TC.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ANKARA İLİ MÜFETTİŞ, YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehtap Yıldız

ANKARA
Mayıs, 2008

TC.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE TEFTİŞİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ANKARA İLİ MÜFETTİŞ, YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mehtap Yıldız

Danışman: Prof. Dr. İnayet Aydın

ANKARA
Mayıs, 2008

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından.....
..Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof.Dr. İnayet Aydın (~~İmza~~)
Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Üye Yrd.Doç.Dr. Salih Çankaya (İmza)
Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Üye Yrd.Doç.Dr. Emine Dinç (İmza)
Akademik Unvan, Adı-Soyadı

Onay
Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..../.../20...

Akademik Unvan,
Adı-Soyadı
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Eğitim sisteminin en önemli ögeleri yönetici, öğretmen, öğrenci ve velidir. Bu ögelerin birbiriyle yapacakları iş birliği, eğitimin niteliğini belirleyecektir. Sistemin en stratejik unsuru ise öğretmendir. Öğretmenin ruh sağlığı, mesleğe adanmışlığı, bilgi ve becerisi, güdülenme düzeyi, eğitim-öğretim faaliyetlerini doğrudan ve dolaylı bir şekilde etkiler. Bu sebeple, okulda öğretmenin performansının artırılması ve üst düzeyde verim alınması gerekir. Okulun eğitsel kalitesinin artması öncelikle öğretmenlerin iş analizlerinin yapılarak performanslarının buna göre belirlenmesini sağlamak ve böylelikle öğretmenlerin mesleki etkinliklerdeki performanslarını arttırmak olmalıdır. Bu bağlamda eğitim sisteminde önemli bir yere sahip olan beden eğitimi dersi ve beden eğitimi öğretmeninin bu güne kadar iş analizi yapılmadığından performanslarının neye göre belirleneceği de her zaman bir soru olarak kalmıştır. Yaşamın bedensel hareketlere bağlılığı üzerine odaklanan beden eğitimi programları ve beden eğitimi öğretmenlerinin belirli kriterlere sahip olması gerekmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin işleri gereği daha az kağıt-kalem çalışmaları ile meşgul olduklarından ve sportif etkinliklerde organizasyon deneyimine sahip oldukları için okul gezilerinde ve okul organizasyonlarında daha aktif rol almalarını beklenir. Bu değişik beklentiler Beden eğitimi öğretmenlerinin görev ve rol karmaşası ya da çelişkisine neden olabilmektedir. Bu hem öğretme, hem etkinlik liderliği şeklindeki çift boyutlu rolü aktivitelerdeki farklı amaçlar sonucunda potansiyel bir iç çatışmayı içerisinde barındırır. Bu nedenle Beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme sürecinde, farklı risk faktörlerini belirlemek için nispeten diğer öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalar göz önüne alarak beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki değerlendirmeleri yapılmaktadır fakat bu durum çok sağlıklı sonuç vermeyeceğinden değerlendirmelerde belirlenen kriterler beden eğitimi öğretmenine özel kriterler olmalıdır. Bu araştırma, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansının değerlendirilmesinde okul yöneticisi, beden eğitimi öğretmeni ve ilköğretim müfettişlerinin görüşlerini ve bu

görüşler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak üzere yapılmıştır.

Beş bölümden oluşan bu araştırma birinci bölümde problem durumu, ikinci bölümde performans, performans değerlendirme, beden eğitimi, beden eğitimi öğretmeni ve bunların değerlendirilmesi gibi konular açıklanmaya çalışılmıştır. Üçüncü bölümde, araştırma modeli, araştırmada kullanılan yöntem ve teknikler ele alınmış, dördüncü bölümde bulgular ve yorumlar verilmiş, beşinci bölümde ise özet, sonuç ve öneriler sunulmuştur.

Bu çalışmada görüş ve önerileri ile yanımda olan danışmanım Prof. Dr. İnayet Aydın'a, anketin uygulama aşamasında yardımcı olan tüm okul yöneticilerine, öğretmenlere ve müfettişlere, ayrıca her konuda ve her zaman yanımda olan eşim Özer Yıldız'a çok teşekkür ederim.

MEHTAP YILDIZ

ÖZET

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN ANKARA İLİ MÜFETTİŞ, YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİNİN GÖRÜŞLERİ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İnayet Aydın

Bu araştırmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okulunda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin kimler tarafından değerlendirileceği, performans değerlendirmesinin hangi sıklıkla yapılacağı, performans değerlendirme ölçütlerinin neler olması gerektiği, performansı düşüren etkenlerin neler olduğu, değerlendirmede dikkate alınması gereken yaklaşımlar ve performans değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı yerlere ilişkin ilköğretim müfettişlerinin, ilköğretim okul yöneticisi ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerini ve bu grupların görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Ankara ili beş merkez ilçesinde (Altındağ, Çankaya, Mamak, Yenimahalle, Keçiören) 83 okulda görev yapan 280 yönetici (okul müdürü ve müdür yardımcısı), 200 beden eğitimi öğretmeni, Ankara bölgesinde çalışan 98 ilköğretim müfettişi araştırma grubunu oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan grubun ortalamaları arasındaki farkların manidarlığını saptamak için; cinsiyet ve görev değişkenine göre oluşturulan grupların görüşleri ile ilgili t- testi; görev ve kıdem değişkenine göre oluşturulan grupların görüşleri ile ilgili olarak varyans analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre; performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağı konusunda verilen yanıtlarda cinsiyet ve görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. Kadınların yarıdan fazlası çoklu değerlendirmeyi savunmuşlardır. Erkeklerin ise çoklu değerlendirmeyle birlikte okul müdürlerinin yapacağı değerlendirmeyi de uygun buldukları görülmektedir. "Performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır?" sorusuna verilen yanıtlarda cinsiyet ve görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki

bulunamamıştır. Kadınların, erkeklerin, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısı ve beden eğitimi öğretmenlerinin yarısından fazlası denetimin her eğitim dönemi sonunda yapılmasını savunmuşlardır. Genel performans ölçütlerinin katılımcılar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenleri, beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olma ölçütünün değerlendirmede daha önemli bir yere sahip olduğunu düşünürken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenin, öğrencinin gelişimsel özelliklerini bilmesini daha önemli bulmaktadır. Ders içi performans ölçütlerinin katılımcılar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenleri, öğrencinin fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanma, öğrencinin sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanma, öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretme gibi ölçütleri önemli bulurken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcıları, beden eğitimi araçlarını derste etkili biçimde kullanma, öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işleme, derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alma ölçütlerinin üzerinde daha fazla durmuşlardır. Ders dışı performans ölçütlerinin katılımcılar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden Eğitimi öğretmenleri, öğrenciyi değişik spor branşlarına yönelmeye özendirme, yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlama gibi ölçütlere ağırlık verirken, müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürleri, mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen gösterme, öğrencinin ders saatleri dışında sportif etkinliklere katılmasını sağlama gibi ölçütlere daha fazla önem vermişlerdir. Yönetsel performans ölçütlerinin katılımcılar arasında görev ve kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmeni, spor odasını belli bir düzen içerisinde tutma gibi ölçütlere öncelik verirken, müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürleri, kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutma gibi ölçütlere daha fazla önem vermişlerdir. 1 ile 10 yıl arasında kıdeme sahip olanlar yönetsel performans ölçütlerine, 11 ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlardan

daha az katılmaktadırlar. Performansı düşüren etkenlerin katılımcılar arasında görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden Eğitimi öğretmenleri, okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması, beden eğitimi dersinin diğer branş öğretmenleri açısından diğer dersler kadar önemli görülmemesi, öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı, beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği gibi ölçütlerin değerlendirmede yer alması gerektiğine tamamen katılırken, müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürleri alanla ilgili bilimsel yayınları izlememesi, beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği, okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü gibi ölçütlerin de değerlendirmeye katılması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere, kıdemi 11 ile 20 yıl arasında olanlardan daha az katılmaktadırlar. Performans değerlendirmesinde dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlerinin görev, kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Müfettişler ile okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri arasında anlamlı bir fark vardır. Müfettişler, beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller, yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar, mesleki çalışmalarına ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır ölçütlerine önem verirken, okul müdürleri, müdür yardımcıları, beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçütleri müfettişlerden daha fazla önemsediği görülmüştür. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar performansı performans değerlendirmesinde dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere, kıdemi 11 ile 20 yıl arasında olanlar daha az katılmaktadırlar. Kadın katılımcıların performans değerlendirmesinde dikkate alınması gerekenler boyutuna erkek katılımcılardan daha fazla katıldıkları saptanmıştır. Değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin ölçütlerinin görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenleri, müfettişler ve müdür yardımcılarından; okul

müdürleri ile müfettişlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri, değerlendirme sonuçlarının daha çok öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesinde, yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanmasında kullanılmasına dair ölçütlere önem verirken, müfettiş ve müdür yardımcıları, değerlendirme sonuçlarının beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınmasında, öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılması ile ilgili ölçütlere öncelik vermişlerdir; okul müdürleri ise müfettişlerden farklı olarak, değerlendirme sonuçlarının nakillerde öncelik verilmesinde, öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesi gibi ölçütlerine daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

ABSTRACT

VIEWS OF SUPERVISOR, ADMINISTRATOR AND TEACHERS' RELATING TO PHYSICAL EDUCATION TEACHERS' PERFORMANCE EVALUATION IN ANKARA

M. Sc. Education Administration and Supervision Program
Thesis Consultant: Prof. Dr. İnayet AYDIN

The aim of this research is to investigate on duty in the Ministry of National Education's primary school physical education teachers' who will be evaluated, which frequently their performance evalution will be made, what the criteria of performance evaluation have to be, what the performance dropping factors are to be, relating to performance evaluation considering necessary approaches and performance evaluation results' will be used positions primary school supervisors', primary school administrators' and physical education teachers' views and whether there is a significant difference between those groups point of views. In the research had been used a questionnaire as a data collection tool. The sample of the study consisted of 78 school directors, 123 codirectors, 183 physical education teachers employed in 83 primary schools in five districts of Ankara, which are Altındağ, Çankaya, Keçiören, Mamak and Yenimahalle, and 90 primary school supervisors working in Ankara. According to gender and job variables t-test; job and priority variables variance analysis had been used in order to decide whether there is significant difference between the research group views. The research findings indicated that there is a significant relationship between the answers related to the question that who will be made the performance evaluation with gender and job variables. More than half of the females have defended multiple evaluation. Beside multiple evaluation males have approved school directors' evaluation. There is no significant relationship between the research question "Which time interval should make performance evaluation?" and gender and job variables. More than half of the females, males,

supervisors, school directors, codirectors and physical education teachers' have defended doing evaluation end of the education period. There is significant differentiation general performance criteria's between the participants according to job variables. In evaluation, physical education teachers have been thought the criteria of having apply professional skill to physical education lesson more important; supervisors, school directors, codirectors have been found out teacher's knowledge of students' developmental characteristic more important. There is significant differentiation intracurricular performance criteria's between the participants according to job variables. Physical education teachers have been found out using contribution methods of student's physical development, student's social development, the criteria of teaching student concepts such as competition-win, gentelmanliness-honesty more important; supervisors, school directors, codirectors have been emphasized the criteria of using physical education materials effectively, performing the subject considering students' individual and physical differences and taking required precautions to arising physical problems to the students in class.There is significant differentiation extracurricular performance criteria's between the participants according to job variables. Physical education teachers have been emphasized the criteria of encouragement of student different sport branches, preparation of yearly lesson plan considering school's area, facility and materials; supervisors, school directors, codirectors have been taken notice of the criteria of bewaring the existing facility and materials' maintenance and repair, providing participation of student's sports activities out of school. There is significant differentiation managerial performance criteria's between the participants according to job and priority variables. Physical education teachers have been stressed the criteria of keeping in order the sports room; supervisors, school directors, codirectors have been emphasized the criteria of holding in clup works necessary notebooks and files perfectly. Managerial performance criteria physical education teachers having between 1 and 10 years priority have been participated little more than having between 11 and 21 years priority. There is significant differentiation performance dropping factors between the participants according to job

variables. In evaluation, physical education teachers have been stressed in schools physical situations aren't suitable for performing physical education lesson, other branch teachers don't see important physical education lesson as much as the other lessons, students' minority interest to physical education lesson and insufficient materials for physical education lesson; supervisors, school directors, codirectors have been emphasized the criteria of don't follow scientific issue about sport area, institutions breeding physical education teachers have insufficient lesson program, overload lesson for physical education teachers. There is significant differentiation relation to performance dropping factors dimension between the participants according to priority variables. The criteria of relation to performance dropping factors dimension, physical education teachers having 21 years upper priority have been participated little more than having between 11 and 20 years priority. There is significant differentiation relation to performance evaluation considering necessary dimension criteria according to job, priority and gender variables. There is significant differentiation between supervisor, school directors, codirectors and physical education teachers. Supervisor have been emphasized the criteria of physical education teachers' taking award about physical education, participation scientific meeting, documentary materials relation to professional works; school directors, codirectors and physical education teachers have been of great importance in these criterias. The criteria of relation to performance evaluation considering necessary dimension, physical education teachers having 21 years upper priority have been participated little more than having between 11 and 20 years priority. The criteria of relation to performance evaluation considering necessary dimension females participants have been participated much more than male participant. There is significant differentiation relation to performance evaluation results' using different decisions dimension criteria according to job variables. There is significant differentiation between supervisor and school directors views. Physical education teachers have been stressed evaluation results' using teacher's managership, foreign appointment; supervisor and codirectors have been emphasized evaluation results' using

physical education teacher's taking inservice training, teacher's degree/echelon improvement; school directors have been stressed evaluation results' using transmission, rewarding with fee.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI i

ÖNSÖZ ii

ÖZET iv

ABSTRACT viii

İÇİNDEKİLER xii

ÇİZELGELER LİSTESİ xv

ŞEKİLLER LİSTESİ xviii

BÖLÜM

I. GİRİŞ

Problem 1

Eğitim Örgütlerinde Performansın Değerlendirilmesi 3

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Etkililiği ve Verimliliği İçin Gerekli Olan Temeller 4

Beden Eğitimi Öğretmeni ve Eğitim İçerisindeki Yeri 5

Araştırmanın Amacı 7

Araştırmanın Önemi 8

Araştırmanın Sınırlılıkları 9

Tanımlar 9

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Performans Değerlendirmenin Tanımı ve Önemi 10

Performans Değerlendirmenin Amacı 11

Performans Değerlendirmenin Önem ve Yararları 14

Performans Değerlendirme Süreci 15

1.Değerlendirme Ortamının Hazırlanması ve Kriterlerin Belirlenmesi 17

2.Değerlendirme Standartları 17

3.Değerlendirmenin Kim/Kimler Tarafından Yapılacağının Belirlenmesi 18

a.Üstler (Yöneticiler) Tarafından Yapılan Değerlendirme 18

b.Müşteri Tarafından Değerlendirilme 19

c.Kendi Kendine Yapılan Değerlendirme 19

d.Takım Üyeleri Tarafından Yapılan Değerlendirme 20
e.Astlar Tarafından Yapılan Değerlendirme 20
4.Değerlendirmenin Hangi Zaman Aralıklarında Yapılacağının Belirlenmesi 20
5.Değerlendirme Yönteminin Belirlenmesi 20
Kişiler Arası Karsılaştırmalara Dayalı Yaklaşım 21
a.Sıralama Yöntemi 21
b.İkili Karşılaştırma Yöntemi 22
c.Zorunlu Dağılım Yöntemi 22
Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşım 23
a.Kritik olay yöntemi 23
b.Grafik dereceleme yöntemi 24
c.Kontrol listesi yöntemi 24
d.Davranışsal temellere dayalı değerlendirme yöntemi 25
e.Amaçlara göre yönetim 26
f.Üç yüz altmış derece geri bildirim 26
6.Değerlendirmede Hangi Ölçütlerin Kullanılacağının Belirlenmesi 28
7.Değerlendirme Sonuçlarının Geri Bildirimi 28
Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar 29
Performans Değerlendirmede Yapılabilecek Hatalar 30
a.Objektif Olamama 30
b.Taraflı Ölçüm 30
c.Standart Ölçüm 30
d.Teknik Hatalar 31
e.Baskın Özellik 31
Dış Ülkeler Eğitim Sistemi İçerisinde Denetim Şekilleri 31
1. Amerika Birleşik Devletleri 31
2. İngiltere 34
3. Fransa 35
4. Almanya 35
Türk Eğitim Sisteminde Performans Değerlendirme 36
İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları 39

Performans Değerlendirmenin Yasal Dayanakları 41
İlköğretimde Müfettişlerin Görev Tanımları 42
Beden Eğitimi Kavramı 44
Beden Eğitiminin Çocuğun Gelişimine Etkisi 46
Beden Eğitiminin Temel ve Özel Amaçları 48
Beden Eğitimi Öğretmenliği 49
İlköğretimde Beden Eğitimi Dersi Programı 55
Yurtdışında İlk ve Ortaöğretimlerde Beden Eğitimi ve Spor 56
1. Amerika'da Beden Eğitimi ve Spor 56
2. İngiltere'de Beden Eğitimi ve Spor 57
İlköğretimde Beden Eğitimi ve Spor Derslerinde Karşılaşılan Problemler 58
Beden Eğitimi Dersinin Denetimi 58
1. Spor Kolu (Yönetimsel - İdari) Denetimi 59
2. Ders Denetimi (Ünitelendirilmiş Yıllık Planlar) 61
Performans Değerlendirmeyle İlgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar 62
Performans Değerlendirmeyle İlgili Diğer Ülkelerde Yapılan Araştırmalar 69
III. YÖNTEM
Araştırmanın Modeli 73
Evren ve Örneklem 73
Veri Toplama Aracı 80
Yapı Geçerliliği 82
Verilerin Çözümlenmesi 91
IV. BULGULAR VE YORUMLAR 92
V. SONUÇ VE ÖNERİLER 136
Sonuçlar 136
Öneriler 142
KAYNAKÇA 144
EKLER 157

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge Sayfa

1. Okul, Yönetici ve Öğretmenlerin Evren ve Örneklemdeki Dağılımı 74
2. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 75
3. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Değişkenine Göre Dağılımı 76
4. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı 76
5. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Değişkenine Göre Dağılımı 77
6. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin En son Bitirdiği Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı 79
7. Performans Boyutları ve Madde Sayıları 81
8. Okul, Yönetici ve Öğretmenlerin Ön Uygulama Dağılımı 82
9. Öğretmenin Genel Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 83
10. Öğretmenin Ders İçi Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayılar 84
11. Öğretmenin Ders Dışı Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 85
12. Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 86
13. Performansı Düşüren Etkenler Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 87
14. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Yaklaşımlar Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 88
15. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılacağı Yerler Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları 89

16. Veri Toplama Aracının Açıklanan Varyans Oranları ve Alpha İç Tutarlılık Katsayıları 90

17. Performans Değerlendirme Kimler Tarafından Yapılmalıdır Sorusuna Verilen Yanıtların Görev Değişkenine Göre Dağılım 92
18. Performans Değerlendirme Kimler Tarafından Yapılmalıdır Sorusuna Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 94
19. Performans Değerlendirme Hangi Zaman Aralıklarında Yapılmalıdır? Sorusuna Verilen Yanıtların Görev Değişkenine Göre Dağılımı 95
20. Performans Değerlendirme Hangi Zaman Aralıklarında Yapılmalıdır? Sorusuna Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı 96
21. Genel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 98
22. Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 100
23. Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 101
24. Genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları 102
25. Ders İçi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 103
26. Ders İçi Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 107
27. Ders İçi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 108
28. Ders Dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 109
29. Ders Dışı Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 111
30. Ders Dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 113

31. Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 114
32. Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 116
33. Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 117
34. Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 118
35. Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 119
36. Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 123
37. Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 124
38. Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 125
39. Performans Değerlendirmesinde Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 126
40. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 128
41. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 129
42. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Ölçütler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 130
43. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri 131

44. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 134
45. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları 135
46. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılmasına Yönelik Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları 135

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil **Sayfa**

1. Sıralama Yöntemi Değerlendirme Formu 22
2. Kontrol Listesi Formu 25
3. Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi 32

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu açıklanmış; araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımları verilmiştir.

Problem

Örgütsel verimliliğin arttırılması için eğitim sürecini yöneten kişilere ve öğretim sürecini gerçekleştiren örgüt içindeki eğitimcilere önemli görevler düşmektedir. Bu görevlerden en önemlisi de yönetsel sürecin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilen denetim ve değerlendirme görevidir. Örgütsel etkililiğin arttırılabilmesi ve örgütün önceden belirlenen amaçlara ulaşabilmesi, örgütsel çabaların değerlendirilmesi ile mümkündür (Aydın, 1993, 1). Değerlendirme, örgütün amaçlarına ne ölçüde ulaşmakta olduğunun ya da ulaştığının belirlenmesine yönelik olarak yapılan sürekli bir eleştiri süzgecidir. Aydın (1998, 162)'ın belirttiği gibi, "değerlendirme süreci ile örgütün bir bütün olarak ve her parçasının etkililik derecesi saptanabilir."

Çalışanların değerlendirilmesi, personelin yeteneklerini kullanabileceği, geliştirebileceği bir çalışma ortamı oluşturarak, bir yandan çalışanın performansını iyileştirerek, çalıştığı kuruluşa katkısının artmasını, öte yandan da çalışanların örgütten elde edeceği yararların ve çıkarların çoğalmasını sağlar. Yönetsel açıdan ise üstlerin ve personelin yerinde istihdamını amaçlar. Çalışanların değerlendirilmesi, bireyin ihtiyaçlarını, örgütün ihtiyaçlarını ve personelin niteliklerini dikkate alarak yapılması gereken yönetsel bir işlevdir (Canman, 1995, 46).

Örgütsel etkinliğin ölçülmesinde öncelikle ihtiyaç duyulan süreçlerin başında performans değerlendirme gelir. Performans değerlendirme, etkinlik ve yaratıcılık hedefleri ile bireyin yaptıklarının birleştirilmesinden oluşur. Bu görevi çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini içeren çalışma davranışlarını değerlendirerek yerine getirir. Performans değerlendirme sistemi, çok yönlü

iletişimi oluşturarak kişisel gelişimi sağlamalı aynı zamanda örgütsel gelişime de katkıda bulunmalıdır (Sabuncuoğlu, 2000, 160).

Performans değerlendirmesi, bireyin görevdeki başarısı, işteki tutum ve davranışları, ahlak durumu ve özelliklerini ayrıntılı inceleyen ve bütünleyen kuruluşun başarısı için bireyin katkılarını değerlendiren planlı bir araçtır. Yani başarı ve başarısızlık seviyesini performans değerlendirme sistemi belirlemektedir. Performans sistemi sadece bir teknik değildir. İnsanların hedeflerinin, örgütün hedefleri ile uyumlu olmasıdır. Bu amaçla sürekli yeni yöntemler geliştirilmekte her yeni yöntemle eldeki mevcut yöntemin eksiklikleri giderilmeye çalışılmaktadır. Yapılan bu iyileştirilme çalışmalarına rağmen, kullanılan yöntemler hep benzer noktalarda tıkanmakta ve bu sebeple eleştirilmektedir. Eleştirilerde en çok vurgulanan nokta geleneksel yöntemlerde çalışanların yalnızca amiri tarafından değerlendiriliyor olmasıdır (Sabuncuoğlu, 2000, 160).

Performans değerlendirme, çalışanların performans ve başarısını iyileştirmeye yönelik olarak çalışanların görevlerini örgüt misyonuna uygun şekilde yapabilecek bireysel yetenek ve becerilere sahip olduklarının farkına varmalarını sağlayarak bu yetenek ve becerilerini kullanmaları konusunda yardımcı olmaktadır (Özgen ve diğerleri 2002, 207). Performans değerlendirmenin amaçları genel olarak değerlendirme ve geliştirme amaçları şeklinde iki ana grupta toplanabilir. Değerlendirme amaçları, ücretlendirme, ödüllendirme, yükseltme, rütbe düşürme, işten uzaklaştırma ve emeklilik ile ilgili konularla ilgilidir. Geliştirme amaçları ise performansın geliştirilmesi, geri bildirim ve planlama gibi süreçlerle ilgilidir. Değerlendirme ve geliştirme amaçları birbirinden ayrılmayan bir yapıda olup, birbirine bağımlı olarak ele alınmalıdır (Tarcan, 2001, 15).

Yukarıdaki belirtilen amaçlar doğrultusunda performans değerlendirme sonuçlarından çalışanlara ilişkin çeşitli kararların alınmasında yararlanılan bu kararlar; personel planlama, stratejik planlama, ücret-maaş yönetimi,

çalışanların eğitim geliştirme ihtiyaçlarının belirlenmesi, işten ayrılma kararları, kariyer planlaması gibi kararların alınmasında performansın değerlendirilmesi daha doğru kararlar alınmasında yardımcı olacaktır (Adal ve diğerleri, 1998, 27).

Bir örgütte performans değerlendirme sistemi oluşturulmasında ilk adım mevcut sistemin amaç ve hedeflerinin ne olacağını saptamaktır. Örgütte yapılacak gerçekçi bir iş değerlendirmesi ve analizi, performans değerlendirme sisteminden neler beklenmesi gerektiğini de ortaya çıkaracaktır. Bunlar; örgüt içinde gerçekleştirilmek istenilenlerin anlaşılma derecesini görebilme, gerçek olaylara dayanan kararlar verebilme, örgüte bir bütün olarak bakabilme, bireysel ve örgüt ihtiyaçlarını tespit etme, gelişim ergisini sürekli yukarıda tutabilme gibi önemli noktalardır (Palmer, 1993, 11).

Çalışanların amaç, gereksinim ve beklentilerinin zaman içinde değişmesi gibi, işletmelerin de değişen teknolojik ve sosyal koşullar altında kişilerden beklediği bilgi, yetenek ve davranışlar değişmektedir. Bu nedenle uzun dönemde gerek iş gören, gerekse işletme açısından ortaya çıkacak değişiklikleri dikkate alarak, çalışanların örgüt içindeki gelişim ve yükselmelerinin planlanması gerekmektedir. Bu süreçte kariyer planlamasına en büyük yardımcı performans değerlendirme sistemidir.

Eğitim Örgütlerinde Performansının Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin performans değerlendirmeleri tanımlanırken onların çocuklarla ilgilenmeleri, iş tanım ve analizinin okuldan okula farklılık göstermesi öğretmenlerin performans değerlendirmesini diğer mesleklerin performans değerlendirmelerinden ayırmaktadır. Eğitim öğretimde beceri, bilgi, tutum, değer ve davranışların kazandırılmasında standart yöntemler, araçlar ve gereçlerin tanımlanması oldukça zordur. Bu, öğretmenin yaptığı işin analizini güçleştirmektedir (Demirbaş ve Eroğlu, 2001, 36).

Öğretmenlerin performans değerlendirmesi, öğretmen yeterlilikleri üzerinden gerçekleştirilir. Bu yeterlikler farklı ortamlarda ve farklı koşullarda

bilgi, beceri, tutum, değer ve davranışların kazandırılmasında kullanılabilir nitelikte yeterlilikler olmalıdır. Öğretmenler, sonraki yıllarda öğrencilerini izleyemezler. Bu sebeple öğretmenlerin, öğrencilerin başarılarındaki katkılarını ve öğrenci üzerindeki etkilerini tespit etmek zordur. Bu belirsizlik ise öğretmenlerde motivasyon eksikliği oluşturur. (Karip ve diğerleri, 2002, 79).

Öğretmenin etkisini, başarısını ve mesleki etkinliklerini belgelendirip onaylamakla öğretmen, değerlendirmenin temel amacı olan öğretimi geliştirebilir bunun için öncelikle okulun misyonuna-vizyonuna uygun başarı kriterleri belirlenmeli ve öğretmenlere bunun üzerinden değerlendirme yapılmalıdır (Peterson, 1999, 95).

Teel (2003, 1) yaptığı çalışmada, örgüt desteğinin ve destekleyici liderlerin öğretmen performansını yükseltmek açısından büyük önem taşıdığını belirtmiş ve bunun pozitif etkilerini ortaya koymuştur.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Etkililiği ve Verimliliği İçin Gerekli Olan Temeller

Örgün eğitim kurumlarında görev alan beden eğitimi öğretmenlerinin çocuklara ve gençlere yararlı olabilmeleri için belirli temellerin ortada olması gereklidir. Bir örgün eğitim kurumunda beden eğitimi öğretmeninin etkililiğini ve verimliliğini belirleyen bu temeller okul eğitim koşulları ve okul spor kulüpleri düzeyinde önem kazanır (Bulut, 1994, 66).

Beden eğitimi ve sporun eğitim ortamındaki içeriği; çocukların ve gençlerin spor dallarını öğrenmesi, spor yapma alışkanlıklarının desteklenmesi, bedensel gelişim koşullarının iyileştirilmesi, çocuk ve gençlerin düşünce güçlerinin gelişmesi, sosyal öğrenme koşullarının zenginleştirilmesi, bedensel ve halk sağlığı konusunda koruyucu ve önleyici sağlık eğitimi ve hizmet üretme konularından oluşur. Okul spor takımı ortamındaki içerik; takım sporu, takım çalışması, zihinsel ve bedensel sağlık, vücut gelişimi ile kişisel ve sosyal gelişim koşullarından oluşur. Eğitim ortamı

ile okul spor takımları ortamları birbirini tamamlayıcı bir etkileşim içindedir. Beden eğitim öğretmeninin başarısının değerlendirilmesinde, etkililiğinin ve verimliliğinin; ölçülmesinde içerikte öne çıkan konularda sağlanılan gelişmelere bakmak gerekir. İçerik konusunda belirlenen etmenler öğretmenin çok yönlü yetişmiş bir eleman olmasını gerektirdiği kadar, iyi bir pedagojik formasyon almış olmasını da ön plana çıkarır (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 1983, 55).

Eğitim ve okul takımları ortamında öğretmenin etkililiği ve verimliliği için gerçekçi ve geçerli beden eğitimi ve spor organizasyonlarının olması kaçınılmazdır. Çocukların ve gençlerin yetişmesinde, sporcu gençliğin çağdaş yetiştirme yaklaşımıyla eğitilmesinde, beden eğitimi ve spor organizasyonları büyük önem taşır. Eğitim sürecinde ve okul spor takımlarında çocuklara ve gençlere amatörlük düşüncesi çerçevesinde organizasyonlara katılma eğilimi kazandırılmalıdır (DPT, 1983, 55).

Eğitim ortamında, ders içi süreçlerde; beden eğitimi ve spor uygulamalarıyla kurumlaşmış spor dallarında gençlerin amatörce kendini gerçekleştirmesi sağlanmalıdır. Basketbol, Voleybol, Futbol ve diğer spor dalları çocuklara ve gençlere yaparak öğrenme olanağı olarak sunulmalıdır. Çocukların ve gençlerin okul ortamında bu tür branşlarda kendi kendine organize olmaları sağlanmalı ve yönlendirilmelidir. Kurumlaşmış spor dalları yanında henüz kurumlaşmamış dalların geliştirilmesi için yönlendirmeler yapılmalıdır. Yer, zaman ve olanak sağlanarak gelişmekte olan spor dallarının oluşması için ortam oluşturulmalıdır (Tezcan, 1997, 45).

Beden Eğitimi Öğretmeni ve Eğitim İçerisindeki Yeri

Beden Eğitimi öğretmeninin, beden eğitiminin genel eğitiminin bir parçası olması nedeni ile öncelikle genel eğitim ve beden eğitiminin amaçlarını bilme gibi, kişisel ve meslekle ilgili birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Diğer branş öğretmenlerinde olduğu gibi, ders dışına taşan, okulun tesisleri ve okul saatleri ile sınırlanmayan çok sayıda sorumlulukları

vardır. Öğrencilerle olan çalışmaların yanı sıra diğer öğretmenler, yöneticiler ve toplum ile olan işler günlük okul mesaisinden daha fazla zaman gerektirir.

Beden eğitimi öğretmeni, sınıflardaki günlük ders programından sonra genelde okul içi ve okullar arası sportif faaliyetler ile ilgilenmek durumundadır. Ayrıca okul ile ilgili toplantılara katılmak zorundadır. Öğretim görevinin yanı sıra ders planları, ünite ve aktivitelerle ilgili hazırlıklar yapılmaktadır. Belirli gün ve haftalar için (23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Gençlik ve Spor Bayramı vb.) aylar öncesinden hazırlık yapmak, törenlere katılmak ve törenler için okul dışında yapılan toplantı ve çalışmalara katılmak beden eğitimi öğretmeninin yapmış olduğu çalışmalardır. Bütün bunların yanında mesleki yönden gelişmek ve sporun gelişmesine katkı sağlamak amacı ile yapılan antrenörlük ve hakemliklerde ayrı bir yük ve sorumluluk gerektirmektedir (Tamer ve Pulur, 2001, 17).

