce tüm zümre öğretmenleri ile birlikte sorulara karşılık gelebilecek kanıtların hangileri olduğunu belirleyip göstergeleri bu kanıtlara göre yazdıklarını, geçmişte yapılan, yapılamayan veya gelecekte yapılmak istenen faaliyetleri kanıta dayalı olarak gösterge cevaplamada izledikleri yol olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Tüm meslek zümresi ile birlikte oturup istenilen dosyalar nelerdir yani kanıtlar nelerdir önce onu belirledik" (DG6,8, E, Ordu).

Gösterge sorularını cevaplarken gerçekçi davranmak gerektiğini, objektif cevap vermek durumunda olduklarını araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir. Öz Değerlendirme Portalı'ndaki göstergeleri cevaplarken sınıfta çocuklarla yaşanılan sorunları temel aldığını araştırmaya katılan bir öğretmen (DG9, 23, K, İstanbul) ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Reel davranmak gerekiyor. objektif cevap vermek durumundayız" (DG12, 24, E, Marmara).

"Kısacası sınıfta çocuklarla yaşadığımız sorunları buraya aktarmaya çalıştık" (DG9, 23, K, İstanbul).

Araştırma bulgularından yola çıkarak Öz Değerlendirme Portalı'nda yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme gösterge sorularına cevap verilirken zümre öğretmenleri ile birlikte hareket edilip, öz değerlendirme faaliyetlerinin tüm öğretmenlerin katılımı ile gerçekleştirilmesi istenildiği şeklinde ifade edilebilir. Bir sonraki eğitim öğretim yılında yapılması hedeflenen faaliyetlerin planlamasında kanıta dayalı bir strateji geliştirilmesinin düşük risk alma tercihinden kaynaklandığı söylenebilir. Göstergelerin cevaplanırken objektif bir tutum sergilenmesindeki amacın faaliyetlerin sonucunda oluşturulacak kanıtların da objektif olması gerekliliğinden ileri geldiği ifade edilebilir. Soruları cevaplarken öğrencilerin sınıf içerisinde yaşadıkları sorunların temel alınarak bir yol çizilmesi ise öğretmenin öz değerlendirmeyi öğretim faaliyetlerine destek olmasını istemesinden ileri geldiği söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirme gösterge sorularına cevap verirken kendi zümrelerindeki diğer öğretmenlerle eşit görev dağılımı istedikleri, kanıta dayalı bir strateji oluşturulup soruya cevap teşkil edebilecek alternatifleri kullanamadıkları ifade edilebilir. Ayrıca her cevaba uygun kanıt oluşturmakta güçlük çektiklerini, soruları cevaplarken objektif bir bakış açısıyla sorulara doğru cevap vermek istediklerini ve soruları cevaplarken öğrencinin sınıfta yaşadıkları sorunları esas alarak öz değerlendirmenin kendi işlerini kolaylaştırmasını hedefledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Verilen Yanıtların Dönütlerinde Kullanılan Dil ve İçeriğe İlişkin Görüşler

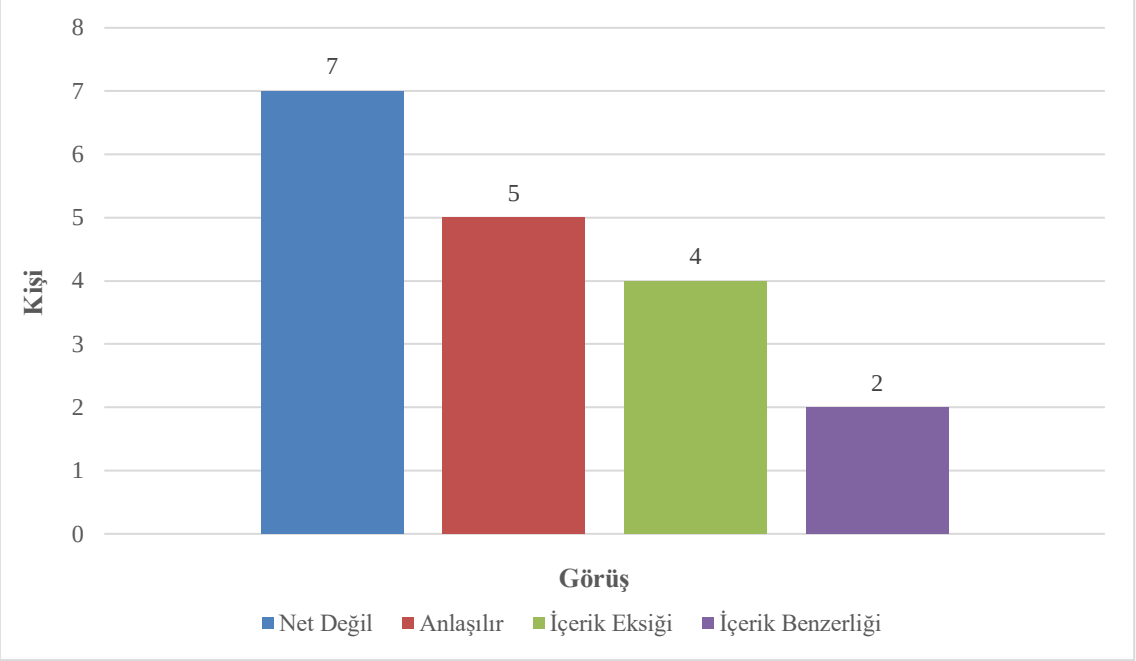
Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden verdikleri yanıtların dönütlerinde kullanılan dili açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

" Öz Değerlendirme Portalı üzerinden verdiğiniz yanıtlara verilen dönütlerde açık ve anlaşılır bir dil kullanıldığını düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 17 ve Grafik 13'de verilmiştir.

Tablo 17. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Verilen Yanıtların Dönütlerinde Kullanılan Dil ve İçeriğe İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Öz Değerlendirme Portalı	Dönüt Dil ve İçeriği	Net Değil	DG3, DG4, DG5, DG7, DG9, DG10, DG11	7
		Anlaşılır	DG1, DG2, DG6, DG8, DG12	5
		İçerik Benzerliği	DG8, DG10	2
		İçerik Eksiği	DG3, DG4, DG7, DG9	4
			Toplam	**18**

*Tabloda öğretmenler farklı kategorilere giren birden fazla görüş belirttiklerinden görüşlerin toplam sayısı öğretmen sayısından fazla çıkmıştır.



Grafik 13. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Verilen Yanıtların Dönütlerinde Kullanılan Dil ve İçeriğe İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden verdikleri yanıtların dönütlerinde kullanılan dile ilişkin görüşler dört başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on sekiz görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 17 ve Grafik 13'e göre Öz Değerlendirme Portalı'nda cevaplanan sorulara verilen dönütlerde açık, anlaşılır bir dil olmadığını, kısmen anlaşılır bulunduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden yedisi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Açık ve anlaşılır bir dil değildi" (DG11, 27, K, İnönü).

"Bize yapılan dönütleri kısmen açık ve anlaşılır buluyordum" (DG9, 23, K, İstanbul).

"Eksiğimizi ifade eden dönüt çok fazla yoktu. Cümleden neyi çıkartacağımızı biraz zor anlıyorduk çünkü hatırlıyorum birkaç öğretmen işte bu cümleden neyi istiyor diye yorumlarımız olmuştu" (DG4, 6, K, Selçuk).

Dönütlerde sıkıntı olmadığını açık ve anlaşılır bir dilin olduğunu araştırmaya katılan beş öğretmen ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Bu dönütlerde açık ve anlaşılır bir dil vardı" (DG8, 18, K, Marmara).

Öz Değerlendirme Portalı üzerinden yapılan dönütlerin okul içerisindeki zümreler ve farklı okullardaki zümrelere verilen dönütlerle aynı olduğunu araştırmaya katılan iki öğretmen ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden birisi (DG10, 22, E, Marmara) dönütlerde kullanılan dilin net olmadığını, diğeri (DG8, 18, K, Marmara) ise bu dönütlerin anlaşılır biçimde olduğu şeklinde ikinci görüş bildirmiştir. Dönüt içeriklerinin nerede eksik ya da yanlış yapıldığını açıklamadığını, dönütteki cümlelerden hangi anlamın çıkarılması gerektiği konusunda sıkıntı yaşandığını araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir. Bu dört öğretmen (DG9, 23, K, İstanbul), (DG3,19, E, Gazi), (DG4, 6, K, Selçuk), (DG7, 22, E, Sakarya) dönüt dilinin net olmadığı şeklinde ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Bütün okullara aynı cevap yani dönüt gidiyordu. Bu da cevaplarımızın okunmadığını gösteriyordu" (DG10, 22, E, Marmara).

"Okuldaki zümreler aynı maddeler üzerinde tıkanıyordu, aynı dönütleri alıyordu ne hikmetse" (DG8, 18, K, Marmara).

"Nerede yanlış yaptığımızı, nerede eksik kaldığımızı veya nerede fazla yazdığımızı göremedik. Muhtemelen şöyle bir şey var: Bazı girilen yerlerde hatamız olabilir ama birçok kişinin de hatasını olabileceğini düşünerek herkese bir geri dönüş yapmışlar" (DG3,19, E, Gazi).

Araştırma bulgularından yola çıkarak verilen dönütlerin bir kısmının net ifadeler içermediği için öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerine ayırdıkları zaman dilimlerinin birçoğunu bu dönütleri anlamakla geçirdiklerini, net bir dil ve içerik barındırmayan dönütler ile öğretmenlerin yazdıkları eylem planları ve kanıtların eksik ve/ veya yanlışlığı sebebiyle Öz Değerlendirme Portalı'na yazılanların bir üst merci tarafından kontrolünün akabinde reddedilmesiyle öğretmenlerin moral bozukluğu yaşadığı söylenebilir. Öğretmenlerin dönütlerde yeterince açık ve anlaşılır bir dil bulması eğitim öğretim yılı başlangıcında okul kalite sorumlusu tarafından aldıkları öz değerlendirme eğitimi ile öz değerlendirme konusunda hazırbulunuşluk seviyelerinin yüksek olduğu ve zümre içi işbirliğinin bu soruların dönütlerini anlamakta ortak bir akıl yarattığı şeklinde ifade edilebilir. Öz değerlendirme gösterge sorularına cevap verilmesinden sonra alınan dönütlerin aynı oluşu, öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerini titizlikle yürütmelerine ve bu alana mesai harcamalarına karşılık öz değerlendirmedeki kontrol yapan kişilerin aynı özveriyi göstermedikleri düşüncesinin doğmasına sebebiyet verdiği söylenebilir. Dönütlerin var olan sorunu yeteri derecede açıklayamaması ise öğretmenlerin bu konuda yapacaklarının kalitesini ve rotasını doğrudan etkilediği ifade edilebilir. Bu sonuç öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden aldıkları dönütlerde açık ve anlaşılır bir dil kullanılmasının onların faaliyetlerini yeniden ele almalarında büyük öneme sahip olduğunu, aynı içeriğe sahip dönütlerin öğretmenleri cevaplarının okunmadığı düşüncesine yönlendirdiğini ve dönütlerdeki yazılanların öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarında değiştirmeleri veya ilave etmeleri gereken kısımları anlayıp harekete geçmeleri için yetersiz olduğu şeklinde yorumlanabilir.

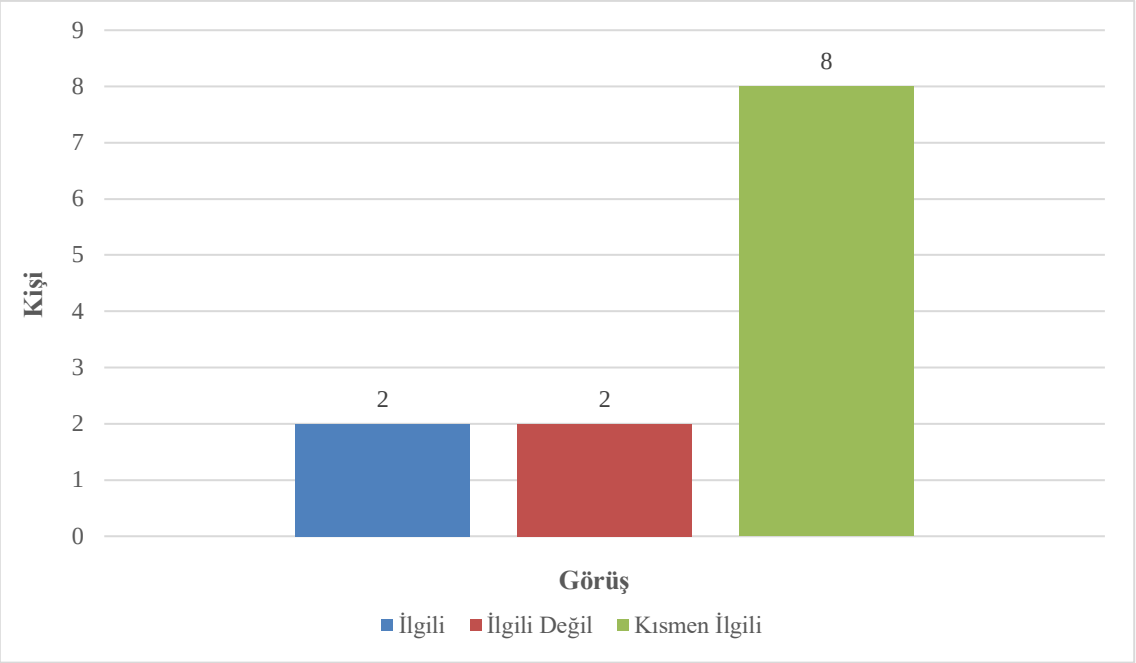
Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Soruların Öğretmenlerin Kendi Alanlarıyla Olan İlgisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularının kendi alanlarıyla olan ilgisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladığınız öz değerlendirme gösterge sorularının sizin bölümünüzle ilgilisi olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 18 ve Grafik 14'de verilmiştir.

Tablo 18. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Soruların Öğretmenlerin Kendi Alanlarıyla Olan İlgisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Öz Değerlendirme Portalı	Alan İlgisi	İlgili Değil	DG7, DG11	2
		Kısmen İlgili	DG1, DG2, DG4, DG5, DG8, DG9, DG10, DG12	8
		İlgili	DG3, DG6	2
			Toplam	**12**



Grafik 14. Öz Değerlendirme Portalı Üzerinden Cevaplandırılan Soruların Öğretmenlerin Kendi Alanlarıyla Olan İlgisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularının kendi alanları ile olan ilgisine ilişkin görüşleri üç başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 18 ve Grafik 14'e göre Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevaplanan öz değerlendirme gösterge sorularının alanlarıyla ilgisinin olmadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Birçok şey bizim bölümümüze ilgili değildi" (DG11, 27, K, İnönü).