Beden eğitimi öğretmenliği zorluklar içeren bir meslektir her şeye rağmen çoğu beden eğitimciler iyi eğitilmiş, etkili beden eğitimi programı uygulayan, mesleğine değer veren kişiler olarak anılmak isterler. Bu şekilde anılmayı hak etmek için öğretmenler eğitim bütünlüğü içerisinde üstlenmiş oldukları rolü planlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarında çok fazla çalışmaya istekli olmalıdırlar (Tamer ve Pulur, 2001, 17).

Bu bağlamda Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki faaliyetleri altı ana bölümde toplanır (Milli Eğitim Bakanlığı, Okul İçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Dairesi Başkanlığı [MEB, OBESİDB], 1997, 188): (1) Beden eğitim dersiyle ilgili hususlar (ders uygulamaları) (2) Kulüp çalışmaları (okul içi ve okul dışı) (3) İzcilik faaliyetleri (okul içi ve okul dışı) (4) Halk oyunu faaliyetleri (okul içi ve okul dışı) (5) Okul dışı faaliyetlerle ilgili diğer hususlar (6) Beden eğitimi dersinde ders alanı olarak kullanılan yerlerin bakımı.

Eğitimin önemli bir parçası olan beden eğitimin amacına ulaşabilmesi ve fiziksel etkinliklerin insanlarda yaşam tarzı olabilmesi için gerekli en önemli unsurlardan biride öğretim kurumlarındaki beden eğitimi öğretmenidir.

Öğretmenin bilgi, yetenek ve kişilik özelliklerinin yanında dersteki yeterliliğinin tam olması da, alanındaki başarısını artırmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerinin Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Sistemi içerisinde sadece Spor Kolları ve Ders Denetimi adı altında yapılan denetlemeye tabii tutularak performansları hakkında karar verilmesi beden eğitimi öğretmenlerinin gelişimi açısından bir belirleyici olmamaktadır (Nebioğlu, 2004, 502).

Bu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin, okul yöneticilerinin, beden eğitimi öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinin görüşleri ve önerileri doğrultusunda beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirmesinin nasıl olması gerektiği saptanmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin, okul yöneticilerinin, beden eğitimi öğretmenlerinin, ilköğretim müfettişlerinin görüşleri ve önerilerinin ortaya konulmasıdır.

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır. Beden Eğitimi öğretmenlerinin;

1) Performans değerlendirme ölçütleri neler olmalıdır?

2) Performans hangi sıklıkla değerlendirilmelidir?

3) Performans kimler tarafından değerlendirilmelidir?

4) Performansı düşüren etkenler nelerdir?

5) Performansının değerlendirme sonuçlarından nasıl yararlanılabilir?

6)Yukarıda sorulara vermiş oldukları cevaplar bakımından okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

7)Yukarıda sorulara vermiş oldukları cevaplar bakımından okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri arasında cinsiyete, kıdeme ve görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Yönetimin bir dalı olan insan kaynakları yönetiminin önemli işlevlerinden biri de performans değerlendirmedir. Türkiye'de kamu kesiminde uygulanan performans değerlendirme yöntemi sicil raporları ile gerçekleşmektedir. Sicil raporlarında ise içerik ve uygulamadan kaynaklanan sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunların ortaya çıkarılması ve çözüm yollarının ortaya konulması için bu ve benzeri araştırmaların yapılması bir zorunluluk olmaktadır.

Bu araştırmada; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansını değerlendirme konusunda mevcut sisteme ilişkin görüşler ortaya konulacak ve sistemi aksatan yönlerin nasıl çözüleceğine ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

Araştırmanın bulgular ve sonuçlarıyla ilköğretim okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansını değerlendirme konusunda yeni ölçütler sunulabilir.

İlgili literatür tarandığında, Türk Eğitim sisteminde görev yapan beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili çok sayıda çalışma yapılmış olup, doğrudan beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarını değerlendirmeye yönelik bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu yönüyle araştırmanın, gerek okul gerekse bakanlık düzeyinde öğretmen, yönetici ve müfettişlerin beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme kriterlerini belirleme ve tanımaları için veri sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

1) Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan Çankaya, Yenimahalle Keçiören, Mamak, Altındağ, Sincan, Gölbaşı ve Etimesgut ilçelerindeki resmi ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
2) İlköğretim okullarında görev yapan Beden Eğitimi öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur.
3) Örnekleme giren öğretmen, yönetici ve müfettişlerin görüşleri ile sınırlıdır.
4) Örnekleme giren öğretmen, yönetici ve müfettişlerin konuya ilişkin görüşleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Performans: Beden eğitimi öğretmenlerinin ölçekte yer alan performans göstergelerini yerine getirme düzeyi olarak ele alınmıştır.

Performans Değerlendirme: Ölçekte yer alan maddelerin öğretmenler, müfettişler, okul müdürleri ve okul müdür yardımcıları tarafından cevaplanması ve öğretmenin performansı hakkında bir değerlendirme yapma sürecidir.

Performans Değerlendirme Ölçeği: Araştırma kapsamında beden eğitimi öğretmeninin performansını ölçmek için geliştirilen anket.

Değerlendirici: Ölçekte yer alan maddeleri cevaplandıran beden eğitimi öğretmenleri ve bu öğretmenlerin yöneticisi konumunda olan müfettiş, okul müdürü ve müdür yardımcılarıdır.

Değerlendirilen: Bu araştırma kapsamında performansı değerlendirilen beden eğitimi öğretmeni için kullanılmıştır.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kavramsal çerçeve ile ilgili literatür incelemesine yer verilmiş ve araştırma konusu ile ilgisi kurulabilen çalışmalar ele alınmıştır.

Performans Değerlendirmenin Tanımı ve Önemi

Performans değerlendirme, genel olarak planlanmış ve amaçlı bir faaliyet neticesinde elde edileni, nicel ya da nitel olarak belirleyen bir kavramdır (Akal, 1998, 1). Performans değerlendirme, çalışanın işteki başarı derecesi hakkında yargıya ulaşma işlemi olarak da tanımlanabilir (Tutum, 1976, 167).

Fındıkçı (2002, 285) ise performans değerlendirmesini, örgütte hangi görevde olursa olsun bir personelin çalışmalarını, etkinliklerini, eksikliklerini, yeterliliklerini, fazlalıklarını, yetersizliklerini kısacası bir bütün olarak tüm yönlerini gözden geçirme işlemidir (Fındıkçı, 2002, 285).

Pelmer (1993,9) ise, performans değerlendirmenin, yöneticinin daha önceden belirlenmiş standartlarla çalışana ilişkin sonuç raporlarından aldığı bilgilere dayanarak, iş davranışlarını analiz ederek personelin başarısını ölçme ve değerlendirme olgusu olarak tanımlamaktadır.

Performans değerlendirme, insan kaynakları yönetiminde söz konusu modern yaklaşımlardan birisini ihtiva etmektedir. Performans değerlendirme sistemi, yönetici ile çalışan personel arasındaki hem faaliyetsel hem de yönetsel bir süreçtir. Performans değerlendirme denilince iş görenin örgütte etkinliğinin yönetici tarafından analizinin yapılması ve iş görenden istenenin ne ölçüde gerçekleştiğinin belirlenmesi akla gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, personelin verimliliğinin ve üretim kapasitesinin denetlenmesi olarak da tanımlanabilir. Konuya bu açıdan bakıldığında, iş görenin yeteneklerinin değerlendirilmesi ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için performans değerlendirme yapılmaktadır (Ersen, 1997, 113).

Performans değerlendirme, çalışanlar açısından büyük önem taşımaktadır. Değerlendirme sonuçları personellerde pozitif veya negatif etki yapabilmektedir. Disiplin, ücret artışları, terfi gibi değerlendirmelerde yararlanıldığında çalışanlar aynı zamanda kendi performanslarını tahmin etme imkânı bulmaktadır. Diğer yandan performans değerlendirme sonuçları organizasyon açısından da önemlidir. Başarılı personel hakkında bilgi vermekte ve bu bilgiler personelin eğitimi, yönlendirilmesi gibi unsurlarda kullanılmaktadır (French, 1994, 333). Performans değerlendirme, çalışanlar arasında herkesin çalışmasının karşılığını aldığı bir sistem olarak önemli bir motivasyon gücünü ortaya koymaktadır. Özellikle işinde başarılı personel çalışmasının karşılığını görmek ister, işe karşı ilgisiz davranan bir çalışana karşı daha fazla değer verildiğini görürse bu durum moral bozukluğu ve motivasyon eksikliğine sebebiyet verebilir. Dolayısıyla da performans değerlendirme çalışanlar arasında adaleti sağlamış olur (Sabuncuoğlu, 1997, 166).

Performans Değerlendirmenin Amacı

Örgütlerde iş görenlerin performansının ve başarının ölçülmesinin çeşitli amaçları vardır. Bir takım yönetsel kararın verilebilmesi için çalışanların performans düzeylerinin, zayıf ve güçlü yanlarının bilinmesi gereklidir. Diğer yandan çalışanların ücretlerinin planlanması, terfi ve prim sistemlerinin bir yapısal bütünlük içinde ele alınabilmesi için öncelikle iş görenlerin performanslarının değerlendirilmesi gereklidir. Diğer yandan iş görenlerin işlerini daha iyi yapabilmeleri için de performans değerlendirme gereklidir (Bernardin ve Beatty, 1984; Akt. Aydın, 2005, 147).

Performans değerlendirme, iş görenin sorumluluk almaya hazır olduğunu ya da mevcut durumunu sürdürebilmesi için eğitime ihtiyacı olduğunu da gösterir. Eğitim programların hazırlanmasına ışık tutar (Yüksel, 2000, 165).

Performans değerlendirmenin iki ana amacı vardır. Bu amaçlardan birincisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına (eğer organizasyon iyi ise iyi ücret

sistemiyle çalışıyorsa), ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmeden elde edilen bilgilere dayanır. Bir organizasyonun yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen bilgiler olmadan kararlar veremez ve vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmelidir. Performans değerlendirme yapmanın diğer bir amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktadır. Bu geri besleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği takdirde çok yararlı olabilir (Palmer, 1993, 34).

Performans değerlendirmenin amaçları iş gören kaynaklarından yararlanmayı geliştirme başlığı altında, çalışma performansının geliştirilmesini artırmadır. İş görenlerin kariyer hedeflerini belirleme, başka bir konuma atanma, eğitim gereksinimlerinin karşılanması, yönetici – iş gören ilişkisini güçlendirme ve iş birliğini geliştirmedir. Personel görevlerine temel oluşturma başlığı altında da periyodik değerlendirmenin sürdürülmesi, geçmiş performansın tanımlanması ve ödüllendirilmesi, işten çıkarma, yükselme ve kurum içi atamalar olmak üzere iki ana başlıkta belirlenmiştir (Bernardin ve Beatty, 1984; Akt. Oğuz, 2002, 34).

> "İnsan kaynakları yönetiminin en önemli işlem basamaklarından olan performans değerlendirme; örgütle görevi ne olursa olsun iş görenlerin çalışmalarının, etkinliklerinin, eksikliklerinin, yeterliliklerinin, kısacası tüm yönlerinin bir bütün olarak ele alınmasıdır. Başarıyı ölçmek insana yönelik bir değerlendirme olduğundan zor bir iştir. Diğer bir zorluk ise performans değerlendirmenin veya başarının göreceli bir kavram olmasıdır. Ancak, göreceli ve insana yönelik bir değerlendirme olmasına rağmen performans değerlendirme insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez uygulamalarından biridir" (Fındıkçı, 2002, 291).

Fındıkçı (2002, 293)'ya göre "Performans değerlendirmede amaç, kişiyi bir bütün olarak tüm yönleriyle ele almak ve başarılarını ödüllendirmek, eksikliklerinin giderilmesine olanak hazırlamaktır."

Barutçugil (2002, 121)'e göre performans değerlendirme sürecinin amaçları ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir:

- Çalışan ve onun işi hakkında doğru bilgi elde etmek.
- İyileştirme için fikirler ve fırsatlar yaratmak.
- Beklentiler konusundaki belirsizlikleri ve endişeleri azaltmak, iyi performansı pekiştirmek ve daha da geliştirmek.
- Ücretlendirme ve ödül standartlarını saptamak ve başarıyı bu yolla özendirmek.
- Kötü performansı belirlemek, nedenlerini ve çözüm yollarını ortaya koymak, başarısız çalışanın durumunun yeniden gözden geçirilmesini istemek.
- Çalışanların odaklanmasını sağlamak.
- Çalışanın eğitim gereksinimlerini belirleyerek bunların nasıl karşılanacağını araştırmak.
- Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve düzelterek grup çalışmalarını artırmak.
- Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi artırmak ve işin amacı bakımından belli bir anlayış düzeyine ulaşmalarını sağlamak.
- Çalışanın iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve bu bilgi ile örgütün amaçları arasında uyum sağlamak.

Performans değerlendirmeye ilişkin Zweig'in 1991 'de yaptığı araştırmada, performansı belirli aralıklarla değerlendirilen bir grup çalışan ile değerlendirme yapılmayan grup karşılaştırılmıştır. Sonuçta, performansı hakkında düzenli bilgi alan gruptaki çalışanların daha yüksek düzeyde başarı gösterdikleri tespit edilmiştir (Fındıkçı, 2002, 290). Performans değerlendirme çalışması sonunda verilen bilgilerin mutlaka olumlu olması gerekli değildir. Önemli olan çalışanın kendi çalışmaları hakkında bilgilendirilmesidir.

Belirtilen amaçlar doğrultusunda performans değerlendirme sonuçlarından; organizasyonların amaç ve hedeflerinin belirlenmesinde, performansa göre ücret artışının ve personelin eğitim ihtiyacının belirlenmesinde, adil bir değerlendirme sonucu başarılı ve başarısız personelin ayırt edilmesinde, çalışan kişilerin bilgi ve yetenekleri

doğrultusunda kariyer yapmalarının sağlanmasında yararlanılmaktadır (Adal ve diğerleri, 1998, 217).

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin denetimi, Spor Kolları ve Ders Denetimi adı altında yapılan denetlemeye tabii tutularak performansları hakkında karar verilmesi kontrolü ile sürdürülmektedir. Özellikle, bu süreçteki değerlendirmede objektiflik ve güvenirlilik konusunda bir takım sıkıntılar ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda açıklık, katılım, güven, objektiflik önemli performans değerlendirme kriterleri olarak ortaya çıkmaktadır. Bu değerlendirme kriterleri göz önüne alındığında beden eğitimi öğretmenlerinin de bu amaçlar doğrultusunda performanslarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

Değerlendirme işi, formların ya da ölçme araçlarının hazırlanmasını aşan, iş analizlerinin yapılarak iş görenleri en uygun işe yerleştirmek, terfilerde nesnel ölçütler oluşturmak, iş görenlerin kendilerini tanımalarını sağlamak, işten çıkarılacak iş görenleri belirlemektir (Bingöl, 2003, 35). Performans değerlendirmesinin kaçınılmaz olmasından dolayı, performans değerlendirme sürecinin etkili bir şekilde yürütülmesi için denetleyicilerin gerekli bilgileri toplamaları gerekir (Türker, 1998, 47).

Performans Değerlendirmenin Önem ve Yararları

İş yaşamında, çalışanlar arasında performans ve başarı derecesi bakımından farklılıklar olması, hatta aynı kişinin performans ve başarı düzeyinde zaman zaman değişiklikler meydana gelmesi, personeli değerlendirmenin önemini ortaya koymaktadır. Ayrıca periyodik değerlendirmeler bir kişinin ne kadar ilerleme gösterdiğini, ne kadar takdir edileceğini ve ödüllendirileceğini de gösterir (Battal, 1996, 36).

Genel olarak performans değerlendirme sisteminin faydalarını işgörenlere, yöneticilere ve örgüte olmak üzere üç başlık altında toplamak mümkündür (Fındıkçı, 2002, 299).

- Performans değerlendirmenin iş görenlere faydaları arasında; üstlerinin, performansları hakkındaki düşüncesini bilmesini ve "fark edilme, tanınma" ihtiyacının karşılanması, performansları konusunda sorumluluk almaları yönünde çalışanları teşvik etmesi, performansları hakkında geri bildirim almalarına ve üstleri ile iki yönlü iletişim kurmalarına olanak tanımaları, kendilerinden bekleneni bilmelerini sağlayarak güçlerini doğru yöne kanalize etmelerine ve kariyer gelişimlerine yardımcı olması sayılabilir.

-Performans değerlendirmenin yöneticiler faydaları arasında; astları ile ilişkilerini ve iletişimleri güçlendirmesi, ödüllendirilecek ve teşvik edilecek yüksek performanslı çalışanları tespit etmelerini, koçluk ve yönlendirme yapılacak düşük performanslı çalışanları tespit etmelerini sağlar, bireysel verimliliği artırır, takım çalışmasını güçlendirir, yöneticilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine yardımcı olması sayılabilir.

-Performans değerlendirmenin örgüte faydaları arasında; kurumsal hedef ve amaçların çalışanlara duyurulmasını sağlar, yönetim bilgi sistemine bir kaynak teşkil eder, iş yerinde güçlü ve sağlıklı ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur, örgütsel verimliliği artırır, örgüt hedeflerine ulaşma derecesinin, işletmenin farklı birimleri (takımlar, bölümler vb.) bazında izlenebilmesini sağlar, terfi, nakil, ücret artışı ve insan kaynakları alanlarındaki diğer kararlar için bir alt yapı oluşturur, organizasyon genelinde eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının tespit edilmesini sağlar, insan kaynakları sistemlerinin denetimine yardımcı olması sayılabilir.

Performans Değerlendirme Süreci

Performans değerlendirme sürecinin planlanması ve uygulanmasına yönelik farklı yöntemlerden bahsetmek mümkündür. Önemli olan örgütün yapısına ve kültürüne uygun olan bir değerlendirme sürecinin planlanmasıdır. Performans değerlendirme süreci değerlendirmede kullanılacak kriterlerin belirlenmesi ile başlayıp değerlendirme sonuçlarının uygulanmaya alınması ile sonuçlanan bilimsel bir süreçtir.

Performans değerlendirme birdenbire veya bir tek kişinin değerlendirmesi ile gerçekleşmez. Bunun için her örgüt yapılan işe göre basamaklar oluşturmalıdır. Örgüt, üyelerinin ve kendisinin paydaşlarını çok iyi belirlemelidir. Bir performans değerlendirme sürecinin basamakları şunlardır (De Cenzo & Robbins, 1988; Akt. Kaya, 2005, 46):

1. Performans standartlarının oluşturulması,
2. Oluşturulan standartların beklentiler ile bağlantısının sağlanması,
3. Performansın ölçülmesi; yöneticiler tarafından performansı ölçmede kullanılan dört ortak bilgi kaynağı vardır. Bunlar: Personel gözlemleri, istatistiksel raporlar, sözlü raporlar ve yazılı raporlardır,
4. Gerçek performans ile standartlar arasında bağlantı kurulması,
5. Değerlendirmenin çalışanlar ile tartışılması,
6. Gerekli düzeltici eylemlerin başlatılması.

Performans değerlendirmenin bu denli önemli olmasının nedeni, bir örgütte işlerin iyi gidip gitmediğini nesnel olarak ölçmesidir. Ayrıca performans değerlendirme iş görenlerin yaptığı işteki performansına odaklanır. Burada asıl amaç eksikleri bulup iş göreni cezalandırmak değil, başarılı olan iş görenleri tespit edip ödüllendirmek ve eksiklikleri gidermektir. Bu, kurumda verimliliği artırmakla kalmayıp her iş görenin kendisini gözden geçirmesini, öz değerlendirme yapmasını sağlayacaktır (Karip ve diğerleri, 2002, 9).

Devlet Planlama Teşkilatı 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması ve Mali Saydamlık Özel İhtisas Komisyonu çalışmalarında "Performans denetimi farklı bir denetçi profiline ihtiyaç göstermektedir. Bu bakımdan performans denetim yaklaşım metot ve tekniklerinin denetçilere özümsetilmesine çaba gösterilmeli, bir yandan da denetime performans olgusu açısından yaklaşacak düşünce anlayışının denetim elemanlarına kazandırılmasına önem verilmelidir." tespiti yapılmıştır (DPT, 2000, 134).

Performans değerlendirme özellikle çalışanlar ve başarılı olanlar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Çalışanlar, çalışmalarının görülmesi, takdir edilmesi ve değerlendirilmesini beklerler. İyi niyetle çalışıp tüm performansını ortaya koyan kişi, düşük performanslı, işe karşı ilgisiz bir kişiyle aynı şekilde değerlendirildiğini gördüğünde moral bozukluğu oluşur ve motivasyonunu kaybedebilir. Ayrıca yapılan değerlendirmeler sonunda eksikliklerini gören iş gören bunları tamamlamaya ve yeteneklerini geliştirmeye çalışır.

Performans değerlendirme sistemi, bir takım faaliyetlerden oluşan bir süreçtir. Bu sürecin faaliyetleri şu şekildedir.

1. Değerlendirme Ortamının Hazırlanması ve Kriterlerin Belirlenmesinde

Performans değerlendirme sisteminin hedeflenen başarıya ulaşabilmesi için ilk önce görev ve iş analizinin yapılmış, iş ve görevlerin tanımlanmış olması gerekmektedir. Ardından kriterlerin tanımlanması işlemine geçilebilir.

Sabuncuoğlu (2000, 167)'na göre kriterlerin seçiminde göz önünde bulundurulması gereken noktalar söyle sıralanmaktadır:

- Kriterler işin özelliğine ve sorumluluk düzeyine uygun olarak seçilmelidir.
- Kriter seçiminde sadece iş verimi değil, aynı zamanda iş gören davranışları da göz önüne alınmalıdır.
- Kriterler açık ve anlaşılır olmalıdır.
- Her kriter sayısal olarak ya da belli sıfatlar ve açıklamalara göre değerlendirilmelidir. Bazen iyiden kötüye, bazen de kötüden iyiye sıralanmalıdır.
- Temel kriterler kendi içinde alt kriterlere ayrılmalı ve işin yapısına göre değişik sayıda olmalıdır.

2. Değerlendirme Standartları

Performans standartları, hem değerlendiren hem de değerlendirilenler için faydalı olacak iki tür bilgiyi kapsamaktadır. Birinci tür bilgi "neyin yapılması gerektiği" ile ilgili ve daha çok personelin yapmakla yükümlü

olduğu görevlerini kapsamaktadır, ikinci tür bilgi ise "nasıl yapılması gerektiği" gerektiği ile ilgili bilgidir ve buda personelin iş tanımını kapsamaktadır. Bu iki sorunun cevabı birbiri ile bağlantılıdır ve bazı iş tanımlarında performans standartlarına da değinildiği, görev ve sorumluluklarla standartların eş zamanlı belirlendiği görülmektedir (Bayraktaroğlu, 2003, 88).

Değerlendirme Standartların başarılı olabilmesi için şu özellikleri taşıması gerekir:

- Standartlar, çalışanın ve yönetimin ortak çabalarıyla geliştirilmeli, yöneticilerin tek yönlü kararları ile belirlenmemelidir.
- Standartlar, işlerden beklenen sonuçların somut anlatımları olmalıdır.
- Standartlar, ölçü araçlarına (yöntemlerine) gönderme yapmalı, bu araçlarla kesin olarak ölçülebilmelidir.
- Standartlar, elde edilen başarının nitelik, nicelik ve süresini gösterebilmelidir.
- Standartlar, bilimsel yöntemle saptanmalı, gerçekçi olmalı ve normal yeteneklere sahip her çalışan tarafından verilen süre içinde gerçekleştirilmelidir.
- Standartlar, sürekli olarak gözden geçirilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Bingöl, 1997, 224).

3. Değerlendirmenin Kim/Kimler Tarafından Yapılacağının Belirlenmesi

Performans yönetiminde karar verilmesi gereken bir diğer değişken ise değerlendirmeyi kimlerin yapacağıdır. Değerlendirme yöneticiler, iş görenin kendisi, takım üyeleri, astlar, müşteriler tarafından gerçekleştirilebilir (Schuler, 1990, 110).

a.Üstler (Yöneticiler) Tarafından Yapılan Değerlendirme: Üst, değerlendirilecek olan iş görenin yöneticisidir. Buradaki temel varsayım iş görenin işini ve performansını hiç kimsenin yöneticiden daha iyi bilemeyeceğidir. Ancak yöneticiler tarafından yapılan değerlendirme kimi olumsuzluklara sahiptir. Bu olumsuzluklar şöyle özetlenebilir (Schuler, 1990, 110):

- Yöneticiler cezalandırma ve ödüllendirme gücünü elinde bulundurduklarından iş gören kendini tehdit edilmiş olarak hisseder.
- Değerlendirme tek yönlü bir süreç olacağından iş gören kendini savunmacı bir konumda hisseder.
- Yöneticiler gerekli dönütleri verecek kişiler arası iletişim becerisine sahip olmayabilir.
- Yöneticiler 'tanrıyı oynama' diye adlandırılan yargılamanın gerektiği bir öngörüye etik olarak karşı olabilirler.
- Yöneticiler ceza vererek iş görenlere yabancılaşabilir.

Tüm bu olasılıklardan dolayı örgütler genelde değerlendirme için dışarıdan insanları davet ederler. Bunun bir diğer yararı da değerlendirme sürecinde açıklığın sağlanması ve böylece iş gören ve yönetici ilişkilerinin kalitesinde bir gelişme sağlanmasıdır.

b.Müşteri Tarafından Değerlendirilme: Diğer bir değerlendirilme kaynağı müşteriler tarafından yapılan değerlendirmedir. Ürün ya da hizmeti alanların görüş, düşünce ve önerileri başarıda belirleyici olandır. Müşteri raporları ve müşteri mutluluğu her işletmenin temel amaçları arasında yer almaktadır. Olumlu müşteri raporu ve yüksek müşteri memnuniyeti yüksek performansa işaret eder. Müşterilerin iş, ürün, hizmetin kalitesi konusundaki görüşleri kurumdaki etkinliğin düzeyini belirler (Fındıkçı, 2002, 312).

c.Kendi Kendine Yapılan Değerlendirme: Kendi kendine değerlendirme son dönemlerde yönetim amaçları açısından oldukça önemli bir yere yerleşmiştir. Değerlendirmeye katılan iş görenin örgütün amaçlarından daha fazla haberdar olmasına kendi rolünü daha fazla anlamasına ve ödevleri konusundaki belirsizliğin azalmasına yardımcı olur (Schuler, 1990, 110). Temelde kendi kendine değerlendirme kişisel gelişmeye ve amaçların yerine getirilmesine odaklanan etkin bir araçtır. Bununla beraber kendi kendine değerlendirme sistematik ön yargılardan etkilenir.

d.Takım Üyeleri Tarafından Yapılan Değerlendirme: Takım üyeleri tarafından yapılan değerlendirme çok çeşitli yapılarda olabilir. Takım üyelerinin birinin sorunu veya iş ortamında yarattığı sorunlar takımın performansını ve ekonomik olarak takımın ödül olarak alacağı değerleri düşürür. Bu sistemde takım üyeleri bir performans standardı oluşturmak için cesaretlendirilir ve düşük performans nedenlerinin tanımlanması istenir. Takım performansının üç temel değişkene bağlı olarak değiştiği saptanmıştır. Bunlar üretkenlik, güdüleme ve grup içi birliktir (Milkovich ve Boundreau, 1991; Akt. Boyacı, 2003, 104).

e.Astlar Tarafından Yapılan Değerlendirme: Performans değerlendirmede astların görüşlerine başvurulması son dönemlerde kabul gören bir yöntemdir. Üstlerin değerlendirmelerinin subjektif ve taraflı olabildiği buna karşılık astların kendi yöneticilerini daha objektif değerlendirebilecekleri görüşü bu yöntemin özünü oluşturmaktadır (Fındıkçı, 2002, 308).

4. Değerlendirmenin Hangi Zaman Aralıklarında Yapılacağının Belirlenmesi

Değerlendirmeler genellikle yılda bir kez yapılmaktadır. Değerlendirmenin yılda bir kaç kez yapıldığı da görülmektedir. Değerlendirme, çalışanın göreve başladıkları tarihte, terfi etmelerinin yıldönümlerinde ya da bireylere göre farklı dönemlerde yapılması mümkündür (Yüksel, 2000, 166). Değerlendirme zamanı konusundaki farklı görüş ve uygulamalar personel değerlendirmesinden beklenen yararın farklı oluşundandır.

Değerlendirmenin yapılma amacı ile zaman arasında bir ilişki vardır. Bununla birlikte, değerlendirmenin hem yükselmeleri bir ilkeye bağlamak, hem de örgütsel etkililiği ve işgörenlerin katkısını artırmak için yapıldığında makul bir sürenin saptanması gerekir (Canman, 1995, 153).

5. Değerlendirme Yönteminin Belirlenmesi

Performans değerlendirme yöntemlerinden örgütün yapısına ve özelliklerine göre en uygun olanı seçilmelidir. Değerlendirme yönteminin

seçilmesinde işletmenin yapısı ve özelliğinin yanında yöntemin maliyeti, süresi ve beklenen amaçlar için etkili olması gerekmektedir (Bingöl, 1997, 228)..

İş görenin işteki performans durumunu değerlendirmek amacıyla çok çeşitli yöntemler geliştirildiği bilinmektedir. Fakat her yönetici ve her işletmenin kendi ihtiyaçlarına en uygun bir yöntemi geliştirme gayreti içinde olduğu bir gerçektir (Bingöl, 1997, 228).

Performans değerlendirme için kullanılabilir teknoloji türleri geliştiğinden beri örgütün amaçlanan başarıyı yakalaması için performans değerlendirmede kullanılan yöntemlere özen gösterilmelidir. Çünkü mükemmel bir performans değerlendirme çalışanları güdülerken, iyi olmayan bir değerlendirme personellere gerçekte fonksiyonel olarak daha çok zarar verebilir. Çalışmanın bu bölümünde uygulamada kullanılan çeşitli yöntemler incelenilecektir.

Kişiler Arası Karşılaştırmalara Dayalı Yaklaşım

Bu yöntemde değerlendirmeler çalışanların birbirleri ile karşılaştırılmaları sonucunda elde edilir. Örneğin, kim/kimler terfi edebilir, bu iş için en uygun aday kimdir sorularını yanıtlayabilmek için çalışanlar başarı düzeylerine göre sıralanırlar. Bu yaklaşım farklı yöntemler içermektedir.

a. Sıralama Yöntemi: Sıralama yönteminin temeli, bir çalışanı diğeriyle karşılaştırmaktır. Karsılaştırmada bütün çalışanlar, kişisel girişim, iş birliği, davranış gibi bir veya birden fazla nitelik açısından en iyi olanından en zayıf olanına doğru sıralanırlar. Sıralama yönteminde, değerlendirilmesi yapılacak çalışan sayısına göre bir çizelge hazırlanarak değerlendirilmede kullanılacak nitelikler belirlenir. Nitelikler olarak diğerlerine göre en başarılı çalışanın ismi çizelgenin 1. bölümüne yazılır, değerlendirilenlerin listesi yeniden gözden geçirilir en başarısız çalışanın ismi çizelgenin son bölümüne yazılır. En çok başarılı ve en az başarılı çalışanların isimleri yazıldıktan sonra çizelgenin 2. sırasına daha az başarılı olanı, birincinin devamı olarak aşağı doğru ve daha başarısız olanları da en sondan itibaren yazarak çizelge

doldurulur (Bingöl, 1997, 231). Sıralama yöntemi ile geliştirilen bir değerlendirme formu örneği aşağıda gösterilmiştir:

Şekil 1: Sıralama Yöntemi Değerlendirme Formu

BÖLÜM I	BÖLÜM II
1.Ahmet İnan (En çok başarılı olan)	5.
2.	6.
3.	7.
4.	8.Cem Gül(En çok başarısız olan)

Kaynak: Bingöl, D. (1997,231). **Personel Yönetimi**. İstanbul : Beta Basım Yayın.

b. İkili Karşılaştırma Yöntemi: İkili karşılaştırma yönteminde ise her bir kişi diğeriyle tek tek karşılaştırılır. Kişi sayısı artıkça karşılaştırma sayısı da artmaktadır. Yöntemin kalabalık gruplarda uygulanması kullanışlı olmamaktadır. Karşılaştırma sayısı aşağıdaki formülden bulunabilir (Sabuncuoğlu, 2000, 24).

$$\text{Karşılaştırma sayısı} = \frac{n.(n-1)}{2}$$

n = karşılaştırılacak kişi sayısı

c. Zorunlu Dağılım Yöntemi: Zorunlu dağılım yöntemi Amerikan Ordusu psikologları tarafından, II. Dünya Savaşı sırasında sıralama yöntemleriyle elde edilen sonuçların genel bir tatminsizliğe sebep olması neticesinde basit grafik ölçekli yöntemlerin geliştirilmesi ile ortaya çıkmıştır (Ataay, 1990, 258).

Kişiler arası değerlendirme yöntemlerinden biri olan zorunlu dağılım yönteminde yöneticiler astlarının performans düzeylerinin farklı olmadığını

veya performanslarında bariz farklar olmadığını ifade ederek yaptıkları değerlendirmelerde belirli puan ya da derecelere yönelebilmektedirler.

Ancak performans değerlendirme sisteminin asıl çıkış noktası kişiler arası başarı farklılıklarının belirlenmesidir. Bu farklılıkları saptayabilmek için zorunlu dağılım yöntemi değerlendiricilere bir takım kısıtlamalar getirmektedir. Kişilerin kişilik özelliklerinde olduğu gibi performans düzeylerinde de normal dağılım eğrisine uygun bir dağılım göstermeleri gerektiği inancından hareketle, bu yöntem ile değerlendirmede yönetici, değerlendirilen iş göreni yönetimin belirlediği biçimde beşli bir skalaya yerleştirmek zorundadır (Bayraktaroğlu, 2003, 103).

Değerlendirilen grubun 100 kişi olduğu ve skalada belirtilen performans düzeylerinin de en yüksek, yüksek, orta, düşük, çok düşük olarak ifade edildiğinde, yönetici yaklaşık 40 kişisini orta, 20 kişisini yüksek, 20 kişisini düşük, 10 kişisini en yüksek ve 10 kişisini de en düşük performans dereceleri ile ifade edecektir. Bunun yanı sıra, ücretlere ilişkin kararların alınmasında da bu yöntemlerden yararlanmak sakıncalı sonuçlara neden olabilir. Başarı sırasına konulmuş astların performans düzeyleri arasındaki farklılıklar açık ve belirgin olmadığından, bu sıralamalara dayalı olarak belirlenecek ücret artışları da adil olmayacaktır (Bayraktaroğlu, 2003, 110).

Ortak Performans Kriter ve Standartlarına Dayalı Yaklaşım

Bu yöntemde her çalışanın performansı, diğer çalışanlardan bağımsız olarak kendi iş tanımının içerdiği görev ve sorumluluklar çerçevesinde ele alınır ve değerlendirilir. Bu yöntemde kullanılan değerlendirme kriterleri birden fazla olup, bazen tüm çalışanlar için bazen de belirli iş grupları için ortak olarak saptanmıştır.

a. Kritik olay yöntemi: Bu teknik, yöneticinin iş sırasında meydana gelen ve olumlu ya da olumsuz önem taşıyan olayları kaydedip bunları çalışanların dosyasına işlemesidir. Bunun için hangi türden olayların kaydedileceğine ilişkin olarak bazı kategoriler saptanabilir. Yönetici çalışanları bu kategorilere göre değerlendirir; olumlu ve olumsuz sonuçları

çalışanların dosyalarına işler. Biçimsel performans değerlendirmenin zamanı geldiğinde yönetici bu notlara bakarak değerlendirmelerini iş görenlerle tartışır. "Kritik olaylar" tekniğinin en iyi kullanım yeri, iş performansıyla doğrudan ilgili belli olayların dökümünün kolaylıkla yapılabileceği durumlardır. Örgütteki çeşitli iş alanları hakkında enformasyon toplayan bir yönetici, yeni iş sahalarında çalışan elemanlarla nasıl ilgileneceği konusunda bu yöntemden çok yararlanabilir. Değerlendirmede subjektif ölçütlerin çok önemli rol oynadığı durumlarda da bu teknik yararlı olur. İşin nasıl yapıldığını öğrenme sürecindeki bir satış elemanı için yöneticinin ya da nezaretçinin bir müşteriyle nasıl ilgilenilmesi gerektiği konusundaki düşüncelerini bilmek çok yararlı olabilir. Başka bir subjektif değerlendirme yöntemiyle birlikte kullanıldığında, kritik olaylar tekniği çok yararlı sonuçlar verir (Palmer, 1993, 47).

b. Grafik dereceleme yöntemi: Bu yöntemde değerlendirici, çalışanın kişilik özellikleri, işe ilişkin davranışları ve yaptığı işin çıktıları olmak üzere üç kriteri değerlendirmektedir. Çalışanı değerlendirirken çalışma miktarını, güvenirliliğini, iş bilgisini, devamlılığını, çalışma titizliğini ve iş birliği eğilimini dikkate alan bu yöntem, hem sayısal değerleri hem de yazılı tanımlamayı içermektedir. Kolay düzenlendiği ve sonuçları puanlarla ifade ettiği için en fazla kullanılan yöntemlerden birisidir (Barutçugil, 2002, 191).

c. Kontrol listesi yöntemi: Kritik olay yönteminin daha geliştirilmiş bir modelidir. Bir grup işi tanımlamaya dönük olarak hazırlanan bir değerleme listesinin kontrol edilmesi şeklinde uygulanır. Değerlendirmeci bu listede yer alan çok sayıda hazır cümlelerden kişiye uygun olanları işaretler. İşaretlenen olumlu veya olumsuz cümleler daha sonra uzmanlar tarafından değerlendirmeye alınır. Kontrol listesi yönteminin uygulanması çok kolay değildir. Her iş grupları için ayrı liste hazırlamak oldukça zor ve zaman alıcıdır. Sonuçların değerlendirilen kişilere geri bildirimi pek yapılmaz ve değerlendirilmesi de oldukça karmaşıktır (Sabuncuoğlu, 2000, 186). Örnek kontrol listesi formu Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2: Kontrol Listesi Formu

Kontrol Listesi Formu	
Adı-Soyadı :	Departman :
Değerlendirenin Adı :	Tarih :
Aşağıdaki cümleleri okuyunuz ve değerlediğiniz kişinin davranış ve çalışma durumuna en çok uyan cümlelerin hizasına çizgi üzerine X işareti koyunuz. Kişinin çalışmasını ve davranışlarını tam olarak nitelemeyen cümlelerin karşısına işaret koymayınız.	
Yapılacak işi yoksa kendine iş arar. Kendi işinin temel bilgilerini iyi bilir. Astlar onun yönetiminde iyi çalışırlar. Kişiyi geliştirici işlere ilgi gösterir. Hoş olmayan bir çalışma biçimi vardır. Düzensiz şekilde çalışır. Kendine yeni bir iş verildiğinde o işin nasıl yapılacağının açıklanmasını ister. Kendisini geliştirecek önerilere aldırmaz. Çabuk öğrenir. Başka birinin yardımı olmaksızın yeni bir işe girişmek istemez. Çalışırken küçük hatalar yapar. Sorumluluğu tartışmaksızın üstlenir. Başkalarının güvenliği için ciddi olarak uğraşır Yaptığı işi yarıda bırakır. Arkadaşlarınca genellikle taklit edilir. Karmaşık işleri yapmayı sever. Anlatım güçlüğü çeker. Matematiksel sorunları çok iyi anlar.	

Kaynak: Sabuncuoğlu, Z. (2000, 187). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Ezgi Kitabevi Yayınları.

d. Davranışsal temellere dayalı değerlendirme yöntemi: Bu yöntem grafik dereceleme, kritik olay ve zorunlu seçim yöntemlerinin sakıncalarını ortadan kaldırmak amacıyla geliştirilmiş karma bir yöntemdir. Bu yöntem, işin

başarıyla yapılması için gerekli davranışları değerlendirmek üzere geliştirilmiştir. Kişileri çeşitli kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarına göre değil, belirlenmiş iş gereklerini yerine getirecek davranışları ne oranda sergileyebildiklerine göre değerlendirmektedir. Bu yöntemin odağı performans sonuçları değil, işin yapılması sırasında gösterilen fonksiyonel davranışlardır (Barutçugil, 2002, 192).

e. Amaçlara göre yönetim: Bu yönetim, yöneticiler ve astların amaçlarını birlikte belirledikleri sorumluluk alanlarını, ulaşacakları sonuçları birlikte kararlaştırdıkları, belirli dönemlerde bu amaçlar ve sonuçların gerçekleşip gerçekleşmediğini birlikte inceledikleri bir süreçtir. Sonuçların değerlendirilmesi aşamasında yönetici ve astlar bir araya gelerek ortaklaşa kararlaştırılan bireysel amaçların ne derece gerçekleştirildiğini saptamaya çalışırlar. Amaçlara göre yönetim tekniği bütün çalışanları aynı kefeye koymak yerine her elemanı tek başına değerlendirir (Barutçugil, 2002, 193).

f. Üç yüz altmış derece geri bildirim: Yöneticiler, örgütte yapılanların etkilerini anlamak, gelişime rehberlik etmek ve iş görenlerin performanslarını arttırmak amacıyla farklı kaynaklardan gelen verilere gereksinim duyarlar. Gelişime önem veren ve iş gören kararlarında birden çok kaynağın görüşüne gereksinim duyan örgütler, yukarıya doğru dönüt fikrini "360 derece geri bildirim olarak" geliştirmişlerdir. Bu yaklaşımda, performans bilgileri, çalışanlar, çalışanların üstleri, astları, iç ve dış müşterilerden elde edilir (Dessler, 2000, 344).

Bu anlamda, kurumu en iyi tanıyan ve değerlendirebilecek yine o kurumun mevcut insan kaynakları ve ilişkide olan tüm kişiler olduğu varsayımı 360 derece değerlendirme anlayışını oluşturmuştur. Benzer bir süreç için "360 derece değerlendirme" terimi de kullanılmaktadır. Ancak 360 derece geri bildirim sadece değerlendirmenin yapılmasını değil, aynı zamanda sonuçları değerlendirilen birey ile paylaşılmayı ve gelişmeye odaklanmayı da içerir. Bu kavram ilk olarak ABD'de TEAMS şirketi tarafından 1973 yılında ortaya atılmış ve *"multi rater/source appraisal"* (çok değerlendiricili/kaynaklı değerlendirme) adı altında yaygınlaşmıştır. Üç yüz

altmış derece değerlendirme merkezleri ilk olarak 1940 yılında İngiltere'de askeri istihbaratta kullanılmıştır. Günümüzde, General Electric, AT&T, Mobil Oil, Bank of America, IBM, United Airlines, Nestle ve Westinghouse gibi birçok büyük şirkette kullanılmaktadır (Hurley, 1998; Garavan vd., 1997; Akt. Ölçer, 2004, 213).

Üç yüz altmış derece geri bildirim sürecinin amacı, iş görenlerin tüm iş ilişkilerindeki performansını değerlendirmek ve geliştirmek, güçlü ve zayıf yönlerini anlamalarına yardım etmek ve profesyonel gelişim desteği gerektiren yönleri hakkında vizyon kazandırabilmektir. Bu nedenle, 360 derece geri bildirim sisteminde değerlendiriciler, örgütte belirlenen hedeflerden ziyade örgütün performansını geliştireceğine inanılan bireysel yeteneklerin güçlendirilmesi üzerinde odaklanma eğilimindedirler. Bir iş görenin kendini geliştirmesi, örgütün gelişmesine katkı sağlayarak üretimi ve diğer çalışanların motivasyonunu artırabilir. Dolayısıyla, bireyin hangi konularda kendisini geliştirmesi gerektiğini bilmesi örgüt için olumlu bir durumdur. Türkiye'de pek yaygın olarak kullanılmayan 360 derece performans yönetimi modeli, diğer geleneksel modelin dışında performans yönetimine farklı bir bakış açısı getirmektedir (Birben, 2000, 36).

Üç yüz altmış derece geri bildirim sistemini, geleneksel performans geri bildirim sistemlerinden ayıran iki prensip vardır: Birincisi ve en önemlisi, 360 derece geri bildirim bir kaynak/değerlendirici değerlendirmesinden daha kaliteli, daha geçerli, daha güvenilir ve daha kapsamlı geri bildirim bilgisi üreten birçok değerlendiricili/kaynaklı değerlendirmeyi kullanır. Değerlendiriciler, değerlendirilen bireyleri tanıyan ve onlarla farklı konu ve kapasitede etkileşim/ilişki içinde olan ve olumlu/olumsuz ön yargılı olma şansı daha az olan kişilerdir. 360 derece geri bildirimin temelini oluşturan ikinci prensibe göre, bireyler başkaları tarafından sağlanan geri bildirimi inceleyerek, güçlü ve zayıf yönlerini ve değerlendiricilerin kendileri ve çalışmaları ile ilgili algılamalarını daha iyi anlayabilir, bu doğrultuda performanslarını, başkaları ile olan etkileşimlerini, davranışlarını geliştirebilir ve değiştirebilirler (Church ve Bracken, 1997; Martineau, 1999; London vd., 1997; Akt. Ölçer, 2004, 229).

MEB tarafından, Millî Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamında Müfredat Laboratuar Okullarında 2002-2003 öğretim yılında başlatılan "Okulda Performans Yönetim Modeli" adlı çalışmada 360 derece geri bildirim benimsenerek ilköğretim örgütlerinde geleneksel denetim anlayışının değiştirilmesi adına yeni bir adım atılmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı, Eğitim ve Araştırma Dairesi Başkanlığı [MEB, EARGED], 1999, 17).

6. Değerlendirmede Hangi Ölçütlerin Kullanılacağının Belirlenmesi

Değerlendirmede, işin kalitesi, işin miktarı, çalışanın başkalarıyla geçinme derecesi gibi çeşitli ölçütler alınabilir. Önemli olan çalışanın kişiliğini ölçmek değil, başarısını ölçmektir. Performans değerlendirme, çalışanların iş tanımları ile belirlenmiş yetki ve sorumluluklara göre yapılmalıdır (Yüksel, 2000, 185).

Değerlendirmede geleneksel yaklaşımlar, kişinin tümüyle, tüm özellikleri ile değerlendirmesine önem verirler. Çalışanın örgüt dışı yaşantısı hem de kişiliği değerlendirmede yer almaktadır. Bu yaklaşımın özü, kişisel niteliklerin kişinin çalışmasına yansıyacağı ve çalışanı örgüt içinde etkileyeceği varsayımıdır. Kişisel özelliklerin değerlendirilme fikri de eleştirilmiştir. Ancak bazı meslekler için kişiliğin değerlendirilmesi önemlidir. Mesleğin ve yapılan işin niteliğine göre kişilik etmeni ihmal edilmeksizin çalışanın işindeki performansına ağırlık vermek gerçekçi bir yaklaşım olabilir (Canman, 1995, 162).

Ayrıca bütün kamu personelinin değerlendirme formlarının tek tip olması, farklı özellikler taşıyan meslekler için isabetli olmayan değerlendirme sonuçlarının alınmasına neden olmaktadır. Değerlendirmede isabetli sonuçlar alınabilmesi için; her örgüt ve her meslek grubu için yapılacak iş tanımlarına göre değerlendirme formlarının hazırlanmasının önemli olduğu söylenebilir (Battal, 1996, 46).

7. Değerlendirme Sonuçlarının Geri Bildirimi

Performans değerlendirme ile elde edilen sonuçlar her çalışana bildirilir. Burada amaç çalışanları tetkik etmek ya da cezalandırmak değil,

çalışanların eksik yönlerini görmelerini sağlayarak gelişimlerine katkıda bulunmak ve onları motive etmektir.

Performans Değerlendirmede Karşılaşılan Sorunlar

İnsana yönelik değerlendirilmelerin her zaman beraberinde yanılgı payları taşıdıkları bilinmektedir. Dolayısıyla performans değerlendirme sürecinde karşılaşılan çeşitli sorunlar vardır (Fındıkçı, 2002, 301).

Performans değerlendirmelerinde özellikle klasik ölçekler kullanıldığında değerlendiricilerin belli tür hata ve yanlılıklar taşıyan değerlendirmeler yaptığı düşünülür (Ergin, 2002, 140). İş gören değerlendirmesinde kullanılan yöntem ve varılan sonuçlar her zaman eleştiriye açıktır. İş gören verimini, alışkanlık ve davranışlarını gerçekten ölçen objektif bir değerlendirme yöntemi henüz bulunmuş değildir. Her yöntemin kendine özgü sakıncaları ve uygulamada karşılaşılan güçlükleri vardır. Önemli olan bu tür sorunların neler olduğunu bilmek, buna göre hareket etmektir (Sabuncuoğlu, 2000, 186).

Çalışanların performansının takibini ve geliştirilmesini amaçlayan performans değerlendirme sisteminin uygulanması aşamasında, kurum içinde sorunlarla ve dirençle karşılaşılabilmektedir. Bu süreçte yaşanan sorunların bir kısmının, değerlendirme sistemine karşı olumsuz tepkilerden oluştuğu, bir kısmının ise değerlendirmelerde yapılan hatalardan kaynaklandığı görülmektedir. Yöneticilerin, performans değerlendirmelerini kendi işleri olarak benimsememesi ve sadece formalite gereği yerine getirilmesi gereken bir iş olarak görmesi en yaygın karşılaşılan tepkilerden biridir. Buna ek olarak, yöneticiler sık sık değerlendirme sürecinin zaman alıcı olduğundan ve kendi yoğun işleri arasında buna zaman ayırmak istemediklerinden şikâyet ederler. Performans değerlendirme sisteminin uygulanması aşamasında, tüm çalışanlar tarafından verilebilen bir diğer tepki ise değerlendirme sisteminin önemsenmemesidir. Bu tür bir tepki genellikle çalışanların, uygulanan sistemin sonuçlarının kullanılmadığını düşünmelerinden veya kendilerine ne şekilde yansıdığını bilmemelerinden kaynaklanmaktadır (Bayar, 2003).

Performans Değerlendirmede Yapılabilecek Hatalar

a.Objektif Olamama: Performans değerlendirmede en sık karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. Çünkü söz konusu olan insan ve onun davranışlarına yönelik değerlendirmelerdir. Hem değerlendirmeyi yapan hem de değerlendirilenin insan olmasından kaynaklanan subjektifliklerin olması doğaldır (Fındıkçı, 2002, 302). Bu durum değerlendirmenin sağlıklı olmasını ve istenilen çıktıları almayı engellemektedir. Bu sorunun çözümlenmesi için değerlendirme sürecinin ön yargılardan arındırılması ve ölçülebilir kriterlerin belirlenmesine dikkat edilmesi gereklidir. Ayrıca yöneticilerin değerlendirilecek kişileri konuyla ilgili eğitime tabi tutması bu tür hataları azaltacaktır (Erdoğan, 1991, 220).

b.Taraflı Ölçüm: Değerlendirmenin taraflı yapılmasıdır. Değerlendirme yapılırken değerlendiriciler değerlendirdikleri kişi hakkında daha çok olumlu puanlar vermekte ya da tam tersi olumsuz düşünerek oldukça düşük puanlar vermektedirler. Bunun nedeni kişisel olabileceği gibi kullanılan yöntemin açık ve anlaşılır olamaması da olabilmektedir. Bu hatayı azaltmak için klasik ölçeklerin yerine daha farklı ölçme araçlarının kullanılması önerilmektedir (Ergin, 2002, 142).

c.Standart Ölçüm: Değerlendirme yapan kişinin bütün iş görenleri ortaya yakın biçimde değerlendirmesidir. Performans değerlendirmeye çok fazla önem vermeyen ve kişilerin bireysel ayrıcalıkları ile uğraşmayıp herkesi ortalama veya vasat ölçülerde görme eğiliminden kaynaklanmaktadır (Fındıkçı, 2002, 303). Genellikle, kendisine bağlı çalışan sayısı yüksek olan ve çalışanlarının performansını yakından gözlemleme fırsatı bulamayan yöneticiler, bu tarz değerlendirmeler yapma eğilimindedir (Bayar, 2003). Bu hata ile ilgili yapılması gereken, değerlendirme basamaklarının tanımlarının daha açık hale getirilmesi ve değerlendiricilerin bu konuda eğitilmesidir (Ergin, 2002, 143).

d.Teknik Hatalar: Performans değerlendirme formunun sağlıklı hazırlanmaması, aceleyle hazırlanması, seçilen ölçütlerin güvenilir olmaması, performans faktörlerinin açık olmaması, kullanılan dilin anlaşılır olmaması

gibi hataları kapsamaktadır. Bu hatayı önlemek için performans değerlendirme formunun öncelikle pilot uygulamasının yapılması ve sonuçlarının geçerlilik-güvenirlilik analizlerinin yapılması gereklidir.

e.Baskın Özellik: Çalışanın, belirli bir özelliği ve/veya belirli bir konudaki başarısı nedeniyle, genel olarak 'olumlu' değerlendirilmesi veya tersi bir şekilde belirli bir özelliği ve/veya belirli bir konudaki başarısızlığı nedeniyle, genel olarak 'olumsuz' değerlendirilmesidir (Bayar, 2003). Bu hatanın önlenmesi için kişinin bir bütün olarak ele alınması ve tüm yönleri ile değerlendirilmesi, değerlendirme yaparken somut örneklerin üzerinden gidilmesi gereklidir (Fındıkçı, 2002, 304).

Dış Ülkeler Eğitim Sistemi İçerisinde Denetim Şekilleri

Bu bölümde dış ülkelerdeki eğitim sistemleri içerisinde denetimin nasıl gerçekleştiği ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD'nin North Caroline (NC) eyaletinde uygulanmakta olan öğretmen değerlendirme sistemi Şekil 3'de görülmektedir. Denetleyici, yaptığı gözlemler, aldığı notlar ve görüşmelerde elde edilen verilere dayalı olarak öğretmen performansını, öğretimin sekiz temel işlevi doğrultusunda değerlendirmektedir. Denetleyici, bu standartları yetersiz, standart altı, standart ve standart üstü olarak değerlendirir. Her temel işlev sonuna da yorumlarını eklemek zorundadır. Öğretmene denetleyicinin yorumlarına ve derecelendirmesine karşı çıkma (tepki gösterme) fırsatı tanınır. Denetleyici ve öğretmenin değerlendirmenin sonuçlarını ve buna bağlı olarak tavsiye edilenleri tartışmaları da önerilmektedir. Öğretmen ve denetleyici kendilerine ayrılan boşlukları imzalar. Belge öğretmenin kişisel dosyasına işlenir. Derecelendirme ölçeği performansın dört seviyesini içerecek şekilde doldurulur.

Şekil 3: Öğretmen Performans Değerlendirme Sistemi
(Teacher Performance Appraisal System)

Öğretmen :.....
Okul :.....
Tarih :..... Gözlem Zamanı:.....

	Standart Üstü	Standart	Standart Altı	Yetersiz
1. Öğretim zamanının denetimi				
Yorum				
2. Öğrenci davranışının yönetimi				
Yorum				
3. Öğretim sunumu				
Yorum				
4. Öğrenci performansının denetimi				
Yorum				
5. Öğretimde geri bildirim				
Yorum				
6. Öğretimi kolaylaştırma				
Yorum				
7. Eğitimde iletişim				
Yorum				
8. Öğretim dışı davranışlar sergileme				
Yorum				

Değerlendirenin Yorumu:	Öğretmenin Yorumu:
İmza:	İmza:

Kaynak: http://www.cabarrus.k12.nc.us/pdf/TPAIshortversion.1.pdf

Standart üstünde performans istikrarlı bir şekilde yüksektir. Eğitim uygulamaları üst bir seviyede sergilenir. Öğretmen yeteneklerini ve kendi seviyesini artırma çabasındadır ve yerine göre artı sorumluluklar üstlenmektedir.

Standartda performans istikrarlı bir şekilde yeterlidir ve kabul edilebilir bir durumdadır. Eğitim uygulamaları kabul edilebilir seviyedeki performans beklentilerini tamamıyla karşılamaktadır. Öğretmen yeterli yetenek seviyesini korur ve kendisinden beklenen artı yükümlülükleri yerine getirir

Standart altında performans bazen yetersizdir veya kabul edilebilir durumda değildir ve geliştirilmesi gerekmektedir. Öğretmen yeterli yetenek alanını korumaya yönelik rehberliğe ve nezarete ihtiyaç duyar. Öğretmen ayrıca bazen beklenilen artı yükümlülükleri yerine getirmekte başarısız kalmaktadır

Yetersizde performans devamlı surette yetersizdir ya da kabul edilemez durumdadır. Birçok uygulama minimum performans beklentilerini karşılamak için kayda değer biçimde geliştirmeye ihtiyaç duyar. Öğretmenin bütün yükümlülüklerini yerine getirmede yakın ve sık sık denetime tabi tutulması gerekir

Performans ölçümünde dikkate alınan öğretimin sekiz temel işlevi şunlardır (Nolin, Rowand, Farris, 1994, 8):

1. Eğitim takviminin (zaman) yönetimi,
2. Öğrenci davranışlarının yönetimi,
3. Öğretimin yapılması,
4. Eğitimin denetimi,
5. Geri bildirim,
6. Yardımcı (ek) öğretim
7. Eğitim çevresi içindeki iletişim
8. Öğretim dışı çalışmaların sergilenmesi

Amerika'da öğretmenler yılda bir veya iki yılda bir resmi değerlendirmeye tabii tutulurlar. Öğretmenlerin değerlendirme prosedürleri özellikle okul ve bölge düzeyinde yazılı kurallarca yönetilir. Değerlendirme kriterleri performans değerlendirme sürecinden önce öğretmen tarafından bilinir. Öğretmenlerin performanslarının nasıl değerlendirileceği ile ilgili bilgi sahibi olmaları onların profesyonel gelişimleri için yararlı olmakla birlikte okullarda ki değerlendirme sürecinin amacına ulaşmasına da yardımcı

olacaktır. Öğretmenlerin çoğu okul müdürü tarafından resmi veya resmi olmayan sınıf gözlemleri göz önünde bulundurularak değerlendirilir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu yazılı ve sözel geri bildirimler alırlar (Nolin, Rowand, Farris, 1994, 14).

2. İngiltere

İngiltere'deki okulların teftişi, okul öncesi eğitim ve bakımının teftişinden ve 16-19 yaş arası kişilere eğitim sağlanmasından da sorumlu olan münferit ve bakanlığa bağlı olmayan bir hükümet departmanı olan Eğitimde Standartlar Bürosu'nun görevidir. İleri Öğretim kurumlarının teftişi ise bakanlığa bağlı olmayan bir kamu kurumu olan Yetişkin Öğretimi Teftiş Dairesi'nin (ALI) sorumluluğundadır (http://www.eurydice.org/resources/eurydice/pdf/047DN/047_en.pdf).

Stajyer öğretmenlerin değerlendirilmesi ise okul deneyimi ve akademik çalışmalar programı süresince gerçekleştirilir. Öğretmen adaylarının nitelikli öğretmen statüsünü kazanmaları için her ikisinden de başarılı olmaları gerekir. Öğretmen adaylarının gelişimleri, Öğretmen Yetiştirme Dairesi tarafından belirlenmiş olan standartları karşılama yönünden blok okul deneyimlerinin iki periyodu üzerinden değerlendirilir. Değerlendirme formu, programdaki öğrencilere başlangıçta verilir. Bu formlar, öğretmen adaylarının okulda yapacakları çalışma hakkında onlara bilgi verir. Bu form, öğretmen adaylarının iki alandaki, kendi alanında öğretmen olarak ve tüm okul sistemine katılımı konusunda gelişimlerini kaydeder. Bu profil, blok okul deneyiminin her periyodunun bitiminde doldurulur. Doldurulan bu formlar, öğretmen adaylarına hangi alanlarda yeterli oldukları ve hangi alanlarda daha fazla çalışmaları gerektiği konusunda ipuçları vererek, mesleki gelişimlerinin sonraki aşamasında bir temel oluşturur ve ilk öğretmenlik görevlerine girişte hazırlayacakları Mesleğe Giriş Profillerinde yer alır (MEB, Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü, 2006, 327).

3. Fransa

Fransa'da okul eğitimi, bütün ülkedeki eğitimden sorumlu bakanın yetkisi altındadır Eğitimden sorumlu bakanlık, tüm eğitim konuları ve düzeyleri ile ilgili detaylı bir öğretim programı hazırlar ve öğretmenleri belli bir yöntemi kullanmaya kesinlikle zorlamadan eğitim ve öğretim için yol gösterici ilkeleri belirler (http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_EN.pdf).

Sistem, pek çok müfettiş tarafından denetlenmektedir. İki genel müfettiş, değerlendirme için çok geniş sorumluluklarla donatılmıştır. Ayrıca, "ulusal eğitim müfettişleri" ilkokullara giderek öğretmenlerin performansını izlerler; ortaöğretimde ise, diğer müfettişler, "bölgesel öğretim müfettişleri", okul öğretmenlerini kendi özel konularında izlemek ve değerlendirmekle görevlidirler
http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_EN.pdf). (

4. Almanya

Almanya Federal Cumhuriyeti'nde eğitim sisteminin sorumluluğu Devletin federal yapısı tarafından düzenlenmektedir. Federal hükümetin eğitimdeki sorumlulukları Anayasa'da tanımlanmıştır. Anayasaya göre eğitim mevzuatı ve yönetimi esasen *Lander*'in (Milli Eğitim, Kültür İşleri ve Bilim Bakanlıkları) bölge temsilciliklerini, bölgesel makamlar ve daha alt düzey okul denetleme makamlarını içeren bir sistem sorumluluğundadır. Bu sistem özellikle okul sistemine, yüksek öğrenim ve yetişkin eğitimi/sürekli eğitim sektörüne uygulanmaktadır
(http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=047EN).

Her eyalette bulunan okul denetleme makamları teftişten sorumludur ve okul sistemi içinde akademik, yasal ve personel denetimi görevini icra ederler. Her okulda eğitimle ilgili konulardan sorumlu olan bir öğretmenler kurulu ve okul yönetmeliklerine ve disiplin kurallarına karar veren bir okul konseyi (bu konsey öğretmenleri, aileleri ve öğrencileri kapsar) bulunmaktadır. Bu kurulların göreli yetkileri Lander içinde değişiklik göstermektedir
(http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=047EN).

Türk Eğitim Sisteminde Performans Değerlendirme

Örgütlerin daha verimli çalışmalarına yol açan başlıca modern tekniklerden olan performans değerlendirmenin önemi çoğu ülke tarafından kabul edilmiş bulunmaktadır. Türkiye'deki uygulamalar da ilk kez kamu kesiminde başlamış olup elli yılı aşkın geçmişi bulunmaktadır. Ancak konuya özel sektörün ilgisinin artması, işletme biliminin ülkemizde yaygınlaşması çağdaş yönetim tekniklerinin tanınması ile beraber olmuş, bu ilgi özellikle son 10 yılda giderek artmıştır (Kaynak, 1998, 155).

Çağdaş yönetim anlayışına uygun olarak okullarda da performansın ölçülmesi ve denetimi, performansın geliştirilmesi yolunda çalışmalar yapılmaktadır. Bir görevde bulunan kişiden beklenen, görev gereklerini belirlenen nicelik ve niteliklere uygun olarak yerine getirmesidir. Bunun doğrudan ölçümü performans değerlendirmesidir. Performans bireyin ne yapabileceğinden çok ne yaptığı ile ilgilidir. Öğretmen performans yeterliliği; öğretmenin yükümlü olduğu eğitim-öğretim etkinliğini gerçekleştirme konusunda algıladığı yeterlilik duygusudur (Başar, 1995, 27).

Bir okulun eğitsel değeri orada çalışan insan gücünün eğitsel gücüne eşittir. Bu gücün ne değerde olduğunu bilmek okulu yönetenlerin temel görevidir. Bu yüzden her okulun yöneticisi okulundaki iş görenin eğitsel gücünü ve okulda üretilen eğitim hizmetlerine katkısını bilmek zorundadır (Başaran, 1985, 94).

Amendt (2004, 103) yaptığı araştırmada okullardaki yöneticilerin öğretmen değerlendirmesi ve öğretmen etkililiği için mutlaka ek bir eğitim almaları gerektiğini belirtmiştir.

Türkiye'de performans değerlendirme yöntemi öncesi uygulanan öğretmen değerlendirmesi, değerlendirme araçları ve öğretim kademeleri açılarından farklılık göstermekteydi. Ancak genel olarak öğretmenlerin değerlendirilmesinde kullanılan iki yöntem vardı. Bunlar sicil raporları ile değerlendirme ve denetçi raporu ile değerlendirmedir. Sicil raporu ile değerlendirme; amirlerin yaptıkları yıllık denetim ve gözlem sonunda

saptadıkları olumsuz-olumlu davranışları, üçer aylık dönemler halinde sicil not defterine düşünceleri ile birlikte yazmalarıdır. Değerlendirme yüz puan üzerinden yapılır. Elli dokuz ve daha az puan alanlar olumsuz sicil almış sayılır. Altmıştan yetmiş beşe kadar olanlar orta, yetmiş altıdan seksen dokuza kadar olanlar iyi, daha yüksek olanlar çok iyi derecede başarılı olmuş sayılır. Öğretmen değerlendirmede kullanılan bu yöntemin öznel ölçümleri, rastlantısal yargıları ile geçerliliği ve güvenirliliği büyük ölçüde kuşkuludur. Denetçi raporu ile değerlendirme de denetçilerin kullandıkları değerlendirme formlarında öğretmenlere, bazı değişkenler açısından verilen puanlar belli ağırlıklarla çarpılarak değerlendirilmektedir. Bu formlar ile belli ve kısa bir süreçteki duruma bakarak daha sonraki süreçlerdeki durum kestirilmeye çalışılmaktadır. Denetçi raporu ile değerlendirme öznel yargılara tümüyle açıktır (Başar, 1995, 31).