Gösterge sorularının bir kısmının alanları ile ilgili olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Sorunların bir kısmı bizim bölümümüz ile ilgiliydi bunlarla ilgili eylem planları yazabildik ama bir kısmı ise bizim bölümümüzle ilgili değildi" (DG10, 22, E, Marmara).

"Bazıları evet ama çoğunluğu değil" (DG2, 13, K, Ege).

"Bazılarının ilgili olduğunu düşünüyorum" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Gösterge sorularının alanları ile ilgisi olduğunu, soruların aslında bütün alanlarla ilgili olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir.

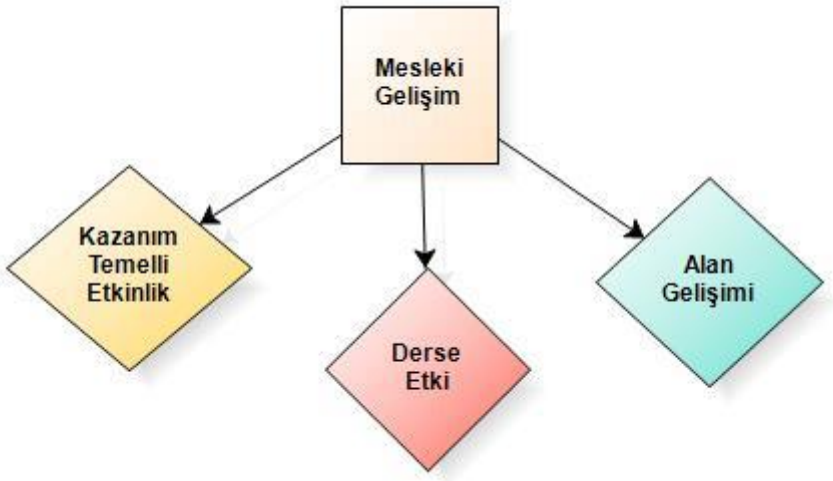
Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

> *"Aslında soruların çoğu bütün alanlarla ilgili. Yani öğretmen olmamız eğitimci olmamız o soruları yanıtlamamız için yeterli. Hangi alan olduğu çok önemli değil" (DG3, 19, E, Gazi).*

Araştırma bulgularından yola çıkarak Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevaplanan öz değerlendirme gösterge sorularının bir kısmının öğretmenlerin alanlarıyla doğrudan ilgili olduğu söylenebilir. Fakat Öz Değerlendirme Portalı'ndaki altı standarda karşılık gelen her bir sorunun, öğretmenin gerek okul yönetiminde gerek ise okul içi/ dışı eğitim öğretime dair tüm göstergelere azami düzeyde hakim olup yorum getirebilmesi için planlandığı söylenebilir. Dolayısıyla bu gösterge sorularının tüm alanları kapsadığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin gösterge sorularının alanlarıyla ilgili olup olmadığına cevap verirken Öz Değerlendirme Portalı üzerindeki sorulara yanıt verebilme yeterliliklerini temel aldıkları ifade edilebilir. Öğretmenin alanı ile ilgili doğrudan ilişki kuramadığı, cevaba ilişkin bir faaliyet yazamadığı taktirde gösterge sorularının kendi alanıyla ilgisi olmadığını düşündüğü söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki gösterge sorularının bir kısmının kendi alanları ile ilgili olduğunu açıklayarak eğitim öğretim kapsamına giren konularda fikir yürütmesi, faaliyet üretmesi konularında isteksiz ve yetersiz kaldığı, sorulara cevap niteliğinde örnek oluşturabilecek alternatifler sunulduğunda ise öğretmenlerin gösterge soruları ile alanları arasında bir bağ kurabileceği şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Sürecindeki Algıların Mesleki Gelişim Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin öz değerlendirme sürecindeki algılarının mesleki gelişimleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşlerini anlamak için katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Öğretmenlerin kazanım temelli etkinlik tasarlamak hakkındaki görüşleri, öz değerlendirme çalışmalarının derslerini olan etkisine ilişkin görüşleri ve öz değerlendirme çalışmalarının alanlarını olan etkisine ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur.



Şekil 4. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Sürecindeki Algılarının Mesleki Gelişimleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular*

Şekil 4'te öğretmenlerin öz değerlendirme sürecindeki algılarının mesleki gelişimleri üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular kategorize edilmiştir. Mesleki Gelişim teması altında, Kazanım Temelli Etkinlik, Derse Etki ve Alan Gelişimi kategorileri gruplandırılmıştır. Öz değerlendirme faaliyetleri öğretmenlerin mesleki tecrübelerinin bir kısmını ifade etmektedir. Faaliyetler, öğretmenlerin mesleki gelişimlerine katkı sağlayarak onların öğrenci kazanımlarını içeren etkinlik tasarlarken farklı bakış açılarıyla eğitim öğretim sürecini destekleyecek teknik ve yöntem kullanmalarına sevk etmektedir. Tekdüzelikten uzak, çağın gerekliliği ile harmanlanmış yenilikçi sistemler öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla öğretmenlerin alan çalışmalarını desteklemelerine olanak sağlamaktadır.

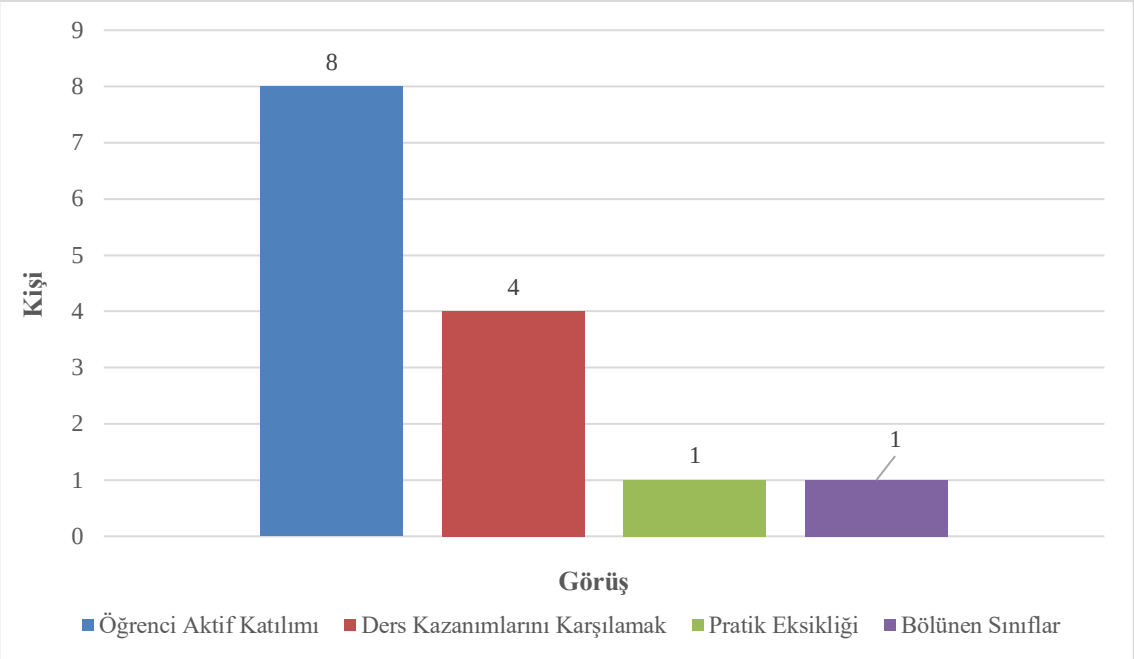
Kazanım Temelli Etkinlik Tasarlamak Hakkındaki Görüşler

Öğretmenlerin kazanım temelli etkinlik tasarlamalarını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Kazanım temelli etkinlik tasarlamak hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 19 ve Grafik 15'te verilmiştir.

Tablo 19. Kazanım Temelli Etkinlik Tasarlamak Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Mesleki Gelişim	Kazanım Temelli Etkinlik	Pratik Eksikliği	DG11	1
		Öğrenci Aktif Katılımı	DG1, DG2, DG5, DG6, DG7, DG8, DG9, DG12	8
		Bölünen Sınıflar	DG10	1
		Ders Kazanımlarını Karşılamak	DG3, DG4, DG5, DG7	4
			Toplam	**14**



Grafik 15. Kazanım Temelli Etkinlik Tasarlamak Hakkındaki Görüşlerin Dağılımı

Tablo 19 incelendiğinde öğretmenlerin kazanım temelli etkinlik tasarlamak hakkındaki görüşleri dört başlık altında toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on dört görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 19 ve Grafik 15'e göre kazanım temelli etkinlik tasarlamanın öğrencilerle birebir çalışma fırsatını yarattığını, öğrencilerin gelecekteki duruşlarına dair doğrudan etki edip onların aktif rol alarak kendilerini geliştirmelerini sağladığını, öğrencilerin bu etkinlikler aracılığıyla alan ve okullarını hem sahiplenip hem içselleştirdiklerini araştırmaya katılan öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Etkinlikleri hazırlarken öğrencilerin kendilerine güvenmelerini, kendilerini geliştirmelerini, kendilerini kontrol edebilmelerini ve gerçek hayatta bir çok konuda kendilerini dizginleyebilmeleri adına hazırlıyoruz" (DG12, 24, E, Marmara).

"Bizim alan ve bölüm tanıtımında öğretmenler bunu yapmıyor fakat öğrenciler yapıyor, bu şekilde öğrenciler okul ve bölümlerini hem sahiplenip hem içselleştirmiş oluyorlar" (DG1, 17, K, Gazi).

Öz değerlendirmenin ders kazanımlarını karşılamaya yönelik alternatif etkinlikler oluşturulmasına fayda sağladığını araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden iki tanesi (DG5, 20, K, İstanbul Teknik), (DG7, 22, E, Sakarya) kazanım temelli etkinlik tasarlamanın öğrenci aktif katılımını desteklediği şeklinde ikinci görüş belirtmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Örneğin, bizim yaptıracağımız etkinliklerle öğrenci matematikteki orta noktayı bulsun istiyoruz. Bunu nasıl bulur diye düşünüyoruz. Örneğin öğrencilerimizi Galata Kulesi'ne hesaplama yaptırmak için götürmeden önce oturup düşünüyor, konuşuyorduk. Öğrenci orada nelerle karşılaşabilir ne görebilir nasıl hesaplayabilir, ne bilebilir diye" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Kazanım temelli etkinlik tasarlanırken eğitim öğretim yılı başlangıcında alınan öz değerlendirme eğitimlerinin kısa bir süreyi kapsaması ve uygulamaya dönük pratiklerin yapılmamasının süreci daha iyiye taşımadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden biri (DG11, 27, K, İnönü) ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Öyle 40 dakikalık, 3 saatlik veya 1 günlük eğitimlerle değil de ara ara her bir konuyu belirli zamanlarda uygulayarak yani herkesin uygulama yapabileceği bir şekilde yapılsaydı çok daha iyi olurdu" (DG11, 27, K, İnönü).

Meslek derslerinin çoğu okulların fiziki yapılarından ve derslerin uygulamaya dönük oluşundan dolayı iki ayrı derslikte ve iki farklı öğretmen eşliğinde işlenmektedir. Uygulamaya dönük ortak hareket etme konusunda öz değerlendirmede ki kazanım temelli etkinliklerin öğretmenlerin birlik oluşturmalarına katkı sağladığını araştırmaya katılan öğretmenlerden birisi (DG10, 22, E, Marmara) ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

> *"Meslek derslerinin çoğunda bir öğretmen sınıfındaki öğrencilerin yarısı ile farklı bir derslikte dersini işliyor, diğeri ise kalan yarısı ile başka bir derslikte dersini işliyor. Öğretmenler etkinliklerini belirli bir grubun üzerine uyguluyordu. Veyahut ortak hareket etme konusunda bazen sıkıntılar yaşanıyordu yani öz değerlendirme etkinliklerinden önce" (DG10, 22, E, Marmara).*

Araştırma bulgularından yola çıkarak eğitim öğretim yılı başındaki öğretmenlere verilen öz değerlendirme eğitiminin süresinin uzatılıp belirli periyotlarla tekrarlanarak uygulamaya dönük egzersizlerle desteklenmesinin, öğretmenlerin kazanım temelli etkinlik tasarlanması sürecine katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Öz değerlendirme ile planlanan kazanım temelli etkinliklerin öğrencilerin kendilerine güven duymalarını ve dahil oldukları işleri sahiplenerek onların okul yönetimi ve öğretmen tarafından tanınırlıklarını arttırdığını, onlara öğrenci olmanın yanında kişisel özelliklerinin ön planda tutulduğu yeni kimlikler kazandırarak öğretmenin öğrencisine akademik ve birey olarak farklı bir bakış açısı geliştirdiği söylenebilir. Meslek liselerinde okul fiziki şartlarından ve meslek derslerinin uygulamaya dönük oluşundan dolayı sınıfın bölünerek iki farklı grupla dersin işlenmesiyle meydana gelen eş zamanlı uygulama sıkıntısı mevcuttur. Öğretmenlerin eylem planlarına uymak için ortaklaşa hareket ederek ve iki farklı gruba eş zamanlı etkinlik uygulayıp bu sıkıntıyı ortadan kaldırdıkları ifade edilebilir. Bu sayede öğretmenlerin koşul ve durumlara bağlı olmaksızın çözüm getirebilme yetilerinin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla geliştiği ifade edilebilir. Öğretmenlerin ders kazanımlarını destekleyen etkinliklere yenilik getirerek öğrencilerin edindikleri kazanımların gerçek hayatta karşılığını bulabilmesi için öz değerlendirme aracılığı ile kazanım temelli etkinlik tasarlayarak eğitim öğretim faaliyetlerini çeşitlendirdikleri söylenebilir. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirmede tasarladıkları kazanım temelli etkinlikler aracılığıyla eğitim öğretim yılı başlangıcında aldıkları öz değerlendirme eğitimindeki pratik eksikliğinin farkına vardıkları, öğrencilerin kendilerini daha rahat ifade edebilmelerine olanak sağlayan etkinliklere onları dahil ederek akademik

ve bireysel olarak farklı bakış açısı geliştirdikleri şeklinde ifade edilebilir. Ayrıca aylık yada dönemlik zümre toplantılarında alınan kararların etkili olmadığını fakat öz değerlendirme aracılığıyla bölünmüş sınıflarda da eş zamanlı olarak faaliyetlerin yapılabileceği ve öz değerlendirmenin ders kazanımlarını destekleyecek nitelikte günlük hayattan örnekler bulma zorunluluğunu getirdiği şeklinde yorumlanabilir.