Son yıllarda eğitim denetiminde insan kaynaklarının geliştirilmesinin kabul edilmesi eğitim örgütlerinin denetim anlayışlarında değişikliğe neden olmuştur. Bakanlığın mevcut personeli geliştirmede kullandığı performans değerlendirme sistemi incelendiğinde, bu sürecin genelde yöneticiler ve müfettişler tarafından yapıldığı, değerlendirme sürecinde klasik yöntemlerin kullanıldığı görülmektedir. Bu yöntemlerin ise çalışanların çalışmalarını nasıl gerçekleştirdiği konusunda yetersiz kaldığı, değerlendirme sonuçlarının personel ile ilgili kararlarda yeterince kullanılmadığı ve performans değerlendirme işleminin uzman kişilerce ve objektif ölçütlere göre yapılmadığı düşünülmektedir (Buluç, 2003, 297).

Bunun sonucu klasik denetim anlayışı yerine, personeline rehberlik ve danışmanlık eden, mesleki yönden geliştiren anlayış benimsenmiştir. Olumsuz araç ve yöntemlerle olumlu sonuçlar alınamaz. Başarısız bir öğretme çabasını genellikle bir güvensizlik duygusu ve belli ölçüde bir duygusal gerilim izleyeceğinden, böyle bir duruma olumsuz bir yaklaşımın etkisi, öğretmenin etkisizliğine biraz daha olumsuzluk eklemek olacaktır anlayışı ile Milli Eğitim Bakanlığı; 5 Temmuz 2000 tarih ve 24100 sayılı (mükerrer) Resmi Gazete'de yayınlanan 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Eğitim Bölümünün Amaçlar, İlkeler ve Politikalar başlığı altında sayılan 683. "Eğitim

kurumlarının başarı değerlendirmesi için toplam kalite yönetimini de dikkate alan, performans ölçümüne dayalı bir model geliştirilecek ve bölgeler arası dengesizlikler giderilecektir." Maddesini uygulamaya koymuştur. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ve Milli Eğitim Bakanlığı İcra Planı'nda 2001-2005 döneminde, Milli Eğitim Bakanlığında performans denetim sistemine geçilmesi öngörüsü doğrultusunda, Bakanlık Teftiş Kurulu Başkanlığınca eğitim-öğretim ve eğitim yönetiminde performans denetimi çalışmaları (Bakanlık Merkez Birimleri, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri, Okul ve kurum ile öğretmen denetimi) belirli bir aşamaya getirilerek 2003 yılında pilot uygulamalara başlanılmış ve 2004 yılından itibaren de yaygınlaştırılarak Bakanlık ve taşra teşkilatlarında aşamalı olarak uygulamaya geçilmesi planlanmıştır (İl Milli Eğitim Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları, 2005, 18).

Millî Eğitim Bakanlığına göre; geleneksel denetim anlayışı, sadece yönetim uygulamalarının geçerli mevzuata göre değerlendirilip, hatalı ve eksik yönlerinin tespitinden ibaret iken, günümüzde denetim kavramı, yönetim mekanizmaları tarafından ortaya konan performansın yürürlükteki mevzuatla ne derecede uyumlu olduğunun tespit edilmesinin yanında, verimlilik, etkinlik ve tutumluluk ile aksak ve eksik hususlarda ilgililere uygulanabilir çözüm önerileri getirmek şeklinde bir içerik kazanmıştır. Denetimlerde, eğitim sistemini standartlara ve istatistiki verilere göre, amaçlanan hedefler yönünden ve toplam kalite açısından değerlendirmek; eğitim bölgeleri ve okullar ile Bakanlık arasında irtibatı sağlamak; denetimler esnasında belirlenen eğitimi geliştirici uygulamaları ve verimli hizmetleri önerilerle birlikte taşıyabilmek için güvenilir, etkin ve uygulanabilir bir sistem oluşturulması ve geliştirilmesi gerekmektedir. Denetim birimi, eğitim kurumlarının amaç, hedef ve ilkeler doğrultusunda etkin ve verimli çalışmalarına rehberlik etmek, kurumlar arasında eş güdümü sağlamak ve iş birliğini geliştirmek, öz değerlendirmelerine ilişkin yönetsel nitelikteki ortak ölçütleri belirlemek, belirlenen ve belirlenecek ölçütlere göre kurumların öz değerlendirme raporlarını değerlendirmek gibi işlevleri de yerine getirebilecektir (İl Millî Eğitim Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları, 2005, 19).

İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları

Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığının hazırladığı, "İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları" adlı kitapçıkta 4. 5. 6. 7. ve 8. sınıflar için hazırlanan öğretmen performans değerlendirme formunda yer alan dokuz performans alanında şu performans kriterlerine yer verilmektedir (MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2005):

Alan bilgisini eğitim öğretime yansıtması, öğretmen alanında bilgilidir; alanı ile ilgili konularda diğer derslerle de ilişki kurar; alanı ile ilgili konularda günlük hayattan örnekler verir.

Planlama ve hazırlık çalışmaları, öğretmen dersin özelliğine göre eğitim-öğretim ortamlarını hazırlar; işlenecek konu ile ilgili önceden hazırlık yapılmasını sağlar; derste, önceden hazırladığı dokümanları (ders planı, yardımcı kaynak kitaplar vb.) kullanır; işleyeceği konu ile ilgili araç-gereci önceden hazırlar.

Ders içi etkinlikleri, öğretmen öğrencileri dersin amaç ve hedefinden haberdar eder; işlemekte olduğu konuya ilgi ve dikkatleri çeker; ders süresini etkin kullanır; önceden öğrenilenlerle işlenen konu arasında bağ kurulmasını sağlar; dersin işlenişine katılım sağlar; öğrencilerin bireysel farklılıklarını (ilgi, ihtiyaç, yaş, olgunluk, öğrenme düzeyi vb.) dikkate alır; konuya uygun kaynak, araç-gereci kullanır; gerektiğinde not tutmasına imkân sağlar; öğrenci çalışmalarını kontrol eder.

Başarıyı ölçme ve değerlendirme çalışmaları, öğretmen yazılı sınav tarihlerini önceden bildirir; sınav sorularını, işlenen konulara uygun olarak hazırlar, yazılı sınav soruları bir ders saati içerisinde cevaplandırılabilecek niteliktedir; sınav kâğıtlarını değerlendirerek puanları zamanında duyurur; ödev konularını zamanında bildirir; ödevle ilgili planlama ve araştırma çalışmaları ile proje hazırlama hususlarında rehberlik yapar; değerlendirme ve not takdirinde objektif davranır; sözlü sınav puanı verirken sınıf içi etkinlikleri ile ders dışı çalışmaları dikkate alır; başarısızlık sebeplerini belirler, bu sorunların çözümüne yönelik önlemler alır; atölye, laboratuar vb. çalışmaları izler ve değerlendirir.

Rehberlik yapma, öğretmen sorunların çözümünde yardımcı olur; ilgi ve yetenekler doğrultusunda sonraki eğitim için karar vermeye yardımcı olur; ders çalışma konusunda bilgilendirir; öğrenciyle ilgili özel bilgileri gizli tutmaya özen gösterir; öğrencilere davranışları ile örnek olur; öğrencinin okul disiplin kurallarına uyması için rehberlik yapar.

Ders dışı etkinlikleri, öğretmen veli ile iş birliği içindedir; okulda düzenlenen tören ve etkinliklere katılır; okul içinde ve okul dışında yapılan yarışmalara teşvik eder; okul eşyasının bakım ve korunması konusunda öğrenciyi özendirir; okul disiplininin sağlanmasında gerekli titizliği gösterir; öğrencileri hakkında diğer öğretmenlerle iş birliği yapar.

Kişisel Özellikleri, öğretmenin kılık ve kıyafeti, öğretmene yakışır biçimde olmalıdır. Öğretmen sabırlı, hoşgörülü ve sevecendir; karşılıklı sevgi ve saygıya dayalı disiplin sağlar; işini zamanında ve düzenli yapar; kendisine güven duyar; öğrencilere eşit davranır.

Sınıf yönetimi ve öğrencilerle iletişimi, öğretmen sınıf kurallarını öğrenciyle birlikte belirler; bireysel ve grup etkinlikleriyle öğrenciye sorumluluk bilinci kazandırır; öğrenciyle sağlıklı bir iletişim kurar; öğretim ortamı ile ilgili güvenlik önlemlerini alır; öğrencilerin görüş ve düşüncelerine önem verir; öğrenciyle iletişim kurarken vücut dilini (el kol hareketleri, bakış, mimik, yüz ifadesi vb.) de kullanır.

Öğretmen öğrenciye isimleri ile hitap eder; öğrenciye uygun bir ses tonu ve anlatım hızı ile hitap eder; derslerde öğretim hızını öğrenciye göre ayarlar; derste öğrencinin kendini ifade edebileceği ortamı hazırlar.

Millî Eğitim Temel Kanunu'ndaki amaç ve ilkeleri gerçekleştirmedeki çabası, öğretmen derste konuları işlerken, konu ile bağlantı kurarak; millî birlik ve bütünlüğün korunmasının önemini vurgular; aile, millet ve devlete karşı sorumluluklarının neler olduğunu öğrenciye açıklar; millî, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerin önemi, korunup geliştirilmesi hususlarında açıklamalarda bulunur; Türkçenin güzel konuşulup yazılması için gayret gösterir.

Performans Değerlendirmenin Yasal Dayanakları

Mevcut sistemde "Öğretmen Denetimi" kademeli olarak uygulamaya Şubat 2004 tarihinden itibaren başlanacak olan "Öğretmen Performans Değerlendirme"nin;

Anayasa'nın 42. maddesindeki, "...eğitim ve öğretim Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre devletin gözetimi ve denetimi altında yapılır." hükmünü;

1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu'nun 56. maddesindeki, "Eğitim-öğretim hizmetinin, bu kanun hükümlerine göre devlet adına yürütülmesinden, gözetim ve denetiminden Millî Eğitim Bakanlığı sorumludur." şeklindeki ifadesi;

3797 Sayılı Millî Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un 27/a maddesinde, "Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakan adına Bakanlık teşkilatı ile kuruluşlarının her türlü faaliyet ve işlemleri ile ilgili olarak teftiş, inceleme ve soruşturma işlerini yürütür." tarzında belirtilen görevleri;

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 110. maddesinde yer alan, "Devlet Memurlarının sicil dosyalarına, müfettişler tarafından verilecek raporlar konulur." şeklindeki hükmü;

1702 Sayılı Kanun'un 16. maddesinde belirlenen "ilk ve orta tedrisat muallimlerinin terfilerinde esas kıdemle beraber, vazifelerindeki muvaffakiyetleridir." esası;

430 Sayılı Tevhide-i Tedrisat Kanunu'nun 1. Maddesinde "Türkiye dâhilindeki bütün muesesat-i ilmiye ve tedrisiye, Maarıf Vekaletine merbuttur." şeklindeki ifadesi;

Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Tüzüğü ve Yönetmeliği'nde yer alan "Denetim Hizmetleri" ile ilgili açıklamalar;

Bakanlar Kurulu'nun 12.01.2002 tarihi ve P.2002/3 sayılı "Türkiye'de Saydamlığın Artırılması ve Etkin Yönetimin Geliştirilmesi" Eylem plan prensip kararı; (MEB, Teftiş Kurulu Başkanlığı, 2005)

Millî Eğitim Bakanlığı 2001-2005 Çalışma Programı'nda yer alan "Teftişte Performans Değerlendirme Modelinin Geliştirilmesi ve Pilot Uygulamaların Gerçekleştirilmesi."

625 Sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununda yer aldığı üzere; "Millî Eğitim Bakanlığı denetim elemanlarınca diğer kamu ve kuruluşlarınca, teftiş, inceleme yapılacağı, özellikle de Anayasa ve Tevhid-i Tedrisat Kanunun da tüm kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı eğitim kurumlarının denetimlerinin Millî Eğitim Bakanlığınca yapılacağı" ile ilgili açıklama; dayanağını teşkil etmektedir.

Çeşitli yasal metinlerde performans değerlendirme ile ilgili diğer dayanaklar ise; Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'dır. Planda dayanak; "Eğitim kurumlarının başarı değerlendirmesi için toplam kalite yönetimini de dikkate alan, performans ölçümüne dayalı bir model geliştirilecek ve bölgeler arası dengesizlikler giderilecektir." şeklinde açıklanmaktadır (DPT, 2000,136).

İlköğretimde Müfettişlerin Görev Tanımları

İlköğretim müfettişlerinin rehberlik ve iş başında yetiştirme ile ilgili belirlenen görevleri şunlardır (MEB, İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği, 2003):

1) Her öğretim yılı başında ve sonunda, ayrıca gerektiğinde öğretim yılı içinde, öğretmenlerle mesleki toplantılar düzenlemek, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili olarak sorunların belirlenmesinde ve çözümünde rehberlik etmek.

2) Okul ve kurumlarda rehberlik amaçlı çalışmalarda belirlenen konuları, önerileri ile birlikte rehberlik tebliğine ve kurum teftiş defterine yazmak, tebliğin bir örneğini başkanlığa vermek.

3) Okul ve kurumların teftişinden sonra öğretmen ve yöneticilerle birlikte toplantı yapmak, eğitim öğretim ve yönetim ile ilgili sorunların çözümüne yönelik rehberlik etmek.

4) Mesleki yayınları ve meslekle ilgili gelişmeler ile mevzuat değişikliklerini izlemek, başkanlık veri tabanına katkıda bulunmak ve bu kapsamda bölgesindeki öğretmen ve yöneticilere rehberlik etmek.

5) Aday memurların yetiştirilmesine rehberlik etmek ve bu konuda verilen diğer görevleri yapmak.

6) Teftişi ile yükümlü bulunduğu öğretmenlere ve yöneticilere mesleki yardımlarda bulunmak ve iş başında yetişmelerine rehberlik etmek.

7) Teftiş, değerlendirme, inceleme ve soruşturma hizmetlerinde müfettiş yardımcılarının katılımını sağlamak ve yetiştirilmelerine yardımcı olmak.

Bu çalışma alanlarına 21.07.2005 tarih, 25882 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Millî Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile "Araştırma" başlığı altında aşağıda sıralanan görevler eklenmiştir:

1) Görev alanlarındaki okul ve kurumlarda eğitim öğretim, yönetim ve öğrencilerle ilgili ihtiyaç duyulan konularda araştırma yapmak.

2) Okul personelinin yeterlik ve verimliliklerini araştırmak.

3) Bölgesinde okula devam etmeyen öğrencilerin devamsızlık sebeplerini araştırmak.

4) Eğitim sorunlarını belirlemek, çözüm önerileri geliştirmek ve eğitimin niteliğini artırarak etkin ve verimli olarak gerçekleştirilmesine yönelik araştırma yapmak.

5) Okul ve çevre ilişkisini güçlendirmek amacıyla araştırma yapmak.

6) Görev alanlarıyla sınırlı olmak kaydıyla başkanlıkça verilen diğer konularda araştırma yapmak.

Eğitim-öğretimin merkezinde öğrenci bulunmakta olup, diğer unsurların hepsi, bu hedef kitlenin amaca uygun yetiştirilmesi için birer araç durumundadır. 1739 sayılı Millî Eğitim Kanunun, Türk Millî Eğitiminin amaçları bölümünün ikinci maddesinde belirtildiği gibi; bir ülkenin kalkınmasında ve gelişmesinde en önemli unsur olan insanın; beyin gücü mükemmel, ruh sağlığı tam, fizik kapasitesi yüksek, çocukluk yıllarından itibaren sistemli bir beden eğitiminin ömür boyu uygulanması gereğine inanmış, onu alışkanlık haline getirmiş olarak yetiştirmek esastır. Bunun için de en önemli faaliyet, ilkokuldan itibaren bütün öğretim kurumlarında uygulanması gereken bilinçli bir beden eğitimi ve spor eğitimidir (1739 Sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu).

Beden Eğitimi Kavramı

Yirmi birinci yüzyıla girerken dünyamız hızlı bir değişim ve gelişmeye sahne olmaktadır. Her alanda olduğu gibi bilim ve teknikte de geçmişe göre daha büyük bir hızla gelişme, yenileşme ve değişme görülmektedir. Bu hızlı gelişmelere ayak uydurabilmenin en etkili ve temel aracı şüphesiz eğitimdir.

Beden eğitimini, genel olarak hareket etmeyi öğrenmek olarak tanımlayabiliriz. Bir başka deyişle, beden eğitimini fiziksel hareketlerin planlı bir gelişme doğrultusunda yaşantıya dönüştürülmesi olarak açıklayabiliriz (Grössing, 1992, 47). Beden eğitimi, genel eğitim sistem ve yöntemlerine uygun olarak bireyin fiziksel ve ruhsal niteliklerini, hareket yoluyla planlı olarak geliştirip yaşantıya dönüştüren bir süreçtir. Beden eğitimi etkinlikleri çocukların hareket etme, motorsal beceriler yoluyla yaşantılar edinme, mücadele etme ve takdir edilme, başka çocuklarla oynamak gibi ihtiyaçlarını karşılar. Beden eğitiminin temel amacı, çocukların bilişsel, devinişsel ve duyuşsal gelişimlerini en üst düzeye çıkarmaktır (Sarıalp, 1990, 1).

Beden eğitimi, bedensel, ruhsal ve toplumsal davranışları oluşturma eğitimidir. Beden bu tür eğitimde amaç değil araçtır. Büyük kas etkinlikleri yoluyla bedensel nitelikleri kazanma da doğal bir sonuçtur ve organizmanın bütünlük ilkesine dayalı tüm kişilik eğitimidir (Anderson, 1999, 23).

Devlet Planlama Teşkilatının tanımına göre ise insan bütününü oluşturan fiziki, ruhi ve zihni niteliklerin bulunduğu yaşın ve kapasitenin gerektirdiği verim gücüne ulaştırabilmesi için rekabet olmaksızın yapılan faaliyetlerin tamamıdır (DPT, 1983, 65).

Çocuklar çevresindeki şeyleri keşfederken hareket onlar için bir araçtır, insan davranışlarında zihinsel ve duygusal alanlar birbirinden bağımsız değildir. Tam tersine çocuğun psikomotor gelişimi ve davranışları ile bu alanlar arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu durumda, beden eğitiminde önemli olan yalnız koşmak ya da oyun oynamak değil bu tür etkinliklerin belli bir amaca ulaşmak için bir plan sayesinde uygulanmasıdır. Beden eğitimi dersi bu bağlamda diğer dersleri tamamlayıcı olmasının yanı sıra, eğitim

sürecinin önemli bir parçasıdır. Sadece öğrenciyi oyalamak için ders programlarına eklenmiş gereksiz bir ders değildir. Beden eğitimi dersinin temel amacı, her bireyin fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal gelişimini sağlamış olarak demokratik toplumda yer almasına katkıda bulunmaktır. Bu derste çocuk, fiziksel yeterliğini en üst düzeyde geliştirir ve sürdürür. Zihinsel olarak gelişim sağlamasının yanı sıra yararlı bedensel beceriler geliştirir, toplumda görev almaya istekli olur, bedensel etkinliklerden hoşlanır (Özmen, 1999, 29). Beden eğitimi dersinde çocuk, kendini tanır, yeteneklerini geliştirir, vücudunu ve organizmasını etkin biçimde kullanmayı ve sağlıklı yaşamayı öğrenir.

6-8 yaş çocuklarının özellikleri, 6, 7 ve 8 yaşlarındaki çocuklar, gelişen güç ve becerilerini sınama ihtiyacını duyarlar. Sözgelimi, ellerine geçirdikleri hemen her şeyi atmak, onlara ayaklarıyla vurmak (tepmek), çeşitli araç ya da eşyaların üzerine çıkmak, onların üzerinde dengede durmak ve oralardan aşağıya atlamak gibi hareketlerden çok hoşlanırlar. Çocuklar bu tür hareketleriyle, aynı zamanda çevrelerini tanımak, değerlendirmek ve kontrol etmek isterler. Deneyimler sonunda elde ettikleri her başarı, çocuklarda korku ve tedirginlikten kurtulmanın yanı sıra duygusal olgunluğun ve özgür olma duygusunun gelişmesine de katkıda bulunur (Ataman, 2004, 139).

Birinci, ikinci ve üçüncü sınıflarda bulunan 6-8 yaş çocukları, sosyal becerilerinin geliştirilmesi amacıyla düzenlenen grup etkinliklerinde her zaman bir kılavuza ihtiyaç duyarlar. Çocukların grup için geçerli olan kuralları anlayıp kavrayabilmeleri için etkinliklere dairesel oyunlarla başlamak uygun olur. Daha sonra takım oyunlarına geçilebilir. Ancak çocukların bu aşamalara uyum sağlamalarına yardımcı olmalıdır. Böylece çocuklar, üçüncü sınıfta basit takım oyunlarında yer almaya hazır olurlar ve takım yarışma gücüne katılırlar. Ama takım yarışmalarını çocukların büyüme hızlarına göre ayarlamalı, çok sert yarışmalara kesinlikle izin vermemelidir (Bilgin, 2004, 53).

9-11 yaş çocuklarının özellikleri, bu yaş grubundaki çocuklar, fiziksel beceriler bakımından altın çağlarını yaşarlar. Bu yaşlarda çocukların büyüme hızı daha yavaşlamıştır. Ancak çocuklar kendi kapasitelerini daha iyi tanırlar

ve ne yapabileceklerini bilirler. 9-11 yaş çocukları daha uzun süre oyun oynayabilirler. Çeşitli büyüklükteki topları, raketleri ve atletizm araçlarının büyüklükleri çocuklara göre belirlenmelidir. Öte yandan araçlar da bütün çocuklara yetecek kadar çok olmalıdır. Bu çağda çocuklar ister kız olsun, ister erkek olsun yetişkinliklerden uzaklaşarak yaşıtlarına daha çok bağlanma eğilimi gösterirler. Herhangi bir grubun üyesi olma çocuklar için bir ihtiyaçtır. Takım oyunları ile onların bu ihtiyacını rahatlıkla karşılayabiliriz (Bilgin, 2004, 65).

12- 14 yaş çocuklarının özelikleri, Hem bedensel hem de psikolojik açıdan bir çok temel değişiklerin oluştuğu bir çağdadırlar. Fiziksel görünümdeki hızlı değişimler genç ergenlerin değişen beden imajı konusunda bazı rahatsızlıklar hissetmelerine neden olabilir. Özellikle erkek çocuklar, daha erken gelişim gösteren akranları ile spor aktivitelerinde fiziksel olarak rekabet edemeyeceklerini düşünebilirler. Genellikle yetişkinlerin önerdiği hazır çözümleri reddederler ve kendi çözümlerini bulmayı tercih ederler. Bu nedenle bu yaş grubundaki gençlerde müdahale etmeden, rehberlik edebilen bir yetişkin çok etkili olabilir. Anne-babadan bağımsızlaşma sürecindeki genç ergenler ev dışındaki aktivitelere katılmaktan hoşlanırlar. Arkadaş gruplar ve kulüpler bu genç ergenlerin sosyal kabul duygusunu yaşamaları için fırsat sağlar. Bu dönemde yetişkin onayını değil, arkadaş grubu tarafından onaylanmayı ve kabul edilmeyi istemektedirler. Çevrenin takdirini kazanma duygusu baskındır bu duyguyu en yoğun spor içinde yaşarlar ve sporla kendini ifade etme alışkanlığı bu dönemde kazandırılabilinir (Ataman, 2004, 155).

Beden Eğitiminin Çocuğun Gelişimine Etkisi

İlköğretimlerde beden eğitimi etkinliklerine katılmaları ve bu etkinlikleri okul dışında da sürdürmeleri sonucu, çocuklarda fiziksel, psikomotor, zihinsel, sosyal ve duygusal gelişmeler görülür.

Beden eğitiminin bireyin fiziksel gelişimine etkisi: Fiziksel gelişime katkıda bulunmak sadece beden eğitimi ve spora özgü bir amaçtır. Eğitimin başka hiçbir alanı fiziksel gelişime katkıda bulunmaz. Bireyin fiziksel

gelişimine katkıda bulunmak beden eğitimi programında çok öne çıkan bir amaçtır. Hareket etmek insanın doğasında vardır. Vücudun hareketini sağlayan kas, kemik ve eklemler düzenli yapılan hareketlerle güçlenir. Beden eğitimi etkinlikleri ile çocukların organik sistemlerinin daha iyi gelişmesi sağlanır (Yavuzer, 1999, 36).

Beden eğitiminin bireyin psikomotor gelişimine etkisi: Kas eğitimi sonucunda yeteneklerin ve motorsal becerilerin gelişmesidir. Psikomotor gelişme de beden eğitimi ve spora özgü bir amaçtır. Psikomotor gelişim, bireyin organlarının işleyişini denetim altına alarak, bedenin birkaç kısmı birlikte ve eş güdüm halinde çalışmasının gelişmesi demektir (Gökmen, Karagül ve Aşçı, 1995, 5). Hareketlere ilişkin becerileri öğrenmek öğrencinin ders içi ve ders dışı etkinliklere katılım olasılığını yükseltir. İlk 3 yılda öğrenci, yer değiştirme, dengeleme ve nesneleri kontrol eden hareketleri yapmada olgunluk ve çok yönlülük kazanır. 4-5. sınıflarda ise bu beceriler özelleştirilerek özellikle dans, jimnastik ve değişik oyunlara ilişkin yeterlikler gelişir. 6-8. sınıflarda ise bunlar kalıcı hâle gelir, birleştirilir ve çeşitlenir. Bir spor dalına ilişkin beceriler sergilenebilir. Yani, hareketler bu süreçte karmaşık olarak yapılabilir (Tebliğler Dergisi, 2006,102).

Beden eğitiminin bireyin zihinsel gelişimine etkisi: Zihinsel gelişim, bireyin çevreyi, dünyayı anlama, düşünme etkinliklerinin gelişimi demektir. Öğrenme, anlama ve sorun çözme etkinliklerine katılan bireylerde zihinsel gelişimin daha hızlı olduğu görülür. Zihinsel gelişim, etkinlikler yolu ile özellikle ilkokulda yaparak öğrenme sonucunda, öğrenme için gerekli algılama, düşünce, akıl yürütme, kıyaslama ve temel kavramların gelişmesidir. Beden eğitimi etkinlikleri ile ilgili bilgilerin de öğrenilmesi gerekir. Bir vücut hareketinin izlenmesi, anlatılması, kavranması ve hareketi yapabilmek için planlama yapma, uygulamaya geçme zihinsel bir faaliyettir (Senemoğlu, 2000, 90).

Beden eğitiminin bireyin duygusal ve toplumsal gelişimine etkisi: Beden eğitimi ve spor iradeyi güçlendirerek insanın kendine güvenini sağlamakla birlikte kişiliğin oluşmasını kolaylaştırır. İnsanın kendine olan

güven duygusu da başarı, yaratıcılık için önemli faktörlerdendir ve bu özellikler kişinin toplumdaki yerinin belirlenmesi adına büyük önem taşımaktadır (Özbek, 2003, 55). İlköğretim 1-5. sınıf öğrencileri fiziksel etkinliklere katılmaktan zevk alırlar, mücadeleden hoşlanırlar ve hareket becerileri geliştikçe eğlenirler. 6-8. sınıflarda fiziksel etkinliklere katılmak, zorluklarla mücadele için bir fırsattır, toplumsal etkileşim ve grup üyeliği için önemli bir süreçtir (Tebliğler Dergisi, 2006,103).

Spor çocuğun, çevresini tanıması ve iletişim kurabilmesine yardımcı olmaktadır. Toplumsal yöndeki olumlu etkiler, çocuğun duygusal ve sosyal açıdan da sağlıklı büyümesine yardımcı olmaktadır. Sporun toplumsal yaşamdaki bu önemi nedeniyle birçok ülkede, beden eğitimi derslerine önem verilmiştir. Eğitimin genel ve özel amaçlarının beden eğitimi dersleriyle kazandırılması hedeflenmiştir (Anderson, 1999, 49).

Beden eğitimi dersinin amacı doğuştan yetenekleri olanları ortaya çıkarıp eğitmek, beceri kazandırmak değil, bireyi sosyal, fiziksel, ruhsal bütünlüğünü koruyacak şekilde donatmak ve eğitmektir (Özmen,1999,10).

Okul beden eğitimi programları, yaşamın bedensel hareketlere bağlılığı üzerine odaklanır. Beden eğitimi ders programları, çocuğun temel motor becerilerini çeşitli oyun ve hareketler ile geliştirmeyi amaçlar. Bulunduğu yaş dönemi nedeniyle en hareketli dönemlerinde olan çocuklar, hareket gereksinimlerini beden eğitimi derslerinde karşılayabilirler (Özmen, 1999, 8). Okullarda düzenlenen yarışmalarda ve değişik spor dallarında yetenekli çocuklara kendini deneme şansı verilir. Bu arada beden eğitimi dersinde değişik uygulamalarla çocuğun dayanıklılık, sürat, beceri ve hareketlilik gibi özellikleri geliştirilerek ilerde spor yapacak alışkanlıklar kazandırılır (Lumpkin, 1990, 61).

Beden Eğitiminin Temel ve Özel Amaçları

Beden eğitimi ve spor genel eğitimin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Beden eğitimi ve spor genel eğitimin amaçlarına hareket yoluyla katkıda bulunmaktadır. Cılga (1995, 12)'ya göre beden eğitimin temel

amaçları; Organik gelişim yani kuvvet, güç ve dayanıklılık gelişimi, sinir ve kas uyumu yani koordinasyon ve beceri gelişimi, sosyal gelişim ve zihinsel gelişimdir.

İnsan hayatı boyunca hareket etmek mecburiyetindedir. Çünkü hareket halinde kendisini daha sağlıklı, daha zinde ve mutlu hisseder. Beden eğitimi ve spor eğitimine ilkokuldan düzenli ve amaçlı bir şekilde başlanarak çocuğun gelecek yıllarda yaşayacağı süreçte zihinsel ve bedensel alt yapısının ilk basamakları meydana getirilmelidir. İleriki yaşlarda terk edilmeyen yaşam biçiminin, spor alışkanlıklarının ve becerilerinin temeli okul öncesi ve ilköğretim gibi erken dönemlerde kazandırmanın yararlı olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda beden eğitimi ve sporun özel amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz; Çocukların fizyolojik kapasite ve özelliklerini geliştirme, iyi yaşam alışkanlığı kazanma, hareket gelişimi sağlanarak fiziksel etkinlikler katılımını arttırma, düzgün hareket ve duruş alışkanlığı kazanma, yaratıcılığını geliştirme, yaşam boyu zevk alacağı fiziksel etkinliklere alışkanlık kazanmasını sağlama, çevresine uyum sağlamasına yardımcı olma, başkalarıyla rahat sosyal ilişki kurabilme, sorumluluk kabul edebilme yetisini geliştirme, bilinçli hareket etme özelliği kazandırma, kural otorite, saygı gibi ifadeleri anlayabilme, güçlü ve zayıf yönlerini tanıyarak kendini geliştirme, yenmek ya da yenilmek gibi durumlarla karşılaşarak deneyim kazanma, boş zamanlarını yararlı bir biçimde kullanmayı aşılamadır (Muratlı, 1997, 105).

Beden Eğitimi Öğretmenliği

Beden eğitimi öğretmenliği, beden eğitimi dersi öğretim programlarını uygulayabilecek, alan bilgisi, meslek bilgisi ve genel kültüre sahip, ilköğretim ve lise dengi okulların beden eğitimi dersleri ile okul içi ve okul dışı etkinliklerine özgü eğitim ve öğretim görevlerini yerine getirmekle görevli özel bir uzmanlık mesleğidir (YÖK, 1998, 95). Beden eğitimi öğretmenleri de tüm diğer öğretmenler gibi 657 sayılı devlet memurları kanununun getirdiği yükümlülüklere ek olarak öğretmen olmakla "1702 sayılı ilk ve orta tedrisat muallimlerinin terfi ve tecziyeleri hakkında kanun" hükümlerine bağlıdırlar.

Beden Eğitimi Öğretmeninin mesleki faaliyetleri 6 bölümde toplanır (MEB, OBESİDB 1997, 188). a- Beden eğitimi dersiyle ilgili hususlar (ders uygulamaları) b- Kulüp çalışmaları (Okul içi ve Okul dışı) c- İzcilik Faaliyetleri (Okul içi ve Okul dışı) d- Halk oyunu faaliyetleri (Okul içi ve Okul dışı) e- Okul dışı faaliyetlerle ilgili diğer hususlar f- Beden Eğitimi dersinde kullanılan yerlerin bakımı.

a) Beden eğitimi dersiyle ilgili hususlar (Tebliğler Dergisi, 2006,115):

1) Program uygulanırken çevre şartları, saha, tesis, araç ve gereçler, öğrencilerin özellikleri, hava koşulları, belirli gün ve haftalar gibi benzeri değişkenler göz önünde bulundurularak kız ve erkek öğrenci ayırmaksızın bütün öğrenciler ile ortak ders işlenmelidir.

2) Dersler işlenirken öğrenciler ve öğretmenler fiziksel etkinliğe ve spor dalına uygun kıyafetler giymelidirler.

3) Derslerin bu programa uygun olarak yürütülebilmesi için araç ve gereç yönünden yeterli olmayan okullarda, çevredeki benzer araçlardan faydalanılmalıdır.

4) Okul yönetimi, okul hekimi varsa veya sağlık merkezi ile ilişki kurarak öğretim yılı başında bütün öğrencilerin sağlık kontrolünden geçirilmesini sağlamalıdır.

5) Derslerde yüklenmelerin şiddeti, seviyeye uygun düzenlenmelidir.

6) Programın temel felsefesi doğrultusundaki kazanımlar, dersin işlenişi ve değerlendirme ögeleri arasındaki ilişki dikkatlice kurulmalı ve standartlara ulaşmada basamak olan kazanımların gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

7) Kazanımların yıl içindeki işlenişinde belli bir sıralama bulunmamakla birlikte etkinlikler planlanırken; *"basitten karmaşığa, kolaydan zora ve somuttan soyuta"* ilkeleri göz önüne alınmalıdır.

8) Derslerin ilk haftalarında kurallar, ilkeler ve yönergeler öğrencilerle paylaşılmalı, bunların belirlenmesi sürecine öğrencilerin de mümkün olduğunca katılmaları sağlanmalıdır.

9) Yıllık plan ve ders planları yapılırken 1-3. sınıf kazanımlarını gerçekleştirmek için eğitsel oyunlar, dans ve jimnastik temel araç olarak kullanılmalıdır. 4-5. sınıflarda bunlarla birlikte vücut yönetim becerileri,

bireysel ve eşli mücadele etkinlikleri gibi spor etkinliklerinin temelini oluşturacak becerilerden yararlanılmalıdır. Öğretmen 6-8. sınıflar için programı yürütürken; öğrencilerin 3 yıl içinde doğa sporları, dans etkinlikleri, jimnastik, mücadele sporu ve hedef sporları gruplarından en az bir spor dalını öğrenmelerini sağlamalıdır.

10) Ders işlerken, öğrencilerin ihtiyaçları ve etkinliğin doğasına uygun olarak birden fazla öğretim yönteminden yararlanılmalıdır.

11) Dersler işlenirken giriş bölümünde dikkati çekme, güdüleme, gözden geçirme, ön öğrenmeleri yoklama, kazanımlar işlenecek konudan haberdar etme ve derse geçiş etkinliklerine yer verilmelidir. Dersin gelişme bölümünde ipucu, dönüt, düzeltme, katılım ve pekiştireç değişkenlerinden yararlanılmalıdır. Dersin sonuç bölümünde ise dersin özetini yapacak etkinliklere ve değerlendirme etkinliklerine yer verilmelidir.

12) Her öğrenci için öğretmenler izleme dosyası hazırlayarak dönem başında, dönem süresince ve sonunda yapılan değerlendirme sonuçları bu dosyaya işlenmelidir.

13) Engelli öğrencilerin varlığı hâlinde onlarında etkinliklere katılmaları sağlanmalıdır.

b) Kulüp çalışmaları

Okullardaki ders dışı çalışmalarına kulüp faaliyeti olarak devam edilmektedir. Bu faaliyetler arasında sınıflar, gruplar ve okullar arası çeşitli spor karşılaşmalarına yer verilir. Ders yılı başında hazırlanacak programla istenilen hedeflere ulaşılmaya çalışılmalıdır. Yıl sonunda düzenlenen faaliyet raporu ile yıl içi çalışmalarının bir değerlendirilmesi yapılır. Ayrıca bu çalışmalar sırasında "İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumları Sosyal Etkinlikler Yönetmeliği"ndeki hususları dikkate alınmalıdır.

c) İzcilik Faaliyetleri

1- İzcilik faaliyetlerinin, ilgili yönetmelik yıllık ve dönem çalışma programlarına göre yürütülmesi sağlanmalıdır.

2- İzciliğe ait bilgiler teorik olarak okulda verilmekle beraber, bunların yapılacak gezi, tatbikat ve kamplar sırasında öğrencilere benimsetilmesine çalışmalıdır.

3- Her bakımdan faydası olan kısa ve uzun süreli kamp faaliyetlerine yer verilmelidir.

d) Halk oyunu faaliyetleri

Kültürümüzün birer ürünü olan halk oyunlarımızın ve halk müziğimizin yayılıp yaşatılması, tanıtılması ve aynı zamanda çocuklarımızın, gençlerimizin boş zamanlarını değerlendirmeleri sağlanmalıdır.

e) Okul dışı etkinlikleri

Beden eğitimi öğretmenleri okul dışındaki gençlerin, yetişkinlerin beden eğitimi ve spor faaliyetlerine, bu faaliyetlerin yapıldığı müesseselere ilgisiz kalmamalı, okuldaki sporcu ruhunun ve karakterinin dışa da taşarak çevreye etkili olması için çalışmalıdır.

f) Beden eğitimi dersinde ders alanı olarak kullanılan yerlerin bakımı

1- Okullarda beden eğitimi dersi ve spor çalışmaları yapılan spor salonu ve bu amaç için kullanılan alanların bakım ve temizliğinden beden eğitimi öğretmenleri sorumludur.

2- Ders içi ve ders dışı çalışmaların yürütüldüğü okul bahçesinde bulunan çeşitli açık hava tesisleri, bu çalışmalar sırasında dershane konumunda olacağından ders veya çalışma ile ilgisi olmayan kişilerin çalışma alanında bulunmaması için okul yönetimi ve nöbetçi öğretmen ile koordinasyon sağlanmalıdır.

Beden eğitimi öğretmeni öğrencilerin sağlık durumları bakımından bir nevi koruyucu olmalı, sağlık kurumları ile iş birliği yapmalı ve öğrencilerin beden eğitimi ve spor faaliyetleri ile ilgili durumlarını önemle takip etmelidir.

Beden eğitimi öğretmeni, sınıf içi görevlerinin yanı sıra antrenörlük, okul içi ve okul dışı etkinliklerde yöneticilik görevi yapar. Beden eğitimi öğretmeni bu görevlerini yerine getirirken fiziksel görünümü, sağlıklı yaşama biçimi ile öğrencilerine ve topluma örnek olma sorumluluğu ile yükümlüdür. Yalnız okul içinde değil okul dışında da öğrencilerinin örnek alacağı davranışları ve yaşama biçimini sergilemelidir (Özmen, 1999, 8).

Beden eğitimi öğretmeni, taşıdığı ferdi ve mesleki nitelikleri ile çevresine örnek olmalı beden eğitimi, spor ve izcilik faaliyetlerinin çizdiği hedeflere ulaşabilmeli, okul ve çevre imkânlarını kullanarak oyun ve spor tesisleri kurmalı, gerekli ders araç ve malzemelerini temin etmeli, mevcut tesis, araç ve malzemelerin kullanılmasına, bakım ve onarımına özen göstermeli, okulun ve çevrenin eğitsel hayatında olumlu ve verimli çalışmalarıyla her zaman takdir edilen bir eğitimci olmalıdır (Yalçın, 1995, 117).

Erden (1998, 38) etkili öğretmende bulunması gereken nitelikleri kişisel ve mesleki olmak üzere iki kısımda incelenmiştir. Hoşgörülü ve sabırlı olma; açık fikirli, esnek ve uyarlayıcı olma; sevecen, anlayışlı ve esprili olma; öğrenciden yüksek başarı beklentisi içinde olma; öğrenciyi cesaretlendirici ve destekleyici olmayı etkili öğretmende bulunması gereken kişisel özellikler olarak belirtmiştir. Öğretmenin mesleki niteliğinin ise genel kültür, konu alanı bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgi ve becerilerine bağlı olduğunu ifade etmiştir.

Beden eğitimi öğretmenlerinin kişisel özellikleri de dikkate alınması gereken çok önemli bir konudur. Öğretmen tarafından ortaya konulan kişilik ve öğrencilerle olan ilişki, konu ile öğrenci arasında önemli bir bağ oluşturur. Beden eğitimi öğretmenlerinin fiziksel, sosyal ve ruhsal özellikleri, öğrencilerin eğitimi, yönlendirilmesi ve onlara örnek olunması bakımından çok önemlidir (Tamer ve Pulur, 2001, 18).

Demirhan, Coşkun ve Altay (2002, 40)'ın beden eğitimi öğretmenlerine ilişkin görüşleri belirlemeyi çalıştıkları araştırmada, beden eğitimi dersine katılan öğrencilere göre ideal bir beden eğitimi öğretmeninde bulunması gereken en önemli üç nitelik, "öğrencileri her konuda anlama, mesleki bilgi ve becerilerde yeterli olma ve espri anlayışına sahip olma"dır. Beden eğitimi öğretmeni adayı stajyer öğrencilere göre "mesleki bilgi ve becerilerde yeterli olma, yüksek düzeyde insan ilişkilerine sahip olma ile beden eğitimi ve spor

yapmaya istek uyandırma"dır. Beden eğitimi öğretmenleri ve öğretim elemanlarına göre ise bu üç nitelik, "mesleki bilgi ve becerilerde yeterli olma, öğrenci düzeyine uygun ders işleme ile beden eğitimi ve spor yapmaya istek uyandırma" şeklinde sıralanmaktadır. Öğrencilerin kendi öğretmenlerinde gözledikleri en önemli üç nitelik ise sırasıyla "mesleki bilgi ve beceri yeteneği, kendine güven ve kendini iyi kontrol etme" olarak tespit edilmiştir. İdeal beden eğitim öğretmenlerinde bulunması gereken niteliklerin belirlenmesi, öğretmen, öğrenci ve eğitim-öğretim açısından büyük önem taşmaktadır. Bu nitelikler beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirilmesinde öncelikli özellikleri ortaya koyabilmektedir.

Amerika'da beden eğitimi öğretmenlerinin performans standartları için belirtilen nitelikleri Öğretmen Değerlendirme ve Destekleme Birliği tarafından geliştirilen 10 madde şu şekilde sıralanmıştır (Melograno, 1998, 9):

1- Konu bilgisi
2- Gelişim ve öğrenme bilgisi
3- Bireysel gereksinimler için öğretime adaptasyon
4- Çeşitli öğretim stratejileri
5- Sınıf motivasyon yöntemleri
6- İletişim becerileri
7- Öğretimi planlama becerileri
8- Öğrencinin öğrenmesini değerlendirme
9- Mesleki bağlılık ve sorumluluk
10- İş birliği

Beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili oluşturulan bu standartlar beden eğitimi dersi ile ilgili gelişmelerin sağlanması ile birlikte öğretmen performanslarındaki gelişim düzeyini de yükseltmektedir.

Günümüz beden eğitimi öğretmenleri yukarıda belirtilen birçok özelliğe sahip olmalıdır. Kendini geliştiren ve gelişmeleri izleyen beden eğitimi öğretmenlerine ihtiyaç vardır. Beden eğitimi öğretmenlerinin müfettişler tarafından değerlendirilmesi ile ilgili standartlar henüz Türkiye'de belirlenmemiştir. Beden eğitimi öğretmenleri diğer öğretmenlerin

değerlendirildiği standartlarla değerlendirilir. Oysa fiziksel gelişim sağlayabilen tek ders olan beden eğitimi dersinin ve bunun için eğitim alan beden eğitimi öğretmenlerinin farklı standartlarla değerlendirilmesi gerekmektedir.

İlköğretimde Beden Eğitimi Dersi Programı

İlköğretim Beden Eğitimi (1-8. sınıflar) Dersi Öğretim Programı 349 sayı ve 28.08.2006 tarihinde Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığı tarafından kabul edilmiştir. Bu karara göre; İlköğretim Beden Eğitimi (1-8. sınıflar) Dersi Öğretim Programı 2006-2007 öğretim yılından itibaren 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. sınıflardan başlamak üzere kademeli olarak uygulanacaktır. 2006-2007 öğretim yılından itibaren 04.12.1987 tarih ve 232 sayılı kararla kabul edilen İlköğretim Beden Eğitimi Dersi Öğretim Programı kademeli olarak uygulamadan kaldırılacaktır (Tebliğler Dergisi, 2006, 43).

Beden eğitimi dersi ilköğretim programında 1, 2, 3, 4 ve 5. sınıfa kadar iki saat olup 6, 7 ve 8. sınıflarda ise birer saattir. Ders dışında da serbest zamanların sosyal etkinlik amaçlı değerlendirilmesi, okullar arası yarışmalar ve şenlikler şeklinde ele alındığı görülmektedir (Tebliğler Dergisi, 2006, 43).

İlköğretim Okulları Beden Eğitimi Dersi Programı genel amaçları; Atatürk'ün beden eğitimi ve spor konusundaki söyledikleri sözleri açıklanması, organ sistemlerini geliştirme, sinir-kas-eklem koordinasyonunu sağlama, iyi duruş alışkanlığı edinme, sporla ilgili temel bilgi ve alışkanlık kazanma, ritim ve müzik eşliğinde hareket yapma, ulusal etkinliklere katılmaya istekli olma, beden eğitimi ve sporun sağlık ve serbest zamanların değerlendirilmesine katkısını bilme ve uygulama, ilk yardım bilgisi kazanma, doğayı sevme ve açık alandan yararlanma, işbirliği ve liderlik yapma, görev ve sorumluluk alma, kendine güven duyma, çabuk karar verme, dostça oynama, kazanmayı-kaybetmeyi kabullenme, hileye karşı durma, demokratik davranma, kamu kaynaklarını iyi kullanma ve koruyabilme şeklinde özetlenebilir (MEB, İlköğretim Genel Müdürlüğü, 2001, 3).

Belirtilen hedeflere ulaşabilmek için; atletik etkinlikler, jimnastik etkinlikleri, ritim etkinlikleri, sağlık bilgisi ve ilk yardım, oyunlar, güreş, halk dansları ve ulusal tören etkinliklerine yer verilmektedir. Bu etkinliklerin yürütülmesini sağlayanlar ise beden eğitimi ve sınıf öğretmenleridir.

Yurtdışında İlk ve Ortaöğretimlerde Beden Eğitimi ve Spor

Yurt dışında beden eğitimi ve sporun amaçlarına bakıldığında, Türkiye'den çok büyük farklılıklar olmasa da beden eğitimi dersine verilen önem bakımından farklılıklar göze çarpmaktadır.

1- Amerika'da Beden Eğitimi ve Spor

Programa göre beden eğitiminin iki katkısı vardır: Fiziksel uygunluk ve motor becerileri geliştirmek.

Amerika'da Beden eğitiminin amaçları (Orhun, 1991, 25):

- Sağlık için istenilen seviyelerdeki fiziksel uygunluğun sürdürülmesi, geliştirilmesi ve fiziksel uygunluğun neden önemli olduğunun ve egzersizle nasıl etkilendiğinin öğretilmesi.
- Uygun motor becerilerin geliştirilmesi, özel spor becerilerine öncülük eden temel motor becerilerle başlar ve son olarak yaşam boyu sporun üzerinde durur.
- Sağlıkla ilişkili fiziksel uygunluk, kardiyovasküler dayanıklılık, kas kuvveti ile dayanıklılığı ve esneklik gibi özellikleri içerir. Çocuklarda bu özellikleri geliştirmek ve yitirmemeye yardım etmek beden eğitimi programının önemli bir fonksiyonudur.

Amerika'da beden eğitimi ve spor dersleri için belirli bir program yoktur. A.B.D. de, her bir disiplin için ayrı programlar hazırlanmaktadır. Beden eğitimi ve spor derslerinin işlenişi eyaletten eyalete, okuldan okula ve hatta öğretmenden öğretmene değişebilmektedir. Beden eğitimi öğretmeni yetiştiren okullarda özellikle bu dersin programının hazırlanmasıyla ilgili dersler verilmektedir. Bu dersler ışığında her öğretmen kendi ders programını oluşturabilmektedir. Genelde okullar ders programlarını belirlemek için bir komite oluşturmaktadır. Bu komitede her sınıfı temsil edecek bir öğretmen bulunmaktadır (Melograno, 1998, 11).

Okuldaki programın hazırlanması için oluşturulan merkez program komitesinin bir alt dalı olarak beden eğitimi koordinasyon komitesi oluşturulur. Bu komitede ortak programa katılacak okulların müdürleri, beden eğitimi bölüm başkanları ve her sınıfı temsil edecek (ilk-orta-lise) bir beden eğitimi öğretmeni bulunur. Bu koordinasyon komitesinin altında çeşitli alt komiteler vardır. Bu alt komiteler, düşük ve yüksek organizasyonlu oyunlar, temel ritim ve danslar, su sporları, açık hava eğitimi, rekreasyonel aktiviteler, uygulamalı beden eğitimi vb. aktivitelerden sorumlu dallara ayrılır. Koordinasyon komitesi bu alt komitelerin birbirleriyle uyumlu olarak çalışmalarını, sınıfların gelişim seviyelerini standardize etmelerini ve okulun diğer alanlarıyla uyum oluşmasını sağlar (Melograno, 1998, 12).

2- İngiltere'de Beden Eğitimi ve Spor

İngiltere'de beden eğitimi ders saatleri genelde haftada 2 saattir.

İngiltere'de Beden Eğitimi ve Sporun Amaçları (Mosston ve Ashworth, 2001, 146):

- Fiziksel becerilerin seviyesini arttırma.
- Denge ve kuvveti geliştirme.
- Dans formunda yeni fikirler gösterme.
- Centilmenlik, dürüst yarışma ve iyi sportmenlik değerlerini edindirme.
- Harekette estetik kaliteyi geliştirme.
- Diğerleriyle iş birliği içinde çalışmayı, grupla, takımla başarılı olarak çalışmayı geliştirme.
- Fiziksel ve zihinsel koordinasyonu, benlik ve güven duygusunu geliştirme.
- Kendi kapasite ve limitlerini öğrenmesini sağlayarak özgüveni geliştirme.
- Çocukları motive ederek beden eğitimi ve spora ilgilerinin uyanmasını ve sağlıklı bir yaşam sürdürmenin önemini kavramasını sağlama.

İlköğretimde Beden Eğitimi ve Spor Derslerinde Karşılaşılan Problemler

İlköğretim programında beden eğitimi dersinde karşılaşılan problemler şu şekilde sıralanabilir (Orhun, 1991, 148):

- Planlı eğitimin başladığı ilkokullarda öğrencilere beden eğitimi ve spor tutkusunu aşılayacak uzman eğiticiler yetiştirilmelidir. Ülkemizde bu sorumluluk sınıf öğretmenleri tarafından yürütülmektedir. Ancak öğretmenlerin bu konuda eğitim formasyonları eksiktir. Bu nedenle beden eğitimi dersleri ya amaç dışı kullanılmakta ya da eksik ve yanlışlarla dolu olarak yapılmaktadır
- Bazı okullarda beden eğitimi dersleri boş geçmekte ve öğrenciler tarafından sınav hazırlığı için kullanılmaktadır. Beden eğitimi öğretmenlerine ise ek görevler verilerek esas meslekleri ile uğraşmaları güçleştirilmektedir. İlkokulların büyük bir bölümünde beden eğitimi ve spor öğretmeni yoktur. Oysa ilkokul çağı çocukların spora başlama çağı olduğundan bu dönemde iyi eğitilmiş beden eğitimi öğretmenlerinin önemi çok büyüktür.
- Sporun önemli özelliklerini göz önünde bulunduran birçok ülke, okullarında beden eğitimi ders saatine ve ders kapsamına gerekli önemi göstererek, eğitimin genel ve özel amaçlarının bir kısmını, beden eğitimi dersleriyle kazandırmaya çalışmıştır. Bu doğrultuda, bazı Avrupa ülkelerinde, ilkokullardaki beden eğitimi dersi haftada 6 saati bulmaktadır. Ülkemizde bu süre haftada 2 saattir. İlkokul öğretmenleri de zaten yeterli olmayan bu derste Türkçe- Matematik gibi başka dersleri işlemektedir.
- İdare ve müfettişler tarafından yapılan denetimlerde Türkçe, Matematik ve diğer dersler ile ilgili, öğrencilere kazandırdığı bilgi ve davranışlar aranmaktadır. Beden eğitimi derslerinde denetim yapılmadığı gibi, beden eğitimi amaçlarının davranışlarına yansımasının karşılaştırılması yapılmamaktadır.

Beden Eğitimi Dersinin Denetimi

Beden Eğitimi Öğretmenine, yaptığı çeşitli ders dışı çalışmalarla ilgili olarak haftada 6 saat ücret verilmektedir. Bu durum Ders ve Ek Ders Ücret Yönetmeliğinde belirtilmiştir. Oysa spor kolunun teşekkülü iş ve işlemlerin

yerine getirilmesi hususları beden eğitimi öğretmenlerinin asli görevleri arasında müdafaa edilmektedir. Bu husus açıkça ifade edildikten sonra Denetim-Teftiş anında Beden eğitimi öğretmenlerinden istenecek belge ve çalışmalar şu şekildedir (Nebioğlu, 2004, 516).

Beden eğitimi öğretmenleri görevleri gereği denetimi iki aşamada gerçekleştirilir:

1- Spor Kolu (yönetimsel) Denetimi
2- Ders Denetimi

1- Spor Kolu (Yönetimsel) Denetimi

1- Amaca yönelik hizmet verebilecek özellikte fiziki mekânı sağlayan spor odasının olması.

2- Kurumun görülebilir bir bölümünde spor köşesi (kupa-madalya vb.) ve spor kolu gazetesinin ve bu anlamdaki çalışmaların olması.

3- Spor odasında Atatürk Resmi, İstiklal Marşı (sağında), Gençliğe Hitabe (solunda) ve demirbaş isim listesinin uygun yerlere asılması.

4- Masa, yeterli sayıda sandalye ve odanın özelliği gereği resim-broşür vb. ayrıntılarla düzenlenmesi.

5- Dolapların takip ve düzeni, malzemelerin temiz ve düzenli bir şekilde yerleştirilmesi.

6- Spor kolu ile ilgili bulunan 2336 sayılı Tebliğler Dergisinde de belirtildiği gibi defter ve dosyaların oluşturulması.

7 - Sene başı spor kolu olağan kongre duyuru ve kongre tutanaklarının olması.

8- Bu tutanakta yönetim kuruluna seçilen 3 öğretmenin (1 başkan, 2 başkan Yardımcısı) hangi öğretmenler kurulunca seçildiğinin belirtilmesi.

9- Genel kurulca, yönetim kuruluna seçilen 8 öğrencinin adı-soyadı ve aldığı oyların belli olması.

10- Seçilen (3 öğretmen + 8 öğrenci) yönetim kurulunun ilk toplantılarında yönetimde görev bölümünün yapılması.

11- Sene başı tahmini bütçe taslağının hazırlanması, onaya sunulması, önceki yılın kesin bütçesinin makama sunulması.

12- Alınan kararlar içerisinde toplanacak spor kolu paralarının miktarının belirlenmesi.

13- Sınıflardan toplanacak paraların toplanma şekli, görevlendirmeler, paraların teslimatı ve oluşturulacak listelerin belli olması.

14- Genel Kurul Başkanı olarak okul müdürünün katılımı ile birinci dönemin başı ve ikinci dönemin sonu olmak üzere yılda en az iki kez Yönetim Kurulu toplantısının yapılması.

15- Spor Kolunun yıllık çalışma programının hazırlanması.

16- Gelir gider defterinde bir önceki yılın, kesin bütçe paralelinde hesapların kapatılması.

17- Alınacak malzemelerin kararlarının bulunması (makbuz alınmış veya alınacaksa seri numaraları ve sayısı karar defterinde belirtilecektir.)

18- Malzeme giderlerinin maliyeti yüksek ise teklifin alınması, şartnamenin "Teklif Dosyasının" saklanması.

19- Tüm gelirlerin gelir bölümünde belirtildiği gibi banka cüzdanında da (giriş-çıkışların) işletilmesi, kesinlikle elden ödeme yapılmaması.

20- Sene başı spor kolu sayımının yapılması.

21- Dağıtmaya esas malzeme defteri ve demirbaş defterinde bulunan tüm malzemelerin tek tek yazılması.

22- Düşümü yapılacak malzemelerin Yönetim Kurulu Kararı ile yapılması.

23- Müsabaka sonuçları defterinin yıl içinde işlenmesi.

24- Yıl sonu öğretmenler kurulunda spor kolu başkanı tarafından spor kolu faaliyet raporu iş ve işlemlerinin ve bütçenin onaya sunulması.

25- Okul takımına seçilen öğrencilerin veli muvafakatnamelerinin bulunması ve sınıf öğretmenlerinin görüşünün alınması.

26- Ders dışı çalışmalara ait yıllık programın onaylanması, buna ait tutulmuş defterin haftalık işlenmesi ve kurumca onaylanması.

27- Çalışma yeri ve saatlerinde değişikliğin olup olmadığının resmi bir yazı ile bildirilmesi.

28- Çalışmaya katılan öğrencilerin devam-devamsızlıklarının takip edilmesi.

29- Ders dışı çalışma programının hazırlanmasında ve konuların tespitinde genel ifadelerin kullanılmaması, hazırlanan program ve konuların haftalık 6 saatlik süreyi içerecek şekilde planlanmasının yapılması.

30- Kurum içinde ders dışı çalışmaları yürüten öğretmenlerin aldıkları yıl içindeki toplam ücretin, okulun genelinde alınan yıllık ücretin % 8'ini geçmemesi hususları beden eğitimi öğretmenlerinin idari görevleri olarak denetim kapsamında değerlendirilmektedir (Nebioğlu, 2004, 517).

2- Ders Denetimi

1- Okulun saha, tesis, araç ve gereçleri dikkate alınarak hazırlanması önceden programda belirtilen dikkat edilmesi gereken hususların tek tek değerlendirilmesi.

2- Saha uygulamaları ve teorik bilgilerin nasıl paylaşıldığı.

3- Tüm konuların yıl içinde periyodik olarak dağıtılması.

4- Haftalara bölünen konuların genel amaçları, özel amaçları, davranışların uygun bir şekilde dağıtılması ve geliştirilen metot ve tekniklerin uygunluğu belirlenen süre ile orantısı.

5- İki ders saati (haftalık) ve ay itibariyle sürekli ayrı konunun işlenmemesine özen gösterilmesi.

6- Zaman zaman istasyon çalışmalarına yer verilmesi, birden fazla etkinliğe yer verilmesi, ilgi kümelerinin oluşturulması.

7 - Değerlendirilmenin iki ders saati içinde müstakil olarak yapılmaması.

8- Zümre iş birliğinin konuların özelliği gereği yapılması.

9- Hazırlanan planın son bölümde hangi esaslara göre hazırlandığının belirtilmesi.

10- Atatürkçülük konularının haftaların özelliği gereği dağıtılması.

11- Saha uygulamalarının, okul bahçesi, sınıf ortamı, kapalı spor salonu çok amaçlı spor özelliklerine göre seçilmesi ve bunun özellikle belirtilmesi, buna göre de işlenmeyecek konuların planlamaya dahil edilmemesi. Teorik bilgiler bölümünde ele alınması (Nebioğlu, 2004, 518).

Performans Değerlendirmeyle İlgili Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Doğrudan ilköğretim beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirilmesi ile ilgili Türkiye'de yapılan araştırmaya rastlanmamıştır. Türkiye'de yapılan araştırmaların saptanması için Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Dokümantasyon Merkezinden ve diğer üniversitelerin kütüphanelerinden yararlanılmıştır. Bu araştırma ile dolaylı da olsa ilişkisi kurulabilen araştırmalar kısaca açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmalar yapıldıkları tarih sırasına göre verilmiştir.

Eğitim öğretim personelinin değerlendirilmesi çeşitli yasal düzenlemelerle sürdürülmüş ve bu alanda bir takım araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan biri de yakın geçmişte Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığınca (EARGED, 2001) yapılmış olan araştırmadır. "Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları" adlı çalışma ilköğretim okulu öğretmenlerini konu edinmekte, öğretmenlerin performanslarının kim ve kimler tarafından, hangi zaman aralıklarında yapılacağı ve sicil raporlarının düzenleneceği; performans değerlendirmede hangi niteliklerin esas alınacağı; karşılaşılan sorunlar ve sonuçların kullanılması gereken yerlerle ilgili olarak öğretmen, okul yöneticisi, ilköğretim müfettişi, il millî eğitim müdür ve müdür yardımcıları ile ilçe millî eğitim müdürlerinin görüş ve önerileri alınarak modelin ortaya konması amaçlanmıştır (Demirbaş ve Eroğlu, 2001).

Bu araştırmanın bulgularına dayanılarak şu öneriler ortaya konmuştur: Öğretmenin performansının değerlendirme sürecinde, okul müdürü, ilköğretim müfettişi, zümre öğretmenler ve öğretmenin kendisi yer almalıdır. Öğretmen performansının değerlendirilmesi öğretim yılı içinde, dört ayda bir, sicil raporlarının düzenlenmesi ise her takvim yılı içinde yılda bir kez yapılmalıdır.

1. Oluşturulacak yeni bir öğretmen değerlendirme formunda, bu araştırma için geliştirilen "öğretmen performansının değerlendirilmesinde esas alınması gereken ölçütler" yer almalıdır.

2. a. Öğretmenin performansı değerlendirilirken ve sicil raporları

düzenlenirken, öğretmenlerin kırsal kesimde çalışmalarından dolayı bilimsel etkinliklere katılamamaları, kırsal kesimde çalışmaktan dolayı alanla ilgili yayınları takip edememeleri, kırsal kesimde çalışmanın diğer zorlukları, öğretmenlerin sık sık yer değiştirmeleri, çalıştığı okulda ayrı branştan başka öğretmenin olmayışı, sınıfların aşırı kalabalık olması, eğitim politikalarının sık sık değişmesi, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerinin yetersiz olması, okuldaki ders araç ve gereçlerin yetersizliği, öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı, öğretmenin haftalık ders yükünün fazla olması, öğretmenin motivasyon eksikliği, öğretmenin bir yıl içerisinde üstlendiği ders çeşidinin fazla olması, öğretmenin öğretim yaptığı alanda yeterli olmaması ve öğretmenin görev yaptığı yerin sosyal ve ekonomik şartları dikkate alınmalıdır.

b. Öğretmen değerlendirme sonuçları öğretmene bildirilmelidir.

c. Öğretmenlerin performansının değerlendirenlerin alanlarında ve performans değerlendirme konusunda yeterli olmaları için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

ç. Öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve ücretlerin yükseltilmesi ve maaşların performansa göre belirlenmesi ile ilgili çalışmalar en kısa zamanda yapılmalı, personel politikaları gözden geçirilmeli ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

d. Öğretmenlik mesleğinin branşlara göre görev tanımlarının ve iş analizlerinin en kısa zamanda yapılarak performans sorumlulukları belirlenmeli ve değerlendirmeleri bunlar üzerinden yapılmalıdır.

e. Öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim etkinliklerinin niteliğini sayısını arttırılmalı ve performans değerlendirme sonuçlarına göre beliren ihtiyaçlar doğrultusunda düzenlenmelidir.

3.a. Öğretmen performans değerlendirmesinde görüşme yöntemi, performans testleri ve öğrenci başarı testi sonuçları kullanılmalıdır. Değerlendirme esnasında grup toplantıları yapılmalı, zümre öğretmenlerinin ve öğrencilerin görüşleri de alınmalıdır.

b.Performans değerlendirmede öğretmenin mesleki çalışmalarına (transkript, hizmet içi eğitim belgeleri vs.) ilişkin belgeler, bir yıl içinde katıldığı hizmet içi eğitim kursları, bilimsel toplantılar (konferans, panel vs.) ve eğitimle ilgili hakemli dergilerde yayımlanan makaleleri dikkate alınmalıdır.

c. Performans değerlendirme sonuçları, öğretmenlerin yurt dışı

görevlendirilmelerinde, nakillerinde, ücretle ödüllendirmelerinde, yöneticiliğe aday gösterilmelerinde, derece, kademe ilerlemelerinde ve maaşlarının artırılmasında kullanılmalıdır.