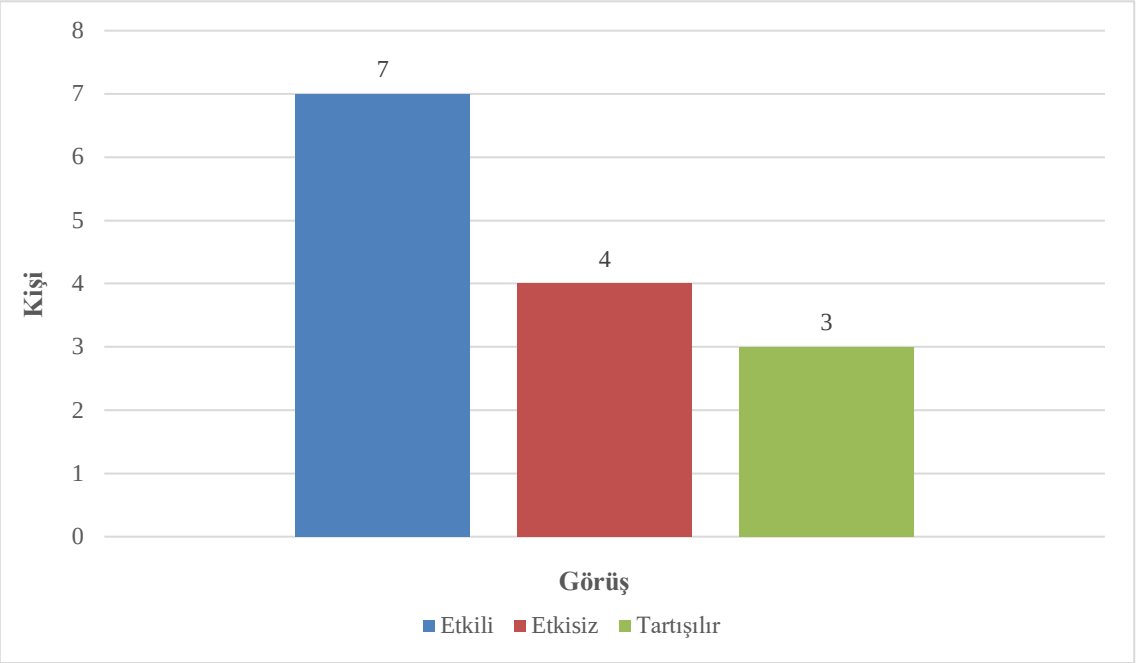
Öz Değerlendirme Çalışmalarının Derslere Olan Etkisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının derslerine olan etkisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz değerlendirme çalışmalarının derslerinize olumlu ya da olumsuz bir etki getirdiğini düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 20 ve Grafik 16'da verilmiştir.

Tablo 20. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Derslere Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	**Kategori**	**Kodlar**	**Öğretmen (Kod)**	**f**
Mesleki Gelişim	Derse Etki	Etkili	DG2, DG3, DG4, DG6, DG8, DG9, DG12	7
		Etkisiz	DG1, DG7, DG10, DG11,	4
		Tartışılır	DG3, DG5, DG10	3
			Toplam	**14**



Grafik 16. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Derslere Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 20 incelendiğinde öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının derslerini olan etkisine ilişkin görüşleri Mesleki Gelişim teması, Derse Etki kategorisi altında üç koda ayrılmıştır. Öğretmenlerin toplamda on dört görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 20 ve Grafik 16'ya göre öz değerlendirme faaliyetlerinin öğrencilerle olan iletişimi iyileştirdiğini özellikle öğrencileri notlarını yükseltmek konusunda teşvik ettiğini, eylem faaliyetlerini hazırlamanın bir sonraki eğitim öğretim yılı için hedef niteliğinde olduğunu araştırmaya katılan öğretmenlerden yedisi ifade etmiştir. Ayrıca bu öğretmenler, yapılan ya da yapılacak her hareketin öz değerlendirmede planlanması arzu edilen eylemlerin temelini oluşturduğunun farkındalığını getirdiğini, öz değerlendirme ile yapılan faaliyetlerin daha belgelenebilir, gözden geçirilebilir ve kontrol edilebilir hale geldiğini ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Hiçbir zaman olumsuz etki getirmemiştir. Hizmet içi eğitimler olsun bu tür değerlendirmeler olsun. Örneğin, eylem faaliyetlerini hazırlamak bir sonraki sene için hedef koyma açısından yararlı oluyordu" (DG12, 24, E, Marmara).

"Benim yaptığım her hareketin ya da yapacağım her hareketin bu öz değerlendirmede arzu ettiğim eylemlerin temelini oluşturacağını bildiğim için aslında olumlu etki etti. Yani birazcık daha farkındalığımızı arttırdı" (DG3,19, E, Gazi).

"Öz değerlendirme ile bu daha bir belgelenebilir daha bir gözden geçirilir, kontrol edilir hale geliyor" (DG8, 18, K, Marmara).

Öz değerlendirme faaliyetlerin derslere faydası olmayıp bir iş yükü olarak görüldüğünü, öğretmenlerin zaten yapılması gereken her faaliyeti yaptıklarını öz değerlendirmenin sadece bu gerçekleştirilen faaliyetlerin bir araya getirilmesini sağladığını ve eğitim yönüne olumlu, öğretim yönüne ise hiçbir katkısı bulunmadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden üçü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Eğitim yönüne çok olumlu katkısı olduğunu, öğretim yönüne hiçbir katkısı olmadığını düşünüyorum" (DG10, 22, E, Marmara).

"Yani zaten yaptığımız şekilde yapmaya devam ettik sadece ilave iş yükü geldi" (DG7, 22, E, Sakarya).

Öğrenci açısından düşünüldüğünde öz değerlendirme faaliyetlerinin birkaç öğrencide merak uyandırarak derslerine olan ilgilerini arttırdığını fakat bu öğrenci sayısının sınıfın çok küçük bir oranını oluşturduğunu, öz değerlendirme faaliyetlerinin olumsuz bir etkisinin olmadığı, olumlu etkisinin tartışılır olduğunu fakat en azından öğretmenlerin bir araya gelerek eğitim öğretimi kapsayan durumların değerlendirmesini rapor aracılığıyla sunduklarını araştırmaya katılan öğretmenlerden üçü ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden biri (DG3,19, E, Gazi) öz değerlendirme faaliyetlerinin derse etkisinin olumlu olduğunu ifade ederek ikinci görüş belirtmiştir. Bir diğer öğretmen (DG10, 22, E, Marmara) ise öz değerlendirme faaliyetlerinin derse katkısının olmadığını ifade ederek ikinci görüş belirtmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Kimi öğrenciler meraklandılar. Merakları arttığı için derse de ilgileri arttı ama bu her öğrenci için geçerli mi? Hayır!" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

"Olumsuz bir etkisi yok. Olumlu etkisi tartışılır. En azından öğretmen ve öğretmen zümre grubu böyle bir rapor yazdığı için" (DG3,19, E, Gazi).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öz değerlendirme faaliyetlerinin hedef koyma açısından yararlı olduğunu ifade ederek derslerinde faydalanacakları eylem planlarını öğrenciler ve kendileri için geliştirici bir araç olarak gördükleri ifade edebilir. Öğretmenlerin eğitim öğretim faaliyetlerine dair yaptıkları her hareketin Öz Değerlendirme Portalı'nda istenen eylem planlarına temel oluşturmasının öğretmenin emeğini ve çabasını başta kendisi olmak üzere, meslektaşı, öğrencisi veya okul idaresi açısından daha görünür kıldığı söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin derslerin denetimine dair belgelenebilir, gözden geçirilir ve kontrol edilebilir bir yapı oluşturmasının idareciler açısından öğretmenlerin daha sistematik bir şekilde denetlenebilir hale gelmesine imkan sağladığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin eğitim öğretim yılı boyunca başta alan zümre kararları olmak üzere kendi planlamaları doğrultusunda birden çok faaliyet gerçekleştirdikleri, bu faaliyetlerin ilave olarak evrak yükü ile birlikte farklı bir boyut kazanmasıyla Öz Değerlendirme Portalı adı altında daha kapsamlı bir şekilde değerlendirildiği söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetleriyle yaparak yaşayarak öğrenen öğrencilerin derse ilgisinin arttığı ifade edilebilir. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerinin derse olan etkisini yorumlarken faaliyetlerin ders içinde kendilerine sağladığı faydaları, ders dışı okul yönetimi ve denetiminde sağladığı faydaları da gözeterek bir yorum getirdikleri ve öz değerlendirme faaliyetlerinin derse fayda sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

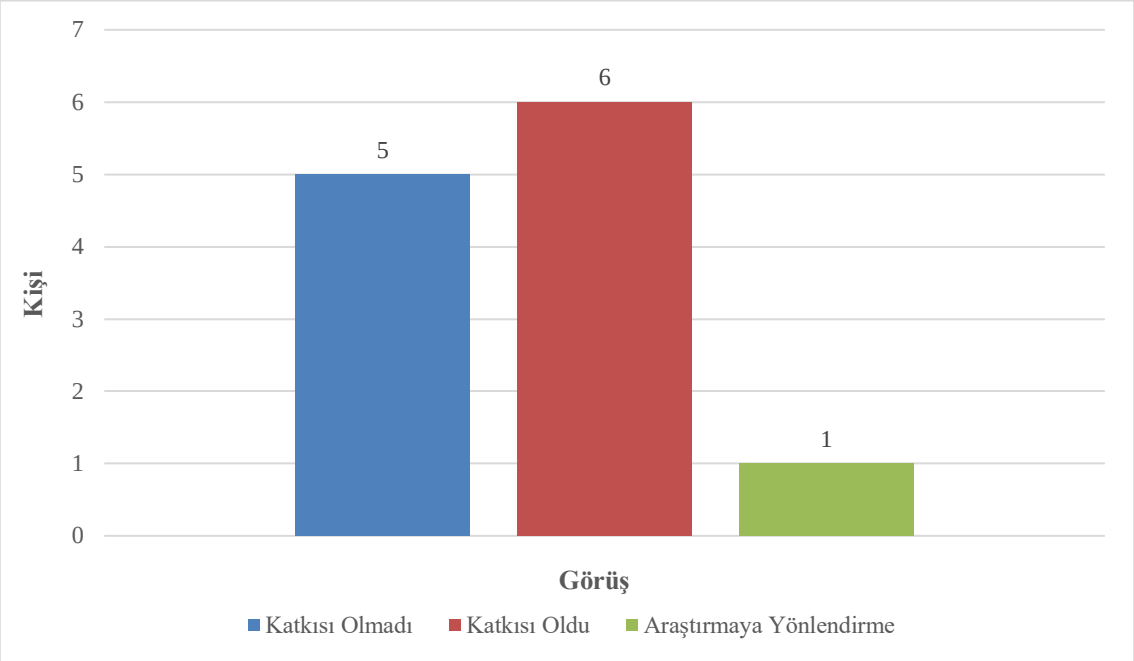
Öz Değerlendirme Çalışmalarının Alanlara Olan Etkisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının alanlarına olan etkisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

" Öz değerlendirme çalışmaları alanınızla ilgili gelişiminize nasıl katkı sağladı?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 21 ve Grafik 17'de verilmiştir.

Tablo 21. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Alanlara Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Mesleki Gelişim	Alan Gelişimi	Katkısı Olmadı	DG1, DG5, DG7, DG8, DG11	5
		Araştırmaya Yönlendirme	DG2	2
		Katkısı Oldu	DG3, DG4 DG6, DG9, DG10, DG12	6
			Toplam	**12**



Grafik 17. Öz Değerlendirme Çalışmalarının Alanlara Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 21 incelendiğinde öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının alanlarını olan etkisine ilişkin görüşler üç başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 21 ve Grafik 17'ye göre öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla öğretmenlerin yaptıkları faaliyetleri daha iyi ölçebildiğini, gezilerin alan gelişimlerine katkı sağladığını ve öğrencilerin kabiliyetlerini ortaya koyacak faaliyetleri gözlemlerken

farklı bir bakış açısı geliştirdiklerini araştırmaya katılan öğretmenlerden altısı ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Örneğin götürdüğümüz sergide bir öğrencinin ileriye dönük kabiliyetlerini ortaya koyacak şekilde davranışlarda bulunup kendisini ifade etmesi bizim orada bu öğrenciyi keşfetmemiz açısından tanıklık etme fırsatı yakalamamıza, alanımıza gelişim sağlamamıza sebebiyet verir" (DG9, 23, K, İstanbul).

"Ne yaptığımızı daha iyi ölçüyoruz. Öğretmenin de kendine dair ilgili alakalı seminerlere katılması, eğitim alması vesaire bunlara ilişkin ivmeyi arttırdı" (DG3,19, E, Gazi).

"Gezileri hedef haline getirdik. Orada bizim de öğrendiğimiz şeyler oldu tabii ki. Olumlu bir katkı sağladı. Korkan öğrencinin başarısını arttırmak hedefimizdi" (DG4, 6, K, Selçuk).

Öz değerlendirme çalışmalarının alanlarıyla ilgili gelişimlerine katkı sağlamadığını, alan bazında örnek eylem planlarının öğretmenlere sunulması durumunda bu çalışmaların fayda sağlayabileceğini ve öğretmenlerin yaptıkları/ yapacakları çalışmalarla öz değerlendirme çalışmalarının benzerlik göstermesi sebebiyle öz değerlendirmenin sadece iş yükü getirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Benim mi? Hayır, keşke olsaydı. O yüzden diyorum ki belki yönlendirme lazım orada. Yani burada neler olabilirdi, neler yapılabilir diye. Keşke bize başka başka şeyler sunsalar…" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

"Hayır çok fazla ilave bir şey katmadı açıkçası. Dediğim gibi biz zaten öğretmenlik olarak yaptığımızı da yapacağımıza da devam ediyorduk. Bu sadece ilave iş yükü getirdi. Özel Değerlendirme çalışmalarının ne öğretmenlere ne de öğrencilere bir şey kazandırdığını düşünmüyorum" (DG7, 22, E, Sakarya).

Öz değerlendirme çalışmalarının öğretmenleri arayışa yönlendirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden biri (DG2, 13, K, Ege) ifade etmiştir.