Uçar (2001) "İstanbul ili İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi" adlı araştırmasında, İstanbul ilinde görev yapan ilköğretim müfettişi, ilçe millî eğitim müdürlüğü yöneticileri, ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenlerinin, ilköğretim okulu öğretmenlerinin performans değerlendirmesine ilişkin algılarının belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarından bazıları şunlardır: Grubun yaklaşık % 75'i tarafından Sicil raporlarının, öğretmeni objektif değerlendirmediği ve öğretmenlerin yıllık performansını ölçebilme yeterliliğinin bulunmadığını şeklinde değerlendirilmiştir. Mevcut sicil değerlendirme sistemi ile öğretmenin değerlendirilebilirliğinin zayıf olduğu ve değerlendirme sisteminin geliştirilmesi gerektiği ortaya konmuştur. Öğretmen gruplarında cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre daha olumsuz görüş bildirmişlerdir. Yöneticileri oluşturan grupta resmi ilköğretim okulu müdürlerinin soruşturma ve teftiş grubu müfettişlerine göre daha olumlu düşündükleri; özel okul müdürlerinin soruşturma ile teftiş grubu müfettişlerine göre daha olumlu düşündükleri belirlenmiştir. Öğretmenin mesleki gelişim durumunun, kişisel özelliklerinin, öğretmenin ders öncesi çabasının değerlendirmede kullanılması ile ilgili maddelere gruplar % 75 ve üstü oranında olumlu görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlerin değerlendirilmesinde öğrenci düşüncelerinin anketlerle belirlenerek değerlendirilmede kullanılmasına ilişkin öneriye, grupların ortalamaları doğrultusunda çok ve pek çok düzeyinde katılımın % 58 oranında, veli düşüncelerinin belirlenerek değerlendirilmede kullanılmasına ilişkin öneriye, grupların ortalamaları doğrultusunda çok ve pek çok düzeyinde katılımın % 44.9 oranında, zümre öğretmenlerinin düşüncelerinin belirlenerek değerlendirmede kullanılmasına ilişkin öneriye, grupların ortalamaları doğrultusunda çok ve pek çok düzeyinde katılımın % 52.3 oranında, gözlem formlarını kendisi doldurmak suretiyle değerlendirmede kullanılmasına ilişkin öneriye grupların ortalamaları doğrultusunda çok ve pek çok düzeyinde katılımın % 56.7 oranında olduğu belirlenmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı (EARGED, 2002) tarafından yaptırılmış olan araştırmalardan biri de "Okulda Performans Yönetimi" adlı çalışmadır. Anılan çalışmada, performans değerlendirmenin temel felsefesi, öğretmenler için performans değerlendirme, okulların stratejik planlarının oluşturulması, öğretmenlerin mesleki gelişim planlarının oluşturulması, öğretmenlerin performans yönetimi, öğretmenleri değerlendirmede çoklu veri kaynaklarının kullanılması, yöneticiler için performans değerlendirmesi, okul yöneticilerinin temel yeterlikleri, okulda performans değerlendirme sürecinin planlanması, okulda performans yönetim modelinin geliştirilmesi ve performans değerlendirme alan uygulaması başlıkları altında incelenmiş ve araştırma sonuçları ortaya konmuştur (Karip ve diğerleri, 2002)

Yönetimin temel işlevlerinden biri olan performans yönetim sisteminin bir parçası olan performans değerlendirmenin, öğretme ve öğrenme sürecinin bütünleştirici bir ögesi olduğu, değerlendirme sürecinin bir formalitenin tamamlanması ve değerlendirme formlarının doldurulup dosyalanmasından ibaret bir süreç olmadığı; değerlendirme çalışmalarına eğer bir sorun yoksa okul yönetiminin kayıtsız kaldığı; müfettişin yapacağı kısa süreli bir ziyaret ve bu süre içinde yapılan değerlendirmenin öğretmenin gelişimine yeterli katkıyı sağlayamayacağı; tek kaynaktan ve yöntemden elde edilecek bilgilerin öğretmenin performansını değerlendirmek için yeterli olamayacağı; bu nedenle çoklu veri kaynaklarının (yönetici, müfettiş, öğretmenin kendisi, zümre öğretmenleri, öğrenci ve veli) işe koşulması gerektiği; yöntem olarak da gözlem, görüşme ve değerlendirme formlarının gerekli olduğu, bunların bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği; değerlendirme sürecinde açıklığın esas olması, başarılı öğretmenle başarısız öğretmen arasındaki farkın ortaya çıkarılması gerektiği; dikkate alınmalı böylece kamuoyuna öğretmenlerin performansının uygun biçimde değerlendirildiğini ve okulda kalitenin geliştirilmesi için öğretmen yeterliklerine önem verildiğini gösteren kanıtlar sağlayıp, okulun gelişimine çevrenin desteğini alarak, öğretmenlik mesleğinin statüsünün gelişmesine katkıda bulunulabilecektir (Karip ve diğerleri 2002, 1-3).

Anagün (2002)'ün "Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri" adlı araştırmasında elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır: İlköğretim örgütlerinde yürütülen değerlendirme sürecinin nesnel ölçütlerle değerlendirme yapılmasına olanak tanıması konusunda, ilköğretim okul yöneticileri ve müfettişleri olumlu görüş belirtirken, Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticileri bu görüşe büyük çoğunlukla olumsuz bakmaktadırlar. Değerlendirme sürecini, sicil raporu ile değerlendirirken yeterli ölçütleri kapsaması konusunda, ilköğretim okul yöneticilerinin yarısı yeterli olduğunu düşünürken, ilköğretim müfettişleri ve Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticileri bu görüşe katılmadıklarını belirtmektedirler. İlköğretim yöneticileri değerlendirme ölçütlerinin belirlenmesinde değerlendirilenin görüşlerinden yararlanıldığını düşünürken, ilköğretim müfettişleri ve Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticileri bu görüşe katılmamaktadırlar. İlköğretim okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri ve Millî Eğitim Müdürlüğü yöneticilerinin büyük çoğunluğu sicil raporları ile değerlendirilenlerin gerçek performansının yansıtılamayacağı konusunda görüş birliğine varmaktadırlar.

Akcan (1998) "Öğretmenlerin Değerlendirilmesi Ölçütleri Konusunda İlköğretim Denetçilerinin Görüşleri" adlı çalışmasında, ilköğretim denetçilerinin, öğretmenlerin değerlendirilmesinde gözetilmesi gereken özellikler ile ilgili görüşlerin neler olduğunu, denetçi görüşlerinin, onların öğrenim ve kıdem durumlarına göre değişip değişmediğini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin değerlendirilmesinde denetçiler ürün, süreç ve olanaklar boyutlarına ilişkin 29 özellikten 24'nü yüksek düzeyde benimsemişlerdir. Bunlar öğretmenin, öğrencilerini tanımaya yönelik çalışmaları, öğrencilerde ilgi istek uyandırması, bilgi beceri açısından hazırlığı, öğrencilerin sorunlarıyla ilgilenme, araç-gereç hazırlığı, ders içinde plan ve amaca yönelik çaba harcaması, uygun yöntem seçip uygulaması, öğrencileri derse hazırlaması, plan yapması, öğrencilerini amaçlar yönünde desteklemesi, okul ve bölge yönetimin tutumu, sınıf-okul etkinliklerinin katkısı, eğitsel kol çalışmaları, sınıftaki öğrenci sayısı, bina olanakları, öğrencilerin okumaya hazır bulunuşluk düzeyleri, ödev çalışmalarıdır. Sonuç olarak ürün,

süreç ve olanaklar boyutlarına ilişkin içeren yeni değerlendirme modeline uygun bir değerlendirme formuna ihtiyaç olduğu ortaya çıkmıştır.

Bozkurt Bostancı (2004) tarafından yapılan "Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi" adlı çalışmasında, öğretmenin gelişimi, yönlendirilmesi ve desteklenmesinin ancak performans değerlendirmeyi de kapsayan performans yönetimi ile mümkün olabileceğini ve ancak bu şekilde ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin performans yönetiminin üst düzeylere çıkabileceğini, bundan dolayı da öğretmen performans yönetiminin değerlendirilmesi üzerinde çalışmalarını gerçekleştirmiştir.

Bu çalışmada uygulanan anket sorularının bir kısmı performans değerlendirme üzerine olup şu sonuçları ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin performans değerlendirmeyle ilgili olarak etik ilkelerle ilgili sıkıntılar yaşadıklarını, örneğin; değerlendirmelerin objektifliği konusunda oldukça şüphe duyduklarını belirtirken öncelikle güvenin çok büyük önem taşıdığını da ifade etmektedirler. Ayrıca öğretmenlerin değerlendirme sırasında müfettişlerin kullandığı yöntemlerin bilimsel olmamasından şikâyet ettikleri ve değerlendirme sonuçlarının kendilerine geri bildirilmediğinden faydasının olmayacağı görüşünde hemfikirdirler. Ayrıca ilköğretim kurumlarında okul müdürlerinin de değerlendirme geliştirmeden sorumlu olduğu düşünülecek olursa okul müdürlerinin de performans değerlendirme ölçütlerini yerine getirmeleri gerektiği öğretmenlerin savunduğu fikirler arasındadır.

Eskici (2005) "Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sisteminden Memnuniyet Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi" adlı çalışmasında ise performans değerlendirme sisteminin personelin iş doyumunu önemli düzeyde etkilediği ve uygulanan geleneksel performans değerlendirme sistemlerinin çoğunlukla subjektif olmasından dolayı etkili bir performans değerlendirme yapılamamasını tartışırken bunun yanında öğretmenlerin performans değerlendirme hakkındaki görüşlerini sorgulamaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar genel olarak şöyledir; Öğretmenlerin büyük çoğunluğu performans değerlendirme sisteminden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin hizmet düzeylerine bakıldığında, hizmet düzeyleri ile performans değerlendirme sisteminden memnun olma durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenler, öğrencilerin değerlendirme sürecine katılmasını istemiştir. Ayrıca sınıf ve branş öğretmenlerin performans değerlendirme ile ilgili görüşleri benzer olmakla birlikte anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Kaya (2005) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performansının Değerlendirilmesinde Öğrenci Görüşlerinin Kullanılması" adlı çalışmasında belirlenen ölçütlerle öğrencilerin değerlendirme yapmasının ilköğretim müfettişleri ve öğretmenlere göre ne derece uygun olacağını araştırmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre değerlendirmeye öğrencilerin katılması ile ilgili görüşlerde müfettiş ve öğretmenler fikir birliği içerisindedir. Ders öncesinde hazırlık yapılması ile ilgi olarak öğretmen ve müfettiş görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin rehberlik yapması ile ilgili olarak müfettiş ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin kişisel özellikleri boyutu incelendiğinde ise öğretmenlerin sabırlı, hoşgörülü ve sevecen ifadelerinde ortalamanın yüksek çıktığı görülmektedir.

Performans Değerlendirmeyle İlgili Diğer Ülkelerde Yapılan Araştırmalar

Yurt dışında yapılan araştırmalar için Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi Kütüphanelerindeki online sisteminden faydalanılmıştır.

Timperley'in (1998) Yeni Zelanda'da gerçekleştirdiği ve 188 ortaokul yöneticisini kapsayan "Performans Değerlendirme: Okul Yöneticilerinin Yaklaşımları ve Uygulamalar" adlı araştırmasının bulgularından bazıları şöyledir: Timperley öncelikle Yeni Zelanda'daki uygulamaya paralel olarak eğitim örgütlerinde performans değerlendirmeyi iki amaç etrafında kavramsallaştırmıştır. Bu amaçlardan ilki, daha çok yönetsel temelli olan ve performansın sayısal olarak ölçülmesi ve performansı düşük iş görenlerin işlerine son verilmesi amacı üzerine odaklanmaktadır. İkincisi ise daha çok eğitimciler arasında kabul gören ve iş görenlerin ve örgütün toplam performansını geliştirmeyi öngören amaçtır. Okul yöneticilerinin % 95'i değerlendirme sisteminin tüm okullar için istenen bir durum olduğunu belirtirken, % 5'i performans değerlendirme sisteminin ancak gelişimsel amaçlarla kullanıldığı zaman istenen bir durum olabileceğini belirtmişlerdir. Okul yöneticilerinin % 34'ü değerlendirme sisteminin hem gelişimsel hem de performans ölçümlerinin sayısallaştırılması için kullanılabileceği yönünde görüş belirtirken, % 66'sı sadece gelişimsel amaçlar için kullanılması gerektiği yönünde görüş belirtmişlerdir.

Piveral (2000) "Performans Temelli Öğretmen Değerlendirme Pilot Programının Niteliği ve Etkisi" adlı çalışmada amaç oluşum aşamasındaki performans temelli öğretmen değerlendirme pilot modelinin niteliği ve etkinliği hakkında yönetici ve öğretmenlerin algılamalarındaki farklılıkların önceki performans temelli öğretmen değerlendirme algılamaları ile karşılaştırmaktır.

Missouri'de 29 devlet okulunda, 27 yönetici, 210 öğretmenin katıldığı bu çalışmada anketin 1. bölümünde demografik bilgiler, 2. bölümünde yönetici ve öğretmenlerin değerlendirme deneyimleri ile ilgili Öğretmen Değerlendirme Profil bilgileri bulunmaktadır.

Yöneticiler gözden geçirilen performans temelli öğretmen değerlendirme pilot modelinin nitelik ve etkinlik bakımından önemli bir farklılık algıladıklarını, öğretmenler ise yalnızca etkisi bakımından önemli bir farklılık olduğunu belirtmişlerdir.

Spindler ve Colin (2000)'in İngiltere'de 16 ilköğretim okulunda, 19 stajyer öğretmeni (Newly Qualified Teachers-NQT) ve 6 ortaokulda 21 stajyer öğretmeni kapsayan "Performans Yönetimi Yaklaşımı Çerçevesinde Stajyer Öğretmenlerin Göreve Atanmasında Amaçların Oluşturulması" adlı araştırmasının bulgularından bazıları şunlardır: Performans yönetim söylemi, etkili bir öğretim için gerekli olduğu düşünülen evrensel yeterlilik ve ölçütlere ilişkin bir temel oluşturmaktadır. Bu söylem içerisinde stajyer öğretmenlerin atanması, onların ortak ölçütlere bağlı olarak değerlendirilmesi ve eksikliklerinin verilecek eğitimle tamamlanması biçiminde ilişkilendirilmiştir.

Niederriter (2003) "Düşük Performansa Karşılık, Okul Müdürlerinin Öğretmen Değerlendirme Sürecinin Faydasını Algılamaları" adlı çalışmasında Pennsylvania bölgesindeki devlet okullarında öğretimdeki düşüş probleminin çözümü için müdürler tarafından performansı düşük öğretmenlerin belirlenmesini amaçlamıştır. Öncelikle bu çalışmada müdür ve öğretmen görüşleri alınmış, değerlendirme belgesi analiz edilmiştir. Değerlendirme sürecindeki en önemli eleştiri, okul yöneticilerinin performansı geliştirmeleri için öncelikle düşük performanslı öğretmenleri sınıflardan uzaklaştırmaları gerektiği ile ilgi olmuştur. Müdürlerle yapılan görüşmelerde okulun değerlendirme sistemi tartışılmış ve araştırma sonuçları okul müdürlerinin ilkel ve baskıcı bir değerlendirme modeli kullandıklarını göstermiştir. Öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve değerlendirme belgesinin analizi de aynı sonucu desteklemiştir.

Edwards (2004) "İlköğretim Öğretmenlerinin Performans Değerlendirme Süreci ve Öğretmen Uygulamalarının Gelişimi Arasındaki İlişki Hakkındaki Algılamaları" adlı araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin performans değerlendirme süreci ve öğretmen uygulamaları arasındaki ilişkiyi nasıl algıladıklarını tespit etmeyi amaçlamıştır. Öğretmenler, yöneticiler için önemli olanın içerik bilgisine sahip olmak olduğunu fakat

öğretmenlerin uygulama ve gelişim sürecinde bu bilgiye sahip olmasının gerekli olmadığını düşünmektedir. Ayrıca öğretmenler, personel kararlarından daha çok değerlendirme sürecinde öğretmen gelişimi ve ilerlemesi dikkate alınırsa öğretmen uygulamalarının gelişeceğine inanmaktadırlar.

Ramirez (2005) "Texas'taki Başarılı Okullarda Okul Müdürlerinin Öğretmenler İçin Performans Değerlendirme Sistemini Uygulamaları" adlı çalışmasında Texas'taki başarılı okullarda ilkokul, ortaokul ve lise müdürlerinin öğretmenlerin performans değerlendirmelerindeki eğitici liderlik anlayışlarını tespit etmektir. Eğitici liderlik uygulamaları Texas'ta kapsamlı bir öğretmen değerlendirme sistemi aracılığı ile öğretme ve öğrenmeyi geliştirmeyi amaçlamıştır.

Bu uygulama Texas'ın aynı bölgesindeki başarılı bir ilkokul, bir ortaokul ve bir lise de yapılmıştır. Sonuçlara göre Texas'ın başarılı okul müdürlerinin öğretimi izleyerek geliştirme, her yıl personeli geliştirici ve eğitici aktivite programları düzenleme ve yılda birçok defa öğretmen değerlendirme sürecini uygulama gibi kapsamlı bir öğretmen değerlendirme sistemi kullandıkları görülmüştür. Böylelikle bu sistem öğretmenlere destekte bulunmuş, öğretmenlere gelişim açısından fırsatlar sunmuş ve bölgede kurallara uymayı sağlamıştır. Etkili eğitici liderlik ve kapsamlı öğretmen değerlendirme sisteminin öğretme ve öğrenme süreçlerine çok önemli katkıda bulunduğu tespit edilmiştir.

Uzor (2005) "Öğretmen Değerlendirme Süreci ve Öğretim Uygulamaları Üzerindeki Etkisi" adlı çalışmasında California öğretmen değerlendirme sürecinin öğretmen uygulamasını geliştirmeye etkisini ve diğer faktörleri araştırmıştır. Yüksek performanslı bir kent okulunda gelişim hedefleri Akademik Performans Göstergesi tarafından ölçüldü ve en az 7 benzer okul 3 yıl boyunca California devlet okulu sorumlu programı tarafından değerlendirildi.

Bulgular California öğretmen değerlendirme sürecinin öğretmen uygulaması üzerinde önemli bir rolü olmadığını göstermiştir. Öğretmen

standart temelli eğitim, profesyonel gelişim, öğrenmeye odaklanma, iş birliği ve meslektaşlar arası iş birliği, öğretmen sorumluluğu, etkinliği, istikrarı, güçlü kültürel kimlik, anne-baba-toplum bağlılığı ve liderliğin öğretmen uygulamalarını geliştirmede ve yüksek performanslı kent okullarının başarısında daha önemli olduğu tespit edilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirmesi konusunda, ilköğretim müfettişleri, okul yöneticileri ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerini temel alan bu araştırma, var olan durumu betimlemeyi amaçladığından tarama modelindedir (Balcı, 2001). Araştırmada İlköğretim okulunda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performansının değerlendirilmesine ilişkin, ilköğretim müfettişleri, okul yöneticileri ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşlerinin görev ve cinsiyet değişkenleri açısından aralarında farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ankara İli Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde bulunan beş merkez ilçede (Çankaya, Keçiören, Yenimahalle, Altındağ, Mamak) Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okulları ve bu okullarda görevli okul yöneticileri, beden eğitimi öğretmenleri ile Ankara bölgesinde görev yapan ilköğretim müfettişleri oluşturmaktadır. Buna göre araştırmanın okul yöneticileri, beden eğitimi öğretmenleri ve ilköğretim müfettişlerinden oluşan üç alt evreni bulunmaktadır.

Araştırma için uygun örneklem büyüklüğünü saptamak amacıyla farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri tablosundan faydalanılmıştır. 500 kişilik evrende % 95'lik güven düzeyi için gerekli örneklem 217, 1000 kişilik evrende % 95'lik güven düzeyi için gerekli örneklem 277 kişi olarak belirtilmiştir. Örneklem belirleme sürecinde beş ilçenin tamamından ilköğretim okullarının seçilmesine dikkat edilmiş ve bu

okulların örneklem belirlemesi çok aşamalı örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. 2006-2007 yılı Ankara İli Millî Eğitim İstatistiklerine göre beş merkez ilçede yer alan resmi ilköğretim okul sayısı 439 bu okullarda görev yapan 554 beden eğitimi öğretmeni ve 1241 yönetici bu evreni, &=0.5 anlamlılık ve % 5 hoşgörü düzeyinde 200 beden eğitimi öğretmeni ve 280 (83 okul müdürü, 197 müdür yardımcısı) yöneticiden oluşacak bir örneklemin temsil edebileceği varsayılmıştır (Balcı, 2001, 107). Müfettiş grubu (170) den az olduğundan, müfettişlerin % 60'ına ulaşılması uygun bulunmuştur. Çizelge 1'de okul, yönetici ve öğretmenlerin evren ve örneklemdeki dağılımı yer almaktadır.

Çizelge 1. Okul, Yönetici , Öğretmen ve Müfettiş Evren ve Örneklemdeki Dağılımı

İlçe Adı	Okul Sayısı		Yönetici Sayısı Müdür + Müd. Yrd.		Beden Eğitimi Öğretmen Sayısı		İlköğretim Müfettişi	
	Evren	Örnek	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Altındağ	71	6	71+110=181	22	80	8	164	98
Çankaya	104	30	104+167=271	95	143	71		
Keçiören	82	22	82+221=303	78	116	59		
Mamak	91	7	91+134=225	18	105	12		
Yenimahalle	91	18	91+169=260	67	110	50		
TOPLAM	**439**	**83**	439+801=**1240**	**280**	**554**	**200**		

Anketlerin dönüşüm oranlarına bakacak olursak; örneklemdeki 98 ilköğretim müfettişinden 90 adet anket geri dönmüştür (% 19), örneklemdeki 83 okul müdüründen 78 adet anket geri dönmüştür (% 16,5), örneklemdeki 197 müdür yardımcısından 123 adet anket geri dönmüştür (% 25,9),

örneklemdeki 200 beden eğitimi öğretmeninden 183 anket geri dönmüştür (%38,6).

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürleri ve müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, görev, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre dağılımı şöyledir.

1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre dağılımı şöyledir:

Çizelge 2. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Görev	Müfettiş		Okul Müdürü		Müdür Yrd.		Bed.Eğit.Öğrt		Toplam	
Cinsiyet	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kadın	5	5,6	11	14,1	29	24,2	61	33,3	106	22,51
Erkek	85	94,4	67	85,9	91	75,8	122	66,7	365	77,49
Toplam	90	100	78	100	120	100	183	100	471	100

Çizelge 2 incelendiğinde araştırmaya katılanların % 22,51'inin kadın, % 77,49'unun erkek olduğu görülmektedir. Gruplardaki cinsiyet dağılımına bakıldığında; müfettişlerin (n=90), % 5,6'sı kadın, % 94,4'ü erkek; okul müdürlerinin (n=78), % 14,1'i kadın, % 85,9'u erkek; müdür yardımcılarının (n=120), % 24,2'si kadın, % 75,8'i erkek; beden eğitimi öğretmenlerinin (n=183), % 33,3'ü kadın, % 66,7'si erkektir. Araştırmaya katılan gruplarda kadın sayısının oldukça az olduğu görülmüştür.

2. Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin görev değişkenine göre dağılımı şöyledir:

Çizelge 3. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Düzey	n	%
Müfettiş	90	19
Okul Müdürü	78	16,5
Müdür Yrd.	123	25,9
Bed.Eğit.Öğrt	183	38,6
Toplam	474	100

Araştırmaya katılan grubun % 19'unun müfettiş, % 16,5'inin okul müdürü, % 25,9'unun müdür yardımcısı, % 38,6'sının beden eğitimi öğretmeninden oluştuğu görülmüştür.

3. Kıdem Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin kıdem değişkenine göre dağılımı şöyledir:

Çizelge 4. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı

Düzey	Müfettiş		Okul Müdürü		Müdür Yrd.		Bed.Eğit.Öğrt		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1-5 yıl	1	1,1	-	-	-	-	6	1,2	7	1,5
6-10 yıl	9	10	4	5,1	21	17,1	31	16,9	65	13,7
11-15 yıl	8	8,9	14	17,9	45	36,6	48	26,2	115	24,3
16-20 yıl	9	10	19	24,4	41	33,3	63	34,4	132	27,8
21 yıl ve üzeri	63	70	41	52,6	16	13	35	19,1	155	32,7
Toplam	90	100	78	100	123	100	183	100	474	100

Araştırmaya katılanların (n=474) %1.5'i 1-5 yıl, % 13,7'si 6-10 yıl, % 24,3'ü 11-15 yıl, % 27,8'si 16-20 yıl, % 32,7'si 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan müfettişlerin % 1,1'i 1-5yıl arası, % 10'u 6-10 yıl arası, % 8,9'u 11-15 yıl arası, % 10'u 16-20 yıl arası, % 70'i 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin % 5,1'i 6-10 yıl arası, % 17,9'u 11-15 yıl arası, % 24,4'ü 16-20 yıl arası, % 52,6'sı 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının % 17,1'i 6-10 yıl arası, % 36,6'sı 11-15 yıl arası, % 33,3'ü 16-20 yıl arası, % 13'ü 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin % 1,2'si 1-5yıl arası, % 16,9'u 6-10 yıl arası, % 26,2'si 11-15 yıl arası, % 34,4'ü 16-20 yıl arası, % 19,1'i 21 yıl ve üstü kıdeme sahiptir.

4. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin durumu ankette, tabloda belirtildiği gibi Ön Lisans, Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora olarak belirtilmiştir Doktora seçeneğini işaretleyen olmadığı için tabloda gösterilmemiştir.

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin eğitim değişkenine göre dağılımı şöyledir:

Çizelge 5. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Eğitim Değişkenine Göre Dağılımı

Düzey	Müfettiş		Okul Müdürü		Müdür Yrd.		Bed.Eğit.Öğrt		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ön Lisans	4	4,4	8	10,2	4	3,3	-	-	16	3,4
Lisans	73	81,1	58	74,4	93	75,6	144	78,7	368	77,6
Yüksek Lisans	13	14,4	12	15,4	26	21,1	39	21,3	90	19,0
Toplam	90	100	78	100	123	100	183	100	474	100

Araştırmaya katılanların grup ayrımı yapılmaksızın, (n=474) toplamda % 3,4'ünün ön lisans, % 77,6'sının lisans, % 19'unun yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan müfettişlerin % 4,4'ünün ön lisans, % 81,1'inin lisans, % 14,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin % 10,2'sinin ön lisans, % 74,4'ünün lisans, % 15,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının % 3,3'ünün ön lisans, % 74,6'sının lisans, % 21,1'inin yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin, % 78,7'sinin lisans, % 21,3'ünün yüksek lisans mezunu olduğu görülmüştür.

5. En son Bitirdiği Eğitim Kurumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin durumu ankette, eğitim enstitüsü, açık öğretim fakültesi lisans tamamlama, eğitim fakültesi, eğitim bilimleri enstitüsü, fen-edebiyat fakültesi ve diğerleri seçeneği olarak belirtilmiştir. Diğerleri seçeneğinde belirtilen kurum spor akademisi olmuştur ve tabloda şu sıra yer almaktadır.

Araştırmaya katılan müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin en son bitirdiği eğitim kurumu değişkenine göre dağılımı şöyledir:

Çizelge 6. Müfettişlerin, Okul Müdürlerinin, Müdür Yardımcılarının Ve Beden Eğitimi Öğretmenlerinin En son Bitirdiği Eğitim Kurumu Değişkenine Göre Dağılımı

Düzey	Müfettiş		Okul Müdürü		Müdür Yrd.		Bed.Eğit.Öğrt		Toplam	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Eğitim Enstitüsü	26	28,9	9	11,5	4	3,3	-	-	39	8,2
Açık öğretim Lisans Tamamlama	7	7,8	12	15,3	7	5,7	-	-	26	5,5
Eğitim Fakültesi	27	30	33	42,3	48	39,0	155	84,7	263	55,5
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	30	33,3	15	19,2	46	58,9	22	12,0	113	23,8
Fen-Edebiyat Fakültesi	-	-	9	11,5	18	23,0	0	-	27	5,7
Spor Akademisi	-	-	-	-	-	-	6	3,3	6	1,3
Toplam	90	100	78	100	123	100	183	100	474	100

Araştırmaya katılanların grup ayrımı yapılmaksızın (n=474) toplamda % 8,2'sinin eğitim enstitüsü, % 5,5'inin açık öğretim lisans tamamlama, % 55,5'inin eğitim fakültesi, % 23,8'inin eğitim bilimleri enstitüsü, % 5,7'sinin fen-edebiyat fakültesi, % 1,3'ünün spor akademisi mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan müfettişlerin % 28,9'unun eğitim enstitüsü, % 7,8'inin açık öğretim lisans tamamlama, % 30'unun eğitim fakültesi, % 33,3'ünün eğitim bilimleri enstitüsü mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan okul müdürlerinin % 11,5'inin eğitim enstitüsü, % 15,3'ünün açık öğretim lisans tamamlama, % 42,3'ünün eğitim fakültesi, % 19,2'sinin eğitim bilimleri enstitüsü, % 11,5'inin fen-edebiyat fakültesi mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan müdür yardımcılarının % 3,3'ünün eğitim enstitüsü, % 5,7'sinin açık öğretim lisans tamamlama, % 39'unun eğitim fakültesi, % 58,9'unun eğitim bilimleri enstitüsü, % 23'ünün fen-edebiyat fakültesi mezunu olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin % 84,7'sinin eğitim fakültesi, % 12'sinin eğitim bilimleri enstitüsü, % 3,3'ünün spor akademisi mezunu olduğu görülmüştür.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplanmasında, önce konuyla ilgili ulaşılabilen kaynaklar taranmıştır. Araştırma için gerekli veriler anket uygulaması yolu ile elde edilmiştir. Buna göre anketin geliştirilmesinde ilk aşamayı, ilgili literatürün taranması ve literatürdeki çalışmalara dayanarak ölçek maddelerinin oluşturulması ve daha sonra alan uzmanlarının ve kaynak kişilerin konu hakkındaki görüşlerinin alınması oluşturmuştur. Anket taslağının oluşturulmasında görüş alınan uzman ve kaynak kişilerin listesi ek 5'de verilmiştir. Toplanan bilgilerin değerlendirilmesi ile madde havuzunun oluşturulması ikinci aşamayı; ortaya çıkan madde havuzundan alan uzmanı ve kaynak kişilerin görüşleri alınarak taslak formun oluşturulması üçüncü aşamayı oluşturmuştur. Anketlerin geçerlik ve güvenirlik analizleri için ön uygulamanın yapılması ve elde edilen bilgiler ışığında ölçeklere son biçim verilmesi sürecin dördüncü ve son aşamasını oluşturmuştur.

Anketin geliştirilmesinde altı alt boyut alınmıştır. Bu boyutlar, performansın kimler tarafından değerlendirileceği, değerlendirmenin hangi sıklıkla yapılması gerektiği, performans değerlendirme ölçütleri, performansı düşüren etkenlerin neler olduğu, performans değerlendirme yaklaşımlarından hangilerinin kullanılacağı, değerlendirme sonuçlarının nerelerde kullanılacağıdır. Bu amaçla Millî Eğitim Bakanlığı, EARGED Başkanlığı'nın "Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları" adlı çalışmasında kullanılan anket formundan yararlanılmış ve toplam 75 madde yazılmıştır. Maddeler beşli likert tipi dereceleme ölçeği kullanılarak yapılandırılmıştır. Bu ölçek, görüşlere katılma derecesini gösteren "hiç katılmıyorum", "az katılıyorum", "kısmen katılıyorum", "katılıyorum", tamamen katılıyorum" seçeneklerinden oluşturulmuştur. Çizelge 7'de anketin boyutları ve madde sayıları verilmiştir.

Çizelge 7. Performans Boyutları ve Madde Sayıları

Performans Boyutunun Adı	Madde Sayıları
Performans Değerlendirme kim tarafından yapılmalıdır?	1
Performans Değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır?	1
Performans Değerlendirme ölçütleri A.Öğretmenin Genel Performans Ölçütleri: 5 B.Öğretmenin Ders İçi Performans Ölçütleri: 16 C. Öğretmenin Ders Dışı Performans Ölçütleri: 8 D. Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri: 4	33
Performansı düşüren etkenler	12
Değerlendirmede dikkate alınması gereken yaklaşımlar	10
Performans Değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı yerler	6

Oluşturulan madde havuzunda yer alan maddelerin amaca hizmet edip etmediğini saptamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan alınan eleştiriler doğrultusunda boyutlardan bazılarına madde eklenerek ve bazı boyutlardan madde çıkartılarak 63 maddelik form geçerlik ve güvenirlik analizleri için ön uygulamasına hazır duruma getirilmiş ve evren büyüklüğü göz önüne alınarak tesadüfi olarak 19 okul belirlenmiştir ve bu okullarda görev alan tüm beden eğitimi öğretmenlerine (50), okul yöneticilerinden 20'sine ve ilköğretim müfettişlerinden 10 kişilik bir ön uygulama grubuna ulaşılması uzman görüşleri sonucunda belirlenmiştir. Çizelge 8'de okul, yönetici ve öğretmenlerin ön uygulama dağılımı verilmiştir.

Çizelge 8. Okul, Yönetici ve Öğretmenlerin Ön Uygulama Dağılımı

İlçe Adı	Okul Sayısı	Ön Uyg.Okul	Beden Eğitimi Öğt	Beden Eğitimi Öğt	Okul Yöneticisi Evren	Okul Yöneticisi
Altındağ	71	4	80	11	71+110=181	1+2=3
Çankaya	104	4	143	11	104+167=271	2+3=5
Keçiören	82	4	116	13	82+221=303	1+3=4
Mamak	91	3	105	5	91+134=225	2+3=5
Yenimahalle	91	4	110	10	91+169=260	1+2=3
TOPLAM	439	**19**	554	**50**	439+801=1240	**20**

* Ön uygulama yapılan okul adları ve ilçelere göre dağılımı Ek 2'de verilmiştir

Yapı Geçerliliği

Aracın yapı geçerliliği, faktör analizi, güvenilirliği içinde Cronbach Alpha Güvenilirlik katsayısı ve madde toplam korelasyon katsayıları uygulamasına gidilmiştir. Faktör analizi uygulaması ile 61 maddeden oluşan Performans Değerlendirme boyutlarında yer alan maddelerin o boyutu temsil etme düzeyi belirlenmiştir.

Faktör yük değerinin .45 ya da daha yüksek olması seçim için iyi bir ölçüdür. Ancak uygulamada az sayıda madde için bu sınır değer .30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2002). Faktör örüntüsünün oluşturulmasında .30 ile .40 arasında değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Tavşancıl, 2005). Faktör yükünün .30'un altında durumunda bu değişkene ait maddenin ölçekten çıkarılması uygundur.

Bu çalışmada, boyutlara ilişkin faktör yükü, madde toplam korelasyonu oranlarına bakılırken herhangi bir maddenin ölçekte yer almasına karar verirken bir faktördeki yük değerinin .30 ve daha yüksek

olması ölçüt alınmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliğine, madde-toplam korelasyonları hesaplanarak bakılmıştır. Her boyutun geçerlilik ve güvenirlik analizlerinin sonuçları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 9. Öğretmenin Genel Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
1 Beden eğitimi dersi için gerekli alan bilgisine sahip olması	.63	.51
2 Beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olması	.74	.62
3 Spor mevzuatı bilgisine sahip olması	.92	.85
4 Öğrencilerin gelişimsel özelliklerini bilmesi	.93	.85
5 Öğrencilerine karşı adil ve dürüst olması	.96	.90
Açıklanan Toplam Varyansı % 54,9 Alpha=.89		

Öğretmenin Genel Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutunda 5 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki maddelerin faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30'un üzerinde olduğu ve bu boyutun toplam varyansın % 54.9'nu açıkladığı görülmüştür. Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .89'dur. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir. Öğretmenin performans ölçütlerinden olan ders içi performans ölçütleri, Çizelge 10'da incelenmiştir.

Çizelge 10. Öğretmenin Ders İçi Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
6 Derse uygun giyinmesi	.71	.61
8 Uygulanacak hareketleri görsel olarak sunması	.63	.57
10 Beden eğitimi araçlarını (top, ip, minder, labut, çember) derste etkili biçimde kullanması	.35	.61
11 Öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işlemesi	.73	.59
12 Öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanması	.82	.71
13 Beden eğitimi dersinde çocuğun fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (doğru ısınma ve düzenli hareketler gibi)	.74	.63
14 Beden eğitimi dersinde çocuğun zihinsel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (soru cevap yöntemi ile vücut hareketlerinin kavratılması gibi)	.49	.45
15 Beden eğitimi dersinde çocuğun sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (takım oyunları, kurallı yarışmalar gibi)	.65	.59
16 Beden eğitimi ders içeriğinde eğitsel oyunlara yer vermesi	.38	.32
18 Öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretmesi	.66	.56
19 Derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alması	.78	.68
20 Engelli öğrencilerin de derse katılımını sağlayacak faaliyetler planlaması	.35	.30
Açıklanan Toplam Varyansı % 38,7 Alpha=.83		

Öğretmenin Ders İçi Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutunda 11 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki 7, 9, 17, 21 nolu maddeler faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde olmadığından

bu boyuttan çıkarılmıştır. Boyutun, toplam varyansın % 38,7'sini açıkladığı görülmüştür. Öğretmenin Ders içi Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .83'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir. Öğretmenin performans ölçütlerinden olan ders dışı performans ölçütleri, Çizelge 11'de incelenmiştir.

Çizelge 11. Öğretmenin Ders Dışı Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
22 Yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlaması	.97	.93
23 Günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlaması	.81	.77
24 Dersin işleneceği alanın/salonun ders başlamadan önce dersin işlenişine uygun hale getirmesi	.97	.93
25 Mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen göstermesi	.97	.93
27 Öğrenciyi değişik spor branşlarına yönelmeye özendirmesi	.97	.93
28 Öğrencinin ders saatleri dışında sportif etkinliklere katılmasını sağlaması	.81	.77
Açıklanan Toplam Varyansı % 85 Alpha=.96		

Öğretmenin Ders Dışı Performans Değerlendirme Ölçütleri Boyutunda 6 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki 26, 29 nolu maddeler faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde olmadığından bu boyuttan çıkarılmıştır. Boyutun, toplam varyansın % 85'ni açıkladığı görülmüştür. Öğretmenin Ders dışı Performans Değerlendirme Ölçütleri

Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .96'dur. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir. Çizelge 12'de Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutu incelenmiştir.

Çizelge 12. Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
30 Okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi hazırlaması (kupa, madalya vs.)	.98	.95
31 Spor odasını belli bir düzen içerisinde tutması (Atatürk köşesi, İstiklal Marşı, Gençliğe Hitabe, dolap düzeni vs.)	.98	.95
32 Kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlaması	.77	.65
33 Kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutması	.98	.95
Açıklanan Toplam Varyansı % 87.7	Alpha=.94	

Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutunda 4 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki maddelerin faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30'un üzerinde olduğu ve bu boyutun toplam varyansın % 87.7'ni açıkladığı görülmüştür. Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .94'dür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir.

Çizelge 13. Performansı Düşüren Etkenler Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
1 Alanla ilgili bilimsel yayınları izlememesi	.78	.69
2 Beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği	.68	.53
4 Beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği	.56	.46
5 Okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü	.72	.67
6 Sınıfların aşırı kalabalık olması	.61	.49
7 Beden eğitimi dersini velilerin diğer dersler kadar önemli görmemesi	.61	.47
8 Beden Eğitimi dersinin diğer branş öğretmenleri açısından, diğer dersler kadar önemli görülmemesi	.60	.50
9 Öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı	.57	.56
10 Okul yönetimi tarafından beden eğitimi dersine ve beden eğitimi öğretmenine verilen değerin yetersizliği	.78	.69
11 Okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması	.68	.53
12 Beden eğitimi öğretmeninin sadece ders değil bunun dışında izcilik, milli bayramlar, okul takımı gibi organizasyonları aynı zamanda yürütmek zorunda olması	.65	.66
Açıklanan Toplam Varyansı % 44.4	Alpha=.86	

Performansı Düşüren Etkenler Boyutunda 11 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki 3 nolu madde faktör yük değerlerinin, madde toplam

korelasyonlarının .30 ve üzerinde olmadığından bu boyuttan çıkarılmıştır. Boyutun, toplam varyansın % 44'ünü açıkladığı görülmüştür. Performansı Düşüren Etkenler Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .86'dır. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir.

Çizelge 14. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Yaklaşımlar Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
5 Beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller değerlendirmeye katılmalıdır.	.84	.45
6 Beden eğitimi öğretmeninin mesleki çalışmalarına (transkript, hizmet içi eğitim belgeleri vs.) ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır.	.63	.48
7 Beden eğitimi öğretmeninin yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar (konferans, panel vs) değerlendirmede dikkate alınmalıdır.	.83	.37
Açıklanan Toplam Varyansı % 45	Alpha=.64	

Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Yaklaşımlar Boyutunda 10 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki 1, 2, 3, 4, 8, 9, 10 nolu maddeler faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30 ve üzerinde olmadığından bu boyuttan çıkarılmıştır. Boyutun, toplam varyansın % 45'ini açıkladığı görülmüştür. Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Yaklaşımlar Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .64'tür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir.

Çizelge 15. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılacağı Yerler Boyutu Faktör Analiz Sonuçları İle Güvenilirlik Katsayıları

Madde No	Faktör Yükü	Madde- toplam r'si
1 Değerlendirme sonuçları nakillerde öncelik verilmesinde kullanılmalıdır.	.93	.80
2 Yüksek performans gösteren beden eğitimi öğretmenlerine yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanması gibi ayrıcalıklar tanınmalıdır.	.93	.80
3 Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılmalıdır.	.40	.34
4 Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesinde kullanılmalıdır.	.59	.52
5 Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesinde kullanılmalıdır.	.41	.33
6 Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınmasında kullanılmalıdır.	.92	.79
Açıklanan Toplam Varyansı % 54.9	Alpha=.83	

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılacağı Yerler Boyutunda 6 madde yer almaktadır. Bu boyuttaki maddelerin faktör yük değerlerinin, madde toplam korelasyonlarının .30'un üzerinde olduğu ve bu boyutun toplam varyansın % 54.9'unu açıkladığı görülmüştür. Performans Değerlendirme Sonuçlarının Kullanılacağı Yerler Boyutunun güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .83'dür. Buna göre ölçeğin iç tutarlılığı kabul edilmiştir.

Sonuç olarak ölçekte yer alan maddelerin birbirinden bağımsız yedi boyutta toplandığı görülmüştür ve maddelerin faktör yükleri ve madde toplam korelasyonları belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddelerin faktör yükleri .35 ile .98 arasında değiştiği görülmüştür. Madde-toplam korelasyonları da .30 ile .95 arasında değişmektedir.

Çizelge 16'da görüldüğü gibi veri toplama aracında birinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 54,9, ikinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 88.7, üçüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 85, dördüncü faktörün açıkladığı varyans oranı % 87.7, beşinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 44.4, altıncı faktörün açıkladığı varyans oranı % 45, yedinci faktörün açıkladığı varyans oranı % 54.9'dur. Veri toplama aracının güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı birinci faktör için .89, ikinci faktör için .83, üçüncü faktör için .96, dördüncü faktör için . 94, beşinci faktör için .86, altıncı faktör için .64, yedinci faktör için .83'dür.

Çizelge 16. Veri Toplama Aracının Açıklanan Varyans Oranları ve Alpha İç Tutarlılık Katsayıları

Boyutlar	Açıklanan Varyans Oranı (%)	Alpha İç Tutarlılık Katsayısı
Performans Değerlendirme ölçütleri		
A.Öğretmenin Genel Performans Ölçütleri	54.9	89
B.Öğretmenin Ders İçi Performans Ölçütleri	38.7	83
C. Öğretmenin Ders Dışı Performans Ölçütleri	85	96
D. Öğretmenin Yönetsel Performans Ölçütleri	87.7	94
Performansı düşüren etkenler	44.4	86
Değerlendirmede dikkate alınması gereken yaklaşımlar	45	64
Performans Değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı yerler	54.9	83

Bu analizler doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir. (Ek 3)

Verilerin Çözümlenmesi

Uygulamadan sonra veriler bilgisayar ortamında istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin Çözümlenmesinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır.

Ankette kullanılan beşli dereceleme ölçeğine uygun olarak elde edilen ortalama puanların yorumlanması ve derecelendirilmesi için 1.00-1.79 (hiç katılmıyorum), 1.80-2.59 (az katılıyorum), 2.60-3.39 (orta derece katılıyorum), 3.40-4.19 (çok katılıyorum), 4.20-5.00 (tamamen katılıyorum) puan aralıkları kullanılmıştır. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak üç grubun (okul yöneticileri, ilköğretim müfettişleri ve beden eğitimi öğretmenleri) performans değerlendirme konusundaki görüş farklılıklarının olup olmadığına tek boyutlu varyans analizi tekniği kullanılarak, farkın anlamlı olup olmadığına ise LDS testi ile bakılmıştır.

Cinsiyet ve görev değişkeninin performans değerlendirmenin kimler tarafından ve hangi zaman aralıklarında yapılması konusuyla ilişkili olup olmadığına Ki-kare yöntemi kullanılarak bakılmıştır. Gruplar arası karşılaştırmalarda .05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGU VE YORUM

Bu bölümde, Ankara Büyükşehir Belediyesi sınırları içinde (Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim müfettişlerinin, ilköğretim okul yöneticilerinin ve, beden eğitimi öğretmenlerinin) performanslarının değerlendirilmesine ilişkin olarak görüşlerini ortaya koymak için geliştirilen anket ile toplanan verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Performans Değerlendirmenin Kim Tarafından Yapılacağına İlişkin Bulgular

Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılması gerektiğine ilişkin görüşlerle cinsiyet ve görev değişkeni arasında bir ilişkinin olup olmadığına ki-kare yöntemi ile bakılmıştır.

Çizelge 17. Performans Değerlendirme Kimler Tarafından Yapılmalıdır Sorusuna Verilen Yanıtların Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Görev		Çoklu Dğr.	Müdür	Müd, Müd Yrd, Müftş	Müdür ve Müftş	Diğer	Toplam
Müfettiş	n	40	10	9	19	12	90
	%	44,4	11,1	10,0	21,1	13.4	100
Müdür	n	37	12	6	11	12	78
	%	47,4	15,4	7,7	14,1	15,4	100
Müdür Yrd.	n	44	8	24	10	37	123
	%	35,8	6,5	19,5	8,1	30,1	100
Bed. Eğt.Öğrt.	n	89	52	7	5	30	183
	%	48,6	28,4	3,8	2,7	16.5	100
Toplam	n	210	82	46	45	91	474
	%	44,3	17,3	9,7	9,5	19.2	100

X (30)= 141.368 P<.05

Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağı sorusuna verilen yanıtlarla (çizelge 17) görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır. (χ (30)= 141,368, P<.05). Görev ayrımı yapmadan toplama bakacak olursak (n=474) değerlendirmenin çoklu değerlendirme (yönetici, müfettiş,

öğretmenin kendisi, zümre öğretmenleri, öğrenci ve veli) olarak yapılmasını savunanlar % 44,3; değerlendirmenin okul müdürü tarafından yapılması gerektiğini savunanlar % 17,3; değerlendirmenin okul müdürü, müdür yardımcısı ve müfettişlerle birlikte yapılması gerektiğini savunanlar % 9,7; değerlendirmenin okul müdürü ve müfettişin birlikte yapması gerektiğini savunanlar % 9,5; diğer seçenekleri işaretleyenler ise % 19,2'dir. Diğer seçeneğinde yer alan ifadelere örnek verilecek olursa; veliler, müdür yardımcısı, müdür ve müdür yardımcısı birlikte, müdür ve öğretmenler birlikte vb. gibi ifadeler yer almıştır.

Görev değişkenine göre bakılacak olursa; Müfettişlerin % 44.4'ü değerlendirmenin çoklu değerlendirme şeklinde olması gerektiği görüşüne katılmışlardır.

Müfettişlerin % 11,1'i değerlendirmenin okul müdürü tarafından,% 10'u değerlendirmenin okul müdürü, müdür yardımcısı ve müfettişler ile birlikte, % 21,1'i değerlendirmenin müdür ve müfettişler ile birlikte yapılması gerektiği görüşüne katılmışlardır.Müfettişlerin % 13,4'ü değerlendirmenin diğer seçenekleri işaretlemişlerdir.

Okul Müdürlerinin % 47,4'ü değerlendirmenin çoklu değerlendirme, %15,4'ü değerlendirmenin okul müdürleri tarafından, % 7,7'si değerlendirmenin okul müdürleri, müdür yardımcılar ve müfettişler ile birlikte,. % 14,1'i değerlendirmenin okul müdürleri ve müfettişler ile birlikte yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Okul Müdürlerinin % 15,4'ü diğer seçenekleri işaretlemişlerdir.

Müdür yardımcılarının % 35,8'i değerlendirmenin çoklu değerlendirme, % 6,5'i değerlendirmenin okul müdürleri tarafından, % 19,5'i değerlendirmenin okul müdürleri, müdür yardımcılar ve müfettişler ile birlikte, % 8,1'i değerlendirmenin okul müdürleri ve müfettişler ile birlikte yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Müdür yardımcılarının % 30,1'i diğer seçenekleri işaretlemişlerdir.

Beden Eğitimi Öğretmenlerinin % 48,6'sı değerlendirmenin çoklu değerlendirme, % 28,4'ü değerlendirmenin okul müdürleri tarafından, % 3,8'i değerlendirmenin okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişler ile birlikte, % 2,7'si değerlendirmenin okul müdürleri ve müfettişler ile birlikte yapılması gerektiğini savunmuşlardır. Beden Eğitimi Öğretmenlerinin % 16,5'i diğer seçenekleri işaretlemişlerdir.

Araştırmaya katılanların görev değişkenine göre "performans değerlendirmeyi kimler yapmalı?" sorusuna verdikleri cevapların farklı olduğu görülmektedir. Müfettişler; çoklu değerlendirmeyi kabul etmiş fakat okul müdürlerinin de bu işi yapabileceklerini ifade etmişlerdir. Beden eğitimi öğretmenleri; değerlendirmenin çoklu değerlendirme şeklinde veya sadece okul müdürü tarafından gerçekleştirilmesini isterken, okul müdürleri; çoklu değerlendirmeyi kabul etmekte fakat sadece kendilerinin de değerlendirme yapabilecekleri yönünde görüş belirtmişlerdir.Müdür yardımcıları; çoklu değerlendirmeyi kabul etmekle birlikte denetimin sadece okul müdürü, müdür yardımcısı ve müfettişler tarafından yapılabileceğini de savunmuşlardır. Oğuz (2002, 70)'un yönetici, müfettiş ve öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada bunu destekler şekilde değerlendirmenin belli kurullarla yapılması gerektiği konusunda görüş birliğine varıldığı görülmüştür. Alay (2006, 85)'ın yaptığı araştırmada da okul müdürleri ve müfettişlerin yaptıkları denetim yeterli bulunmamış ve denetimin çoklu yapılması gerektiği vurgulanmıştır.

Çizelge 18. Performans Değerlendirme Kimler Tarafından Yapılmalıdır Sorusuna Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Görev		Çoklu Dğr.	Müdür	Müd, Müd Yrd,Müftş	Müdür ve Müftş	Diğer	Toplam
Kadın	n	54	16	8	6	22	106
	%	50,9	15,1	7,5	5,7	20,8	100
Erkek	n	155	66	38	39	67	365
	%	42,5	18,1	10,4	10,7	18,3	100
Toplam	n	209	82	46	45	89	471
	%	44,4	17,3	9,8	9,6	18,9	100

$\overline{X}$ (10)= 41.250 P<.05

Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağı sorusuna verilen yanıtlarla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır ($\overline{X}$ (10)= 41.250 P<.05).

Kadınların % 50,9'u, erkeklerin % 42,5'i değerlendirmenin çoklu değerlendirme, kadınların % 15,1'i, erkeklerin % 18,1'i değerlendirmenin okul müdürü tarafından, kadınların %7,5'i, erkeklerin % 10,4'ü değerlendirmenin okul müdürü, müdür yardımcısı ve müfettişler tarafından, kadınların % 5,7'si, erkeklerin % 10,7'si değerlendirmenin okul müdürü ve müfettişler tarafından yapılması gerektiğini belirtirken, kadınların % 20,8'i, erkeklerin % 18,3'ü diğer seçenekleri işaretlemişlerdir.

Araştırmaya katılanların değerlendirmeyi kimler yapmalıdır? sorusuna verdikleri cevaplara bakıldığında kadınların yarıdan fazlasının çoklu değerlendirmeyi benimsediklerdi görülmektedir. Erkeklerin ise çoklu değerlendirmeyle birlikte okul müdürlerinin yapacağı değerlendirmeyi de uygun buldukları görülmektedir. Kadınlar tek yapılan değerlendirmelerden daha fazla çoklu değerlendirmelere ağırlık verirken, erkekler buna katılmakla birlikte tek yapılan değerlendirmelere de olumlu bakmışlardır.

Performans Değerlendirme Hangi Zaman Aralıklarında Yapılmalıdır?

Performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır? sorusuna verilen yanıtların görev değişkenine göre dağılımı çizelge 19'da verilmiştir.

Çizelge 19. Performans Değerlendirme Hangi Zaman Aralıklarında Yapılmalıdır? Sorusuna Verilen Yanıtların Görev Değişkenine Göre Dağılımı

Görev		Her eğitim dönemi sonu (4 ay)	Yılda bir	Toplam
Müfettiş	**n**	46	44	90
	%	51,1	48,9	100
Müdür	**n**	46	32	78
	%	59,0	41,0	100
Müdür Yrd.	**n**	65	58	123
	%	52,8	47,2	100
Bed. Eğt.Öğrt.	**n**	117	65	182
	%	64,3	35,7	100
Toplam	**n**	274	199	473
	%	57,9	42,1	100

$\tilde{X}$ (3)= 6,073 P> .05

Performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır sorusuna verilen yanıtlarla görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur (X (3)= 6,073 P>05). Verilen yanıtlara grup ayrımı yapmadan bakılacak olursa değerlendirmenin dört ayda bir yapılmasını savunanlar % 57,9; değerlendirmenin yılda bir yapılmasını savunanlar % 42,1'dir.

Müfettişlerin % 51,1'i değerlendirmenin 4 ayda bir yapılması gerektiğini savunurken, Okul Müdürlerinin % 59'u; Müdür Yardımcılarının % 52,8'i; Beden Eğitimi Öğretmenlerinin % 64,3'ü bu görüşe katılmışlardır.

Müfettişlerin % 48,9'u değerlendirmenin yılda bir yapılması gerektiğini savunurken, Okul Müdürlerinin % 41'i; Müdür Yardımcılarının %47,2'si; Beden Eğitimi öğretmenlerinin % 35,7'si bu görüşe katılmışlardır.

Çizelge 20. Performans Değerlendirme Hangi Zaman Aralıklarında Yapılmalıdır Sorusuna Verilen Yanıtların Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Görev		Her eğitim dönemi sonu (4 ay)	Yılda bir	Toplam
Kadın	n	63	42	105
	%	60,0	40,0	100
Erkek	n	209	156	365
	%	59,0	41,0	100
Toplam	n	272	198	470
	%	57,9	42,1	100

X (1)= ,251 P>.05

Performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır sorusuna verilen yanıtlarla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($\vec{X}$ (1)= ,251 P>05). Verilen yanıtlara grup ayrımı yapmadan bakılacak olursa değerlendirmenin her eğitim dönemi sonunda yapılması gerektiğini savunanlar % 57,9; değerlendirmenin yılda bir yapılması gerektiğini savunanlar % 42,1'dir.

Cinsiyete göre performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır sorusuna verilen yanıtlara bakılacak olursa; kadınların % 60'ı dört ayda bir yapılması gerektiğini savunurken, erkeklerin % 59'u bu görüşe katılmışlardır.

Cinsiyete göre performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır sorusuna verilen yanıtlara bakılacak olursa; kadınların % 40'ı yılda bir yapılması gerektiğini savunurken, erkeklerin % 41'i bu görüşe katılmışlardır.

Performans değerlendirme hangi zaman aralıklarında yapılmalıdır sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında cinsiyet ve görev değişkenine göre değerlendirmenin her eğitim dönemi sonunda yapılmasının istendiği görülmüştür.

Sonuçlara bakıldığında şu an yapılan uygulamadan memnun olunduğu ve her eğitim dönemi sonunda yapılacak değerlendirmenin daha çok benimsendiği görülmektedir.

Genel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların genel performans ölçütleri boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri çizelge 21'de verilmiştir.

Çizelge 21 Genel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Genel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	
1	Beden eğitimi dersi için gerekli alan bilgisine sahip olması	4,51	3	,79668	4,60	1	,70875	4,62	3	,79340	4,87	3	,38769	4,69	2	,66609
2	Beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olması	4,48	4	,79668	4,32	4	,82955	4,46	4	,77134	4,89	2	,31286	4,60	4	,68939
3	Spor mevzuatı bilgisine sahip olması	4,26	5	,83195	4,10	5	1,08819	4,26	5	1,03097	4,77	5	,44360	4,43	5	,86569
4	Öğrencilerin gelişimsel özelliklerini bilmesi	4,58	2	,61616	4,51	2	,76860	4,64	2	,65449	4,83	4	,37123	4,68	3	,58912
5	Öğrencilerine karşı adil ve dürüst olması	4,61	1	,66526	4,50	3	,80178	4,70	1	,69814	4,91	1	28324	4,73	1	,60740

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Öğrencilerine karşı adil ve dürüst olması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,73) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında, müfettişler ($\bar{x}$=4,61), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,50), müdür yardımcıları (x=4,70) ve Beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,91) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi dersi için gerekli alan bilgisine sahip olması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,69) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında, müfettişler ($\bar{x}$=4,51), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,60), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,62) ve Beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,87) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Öğrencilerin gelişimsel özelliklerini bilmesi" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,68) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında, müfettişler ($\bar{x}$=4,58), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,51), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,64) ve Beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,83) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,60) dördüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında, müfettişler ($\bar{x}$=4,48), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,32), müdür yardımcıları (x=4,46) ve Beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,89) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Spor mevzuatı bilgisine sahip olması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,43) beşinci sıradadır. Gruplara bakıldığında, müfettişler ($\bar{x}$=4,26), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,46) ve Beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,89) bu ölçüte tamamen katıldıkları, okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,32) ise çok katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında, öğrencilere karşı adil ve dürüst olma müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli bulunmuştur ve birinci sırada yer almaktadır. Buda öğretmenlerin kişilik özelliklerinin çok önemsendiğini göstermektedir. Erden (1998)'in öğretmenlerle yaptığı araştırmada öğretmenlerde bulunması

gereken nitelikleri kişisel ve mesleki olarak ikiye ayırmış ve kişisel nitelikler içinde adil ve dürüst olmaya da yer verirken mesleki niteliklerinde ise alan bilgisi, mesleki beceri gibi ifadelere yer vermiş ve bu ifadeler oldukça önemli bulunmuştur. Bunu destekler biçimde beden eğitimi öğretmenlerinin de mesleki becerileri, alan bilgilerinin müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli olduğu belirtilmiştir.

Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların performansı genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin ölçütlerine katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları çizelge 22'de verilmiştir.

Çizelge 22. Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	403,271	3	134,424	24,288	,000	(4>1,2,3)*
Gruplar İçi	2601.220	470	5,535			
Toplam	3004,492	473				

Görev	n	X	S
Müfettiş	90	22,46	2,86
Okul Müd.	78	22,03	2,96
Müdür Yrd.	123	22,69	2,75
Bed.Eğt.Öğr	183	24,29	1,21

*1-Müfettiş 2-Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre, beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili genel performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,470)= 24,288, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucu, beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri

genel performans ölçütlerini, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişlerden daha fazla benimsiyorlar.

Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre, beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili genel performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F (4,469)=1,389, P>.05).

Çizelge 23. Genel Performans Ölçütlerinin Gerçekleştirme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (LSD)
Gruplararası	35,166	4	8,792	1,389	,237	-
Gruplar İçi	2969,326	469	6,331			
Toplam	3004,492	473				

Genel olarak bakıldığında müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin genel performans ölçütlerine ilişkin olarak düşünceleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Buda katılımcıların meslekte geçirdikleri yılların genel performans ölçütlerini belirlemede bir etkisinin olmadığını göstermektedir. 1-5 yıl kıdeme sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=23,85, 5 üzerinden 4.77), 6-10 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=23,27, 5 üzerinden 4,65), 11-15 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=23,40, 5 üzerinden 4,68), 16-20 yıl kıdeme sahip olan

katılımcılar ($\bar{x}$=23,30, 5 üzerinden 4.66), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılar ($\bar{x}$=23,78, 5 üzerinden 4,75) olarak gerçekleşmiş ve tüm katılımcılar, beden eğitimi öğretmenlerinin genel performans ölçütlerine tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Genel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi

Genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları çizelge 24'de verilmiştir.

Çizelge 24. Genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	23,5472	2,30	469	1,81	,071
Erkek	365	23,0438	2,58			

Kadın ve erkek katılımcıların genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (469)= 1,81, P > .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 23,54, 5 üzerinden 4,70) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=23,04, 5 üzerinden 4,60) olarak gerçekleşmiştir.

Kadın ve Erkek katılımcılar genel performans ölçütleri boyutundaki ölçütlere tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buda beden eğitimi öğretmenlerinin genel performans ölçütleri boyutunun belirlenmesinde cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Ders içi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların Ders içi performans ölçütleri boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri çizelge 25'de verilmiştir.

Çizelge 25 Ders İçi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerler

	Ders içi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Std. sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
6	Derse uygun giyinmesi	4,50	5	,72282	4,44	9	,76697	4,43	8	,70300	4,83	4	,37613	4,60	7	,63949
7	Uygulanacak hareketleri görsel olarak sunması	4,48	6	,67449	3,85	12	1,02848	3,76	12	1,16000	4,39	11	,95409	4,16	11	1,02590
8	Beden eğitimi araçlarını (top, ip, minder, labut, çember) derste etkili biçimde kullanması	4,45	9	,76674	4,62	3	,48641	4,60	3	,69700	4,77	7	,47932	4,64	4	,61373
9	Öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işlemesi	4,64	2	,67560	4,52	7	,84859	4,52	4	,96113	4,74	9	,53676	4,63	5	,75009
10	Öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanması	4,71	1	,50268	4,35		,95311	4,28	10	,98780	4,82	5	,38089	4,58	8	,74844
11	Beden eğitimi dersinde çocuğun fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (doğru ısınma ve düzenli hareketler gibi)	4,50	4	,67458	4,55	6	,65757	4,68	1	,63138	4,90	2	,29862	4,71	1	,56577
12	.Beden eğitimi dersinde çocuğun zihinsel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (soru cevap yöntemi ile vücut hareketlerinin kavratılması gibi)	4,28	11	,72274	4,62	2	,66663	4,49	6	,71717	4,71	10	,55084	4,56	10	,66727

Çizelge 25'nin Devamı

	Ders içi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
13	Beden eğitimi dersinde çocuğun sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (takım oyunları, kurallı yarışmalar gibi)	4,47	7	,64001	4,47	8	,97667	4,33	9	1,21241	4,80	6	,39861	4,56	9	,84342
14	Beden eğitimi ders içeriğinde eğitsel oyunlara yer verilmesi	4,37	10	,61036	4,61	4	,88612	4,65	2	,82961	4,84	3	,36180	4,66	3	,67474
15	Öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretmesi	4,54	3	,65619	4,57	5	,67457	4,49	7	,89300	4,92	1	,26653	4,68	2	,65165
16	Derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alması	4,47	8	,64001	4,67	1	,56966	4,50	5	,63212	4,75	8	,48548	4,62	6	,58279
17	Engelli öğrencilerin de derse katılımını sağlayacak faaliyetler planlaması	3,98	12	1,27636	3,87	11	1,28284	3,78	11	1,12743	3,71	12	1,50028	3,80	12	1,33384

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Beden eğitimi dersinde çocuğun fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (doğru ısınma ve düzenli hareketler gibi)" ölçütü toplamda (x=4,71) ilk sırada yer almaktadır. Gruplara bakıldığında müfettişler (x=4,50), okul müdürleri (x=4,55), müdür yardımcıları (x=4,68) ve beden eğitimi öğretmenlerinin (x=4,90) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretmesi" ölçütü (x=4,68) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler (x=4,54), okul müdürleri (x=4,57), müdür yardımcıları (x=4,49) ve beden eğitimi öğretmenlerinin (x=4,92) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi ders içeriğinde eğitsel oyunlara yer vermesi" ölçütü (x=4,66) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler (x=4,37), okul müdürleri (x=4,61), müdür yardımcıları (x=4,65) ve beden eğitimi öğretmenlerinin (x=4,84) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

Beden eğitimi araçlarını (top, ip, minder, labut, çember) derste etkili biçimde kullanması, Öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işlemesi, Derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alması, Öğretmenin derse uygun giyinmesi, Öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanması, Beden eğitimi dersinde çocuğun sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (takım oyunları, kurallı yarışmalar gibi), Beden eğitimi dersinde çocuğun zihinsel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (soru cevap yöntemi ile vücut hareketlerinin kavratılması gibi), Uygulanacak hareketleri görsel olarak sunması, ölçütlerinde müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçütleri önemli bularak tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Engelli öğrencilerin de derse katılımını sağlayacak faaliyetler planlaması" ölçütü ise daha az önemli bulunmuş ve müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki bilgi ve becerilerinin önemli olduğu bir defa daha görülmektedir. Bu mesleki bilgi içerisinde olması gerekenler beden eğitimi öğretmenin, öğrencinin fiziksel, sosyal ve ruhsal özelliklerini iyi bilmesi olarak belirtilmiş (Tamer ve Pulur, 2001, 66) ve bu konu müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından oldukça önemli görülmüştür.