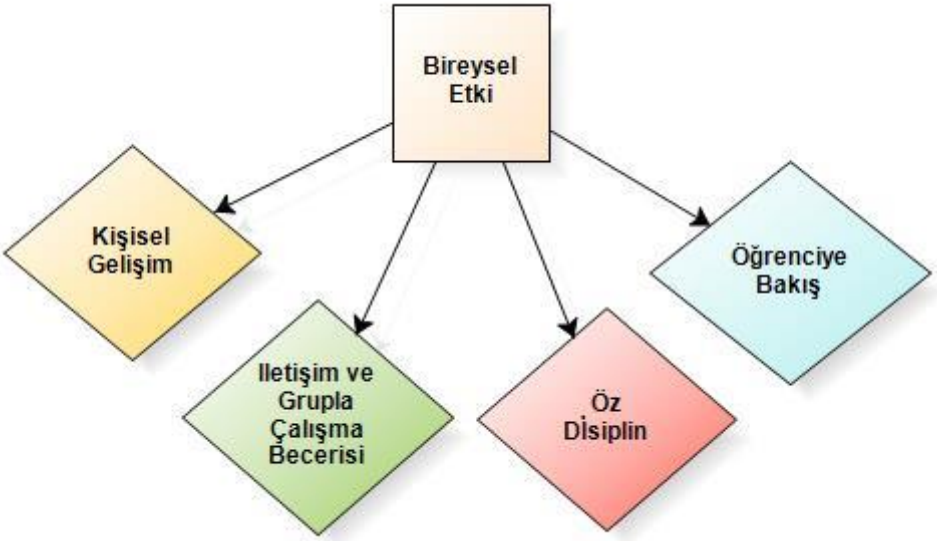
Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Çok fazla olmasa da araştırma konusunda biraz değişiklik yaptı diyebiliriz. Bayağı bir arayışa girdiğimi hatırlıyorum" (DG2, 13, K, Ege).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öz değerlendirme faaliyetlerinin öğretmenlerin alanlarını olan katkısını pekiştirdiğini ifade edebiliriz. Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla etkinliklere katılan öğrencilerini farklı ortamlarda da gözlemleyerek akademik anlamda fark yaratabilecekleri ilgi alanlarını keşfetme imkanı buldukları söylenebilir. Öğretmenlere alan bazında sunulacak eylem planları rehberlerinin bu faaliyetlerden sağlanacak faydayı yukarı seviyeye taşıyabileceği ifade edilebilir. Öz değerlendirme faaliyet prosedürlerinin hafifletilmesiyle öğretmenlerin eylem planlarına ayırabilecekleri zamanı arttırıp, etkinliklerini çeşitlendirebilecekleri söylenebilir. Öğretmenlerin alanları ile ilgili sorulara cevap yazılabilmek için arayışa girdiği ve ilgili konularda eğitimler aldıkları ifade edilebilir. Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla kullandıkları ölçme değerlendirme faaliyetlerini revize ettikleri ifade edilebilir. Bu sonuç öğretmenlere öz değerlendirme faaliyetleri için yapılacak yönlendirmeler ve süreçteki evrak, kanıt hazırlama prosedürlerinin basitleştirilmesi ile öz değerlendirme faaliyetlerinin alanlarına katkı sağlayacağı şeklinde yorumlanabilir.

Öz Değerlendirme Çalışmalarının Kişisel Gelişim Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının kişisel gelişimleri üzerindeki etkisine ilişkin görüşlerini anlamak için katılımcılara çeşitli sorular sorulmuştur. Öğretmenlerin gerçekleştirdikleri eylem planlarının kişisel gelişimleri etkisine ilişkin görüşleri, münferit birimde gerçekleştirilen ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerini olan etkisine ilişkin görüşleri, öz değerlendirme faaliyetlerinde gerçekleştirdikleri planlama, uygulama ve takip süreçlerinin kendilerinde öz disiplin oluşturmaya yönelik etkisine ilişkin düşünceleri ve eylem planları oluşturup uyguladıktan sonra öğrencilerine olan tutumlarına ilişkin görüşlerini ortaya çıkarmaya yönelik sorular sorulmuştur.



Şekil 5. *Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Çalışmalarının Kişisel Gelişimleri Üzerindeki Etkilerine İlişkin Bulgular*

Şekil 5'te öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının kişisel gelişimleri üzerindeki etkilerine ilişkin bulgular kategorize edilmiştir. Bireysel Etki teması altında, Kişisel Gelişim, İletişim ve Grupla Çalışma Becerisi, Öz Disiplin ve Öğrenciye Bakış kategorileri gruplandırılmıştır. Öz değerlendirme faaliyetleri öğretmenlerin eğitim öğretim süreçlerini planlamalarına, kontrol etmelerine ve düzeltmelerine imkan sağlayan bir sistemdir. Öğretmenler mesleki faaliyetlerini gerçekleştirirken kendilerini sürekli olarak yenileyip, çağa ayak uyduracak şekilde planlamalar yaparlar. Bu gerekliliği öz değerlendirme faaliyetleri destekler ve planlamaların düzenli olarak bir eğitim öğretim yılına yayılmış şekilde organize edilmesini sağlar. Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerini gerçekleştirirken planlarına bağlı kalmaları, öz disiplin ile çalışmalarını yürütmeleri ve diğer öğretmenlerle işbirliği içerisinde hareket etmeleri gerekmektedir. Öğretmenlerin böylesine sistematik bir düzen içerisinde çalışmaları bireysel olarak donanım kazanmalarına, kendilerini farklı bakış açılarıyla değerlendirmeye almalarına da yardımcı olur.

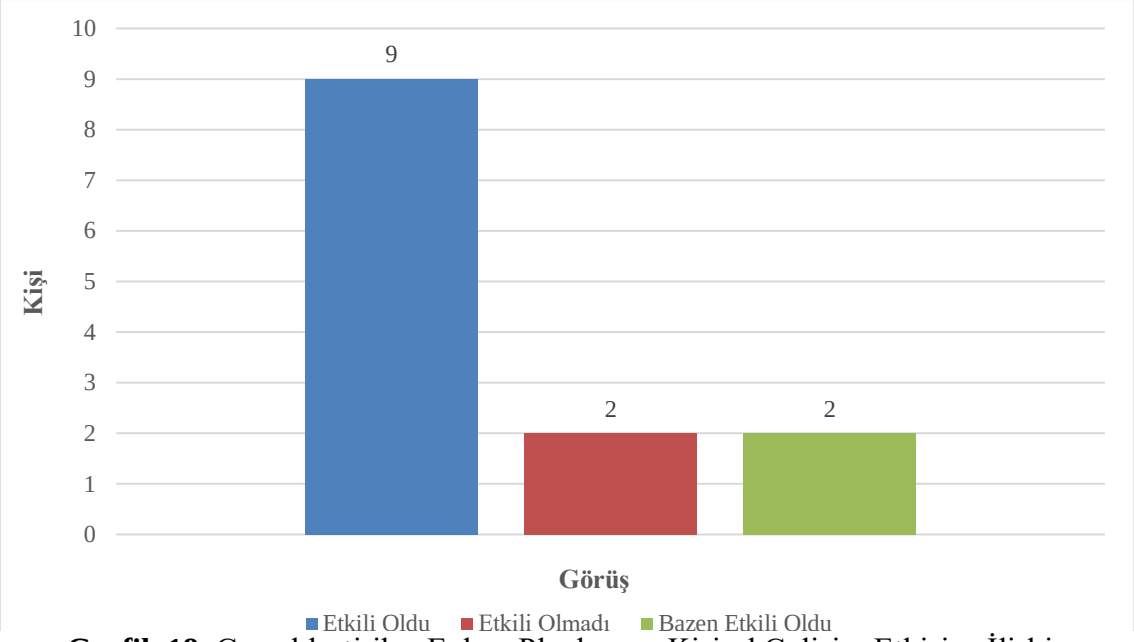
Gerçekleştirilen Eylem Planlarının Kişisel Gelişim Etkisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin gerçekleştirdikleri eylem planlarının kişisel gelişimlerine olan katkısını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Gerçekleştirdiğiniz eylem planlarının kişisel gelişiminize katkı sağladığını düşünüyor musunuz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 22 ve Grafik 18'de verilmiştir.

Tablo 22. Gerçekleştirilen Eylem Planlarının Kişisel Gelişim Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Bireysel Etki	Kişisel Gelişim	Etkili Oldu	DG1, DG2, DG3, DG4, DG5, DG6, DG9, DG10, DG12	9
		Etkili Olmadı	DG8, DG11	2
		Bazen Etkili Oldu	DG2, DG7	2
			Toplam	**13**



Grafik 18. Gerçekleştirilen Eylem Planlarının Kişisel Gelişim Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 22 incelendiğinde öğretmenlerin gerçekleştirdikleri eylem planlarının kişisel gelişimleri etkisine ilişkin düşünceler üç başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on üç görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 22 ve Grafik 18'e göre öz değerlendirme faaliyetleri ile yapılan her eylemin kayıt altına alınıp öğretmenleri garantici bir yapıya sevk ettiğini, çalışmalarda bilim ve felsefeyi birleştirip manevi temalara da yer verildiğini, faaliyetlerin öğretmenleri analiz yapmaya ve sabırlı olmaya yönlendirdiğini, yaparak yaşayarak öğrenmek ilkesindeki gibi öğretmenlerin önce konu ile ilgili araştırma ve pratikler yaptıklarını araştırmaya katılan öğretmenlerden dokuzu ifade etmiştir. Ayrıca bu öğretmenler bilgi ve deneyimlerinin olmadığı öz değerlendirme faaliyetlerinde önce korku yaşasa da sonrasındaki hazırbulunuşluk sayesinde kaygının azaldığını, bu faaliyetlerin çalışma azmi ve zamanla öğretmenin öz değerlendirmede yaşadığı kaygıyı azaltarak bireysel fayda sağladığını ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Seni o tür yollara itiyor. Mecburen kendini geliştirmek durumunda kalıyorsun. Okumak zorundasın takip etmek zorundasın güncel hayatı spor hayatını takip edeceksin. O yüzden çok fazla yararlı olmuştur" (DG12, 24, E, Marmara).

"Bazı manevi şeyleri de veriyorum. Bunlar da farklı bir şey katıyor aslında bana. Yani hep bilim kısmından çıkıp bilim ve felsefeyi birleştirdim gibi oldu. Biraz oradan biraz buradan." (DG2, 13, K, Ege).

"Yaptığınız her işi saklamak zorundasınız. Evrakları saklamak dosyalamak.... Bu durum daha garantici olmaya sebebiyet verebiliyor" (DG3,19, E, Gazi).

Öz değerlendirme faaliyetlerinin kişisel gelişimlerine katkı sağlamadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir.

Katılımcılardan biri bu görüşü aşağıdaki sözlerle anlatmıştır:

"Yok herhangi bir şey değişmedi benim için. Aynı devam ediyorum" (DG8, 18, K, Marmara).

Öz değerlendirme çalışmalarının bazen kişisel fayda sağladığını, öğrencilerin hazırbulunuşluk seviyelerinin düşük olmasından dolayı birçok bilginin unutulduğunu ve öğrencilere aktarılan bilgi düzeyinin onların seviyesine indirgediğini, bu faaliyetlerin fazla uygulanmadığı için sadece belirli plan çerçevesinde çalışma alışkanlığı

kazandırdığını araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi ifade etmiştir. Bu iki öğretmenden birisi (DG2, 13, K, Ege) öz değerlendirme faaliyetlerinin alanındaki yenilikleri takip etmek açısından çok yararlı bulduğunu da ifade ederek ikinci bir görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

> *"Burada sadece şu noktada fayda sağlamış olabilir. Bir plan çerçevesinde çalışma alışkanlığı kazandırmaya çalışmış olabilir ama çok fazla uygulanmadığı için de çok fazla etkisi olduğunu düşünmüyorum" (DG7, 22, E, Sakarya).*

> *"Çok fazla olmasa da evet. Beni tetikledi mesela. Araştırma yapıyorum ama öğrencimin profiline baktığım zaman beni çok fazla araştırmaya itecek bir öğrenci profilim yok. O yüzden ben zaten kendi bilgilerimin çoğunu unuttum diyebilirim rahatlıkla. Bilgimi onların seviyesini indirmek durumundayım" (DG2, 13, K, Ege).*

Araştırma bulgularından yola çıkarak öz değerlendirme faaliyetlerinin öğretmenleri kişisel gelişimleri için zaman ayırmaya mecbur bıraktığı ifade edilebilir. Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla öğrencilerin manevi yönlerini de geliştirici çalışmalar yaptıklarını ve öğrencilerin felsefe gibi bilginin bilimsel olarak araştırıldığı farklı etkinliklere dahil edildiklerinde bu durumun öğretmenlerinin kişisel gelişimine katkı sağladığı söylenebilir. Öğretmenlerin bu faaliyetler aracılığıyla dokümantasyon anlamında daha titizlikle, garantici bir bakış açısıyla çalışmayı alışkanlık haline getirdikleri ifade edilebilir. Öz değerlendirmenin Öz Değerlendirme Portalı aracılığıyla gerçekleştirilmesi gibi yaklaşımları benimsemeyen öğretmenlerin bu tür faaliyetler üzerinden kişisel gelişimlerinde de bir değişiklik meydana gelmediği söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin öğretmenleri bir plan çerçevesinde çalışmaya yönlendirmesiyle, öğretmenlerin bu konuda çalışma disiplini elde ettikleri ifade edilebilir. Bu sonuç eylem planlarının öğretmenlerin kişisel gelişimlerine doğrudan katkı sağladığı, öz değerlendirme faaliyetlerinin kişisel gelişimlerini destekleyecek okumalar yapmaya uygun ortam hazırladığı ve bu faaliyetlerin öğretmenlerin olumlu yönde değişip gelişmesi için onları tetiklediği şeklinde yorumlanabilir.

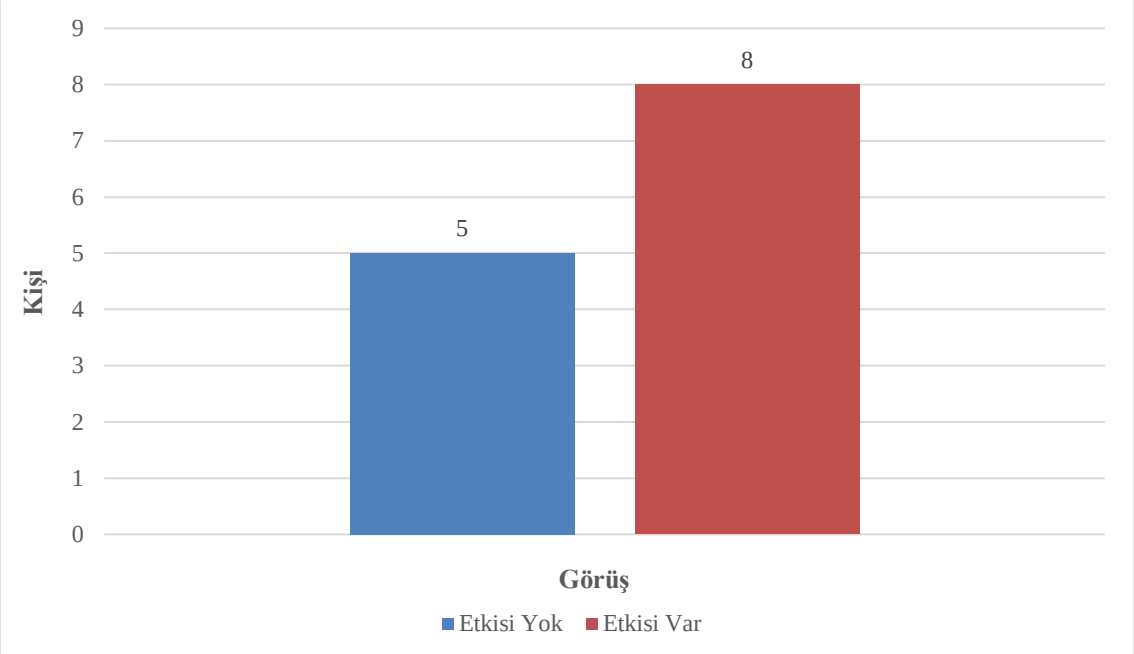
Münferit Birimlerde Gerçekleştirilen Ortak Çalışmaların İletişim Ve Grup Çalışma Becerilerine Olan Etkisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin münferit birimlerde gerçekleştirilen ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerine olan etkisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz değerlendirme faaliyetlerinde münferit biriminizle yaptığınız ortak çalışmaların iletişim becerinize ve grup çalışma becerinize olan etkisi nedir?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 23 ve Grafik 19'da verilmiştir.

Tablo 23. Münferit Birimlerde Gerçekleştirilen Ortak Çalışmaların İletişim Ve Grup Çalışma Becerilerine Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Bireysel Etki	İletişim ve Grupla Çalışma Becerisi	Etkisi Yok	DG1, DG7, DG8, DG10, DG11	5
		Etkisi Var	DG2, DG3, DG4, DG5, DG6, DG7, DG9, DG12	8
			Toplam	**13**



Grafik 19. Münferit Birimlerde Gerçekleştirilen Ortak Çalışmaların İletişim Ve Grup Çalışma Becerilerine Olan Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin münferit birimlerde gerçekleştirilen ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerine olan etkisine ilişkin görüşler iki başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on üç görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 23 ve Grafik 19'a göre öz değerlendirme çalışmalarının birlikte çalışma ruhunu yükseltmeye yardımcı olduğunu, insanları ikna etme konusunda iletişim becerisini geliştirdiğini, bir alanda öz değerlendirme ile ilgili sorun yaşandığında münferit birim sorumlusunun bu sorunu ortadan kaldırmaya yönelik diğer zümre öğretmenleri ile birlikte çalışmalar yaparak grup çalışma ve iletişim becerisini geliştirdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir. Ayrıca bu öğretmenler öz değerlendirme çalışmalarından önce zümre arkadaşları ile birlikte zaman geçirmekten kaçındıklarını veya zaman geçiremediklerini, öz değerlendirme çalışmaları ile birlikte öğretmenlerin ortak seminerlere katıldıklarını, dışarıda beraber çay içip planlama yaparak çok daha fazla verimli zaman geçirdiklerini, zor insanlarla anlaşmaya öğrendiklerini ifade etmiştir. Bu öğretmenlerden bir tanesi (DG7, 22, E, Sakarya) konu hakkında bilgi sahibi olmayan, hassasiyet göstermeyen ve sorumluluklarını yerine getirmeyen öğretmenleri anlamaya çalışarak, onları ikna ederek öz değerlendirme faaliyetlerinin grup çalışma becerisi ve iletişimine katkı sağladığını belirterek ikinci görüş bildirmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Öz değerlendirme çalışmalarının iletişim ve grup çalışma becerime çok katkısı oldu. Örneğin, tören komutanlıkları, il-ilçe müsabakaları kapsamında insanları ikna etmek, insanlarla ortak noktaları bulmak, onların fikir ve düşüncelerine saygı duyup onları da bir platform üzerinde paylaşmak, bu platformda ortak bir kanıya varmak için çokça iletişim bilgisi olması gerekir" (DG12, 24, E, Marmara).

"Zor insanlarla anlaşmayı öğrendim" (DG2, 13, K, Ege).

"Gerek bireysel gerek ortak grup olarak hareket etme kabiliyetimizi arttırdı bu öz değerlendirme işi" (DG3,19, E, Gazi).

"Grup çalışmasına kuvvetlendirdi çünkü hep birlikte sorulara cevap verdik. Olumlu yönde etkiledi. Örneğin, başarıyı arttırmak için fizik ya da matematik bölümleri ile işbirliği içerisinde çalışmak o hocalarla daha iyi iletişim kurmamızı sağladı. Normal şartlarda öyle bir hedef olmasaydı belki birbirimize sadece selam verecektik" (DG4, 6, K, Selçuk).

Öz değerlendirme grup çalışmalarında zümre öğretmenlerinin konu hakkında deneyimlerinin olmadığı ve bu eksikliğini gidermeye yönelik hassasiyet göstermeyip

görev almadıklarını, meslek dersi öğretmenlerinin kendi aralarındaki iletişim düzeyinin yüksek oluşundan, sayıca fazla ortak derslere girdiklerinden dolayı beraber çalışmaya alışkın olduklarını ve öz değerlendirme çalışmalarının öğretmenlerin grup iletişim ve çalışma becerilerine katkı sağlamadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Grup çalışmalarında arkadaşlar genelde yalnız bıraktıkları için tek başımıza çalışmak zorunda kaldık. Yani grup çalışma noktasında arkadaşlar bu konuda bilgi sahibi olmadıkları ve hassas olmadıkları için çok fazla etkisi olmadı" (DG7, 22, E, Sakarya).

"Bizim gibi meslekçiler üzerinde çok fazla faydası olduğunu düşünmüyorum. Zaten o şekilde çalışmaya alışığız ama kültür öğretmenleri arasında öyle bir ortaklık sağlayacağını düşünüyorum" (DG10, 22, E, Marmara).

"Biz zaten sağlık alanı zümresi olarak her konuda çok sık görüştüğümüz için yapılan öz değerlendirmenin bize bir katkısı olmadı. Sadece işimizi yaptık" (DG11, 27, K, İnönü).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öz değerlendirme faaliyetlerinin öğretmenlerin anlaşması zor olan kişilerle dahi anlaşmak için bir yol bulmalarına yardımcı olduğu söylenebilir. Zümre arkadaşlarıyla eğitim öğretime dair planlama yapmak için daha fazla verimli vakit geçirmek isteyen fakat bu düşüncesi ve isteğini arkadaşları ile paylaşmayan/ paylaşamayan öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla onlarla daha fazla vakit geçirmeye yönelik ortam hazırlayıp, imkan sağladıkları ifade edilebilir. Grup içerisinde iş dağılımından kaçınan ve sorumluluklarını yerine getirmeyen öğretmenlerin bulunduğu ortamlarda öz değerlendirme faaliyetlerinin grup çalışma becerisi ve iletişime katkı sağlamadığı söylenebilir. Meslek dersine giren öğretmenlerin iki öğretmen olarak derslere ortak girmeleri ya da beraber planlama yapmalarından dolayı ister istemez grup içerisinde iletişimlerini yüksek tuttukları, bu yüzden öz değerlendirme faaliyetlerinin iletişim becerilerine yeni bir ivme kazandırmadığı ifade edilebilir. Bu sonuç öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerinde münferit birimleri ile yaptıkları ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerine katkısı olduğu, öğretmenlerin öz değerlendirme aracılığıyla iletişimde yaşadıkları sorunları en aza indirgeyecek çözümler bulduğu ve çok sık aynı ortamda

bulunmayan/ bulunamayan öğretmenlerin grup halinde çalışmalarına imkan sağlayarak bu konudaki ihtiyaçları karşıladığı şeklinde yorumlanabilir.

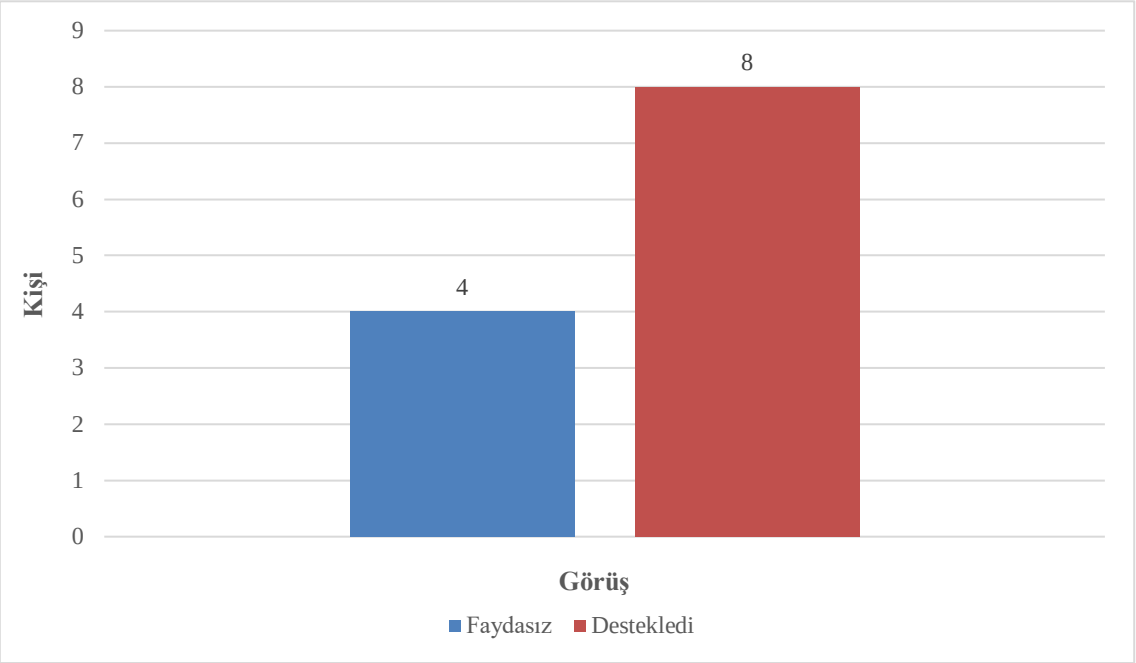
Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Planlama, Uygulama ve Takip Süreçlerinin Öz Disiplin Oluşturmaya Dönük Etkisine İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetleri ile gerçekleştirdikleri planlama uygulama ve takip süreçlerinin kendilerinde öz disiplin oluşturmaya dönük etkisini açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öz değerlendirme faaliyetlerini planlama, uygulama ve takip süreçlerinin öz disiplin oluşturmanıza etkisini nasıl değerlendirirsiniz?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 24 ve Grafik 20'de verilmiştir.

Tablo 24. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Planlama, Uygulama ve Takip Süreçlerinin Öz Disiplin Oluşturmaya Dönük Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Bireysel Etki	Öz Disiplin	Faydasız	DG1, DG5, DG11, DG12	4
		Destekledi	DG2, DG3, DG4, DG6, DG7, DG8, DG9, DG10	8
			Toplam	**12**



Grafik 20. Öz Değerlendirme Faaliyetlerindeki Planlama, Uygulama ve Takip Süreçlerinin Öz Disiplin Oluşturmaya Dönük Etkisine İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 24 incelendiğinde öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerinde gerçekleştirdikleri planlama, uygulama ve takip süreçlerinin kendilerinde öz disiplin oluşturmaya dönük etkisine ilişkin görüşler iki başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 24 ve Grafik 20'ye göre öz değerlendirme çalışmalarındaki kanıt sürecinden dolayı daha disiplinli olmaya başladıklarını, öz değerlendirmenin başlı başına biraz zorlayıcı biraz tetikleyici olduğunu, öz değerlendirmede atılan her adımla ilgili rapor ve kanıt sunulduğundan bu durumun öğretmenleri öz disiplinli olmaya mecbur kıldığını araştırmaya katılan öğretmenlerden sekizi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Benim öz disiplinim var ama bu öz değerlendirme biraz zorlayıcı biraz tetikleyici bir şeydi bir rapordu öyle hatırlıyorum. Biraz daha kendimi çabaya bir şekilde bir şeyleri yapmaya ittiğini hatırlıyorum" (DG2, 13, K, Ege).

"Bunların hepsi bir disiplin istiyor zaten. Öz disiplin arttırdı diyelim. Çünkü dediğim gibi her biri ayrı ayrı basamak ve bu basamakları uygulamak da bizden tertip istiyor. Dolayısıyla öz disiplin de artmış oluyor." (DG4, 6, K, Selçuk).

"Tabi ki öz disiplinimizi oluşturduk çünkü attığımız her adımın bu öz değerlendirmede yazdığımız şeylerle alakalı olduğunu biliyoruz. Zaten stratejik olarak kafamıza bir plan yaptığımızdan bundan sonra atacağımız adımların da temelini oluşturacağı için her şeyi bir şekilde düşünerek yapıyorsun. Bilgiyi depoluyoruz yani. Bu öz disiplin oluşturdu. Zaten mesleğimiz icabı bu disipline sahip olmalıydık. Özellikle muhasebeci olduğumuzdan bu durum zorunluluktur." (DG3,19, E, Gazi).

"Varsayalım ki bölüm tanıtımı yapılacak. Bölüm tanıtımını ayaküstü yapabiliyorduk ama kanıt oluşturmamız gerektiği için güzel hazırlayalım, güzel bir pano yapalım, sergi yapalım fotoğraflayalım, katılımı arttıralım vesaire bunlar biraz daha aksiyonu arttırdı. Daha bir disiplinli olmaya başladık" (DG8, 18, K, Marmara).

Öz değerlendirme adı altında olmadan faaliyetler planlayarak gerçekleştirdiklerini ve bu faaliyetlerin belirli bir sürede sorumlu kişi tarafından yerine getirildiğini, öz değerlendirmenin gerçekleştirilen planlamaları sadece Öz Değerlendirme Portalı'na işlemek olduğunu, öz değerlendirmenin zaman almaktan öteye geçmeyen faaliyetler bütünü olarak öz disiplin sağlamadığını araştırmaya katılan öğretmenlerden dördü ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Öz disiplin oluşturmama öz değerlendirme çalışmaları etki etmedi çünkü zaten biz bunların hepsini planlıyoruz. Etkinliklerin her birinin takipçisi zaten belli sene başından itibaren ayı da belli. Öz değerlendirme bizim için sadece hadi bu yaptığımız işlemin evrağını da sisteme işleyelim oluyor" (DG1, 17, K, Gazi).

"Benim için zaman almaktan öteye geçmedi. Sadece çok fazla zamanımı aldı. Evet bir sorumluluk bilinci ile bunları yerine getirmeye çalıştım. Ben zaten çok öz disiplinli birisi olduğum için bana çok katkısı olmadı" (DG11, 27, K, İnönü).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öz değerlendirmede yapılan tüm çalışmaları aynı isim altında olmaksızın gerçekleştiren öğretmenlerin, eylem planı gibi diğer farklı çalışmaların onlara öz disiplin getirmeyip ilave yük olduğu ifade edilebilir. Öz değerlendirmedeki planlamaların belirli bir mekanizma tarafından denetlenip kontrol edilmesi etkinliklerin gerçekleştirilmesini zorunlu kıldığı için bu durumun öğretmenlerde öz disiplin oluşturmada etkili olduğu söylenebilir. Kişide öz disiplin olsa dahi öz değerlendirme başlı başına zorlayıcı ve tetikleyici bir yapıya sahip olduğu için öğretmenleri daha da öz disiplin olmaya sevk ettiğini ve bu konuda farkındalıklarını

artırdıkları ifade edilebilir. Öğretmenler öz değerlendirme sürecinde faydalanabilecekleri her bilgi, evrak ya da nesneyi depolayıp veya arşivleyip ileriki zamanlarda faydalanabilmeyi tasarlayarak kendilerinde bu sürecin öz disiplin oluşturduğu söylenebilir. Bu sonuç öz değerlendirme faaliyetlerini planlama, uygulama ve takip süreçlerinin öğretmenlerde öz disiplini oluşturmayı desteklediği, öğretmenlerin öz disiplinleriyle ilgili geliştirmeleri gereken taraflarını ortaya çıkardığı, öz disiplin geliştirmede zorlanan bireyleri bu konuda pratikler yapıp kendilerini geliştirmeleri için imkanlar sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

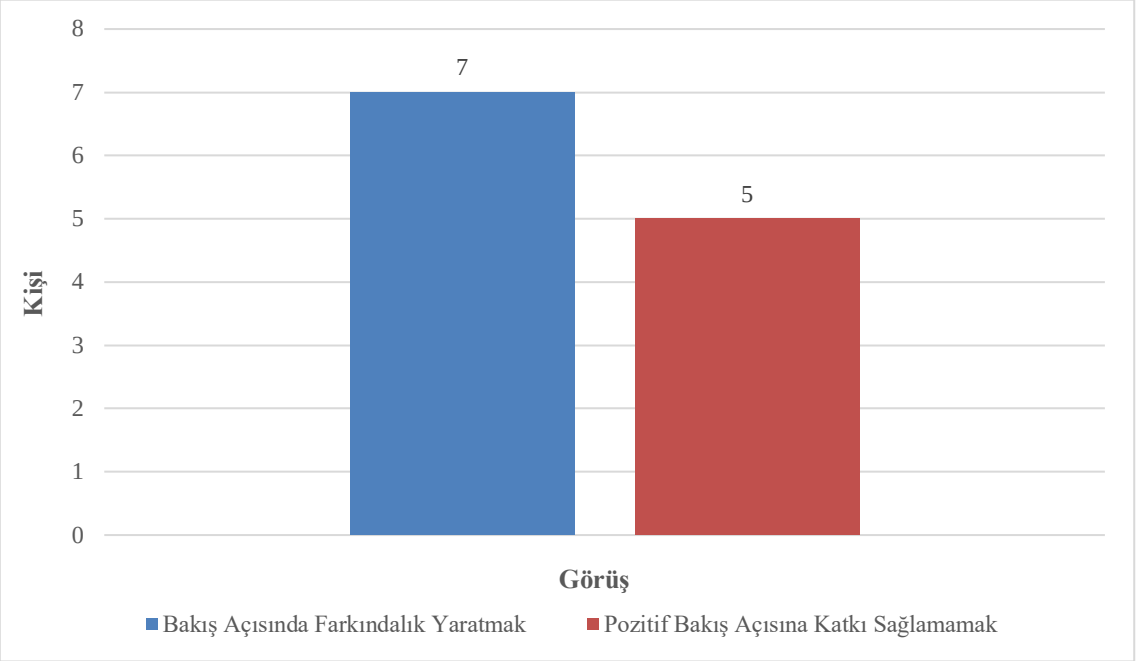
Eylem Planlarının Oluşturulup Uyguladıktan Sonra Öğrencilere Olan Tutumlara İlişkin Görüşler

Öğretmenlerin eylem planları oluşturup uyguladıktan sonra öğrencilerine olan tutumlarını açığa çıkarmaya yönelik görüşleri alınmıştır.

"Öğrenci kazanımına yönelik eylem planları oluşturmak ve uygulamak öğrencilerinizi olan tutumunuzu nasıl etkiledi?" sorusuna ilişkin öğretmen görüşleri özetlenerek Tablo 25 ve Grafik 21'de verilmiştir.

Tablo 25. Eylem Planlarının Oluşturulup Uyguladıktan Sonra Öğrencilere Olan Tutumlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tema	Kategori	Kodlar	Öğretmen (Kod)	f
Bireysel Etki	Öğrenciye Bakış	Bakış Açısında Farkındalık Yaratmak	DG1, DG4, DG6, DG7, DG9, DG10, DG12	7
		Pozitif Bakış Açısına Katkı Sağlamamak	DG2, DG3, DG5, DG8, DG11	5
			Toplam	**12**



Grafik 21. Eylem Planlarının Oluşturulup Uyguladıktan Sonra Öğrencilere Olan Tutumlara İlişkin Görüşlerin Dağılımı

Tablo 25 incelendiğinde öğretmenlerin eylem planları oluşturup uyguladıktan sonra öğrencilerine olan tutumlarına ilişkin görüşler iki başlıkta toplanmıştır. Öğretmenlerin toplamda on iki görüş belirttikleri görülmektedir.

Tablo 25 ve Grafik 21'e göre, öğrencilerin sınıf dışı ortamlarda öğretmenine daha yakın olup öğretmeniyle iletişime geçerek öğretmende empati duygusu geliştirdiğini, öğretmenin, "Bir konuyu nasıl öğretebilirim?" sorusundan ziyade "Ben bu öğrenciye neler kazandırabilirim?" ve "Hangi etkinlikler bu öğrencinin hoşuna gidiyor?" sorularına cevap verebilmesini sağladığını ve kazanıma ulaşan öğrencinin öğretmeni motive ettiğini, ulaşamayan öğrenciler için ise öğretmenin farklı arayışlara girdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden yedisi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Öğrencilerimizi zümre toplantımıza dahil etmiştik. Öğrencilerimiz bu etkinliğe katıldıklarında ders durumlarını, başarılarını vesaire bizim zümrede ifade ettikleri için empati yönümüzü dürtükledi diyebiliriz" (DG1, 17, K, Gazi).

"Sadece işin laboratuvar boyutu ben bu öğrenci ile hangi etkinliği yapabilirim, bu öğrenciye nasıl öğretebilirim den ziyade ben bu

öğrenciye ne kazandırabilirim, hangi etkinliğe dahil edebilirim şeklinde farklı gözle bakmaya başlamamı sağladı" (DG10, 22, E, Marmara).

"Emek verdiğin öğrenci kazanıma ulaştığında öğretmenin çocuğa bakış açısı daha farklı oluyor ve bu durum öğretmeni çok motive ediyor. Fakat öğrenci kazanıma ya da hedefe ulaşamadıysa bu benim tutumumda negatif bir algı oluşturmuyor aksine sabırla, zamanla öğrencinin ilgisini çekerek daha farklı bir yolda öğrenciyi etkinliğe çekmenin bir yolu oluyor" (DG12, 24, E, Marmara).

"Öğrencilere olan tutumumuzu olumlu yönde etkiledi. Bir de onlara daha çok yakınlaşmayı" (DG4, 6, K, Selçuk).

Öz değerlendirme çalışmaları aracılığıyla öğretmenlerin öğrencilere olan bakış açısında bir değişiklik yaratmadığını, meslek öğretmenlerinin ders saat sayılarının kültür dersleri öğretmenlerinden fazla oluşundan dolayı meslek öğretmenlerinin öğrencilerle uzun ders saatleri boyunca zaten fazlaca etkileşim içinde olduklarını ve öğrenciye tutumunda bir değişiklik olmadığını, var olan bakış açısının da olumlu olduğunu, öğretmenlerin öğrencilerini her zaman ve her koşulda sevdiğini araştırmaya katılan öğretmenlerden beşi ifade etmiştir.

Katılımcılar bu görüşlerini aşağıdaki sözlerle ifade etmişlerdir:

"Ben öğrencilerimi her zaman seviyorum ve öğrencilerimin her zaman iyi olmalarını istiyorum" (DG2, 13, K, Ege).

"Çok değişiklik olmadı. Önceden de öğrenciye önemimiz, her öğretmenin verdiği gibi önem gibi aynıydı. Bir değişiklik olmadı. Yani mesleğimizin İlk yılı ile şu anki durum arasında pek bir değişiklik yok öğrenciye tutum açısından. Benim zümreye, kendime olan tutumumu değiştirdi ama öğrenci olan tutumumu değiştirmedi" (DG3,19, E, Gazi).

"Öğrenciye bakışım şurada değişiyor. Örneğin, öğrenci matematik yapamayabilir ama diyelim ki iyi yazıyor, iyi çiziyor, iyi bir şey yapıyor o da "Hoca ile aramız iyi olsun. Ben buna biraz bakayım." diyor. Biz böyle öğrenciyi değerlendiririz. Bu konuda sıkıntımız yok. Bunları gözlemliyoruz zaten sınıfta ama öz değerlendirme bana bunu kattı mı? Hayır! Öz değerlendirme çalışmalarından önce de ben bunu yapıyordum" (DG5, 20, K, İstanbul Teknik).

Araştırma bulgularından yola çıkarak öğrenci kazanımına yönelik eylem planları oluşturmak ve uygulamak öğretmenlerin öğrencilerine olan farkındalığı arttırdığı ifade edilebilir. Öğrencilerin öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla sınıf dışı etkinliklerde

öğretmene daha yakın olmasıyla iki tarafın da iletişimini her zamankinden farklı kılarak bu farkındalığa katkı sağladığı söylenebilir. Öğretmenlerin eylem planlarını tasarlarken öğrencinin sadece akademik ihtiyaçlarını değil aynı zamanda onun bir birey olarak sosyal ihtiyaçlarını da gözetip, rehberlik görevi de üstlendiği ifade edilebilir. Bu sonuç öğrenci kazanımına yönelik eylem planları oluşturmak ve uygulamanın öğretmenlerin öğrencilerine olan tutumunu olumlu yönde etkilediği şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM 4. SONUÇ

Bu bölümde ilk olarak, araştırmanın kimliği, süreci ve elde edilen sonuçların özetlendiği bir *özet* yer almaktadır. İkinci olarak, elde edilen bulguların yorumlanması ile bir *yargı* yer almaktadır. Son olarak ise, araştırılan problemin çözümü için başka hangi çalışmaların yapılmasının gerekli görüldüğüne ve mevcut araştırmanın alandaki egemen kuram ve uygulamalara muhtemel katkısının neler olabileceğine ilişkin, araştırmacının özgün değerlendirmelerini içeren bir *öneriler* altbölümü yer almıştır.

Özet

Öğretmenlerin aldıkları eğitimlere yenilerini ekleyerek kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri ve çağa ayak uydurmaları gerekmektedir. Kazanım temelli etkinlikler ve benzeri çıktılar hedefe ne oranda ulaşıldığını gösteren sürecin bir parçasıdır. Öz değerlendirme ile öğretmenler bu süreçte rol alırlar. Eylem planlarının sistematik bir şekilde gerçekleştirilip, denetlenmesi ve kontrolü öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmelerine katkı sağlayabilir. Bu araştırma, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını ele almayı hedeflemektedir. Bu amaçla, öğretmenlerin öz değerlendirme süreci görüşlerine, öz değerlendirme sürecine ait ön hazırlık çalışmaları görüşlerine, Öz Değerlendirme Portalı hakkındaki görüşlerine, öz değerlendirme çalışmalarının mesleki gelişimleri üzerindeki etkilerine ve öz değerlendirme sürecindeki algılarının kişisel gelişimleri üzerindeki etkilerine ilişkin düşünceleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma tekniklerinden bireysel görüşme ile öğretmenlerin öz değerlendirme süreci hakkındaki algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu verilerin tanımlayıcı istatistiklere de başvurularak incelenmesiyle çalışmanın nitel bir bakış açısı ile ele alınması tercih edilmiştir. Araştırmaya katılacak öğretmenlerin seçiminde görev yaptığı okulda kalite süreçlerinde görev alması Öz Değerlendirme Portalı'nı kullanması önemli rol oynamıştır. Uygun öğretmenleri belirlemek için İstanbul ili Üsküdar ilçesinde 10 adet Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinde görev yapan 740 öğretmene EK-2 Öğretmen Ön Görüşme Formu uygulanmıştır.

Araştırma grubu amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma grubunu 2021-2022 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 12 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmasına karar verilmiştir. Bireysel görüşmeler yüz yüze 2021-2022 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde öğretmenleri araştırmayla ilgili bilgilendirerek (EK-3) gerçekleştirilmiş ve ses kaydı aracılığıyla kayıt altına alınmıştır. Görüşmeden hemen önce katılımcılara öz değerlendirme süreçlerini hatırlatmak adına Öz Değerlendirme Örnek Belgeler'i (EK-4) gösterilmiştir. Bireysel görüşmelerde araştırma grubuna, araştırma amaçları doğrultusunda hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme soruları form (EK-1) aracılığıyla sorulmuştur. Microsoft Word programına aktarılan görüşmeler etiketlenerek araştırmacı tarafından Nvivo 10 nitel araştırma programında kodlara dönüştürülmüştür. Tüm görüşmeler tema ve kategori altında kodlandıktan sonra veriler analiz edilerek aşağıdaki bulgulara erişilmiştir.

Araştırmaya toplam on iki öğretmen katılmış bunlardan yedisi kadın beşi erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Öğretmenlerin ikisi Kimya, ikisi Matematik, diğerleri ise birer kişi olarak Beden Eğitimi, Bilişim Teknolojileri, Sağlık Hizmetleri, Muhasebe ve Finansman, Laboratuvar Hizmetleri, Denizcilik, Motorlu Araçlar Teknolojisi ve Moda Tasarım Teknolojileri alanlarında bulunmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden ikisi 1-10 yıl, beşi 11-20 yıl, diğer beşinin 21 ve üstü hizmet yılı bulunmaktadır. Öğretmenlerin üçü Marmara Üniversitesi'nden, ikisi Gazi Üniversitesi'nden mezun olmuştur. Geriye kalan yedi öğretmenin her birinin mezun oldukları okullar ise İstanbul, İstanbul Teknik, İnönü, Ege, Selçuk, Ordu ve Sakarya üniversitesidir. Öğretmenlerin altısı Yüksek Lisans, diğer altısı ise Lisans mezunudur. Araştırmaya katılan 12 öğretmenin tamamı kadrolu olarak görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin okul kalite sorumlusu tarafından verilen öz değerlendirme eğitimine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu eğitimin olumlu katkısı olduğunu ifade etmiştir. Bazı katılımcılar eğitimin yeterli derecede olduğunu fakat faaliyetlerin bir denetim mekanizması tarafından takip edilip gerekli görülen noktalarda eksikliklerin giderilmesi gerektiğini belirtmiştir. Aynı zamanda eğitimin yetersiz olduğu da bahsedilmiştir.

Öğretmenlerin eylem planlarına yazdıkları faaliyetlerde belirlenen hedeflere ne oranda ulaşıldığının ölçülmesine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu etkinliği tamamlamak ve anket düzenlemenin bir ölçüt olabileceğini ifade ederken diğerleri yapılan çalışmalar ve gözlem yapmanın da eylem faaliyetlerini ölçmede önemli olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerini ders içinde uyguladıkları teknik, yöntem ve ders dışı etkinliklerinin çeşitliliğine dair etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu öz değerlendirme faaliyetlerinin etkinliklerini çeşitlendirdiğini ifade etmiştir. Eylem planlarının öğretmenlere planlama zorunluluğu getirdiğini ifade eden katılımcılar aynı zamanda öz değerlendirmenin etkinliklerine alternatifler getirdiğini de belirtmiştir. Katılımcılar öz değerlendirme faaliyetlerinin kendilerine ilave yük getirdiğini ve kısmi fayda sağladığını ifade etmişlerdir. Öz değerlendirmenin öğrencilerle doğrudan iletişim sağlanmasına imkan sağladığını ve aynı zamanda ilave yük getirdiği de belirtilmiştir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruları cevaplamalarına ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu kendi alanlarına özgü ve yapılabilir etkinlikleri yazdıklarını ifade etmiştir. Katılımcıların bir kısmı eylem planlarının gerçekleştirilmesinin büyük bir oranda öğrenciye bağlı olduğunu belirterek bu konuda bir belirsizlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Soruları cevaplarken her zaman cevapların olumlu ve olması gerekene en yakın şekilde yazılmaya çalışıldığını belirten katılımcılar aynı zamanda soruların cevaplanırken yapılabilir faaliyetlerin esas alındığı da ifade etmiştir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı'ndaki soruların cevaplanması için zümre içi iş dağılımına ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu öğretmen uzmanlığına dayalı bir görev paylaşımı yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları iyi iletişim kuran öğretmenlere birlikte görev verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Zümre içi iş dağılımının öğretmenlere eşit sorumluluk dağıtılarak yapılması ifade edilmiş aynı zamanda bu katılımcılar tarafından kişi uzmanlığı, iyi iletişim faktörünün de dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Görev paylaşımının kalite standartlarına ulaşmada kolaylık sağlayacağı bir başka katılımcı tarafından ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin eylem planları tasarlama süreci hakkındaki görüşlerine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu eğitim öğretim faaliyetleri boyunca gerçekleştirdikleri eylemlerden öz değerlendirmede de faydalandıklarını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları eylem planı tasarlarken yetersiz kaynaktan dolayı zorlandıklarını belirtmiştir. Eylem planlarını tasarlarken faaliyet başlangıç ve bitiş tarihlerini kendi iş yoğunluklarına göre planladıklarını ifade eden katılımcılar aynı zamanda her zaman yaptıkları faaliyetleri tekrar öz değerlendirmede kullandıklarını ifade etmiştir. Eylem planlarını, oluşturabileceği veya var olan kanıtlara göre hazırladığını bir başka katılımcı belirtmiştir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı ve rapor aracılığı ile sundukları kanıtlara ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu oluşturması kolay kanıtlar hazırladıklarını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları kanıt oluşturmanın kendilerinde düzen alışkanlığı meydana getirdiğini belirtmiştir. Eylem planları ile örtüşen kanıtları oluşturduklarını ifade eden katılımcılar aynı zamanda düzen alışkanlığı kazandıklarını, pratik kanıt oluşturduklarını ve olası bir denetimde bu kanıtların kolaylık sağlayacağını da belirtmiştir. Oluşturulan kanıtların teftiş veya denetimde kolaylık sağlayacağını ifade edilen katılımcılar ise aynı zamanda tasarlanması kolay kanıt oluşturduklarını da belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularına ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu gösterge sorularının açık olduğunu ifade etmiştir. Gösterge sorularının kısmen anlaşılır ve açık olduğunu ifade eden katılımcılar aynı zamanda bu soruların açık ve anlaşılır olduğunu da belirtmişlerdir. Katılımcıların bazıları ise gösterge sorularının kapalı bir anlama sahip olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlerin Kalite Güvence Sistemi'nde yer alan altı standarda karşılık gelen öz değerlendirme göstergelerine cevap verirken nasıl bir yol izlediklerine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu sorulara zümre olarak, ortak bir akılla cevap verdiklerini aynı zamanda soruları cevaplarken kanıtla dayalı bir strateji izlediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılar soruları objektif bir bakış açısıyla ve sınıfta çocuklarla yaşanılan sorunları temel alarak cevapladıklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden verdikleri yanıtların dönütlerinde kullanılan dile ve içeriğe ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük

çoğunluğu kullanılan dilin net olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların bazıları dönütlerdeki dilin anlaşılır olduğunu belirtmiştir. Dönütlerin benzer ve/ veya aynı içeriklere sahip olduğunu ifade eden katılımcılar eş zamanda dönütlerin net olmadığını da ifade etmiştir. Dönütlerde yeterince açıklama yapılmadığını ifade eden katılımcılar aynı zamanda dönük dilinin net olmadığını da belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin Öz Değerlendirme Portalı üzerinden cevapladıkları öz değerlendirme gösterge sorularının kendi alanları ile olan ilgisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu gösterge sorularının bazılarının alanları ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Katılımcıların bir kısmı sorularla alanları arasında bağ olmadığını ifade ederken diğerleri ise soruların alanları ile bir bağ oluşturduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin kazanım temelli etkinlik tasarlamak hakkındaki görüşlere ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu eylem planları aracılığı ile öğrencilerin daha aktif olarak faaliyetlerde yer aldığını ifade etmiştir. Katılımcılar tarafından bir tarafta eğitim öğretim dönemi başında alınan öz değerlendirme eğitiminin sürece kısa olması ve uygulamaya dönük pratiklerinin yapılmamasından dolayı kazanım temelli etkinlik tasarlamanın katkı sağlamadığı belirtilirken, bir başka tarafta bu faaliyetler aracılığıyla ikiye ayrılan sınıflarda öğretmenlerin birlik oluşturarak ortak paydada ilerledikleri ifade edilmiştir. Ders kazanımlarını karşılamaya yönelik alternatif etkinlikler oluşturulmasında fayda sağlandığını belirten katılımcılar aynı zamanda bu etkinliklerin öğrenciyi daha aktif bir birey haline getirdiğini de ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının derslerine olan etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu öz değerlendirme faaliyetlerinin derslerine katkı sağladığını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları öz değerlendirmenin derslerine etkisinin olmadığını belirtmiştir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin derslerine olan etkisini tartışılır bulduğunu ifade eden katılımcılardan bazıları bu etkinliklerin derslerine fayda sağladığını ifade ederken diğerleri ise faaliyetlerin katkı sağlamadığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarının alanlarına olan etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu öz değerlendirme faaliyetlerinin alanlarına katkısı olduğunu ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları öz değerlendirmenin

alanlarına katkısı olmadığını belirtmiştir. Öz değerlendirme çalışmalarının kendilerini alanlarıyla ilgili araştırmaya yönlendirdiği de katılımcı görüşleri arasında yer almaktadır. Keller ve Duffy (2005) bu sonuca büyük ölçüde paralellik gösteren verilere ulaşmıştır. Veri tabanlı öz değerlendirme stratejisinin, öğretmelerin gönüllü olduğu bir yöntemle öğretimsel davranışlarının iyileştirilmesine katkıda bulunduğunu ve öğretmenlerin mesleki gelişiminde alanlarına fayda sağladığı ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin gerçekleştirdikleri eylem planlarının kişisel gelişimleri etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu öz değerlendirme faaliyetlerinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları öz değerlendirmenin kişisel gelişimlerine fayda sağlamadığını belirtmiştir. Eylem planlarının kişisel gelişimlerine nadir olarak etki ettiğini ifade eden katılımcılar aynı zamanda bu faaliyetlerin gelişimlerine katkı sağladığını da belirtmiştir.

Özdemir (2018) ise müfettiş rehberliğinde öz değerlendirme uygulamalarının öz değerlendirme becerilerine etkisi olmadığını belirtmiştir. Bu görüşü beyan eden öğretmenler gerekçe olarak, zaten bu etkinlikleri daha önce de uyguluyor olduklarını, kendileri için yeni bir durum olmadığını ifade etmişlerdir.

Öğretmenlerin münferit birimlerde gerçekleştirilen ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerine olan etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu ortak çalışmaların iletişim ve grup çalışma becerilerine olumlu katkı sağladığını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları bu faaliyetlerin iletişim ve grup çalışma becerilerine etkisinin olmadığını belirtirken aynı zamanda aralarından biri öz değerlendirmenin iletişim, çalışma becerilerine destek verdiğini de ifade etmiştir.

Ross ve Bruce (2007) matematik öğretmenlerinin, öğretmen yeterliklerini artırmak için bir mesleki gelişim (PD) programı tasarlayan bu sonuca büyük oranda paralellik gösteren sonuçlara ulaşmıştır. Bu araştırmada öz değerlendirmeyi merkezine alan mesleki gelişim programının, öğretmenlerin diğer meslektaşlarıyla iletişimine fayda sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerinde gerçekleştirdikleri planlama, uygulama ve takip süreçlerinin kendilerinde öz disiplin oluşturmaya dönük etkisine ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu faaliyetlerin kendilerinde öz disiplin oluşturmayı desteklediğini ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları ise öz

değerlendirme faaliyetlerinin kendilerinde öz disiplin oluşturmada faydasız olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin eylem planları oluşturup uyguladıktan sonra öğrencilerine olan tutumlarına ilişkin bulgulara bakıldığında katılımcıların büyük çoğunluğu eylem planlarının öğretmenin öğrenciye karşı farkındalığını arttırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan bazıları ise mevcut durumda öğrencilerine pozitif bakış açısıyla yaklaştıklarını, öz değerlendirme çalışmalarının öğrenciye bakış açılarında bir değişiklik yaratmadığını belirtmiştir.

Yargı

Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde çalışan öğretmenlerin öz değerlendirme çalışmalarına ilişkin algılarını ele alan bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin öz değerlendirme faaliyetlerine olumlu baktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Öz değerlendirme eğitiminin öğretmenlere fayda sağladığı söylenebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin öğretmenlerin ders içi ve ders dışı aktivitelerini çeşitlendirerek eğitime yeni bir boyut kazandırmaktadır.

Öz Değerlendirme Portalı aracılığı ile yapılan dönütlerdeki dilin net olmayışı öğretmenlerin bu süreci etkin geçirememesine neden olmaktadır. Öz değerlendirme gösterge sorularının birçoğunun öğretmenlerin alanları ile ilgili olmayışı onların motivasyon kaybı yaşamasına sebep olmaktadır. Gösterge sorularının bir kısmının öğretmenlerce açık ve net olmayışı zümre içi ortak çalışmayı zorunlu kılmaktadır.

Öğretmenlerin eylem planları ve kanıtların hazırlanmasına dair iş dağılımı yapılırken herkesin eşit sorumluluk almasına olumlu baktıkları söylenebilir. Öğretmenlerin gösterge sorularını yanıtlarken, eylem planları hazırlarken ve kanıt oluştururken ders kazanımlarına yönelik hazırladıkları faaliyetleri tekrar ele alarak, üzerinde ufak değişiklikler yapmalarının akabinde bu faaliyetlerden öz değerlendirme sürecinde faydalandıkları görülmüştür. Bu tercihin öğretmenlerin risk almaktan kaçındıklarını ve yeni fikirler üretemedikleri/ üretmedikleri şeklinde ifade edilebilir.

Öz değerlendirme faaliyetleri aracılığıyla öğrencilerin eğitim hayatlarında aktif katılım sağlayarak kendilerine olan güvenleri artmaktadır. Bu durumu gözlemleyen öğretmenlerin ise meslek hayatlarına pozitif bağlanarak yaptıkları eylemleri daha anlamlı buldukları ifade edilebilir. Öz değerlendirme faaliyetlerinin derste kullanılan teknik

yönteme olumlu katkı sağladığını ifade eden öğretmenlerin yenilikçi yaklaşımlara olumlu bakarak değişime daha kolay ayak uydurmaktadır. Öz değerlendirme faaliyetlerinin alan gelişimlerine yarar sağladığını ifade eden öğretmenlerin okuma ve araştırmaya diğer öğretmenlerden daha fazla zaman ayırmaktadır.

Öz değerlendirme faaliyetlerinin kişisel gelişime katkı sağlayarak, iletişim ve grup çalışma becerilerini arttırdığının söylenmesi öğretmenlerin, öz disiplin oluşturmaya, kişisel gelişim farkındalığını arttırmaya ve öğrenciye pozitif bakış açısı geliştirmeye ilgi duyup bu konulara bireysel olarak zaman ayırdıkları söylenebilir.

Öneriler

Araştırmanın sonucunda ortaya koyulan yargı bağlamında uygulamaya ve araştırmaya yönelik önerilerde bulunulmuştur.

Uygulama Önerileri

Eğitim öğretim yılı başlangıcında öğretmenlere verilen öz değerlendirme eğitiminin aynı zamanda okulda öğretmen/ müdür yardımcısı olan kalite sorumlusu tarafından değil konusunda uzman bir eğitmen tarafından verilmesinin okul kalite sorumlusunun görev kapsamını azaltabileceği önerilebilir.

Eğitim öğretim faaliyetlerini sürdürmenin yanı sıra okul ve öğrenciyi kapsayan birçok konuda sorumluluğu olan öğretmenlerin, öz değerlendirmede sadece bilgi alınan kişi konumuna getirilip, tüm öz değerlendirme prosedürlerinin Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilecek kişi veya kurumlarca gerçekleştirilmesinin öz değerlendirmeyi daha etkin kılacağı ifade edilebilir.

Eylem planları ve kanıtlarda kullanılmak üzere Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanacak her alana özgü örneklerin bulunduğu kılavuzlar oluşturulmasının öğretmenlere öz değerlendirme faaliyetlerinde yardımcı olacağı söylenebilir.

Okul kalite ve münferit birim sorumlusunun öz değerlendirme faaliyetlerinin yürütülmesi için zümre içi görev dağılımı yapılırken sorumluluk almayıp görevlendirmenin bizzat Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel

Müdürlüğü ya da okul müdürü tarafından yapılmasının eşit iş dağılımı imkanı sağlayabileceği önerilebilir.

Öz Değerlendirme Portalı üzerinden yapılan dönütlerin öğretmene ulaştırılmadan önce dil bilgisi uzmanı tarafından değerlendirilmesinin akıllarda oluşacak soruları ortadan kaldırabileceği söylenebilir.

Öz değerlendirme gösterge sorularının her bir öğretmen tarafından net olarak anlaşılması soruların cevaplanmasında kolaylık getireceği düşünülebilir.

Kanıt oluşturulmasında evrak yükünü hafifletebilecek Web 2.0 araçları kullanılabilir. Öğretmenlere Web 2.0 araçları eğitimi verilerek bu araçlar ile oluşturulan kanıtların kabul edilmesi, öğretmenler açısından sürecin daha verimli geçirilmesine imkan sağlayacağı söylenebilir.

Öz değerlendirme faaliyetlerini eksiksiz bir şekilde yerine getiren öğretmenlere başarı belgesi veya ödül takdim edilerek öğretmenlerin motivasyonun sağlanmasıyla öz değerlendirme sürecini daha verimli geçirecekleri ifade edilebilir.

Öz değerlendirme faaliyetlerindeki uygulama, kontrol ve denetim konularında öğretmen görüşlerinin bir anket aracılığıyla alınarak Öz Değerlendirme Portalı ve öz değerlendirme planlama süreçlerinde yapılacak revize çalışmalarının sürece katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırma Önerileri

Araştırma Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'ndeki öğretmenlere yönelik gerçekleştirilmiştir. Benzer çalışmalar farklı öğretim kademelerine yönelik gerçekleştirilebilir.

Öğretmenler tarafından Öz Değerlendirme Portalı'na veri girerek Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğünün öz değerlendirmeye dair tüm süreci elektronik ortamda takibi sağlanmaktadır. Sistemde yapılacak iyileştirmelerle tüm eksiklikler giderilerek Öz Değerlendirme Portalı'nın geliştirilmesine yönelik araştırmalar yapılabilir.

Araştırmada derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Odak grupla görüşme yöntemi de kullanılarak katılımcıların birbirleriyle etkileşime girmesi, tutumlarından çok deneyim ve bakış açılarını ortaya koymaları sağlanabilir.

Bu araştırma derinlemesine görüşme yöntemi ile Üsküdar ilçesindeki on iki Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi öğretmenin katkısıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel yöntemler kullanılarak verilerin anket ya da bir ölçek aracılığıyla toplanmasıyla daha çok öğretmene ulaşılabilir.

EK 1. Araştırma Soruları

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 2. Öğretmen Ön Görüşme Formu

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*" ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 3. Bilgilendirilmiş Onam Formu

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK 4. Öz Değerlendirme Örnek Belgeler

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli "*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

KAYNAKÇA

Aşılıoğlu, Bayram. "Eğitim İle İlgili Temel Kavramlar," **Öğretim İlke ve Yöntemleri**: 11. Ed. Mehmet Arslan. 7. Ankara: Anı Yayıncılık, 2014.

Aydın, Mustafa. "Türk Eğitim Sisteminde Denetim," **Çağdaş Eğitim Denetimi**: 151. 7. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi, 2013.

Aydın, İnayet. "Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi," **Öğretimde Denetim**: 144-147. Ed. Şehriban Türlüdür. 8. Ankara: Pegem Akademi, 2020.

Aydoğan, Karabey. **Arifiye Köy Eğitmenleri Tarihi**. 1. İstanbul: Demkar Yayınevi, 2015

Bailey, Gerald D. *Analiz ve Aksiyon Serisi*. Araştırma. Öğretmen Öz Değerlendirmesi: Geliştirmek İçin Bir Araç Sınıf Talimatları. Washington DC: Ulusal Eğitim Derneği, 1981.

Bakioğlu, A. & R. Baltacı. **Akreditasyon Eğitimde Kalite**. 2. Ankara: Nobel Akademi, 2017

Bernard, J. M. & R. K. Goodyear. **Fundamentals of Clinical Supervision**. 3. New York: Pearson, 2004

Bernardin, H. John & Richard W. Beatty. **Performance Appraisal: Assessing Human Behaviour at Work**. Boston: Kent Publishing CO, 1984

Bozkuş, Kıvanç. *ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ GELİŞİMİNDE DİNAMİK YAKLAŞIMIN*. Doktora Tezi. Eğitim Bilimleri. Eskişehir: Eskişehir Anadolu Üniversitesi, 2018.

Bökeoğlu, Ömay Çokluk & Ebru Oğuz. "Discover the World's Research," **ResearchGate**. *https://www.researchgate.net/publication/284604081_Nitel_Bir_Gorusme_Yontemi_Odak_Grup_Gorusmesi*. 2011. (15 Mayıs 2021).

Bursalıoğlu, Ziya. "Yönetim Biliminin Oluşumu ve Eğitime Giriş," **Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama**: 13. Ed. Şehriban Türlüdür. 15. Ankara: Pegem Akademi, 2020.

Bülbül, Tuncer, Binali Tunç, Güven Özdem & Yusuf İnandı. "Okul Temelli Değerlendirme Algısı: Öğretmen," **ResearchGate**. *https://www.researchgate.net/publication/274103136_Okul_Temelli_Degerlendirme_Algisi_Ogretmen_Goruslerine_Dayali_Betimsel_Bir_Analiz_Calismasi*. 2013. (13 Haziran 2021).

Byers, Peggy Y. & James R. Wilcox. "Focus Groups: an Alternative Method of Gathering Qualitative," **Annual Meeting of the Speech Communication Association**: 3-6. 74. New Orleans: 1988.

Chadbourne, R., L. Acer & E. K. Acer. "Evaluating The Work of Teachers in Australian Schools," *AARE Annual Conference*: Brisbane: 2002.

Cresswell, John W. "Nitel Çalışma Tasarımı," **Nitel Araştırma Yöntemleri**: 49. Ed. Selçuk Beşir Demir & Mesut Bütün. 5. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2020.

Cüceloğlu, Doğan. "Bakış," **Öğretmenim Bir Bakar Mısın?**: 31-52. 6. İstanbul: Final Kültür Sanat Yayınları, 2019.

Çokluk, Ömay, Kürşad Yılmaz & Ebru Oğuz. "Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi," **Kuramsal Eğitimbilim Dergisi**. I, 4: 95-107, 2011.

Demirci, Hüseyin. "Kalite Anlayışı," **Toplam Kalite Yönetimi**: 31. Ed. Ece Gözsüz. 1. İstanbul: Kum Saati Yayınları, 2013.

Dilbaz Sayın, Saniye Sanem. "Ulusal Tez Merkezi," **Tezyök**. *https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=cN8SG4VvqqjzinC6s6dVtQ&no=cbch6PW-NZi3UvpeKkuPZA*. 2017. (25 Mayıs 2021).

Duke, Daniel L. & Richard J. Stiggins. "Beyond minimum competence: Evaluation for Professional Development," **The New Handbook of Teacher Evalution: Assessing Elemntary and Secondary School Teachers**: 116. Ed. In J.Millman & L.Darling-Hammond (Eds.). Newbury Park: Sage Publications, 1990.

Ekiz, Durmuş. **Eğitim Araştırma Yöntem ve Eğitim Metodlarına Giriş**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2003

Erden, Münire. **Eğitim Bilimine Giriş**. Ankara: Arkadaş Yayın Evi Yayıncılık, 2007

Erdoğan, İrfan. "Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Eğitim Sistemi İçin Belirli Çıkarımlar," **Eğitim Bilimleri ve Milli Eğitime Dair**: 173. Ankara: Nobel Yayın, 2015.

Falak, Ömer. "Ulusal Tez Merkezi," **Tezyök**. *https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=H-qaNKTFE8u3LPaKotPyfQ&no=YebEzrIH9X15DVaxTPQMLQ*. 2016. (25 Mayıs 2021).

Falak, Ömer. *2016 Yılı Öğretmen Performans Değerlendirme Sisteminin Öğretmen Ve Yöneticilerin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eğitim Yönetimi ve Denetimi. Uşak: Uşak Üniversitesi, 2017.

Focusing Teacher Evaluations On Student Learning. **Educational Leadership**: 57-59. 58. 2001.

Glatthorn, Alan A. **Differentiated supervision**. 2. Wirginia: ASCD, 1997

Görgen, İzzet. "Program Geliştirmede Temel Kavramlar," **Eğitimde Program Geliştirme**: 4. Ed. Hasan Şeker. 3. Ankara: Anı Yayıncılık, 2014.

Harris, Alma & Daniel Muijs. **Improving Schools Through Teacher Leadership**. Maidenhead: Open University, 2005

Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. **Eğitim Yönetimi**. Ed. Selahattin Turan. 7. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015

İlğan, Abdurrahman. "Farklılaştırılmış Denetimde Değerlendirme Seçenekleri," **Öğretmenlerin Meslek Gelişimi ve Denetimi**: 221. 2. Ankara: Anı Yayıncılık, 2017.

Johnson, John M. "In-Depth InterviewiJlg," **Handbook of Interview Research Context&Method**: Ed. Gubrium F. Jaber & Holstein A. James. London: Sage Publications, 2002.

Jones, Jeff & John Mathias. **Training for Appraisal and Professional Development**. London: Cassell, 1995

Karakütük, Kasım, İsmail Bircan, Mahmut Tezcan, Nuray Senemoğlu, Tuğba Yanpar Yelken, Ali Rıza Erdem, Ali Ekber Şahin & Turan Akman Erkılıç. **Eğitim, Okul ve Öğretmen**. Ankara: Anı Yayıncılık, 2013

Karasar, Niyazi. "Evren ve Örneklem ya da Çalışma Grubu," **Bilimsel Araştırma Yöntemi**: 149. 35. Ankara: Nobel, 2020.

Karasar, Niyazi. "Yöntem," **Bilimsel Araştırma Yöntemi**: 109. 35. Ankara: Nobel, 2020.

Keller, C.L. & M.L. Duffy. "I Said That? How to Improve Your Instructional Behavior in Just 5 Minutes Per Day Through Data – Based Self – Evaluation.," **Teaching Exceptional Children**. 4, 37: 36-39, 2005.

Kılınç, Ali Çağatay. "Çağdaş Liderlik Yaklaşımları," **Eğitim Yönetiminde Liderlik**: 73. Ed. Nezahat Güçlü. 3. Anakara: Pegem Akademi, 2019.

Kitzinger, Jenny. "Qualitative Research: Introducing Focus Groups," **British Medical Journal**: 299-302. 311. 1995.

Koçer, Hasan Ali. "Eğitim Reformları Açısından Öğretmen Yetiştirme Problemi," **Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme Problemi**: 1-2. Ankara: Yargıçoğlu Matbaası, 1973.

Korkmaz, İsa. "Sosyal Öğrenme Kuramı," **Eğitim Psikolojisi**: 263. Ed. Binnur Yeşilyaprak. 13. Ankara: Pegem Akademi, 2015.

Krueger, Richard A. **Focus Groups: A Practical Guide For Applied Research**. London: SAGE, 1994

Kurum, Gül & Şakir Çınkır. **Okul Öz-Değerlendirme Modeller ve Uygulamalar**. 1. Ankara: Anı Yayıncılık, 2020

Macbeath, J. "School Inspection and Self-Evaluation," **Working With The New Relationship**: London: Routledge, 2006.

MacIntosh, Judith A. "Focus Groups in Distance Nursing Education," **Journal of Advanced**: 1981-1985. 18. 1993.

MEB. *Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumları Kalite Güvencesi Öz Değerlendirme Uygulama Rehberi*. Ankara: 2019.

Merriam, Saharan B. **Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Rehber**. Ed. S. Turan. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015

Müdürlüğü, T.C Milli EĞitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel. "Öz Değerlendirme Uygulaması," **Gül Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi**. *https://gulmtal.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/32/01/155021/dosyalar/2018_05/20124414_Yz_DeYerlendirme_Bilgilendirme.pdf*. 2014. (13 Mayıs 2021).

Natarajan, R. "The Role of Accredation in Promoting Quality Assurance of Technical Education," **ResearchGate**. *https://www.researchgate.net/publication/285796062_The_Role_of_Accreditation_in_Promoting_Quality_Assurance_of_Technical_Education*. 2000. (13 Mayıs 2021).

Özdemir, İzzet. *Müfettiş Rehberliğinde Öz Değerlendirme Uygulamalarının Öğretmenlerin Öz Değerlendirme, Yansıtıcı Düşünme ve Öğretim Becerilerine Etkisi*. Doktora Tezi. Antalya: 2018.

Palmer, Margaret J. **Performans Değerlendirmeleri**. Ed. D. Şahiner. İstanbul: Rota Yayınları, 1993

Ross, John A. & Cathy Bruce. "Professional Development Effects on Teacher Efficacy: Results of Randomized Field Trial," **The Journal of Educational Research**. 1, 101: 50-60, 2007.

Schleicher, Andreas. "Türk Eğitim Sistemi Değerlendirildi: Öğrettikleriniz Artık Gereksiz," **Habertürk Web Sitesi**. *https://www.haberturk.com/pisa-direktoru-andreas-schleicher-ogrettikleriniz-artik-gereksiz-1711035*. 2017. (12 Mayıs 2021).

Selvi, Gamze. *Öz Değerlendirme Çalışmalarında Radar Yöntemin Kullanılması ve Bir Eğitim Kurumu Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Kalite Yönetimi Programı. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013.

Sınıf Öğretiminde Uzun Süredir Var Olan Sorunlar. **Öğrenme Öğretim ve Değerlendirme İle İlgili Bir Sınıflama**: 341-342. Ed. Lorin W. Anderson, David R. Krathwohl, Peter W. Airasian, Kathleen A. Cruikshank, Richard E. Mayer, Paul R. Pintrich, James Raths, & Merlin C. Wittrock. 3. Ankara: Pegem Akademi, 2018.

Stufflebeam, Daniel L. **The Personnal Evaluation Standards**. 1988

Taş Doğan, İlkay. "Ulusal Tez Merkezi," **Tezyök**. *https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezDetay.jsp?id=nDiuu-ZgSFzEhxk5QMPSNw&no=OCP-5LmLQadft5IuZdwI4Q*. 2016. (25 Mayıs 2021).

Taymaz, Haydar. "Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi," **Öğretimde Denetim**: 160. Ed. Şehriban Türlüdür. 8. Ankara: Pegem Akademi, 2020.

Tee, Ng Pak. "The Singapore School and the School Excellence Model," **Educational Research for Policy and Practice**. 2: 27-39. doi: 10.10237A:102446530, 2003.

Tekin, Hasan Hüseyin. "Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme," **İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Dergisi**. III, 13: 101-116, 2006.

Topçu, Ertem & Ercan Masal. "Matematik Öğretmenlerinin Teknolojik Pedagojik Alan Bilgisi Öz-Değerlendirme Algılarına Bir Bakış," **Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi**. 6: 147-167, 2020.

Yılmaz, Hakan. "Eğitimde Liderlik," **Stratejik Liderlik**: 111. Ed. Ebubekir Çalış. 1. İstanbul: Kum Saati Yayınları, 2013.