Diğer taraftan öğretmenlerin sınıf içerisinde kullandıkları öğretim stratejilerinin önemi de çok büyük olup öğretmen performansında önemli bir yer tutmaktadır (Çakmak, 2001, 56). Buna bağlı olarak öğretmenin, öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanması ölçeği müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli görülmüş, hepsi de bu ölçeğe tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Ders İçi Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların performansı ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin ölçütlerine katılma düzeyine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 26'da verilmiştir.

Çizelge 26 Ders İçi Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	1211,388	3	403,796	15,293	,000	(4 >1,2,3)*
Gruplar İçi	12357,078	468	9,563			
Toplam	13568,466	471				

Görev	n	$\bar{X}$	S
Müfettiş	90	53,45	6,04
Okul Müd.	78	53,21	4,97
Müdür Yrd.	122	52,55	5,53
Bed.Eğt.Öğr	182	56,24	4,39

*1-Müfettiş 2-Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili ders içi performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,468)= 15,293, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişlerin, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri ders içi performans ölçütlerini, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişlerden daha fazla benimsiyorlar.

Ders İçi Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili ders içi performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F (4,467)=,900, P>.05).

Genel olarak bakıldığında müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi performans ölçütlerine ilişkin olarak düşünceleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Buda katılımcıların meslekte geçirdikleri yılların ders içi performans ölçütlerini belirlemede bir etkisinin olmadığını göstermektedir. 1-5 yıl kıdeme sahip olan katılımcıların görüşlerinin

ortalamaları ($\bar{x}$=54,28, 5 üzerinden 4.52), 6-10 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=54,52, 5 üzerinden 4,54),11-15 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=54,56, 5 üzerinden 4,54), 16-20 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=54,58, 5 üzerinden 4,54), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılar ($\bar{x}$=54,6, 5 üzerinden 4,55) olarak gerçekleşmiş ve tüm katılımcılar, beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi performans ölçütlerine tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Ders İçi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi

Ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları Çizelge 27'de verilmiştir.

Çizelge 27 Ders İçi Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	x	S	Sd	t	P
Kadın	106	54,5849	5,16	467	,656	,512
Erkek	363	54,1956	5,43			

Kadın ve erkek katılımcıların ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-Testi sonucunda 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (467)= ,656 P>.05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 54,5849, 5 üzerinden 4,96) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=54,1956, 5 üzerinden 4,92) olarak gerçekleşmiştir.

Kadın ve Erkek katılımcılar ders içi performans ölçütleri boyutundaki ölçütlere tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buda beden eğitimi öğretmenlerinin ders içi performans ölçütleri boyutunun belirlenmesinde cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Ders dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların ders dışı performans ölçütleri boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri Çizelge 28'da verilmiştir.

Çizelge 28 Ders Dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Ders dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\overline{x}$	Sıra		$\overline{x}$	Sıra		$\overline{x}$	Sıra		$\overline{x}$	Sıra		$\overline{x}$	Sıra	
18	Yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlaması	4,43	3	,70392	4,57	2	,84545	4,55	2	,95988	4,85	1	,39437	4,65	2	,73217
19	Günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlaması	4,54	1	,63884	4,60	1	,65147	4,63	1	,60420	4,75	3	,52110	4,66	1	,59297
20	Dersin işleneceği alanın/salonun ders başlamadan önce dersin işlenişine uygun hale getirmesi	4,45	2	,72144	4,37	3	,88434	4,41	3	,84859	4,82	2	,42195	4,57	3	,72105
21	Mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen göstermesi	4,31	5	,62969	4,35	4	,93939	4,37	4	,86269	4,63	5	,60209	4,46	4	,75527
22	Öğrenciyi değişik spor branşlarına yönelmeye özendirmesi	4,24	6	,79762	3,93	6	1,02361	3,75	6	1,15476	4,70	4	,57448	4,24	5	,95966
23	Öğrencinin ders saatleri dışında sportif etkinliklere katılmasını sağlaması	4,33	4	,79323	4,08	5	,98279	3,91	5	1,02903	4,38	6	,73922	4,20	6	,89364

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlaması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,66) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,54), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,60), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,63) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,75) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlaması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,65) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,43), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,57), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,55) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,85) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Dersin işleneceği alanı/salonu ders başlamadan önce dersin işlenişine uygun hale getirmesi" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,57) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,45), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,37), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,41) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,82) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen göstermesi", ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,46) dördüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,31), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,35), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,37) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,63) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Öğrenciyi değişik spor branşlarına yönelmeye özendirmesi", "Öğrencinin ders saatleri dışında sportif etkinliklere katılmasını sağlaması" ölçütlerinde, müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçütleri önemli bularak çok katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında beden eğitimi öğretmeninin derse başlamadan öncede yapması gereken bir takım çalışmalar vardır. Bunlardan günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlaması, ders planlarını okulun imkânlarını göz önüne alarak hazırlaması

gibi konular müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından oldukça önemli görülmüştür. Beden eğitimi öğretmeninin beden eğitimi dersi başlamadan önce, gerekli ön çalışmaları yapması gerekir. Beden eğitimi etkinliklerinin planlanmasında ve uygulanmasında, tesis, araç-gereç, öğrenci ihtiyaçlarının belirlenmesi gibi konular öğretmen tarafından dikkate alınmalıdır (Tamer, 1987, 10).

Ders Dışı Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların ders dışı performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Ders dışı performans ölçütleri boyutuna ilişkin ölçütlerine katılma düzeyine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 29'da verilmiştir.

Çizelge 29 Ders Dışı Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	587,253	3	195,751	20,469	,000	(4 >1,2,3)*
Gruplar İçi	4494,707	470	9,563			
Toplam	5081,960	473				

Görev	N	$\bar{X}$	S
Müfettiş	90	26,32	3,43
Okul Müd.	78	25,93	3,61
Müdür Yrd.	123	25,65	3,45
Bed.Eğt.Öğr	183	28,17	2,32

*1- Müfettiş 2- Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğ

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili ders dışı performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,470)= 20,469, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişlerin, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi

öğretmenleri ders dışı performans ölçütlerini, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişlerden daha fazla benimsiyorlar.

Ders Dışı Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların ders dışı performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili ders dışı performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F (4,469)=,937, P>.05).

Genel olarak bakıldığında müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin ders dışı performans ölçütlerine ilişkin olarak düşünceleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Buda katılımcıların meslekte geçirdikleri yılların ders dışı performans ölçütlerini belirlemede bir etkisinin olmadığını göstermektedir. 1-5 yıl kıdeme sahip olan katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=27,28, 5 üzerinden 4.54), 6-10 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=26.41, 5 üzerinden 4,40), 11-15 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=26,79, 5 üzerinden 4,46), 16-20 yıl kıdeme sahip olan katılımcılar ($\bar{x}$=27,21 5 üzerinden 4,53), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip katılımcılar ($\bar{x}$=26,59, 5 üzerinden 4,43) olarak gerçekleşmiş ve tüm katılımcılar, beden eğitimi öğretmenlerinin ders dışı performans ölçütlerine tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Ders Dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Ders dışı performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları çizelge 30'de verilmiştir.

Çizelge 30 Ders Dışı Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	27,2264	3,04	469	1,48	,137
Erkek	365	26,6877	3,34			

Kadın ve erkek katılımcıların ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (469)= 1,48 6 P > .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 27,2264, 5 üzerinden 4,53) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=26,6877, 5 üzerinden 4,44) olarak gerçekleşmiştir.

Kadın ve Erkek katılımcılar ders dışı performans ölçütleri boyutundaki ölçütlere tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buda beden eğitimi öğretmenlerinin ders dışı performans ölçütleri boyutunun belirlenmesinde cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların yönetsel performans ölçütleri boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri Çizelge 31'de verilmiştir.

Çizelge 31 Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
24	Okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi hazırlaması (kupa, madalya vs.)	4,03	4	,91737	3,96	4	1,08643	3,87	4	1,09832	4,66	2	,62456	4,22	4	,96700
25	Spor odasını belli bir düzen içerisinde tutması (Atatürk köşesi, İstiklal Marşı, Gençliğe Hitabe, dolap düzeni vs.)	4,14	3	,86844	4,32	3	,98684	4,37	2	1,01140	4,71	1	,49848	4,45	1	,84217
26	Kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlaması	4,21	2	,78604	4,38	1	,72490	4,43	1	,75836	4,24	4	,96058	4,31	2	,84460
27	Kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutması	4,23	1	,65429	4,33	2	,86290	4,13	3	,93177	4,26	3	,94755	4,23	3	,88086

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Spor odasını belli bir düzen içerisinde tutması (Atatürk köşesi, İstiklal Marşı, Gençliğe Hitabe, dolap düzeni vs.)" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,45) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,14) bu ölçüte çok katıldıklarını, okul müdürleri ($\bar{x}$=4,32), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=4,37) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,71) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlaması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,31) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=4,21), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,38), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,43) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,24) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi hazırlaması (kupa, madalya vs.)" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,31) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,03), okul müdürleri ($\bar{x}$=3,96), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,87) bu ölçüte çok katıldıkları ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,66) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,23) dördüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,23), okul müdürleri ($\bar{x}$=4,33), ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,26) bu ölçüte tamamen katıldıkları, müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,13) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında spor odasını belli bir düzen içerisinde tutması (Atatürk köşesi, İstiklal Marşı, Gençliğe Hitabe, dolap düzeni vs.), kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlaması, okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi hazırlaması (kupa, madalya vs.), kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutması ölçütleri müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli görülmüş ve bu ölçütlere tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların yönetsel performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Yönetsel performans ölçütlerinin gerçekleşme düzeyinin görev değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 32'de verilmiştir.

Çizelge 32 Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	137,296	3	45,765	6,725	,000	(4 >1,2,3)*
Gruplar İçi	3198,445	470	6,805			
Toplam	3335,741	473				

Görev	N	$\bar{X}$	S
Müfettiş	90	16,62	2,83
Okul Müd.	78	17	2,56
Müdür Yrd.	123	16,81	2,71
Bed.Eğt.Öğr	183	17,88	2,42

*1-Müfettiş 2-Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili yönetsel performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,470)= 6,725, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri yönetsel performans ölçütlerini, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişlerden daha fazla benimsiyorlar.

Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların yönetsel performans ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları

bulmak için LSD testi yapılmıştır. Yönetsel performans ölçütlerine katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları Çizelge 33'de verilmiştir.

Çizelge 33 Yönetsel Performans Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (LSD)
Gruplararası	175,279	4	43,820	6,503	,000	(1<2, 3, 4, 5)*
Gruplar İçi	3160,461	469	6,739			(2< 3,4,5)*
Toplam	3335,741	473				

***1**. 1-5 yıl **2**. 6-10 yıl **3**. 11-15 yıl **4**. 16-20 yıl **5**. 21 yıl ve üzeri

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili yönetsel performans ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur (F (4,469)= 6,503, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucu 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar ($\bar{x}$= 10,14, 5 üzerinden 3,38), ortalaması 6-10 yıl ($\bar{x}$=11,69 5 üzerinden 3,89), 11-15 yıl (x=15,10, 5 üzerinden 5), 16-20 yıl ($\bar{x}$=15,02, 5 üzerinden 5) ve 21 yıl ve üzeri olanlar ($\bar{x}$=15,20, 5 üzerinden 5) kıdeme sahip olanlara göre düşük düzeydedir. Ayrıca 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar 11-15 yıl, 16-20 yıl ve 21 yıl üzeri arası kıdeme sahip olanlara göre daha düşük bir düzeydedir.

1-5 yıl kıdeme sahip olanlar yönetsel performans ölçütlerine orta derece katıldıklarını belirtmişlerdir, 6-10 kıdeme sahip olanlar yönetsel performans ölçütlerine çok katıldıklarını belirtmişlerdir, 11 ile 12 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar yönetsel performans ölçütlerine tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Yani yönetsel performans ölçütlerine 1-10 yıl kıdeme sahip olanlar, 11 ile 21 yıl üzeri kıdeme sahip olanlardan daha az katıldıklarını belirtmişlerdir.

Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Yönetsel performans ölçütleri boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları Çizelge 34'da verilmiştir.

Çizelge 34 Yönetsel Performans Ölçütleri Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	17,2453	2,81	469	,145	,885
Erkek	365	17,2027	2,61			

Kadın ve erkek katılımcıların ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (469)= ,145 P > .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 17,2453, 5 üzerinden 4,31) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=17,2027, 5 üzerinden 4,30) olarak gerçekleşmiştir.

Kadın ve Erkek katılımcılar yönetsel performans ölçütleri boyutundaki ölçütlere tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buda beden eğitimi öğretmenlerinin yönetsel performans ölçütleri boyutunun belirlenmesinde cinsiyetin bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların Performansı düşüren etkenler boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri Çizelge 35'de verilmiştir.

Çizelge 35 Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
1	Alanla ilgili bilimsel yayınları izlememesi	3,87	2	1,00368	4,10	2	1,25450	4,08	2	1,21192	4,08	7	1,21031	4,04	6	1,18115
2	Beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği	3,44	7	1,10271	3,93	5	1,13206	3,92	5	1,08772	4,15	6	1,16193	3,92	7	1,15158
3	Beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği	3,80	4	,91231	4,15	1	,79081	4,01	3	,82961	4,65	4	,77,608	4,24	2	,88576
4	Okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü	3,18	10	1,16979	3,02	9	1,35775	2,80	9	1,45229	3,80	10	1,48420	3,29	9	1,45798
5	Sınıfların aşırı kalabalık olması	3,65	6	1,02947	4,06	3	1,09710	4,22	1	1,10002	4,62	5	,78702	4,24	1	1,03646
6	Beden eğitimi dersini velilerin diğer dersler kadar önemli görmemesi	3,83	3	1,15389	3,98	4	,91869	3,95	4	,89860	4,69	2	,55896	4,22	3	,92710
7	Beden Eğitimi dersinin diğer branş öğretmenleri açısından, diğer dersler kadar önemli görülmemesi	3,73	5	1,03642	3,87	6	1,14369	3,79	6	1,10853	4,67	3	,76434	4,13	5	1,06785
8	.Öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı	3,03	11	1,22199	2,62	10	1,4786	2,56	10	1,51033	3,16	6	1,64376	2,89	11	1,52848
9	Okul yönetimi tarafından beden eğitimi dersine ve beden eğitimi öğretmenine verilen değerin yetersizliği	3,23	9	1,04988	2,61	11	1,42547	2,39	11	1,45779	3,96	9	1,25314	3,19	10	1,46470

Çizelge 35'nin Devamı

	Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
10	Okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması	3,97	1	,86573	3,84	7	1,02027	3,71	7	1,05985	4,74	1	,58802	4,18	4	,96879
11	Beden eğitimi öğretmeninin sadece ders değil bunun dışında izcilik, milli bayramlar, okul takımı gibi organizasyonları aynı zamanda yürütmek zorunda olması	3,41	8	,98179	3,28	8	1,59461	3,26	8	1,64385	4,06	8	1,45884	3,60	8	1,49949

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Sınıfların aşırı kalabalık olması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,24) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=3,65) ve okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,06) bu ölçüte çok katıldıkları, beden eğitimi öğretmenleri ($\bar{x}$=4,62) ve müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,22) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,24) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=4,80) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,65) bu ölçüte tamamen katıldıkları, okul müdürleri ($\bar{x}$=4,15) ve müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,01) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi dersini velilerin diğer dersler kadar önemli görmemesi" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,22) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,69) bu ölçüte tamamen katıldıkları, müfettişler ($\bar{x}$=3,83), okul müdürleri ($\bar{x}$=3,98), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,95) çok katıldıkları görülmüştür.

"Okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,18) dördüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,74) bu ölçüte tamamen katıldıkları, müfettişler ($\bar{x}$=3,97), okul müdürleri ($\bar{x}$=3,84), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,71) çok katıldıkları görülmüştür.

Beden Eğitimi dersinin diğer branş öğretmenleri açısından, diğer dersler kadar önemli görülmemesi, alanla ilgili bilimsel yayınları izlememesi, beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği, beden eğitimi öğretmeninin sadece ders değil bunun dışında izcilik, millî bayramlar, okul takımı gibi organizasyonları aynı zamanda yürütmek zorunda

olması, okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü, okul yönetimi tarafından beden eğitimi dersine ve beden eğitimi öğretmenine verilen değerin yetersizliği, ölçütlerine müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin çok katıldıkları görülmüştür.

"Öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=2,89) on birinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişler ($\bar{x}$=3,03), okul müdürleri ($\bar{x}$=2,62), müdür yardımcıları ($\bar{x}$=2,56) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=3,16) bu ölçüte orta derecede katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında beden eğitimi dersi işlenilen sınıfların aşırı kalabalık olması ve araç gereçlerin yetersizliği gibi konular müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli görülmüş ve bu ölçeğe tamamen veya çok katıldıklarını belirtmişlerdir. Özer ve Özkan (1999)'ın yaptığı araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin kalabalık sınıflarda görev yaptığı, okullardaki fiziki ve araç gereç eksikliğinden dolayı beden eğitimi derslerinden istenilen verimin alınamadığı üzerinde durulmuştur. Semerci ve Semerci (2004) yaptıkları bir araştırmada beden eğitimi mesleğini öğretmenlerin isteyerek seçtiklerini fakat okul ortamlarındaki yetersizlikler, maddi sıkıntılar ve derse olan ilginin düşük olmasından dolayı mesleklerine olan ilgi ve isteğin azalarak performanslarının düştüğünü belirtmişlerdir.

Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerinin gerçekleşme düzeyinin görev değişkenine ilişkin varyans analizi sonuçları Çizelge 36'de verilmiştir.

Çizelge 36 Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	6383,527	3	2127,842	45,067	,000	(4 >1,2,3)*
Gruplar İçi	22002,143	466	47,215			
Toplam	28385,670	469				

Görev	N	$\bar{X}$	S
Müfettiş	89	39,23	7,53
Okul Müd.	78	39,51	7,15
Müdür Yrd.	122	38,83	6,40
Bed.Eğt.Öğr	181	46,70	7,77

*1-Müfettiş 2-Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerin ortalamaları üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,466)=45,067, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucu, beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişlerin, okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve müfettişlerden daha fazla benimsiyorlar.

Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi

Araştırmaya katılanların performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları Çizelge 37'da verilmiştir.

Çizelge 37 Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (LSD)
Gruplararası	835,448	4	208,862	3,525	,008	5<3,4
Gruplar İçi	27550,222	465	59,248			
Toplam	28385,670	469				

1. 1-5 yıl **2**. 6-10 yıl **3**. 11-15 yıl **4**. 16-20 yıl **5**. 21 yıl ve üzeri

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performansı düşüren etkenler boyutu ölçütlerine ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur (F (4,465)= 3,525 P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucu 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar ($\bar{x}$= 35,30 5 üzerinden 3.2), ortalaması 11-15 yıl ($\bar{x}$=43,08 5 üzerinden 3,91) ve 16-20 yıl ($\bar{x}$=43,40, 5 üzerinden 3,94) kıdeme sahip olanlara göre düşük düzeydedir.

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere orta derece katıldıklarını belirtmişlerdir, 11 ile 20 yıl arası kıdeme sahip olanlar ise performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere çok katıldıklarını belirtmişlerdir.

Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları Çizelge 38'da verilmiştir.

Çizelge 38 Performansı Düşüren Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	44,4057	8.21	465	3,38	,001
Erkek	361	41,3934	7,54			

Kadın ve erkek katılımcıların performansı düşüren etkenlere ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-Testi sonucunda .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (t (465)=3,38, P < .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 44,40, 5 üzerinden 4.03) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=31,39, 5 üzerinden 2,85) olarak gerçekleşmiştir.

Kadın katılımcılar yönetsel performansı düşüren etkenler boyutundaki ölçütlere çok katıldıklarını ifade etmişlerdir. Erkek katılımcılar yönetsel performansı düşüren etkenler boyutundaki ölçütlere orta derece katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buda beden eğitimi öğretmenlerinin performansı düşüren etkenler boyutundaki ölçütlerin belirlenmesinde cinsiyetin farklılık oluşturduğunu göstermektedir.

Performans Değerlendirmesinde Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların performans değerlendirmesinde dikkate alınması gerekenler boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri Çizelge 39'de verilmiştir.

Çizelge 39 Performans Değerlendirmesinde Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Performans Değerlendirmesinde Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
1	Beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller değerlendirmeye katılmalıdır.	3,56	1	,93676	4,17	1	,84889	4,13	3	,81306	4,20	1	1,18951	4,06	1	1,02735
2	.Beden eğitimi öğretmeninin mesleki çalışmalarına (transkript, hizmet içi eğitim belgeleri vs.) ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır.	3,38	3	1,04607	4,12	2	1,17726	4,17	2	1,17143	4,17	2	1,14931	4,01	2	1,17754
3	Beden eğitimi öğretmeninin yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar (konferans, panel vs) değerlendirmede dikkate alınmalıdır.	3,51	2	,96273	4,06	3	1,04868	4,23	1	,87854	4,10	3	1,10699	4,01	3	1,04328

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller değerlendirmeye katılmalıdır" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,06) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,56), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,17), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,13) bu ölçüte çok katıldıkları, beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,20) bu ölçüte tamamen katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi öğretmeninin mesleki çalışmalarına (transkript, hizmet içi eğitim belgeleri vs.) ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,01) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,38), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,12), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,17) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,17) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Beden eğitimi öğretmeninin yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar (konferans, panel vs) değerlendirmede dikkate alınmalıdır" ölçütü toplamda ($\bar{x}$=4,01) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,51), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,06), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=4,23) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,10) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin değerlendirilmesinde, alanı ile ilgili aldığı ödüller, mesleki çalışmaları ile ilgili aldığı belgeler ve yıl içinde katıldığı bilimsel toplantıların hepsi de müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri tarafından önemli görülmüş ve tamamen veya çok katıldıklarını belirtmişlerdir.

Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Performans

değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları çizelge 40'de verilmiştir.

Çizelge 40 Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	296,731	3	98,910	13,264	,000	(1<2,3,4)*
Gruplar İçi	3504,805	470	7,457			
Toplam	3801,536	473				

Görev	N	$\bar{X}$	S
Müfettiş	90	10,46	2,62
Okul Müd.	78	12,37	2,47
Müdür Yrd.	123	12,54	2,28
Bed.Eğt.Öğr	183	12,48	3,13

*1- Müfettiş 2- Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur. F (3,470)= 13,264, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre müfettişler ile okul müdürlerinin, müdür yardımcılarının ve beden eğitimi öğretmenlerinin arasında anlamlı bir fark vardır. Müfettişler performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinden daha az katılmaktadırlar.

Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütler boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler

boyutuna ilişkin ölçütlere katılma düzeyine ilişkin varyans analizi sonuçları çizelge 41'de verilmiştir.

Çizelge 41 Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gerekenler Boyutuna İlişkin Ölçütlerin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (LSD)
Gruplararası	107,771	4	26,943	3,421	,009	5<3,4
Gruplar İçi	3693,765	469	7,876			
Toplam	3801,536	473				

1. 1-5 yıl **2**. 6-10 yıl **3**. 11-15 yıl **4**. 16-20 yıl **5**. 21 yıl ve üzeri

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur (F (4,469)= 3,421 P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanların (x= 10,13, 5 üzerinden 3,37) ortalaması, 11-15 yıl ($\bar{x}$=12,55, 5 üzerinden 4,18) ve 16-20 yıl (x=12,39, 5 üzerinden 4,13) kıdeme sahip olanlara göre düşük düzeydedir. 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere, kıdemi 11 ile 20 yıl arasında olanlardan daha az katılmaktadırlar.

21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere orta derecede katılırken, kıdemi 11 ile 20 yıl arasında olanlar performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere çok katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Ölçütler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Ölçütler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi sonuçları çizelge 42'de verilmiştir.

Çizelge 42 Performans Değerlendirmede Dikkate Alınması Gereken Ölçütler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	12,7453	2,13	469	3,17	,002
Erkek	365	11,9205	2,98			

Kadın ve erkek katılımcıların ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda .05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur (t (469)= 3,17 P < .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 12,7453, 5 üzerinden 4,24) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=11,9205, 5 üzerinden 3,97) olarak gerçekleşmiştir.

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutunda yer alan ifadelerin gerçekleşme sıklığı ve derecelerine ait ortalama ve sıra değerleri çizelge 43'de verilmiştir.

Çizelge 43 Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Araştırmaya Katılanların Algılarının Ortalama Değerleri

	Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin İfadeler	Müfettiş			Okul Müdürü			Müdür Yardımcısı			Beden Eğitimi Öğretmeni			Toplam		
		$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma	$\bar{x}$	Sıra	Standart sapma
1	Değerlendirme sonuçları nakillerde öncelik verilmesinde kullanılmalıdır.	3,03	6	1,16552	3,87	4	1,30293	3,63	5	1,54319	3,77	5	1,42266	3,61	5	1,41763
2	Yüksek performans gösteren beden eğitimi öğretmenlerine yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanması gibi ayrıcalıklar tanınmalıdır.	3,47	4	1,13403	3,80	5	1,24898	3,79	3	,999967	4,07	3	1,34670	3,84	3	1,22384
3	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılmalıdır.	3,54	3	,91383	4,03	2	,91796	3,81	2	1,11141	4,19	1	1,22007	3,94	1	1,11655
4	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesinde kullanılmalıdır.	3,78	2	,91792	4,07	1	1,12549	3,69	4	1,31158	4,11	2	1,25486	3,93	2	1,20361
5	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesinde kullanılmalıdır.	3,16	5	1,12430	3,64	6	1,18403	3,21	6	1,28198	3,82	4	1,37162	3,51	6	1,30412
6	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınmasında kullanılmalıdır.	3,87	1	1,02582	3,97	3	1,12786	3,91	1	1,18742	3,40	6	1,42633	3,72	4	1,27028

Toplam puanlar açısından bakıldığında, beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütü olan "Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,94) ilk sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,55), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,03), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,81) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,19) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesinde kullanılmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,93) ikinci sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,78), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=4,07), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,69) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,11) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Yüksek performans gösteren beden eğitimi öğretmenlerine yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanması gibi ayrıcalıklar tanınmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,84) üçüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,47), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=3,80), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,79) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=4,07) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınmasında kullanılmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,84) dördüncü sıradadır. Gruplara bakıldığında müfettişlerin ($\bar{x}$=3,87), okul müdürlerinin ($\bar{x}$=3,97), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,91) ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=3,40) bu ölçüte çok katıldıkları görülmüştür.

"Değerlendirme sonuçları nakillerde öncelik verilmesinde kullanılmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,61) beşinci sıradadır. Gruplara bakıldığında okul müdürlerinin ($\bar{x}$=3,87), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,63) ile bu ölçüte çok katıldıkları ve beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=3,77) bu ölçüte çok katıldıkları, müfettişlerin ($\bar{x}$=3,03) bu ölçüte orta derecede katıldıkları görülmüştür.

"Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesinde kullanılmalıdır." ölçütü toplamda ($\bar{x}$=3,51) altıncı sıradadır.

Gruplara bakıldığında okul müdürlerinin ($\bar{x}$=3,64), beden eğitimi öğretmenlerinin ($\bar{x}$=3,82) bu ölçüte çok katıldıkları, müfettişlerin ($\bar{x}$=3,16), müdür yardımcılarının ($\bar{x}$=3,21) bu ölçüte orta derecede katıldıkları görülmüştür.

Genel olarak bakıldığında beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirme sonuçlarında birinci olarak kademe/derece ilerlemesi, ikinci olarak ücretle ödüllendirme, üçüncü olarak yurt dışına gönderilme, dördüncü olarak hizmet içi eğitime alınma ölçütlerini müfettişler, okul müdürleri, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenleri önemli görerek çok katıldıklarını belirtmişlerdir. Fakat beşinci sırada yer alan beden eğitimi öğretmenlerine nakillerde öncelik verilmesi ve en son sırada yer alan yöneticiliğe aday gösterilmesi ölçütlerini diğer faktörler kadar önemli görmemişler ve orta derce katıldıklarını belirtmişlerdir. Birinci (1995)'nin belirttiği gibi performans değerlendirme sonuçları ücretlerin ayarlanmasında kullanılmalıdır.

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında görev değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin ölçütlere katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları çizelge 44'da verilmiştir.

Çizelge 44 Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Boyutuna İlişkin Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Görev Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	P	Fark (LSD)
Gruplar arası	463,222	3	154,470	6,056	,000	(4>1,3)* (2>1)*
Gruplar İçi	11982,694	470	25,495			
Toplam	12445,916	473				

Görev	N	$\bar{X}$	S
Müfettiş	90	20,88	4,41
Okul Müd.	78	23,41	3,98
Müdür Yrd.	123	22,06	4,36
Bed.Eğt.Öğr	183	23,38	6,06

*1- Müfettiş 2- Okul Müdürü 3- Müdür Yardımcısı 4- Beden Eğitimi Öğt

Araştırmaya katılanların görevlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin ölçütlere ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunmuştur F (3,470)= 6,056, P<.05). Gruplar arasında farklı olanları bulmak için yapılan LSD testi sonucuna göre beden eğitimi öğretmenleri ile müfettişler ve müdür yardımcıları; okul müdürleri ile müfettişlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri ve okul müdürleri, performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması ölçütlerine, müdür yardımcılarından ve müfettişlerden daha çok katılmaktadırlar.

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanların performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması ölçütleri boyutuna ilişkin verdiği yanıtlar arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığını ortaya koymak amacıyla varyans analizi ve farklı olanları bulmak için LSD testi yapılmıştır. Performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması ölçütlerine katılma düzeyine ilişkin varyans sonuçları çizelge 45'de verilmiştir.

Çizelge 45 Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılması Ölçütlerinin Gerçekleşme Düzeyinin Kıdem Değişkenine İlişkin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P	Fark (LSD)
Gruplararası	200,066	4	50,016	1,916	,107	-
Gruplar İçi	12245,850	469	26,111			
Toplam	12445,916	473				

Araştırmaya katılanların kıdemlerine göre beden eğitimi öğretmenleri ile ilgili performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılmasına ilişkin ortalamalar üzerinde yapılan varyans analizi sonucunda anlamlı bir fark bulunamamıştır (F (4,469)= 1,916, P>.05).

Performans Değerlendirmede Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılmasına Yönelik Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Performans değerlendirmede sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılmasına yönelik etkenler boyutuna ilişkin algıların cinsiyete göre t-Testi sonuçları çizelge 46'de verilmiştir.

Çizelge 46 Performans Değerlendirmede Sonuçlarının Çeşitli Kararlarda Kullanılmasına Yönelik Etkenler Boyutuna İlişkin Algıların Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	Sd	t	P
Kadın	106	23,2075	4,75	469	,369	,172
Erkek	361	22,4384	5,18			

Kadın ve erkek katılımcıların performansı düşüren etkenlere ilişkin görüşlerinde yapılan ilişkisiz t-Testi sonucunda 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır (t (469)=,369 P > .05). Kadın katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$= 23,2075, 5 üzerinden 3,86) olarak gerçekleşirken, erkek katılımcıların görüşlerinin ortalamaları ($\bar{x}$=22,4384, 5 üzerinden 3,73) olarak gerçekleşmiştir

BÖLÜM V

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı sonuçlar ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırmada elde edilen bulgulara dayanarak, Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağına ilişkin olarak;

Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağına ilişkin görev değişkenine göre verilen yanıtlara bakıldığında müfettişler ve beden eğitimi öğretmenleri çoklu değerlendirmeyi kabul etmiş fakat okul müdürlerinin de bu işi yapabilecekleri yönünde görüş belirtmişlerdir. Okul müdürleri çoklu değerlendirmeyi kabul etmişler fakat sadece kendilerinin de denetim yapabileceklerini belirtmişlerdir. Müdür yardımcıları çoklu değerlendirmeyi kabul etmekle birlikte denetimin sadece okul müdürü, müdür yardımcısı ve müfettişler tarafından yapılabileceğini belirtmişlerdir. Katılımcıların ortak görüşleri çoklu değerlendirme yapılması yönündedir. Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağına ilişkin verilen yanıtlarla görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağına ilişkin cinsiyet değişkenine göre verilen yanıtlara bakıldığında kadınların yarıdan fazlası çoklu değerlendirmeyi belirtmişlerdir. Erkeklerin ise çoklu değerlendirmeyle birlikte okul müdürlerinin yapacağı değerlendirmeyi de uygun buldukları görülmektedir. Kadınlar tek yapılan değerlendirmelerden daha fazla, çoklu değerlendirmelere ağırlık verirken, erkekler buna katılmakla birlikte tek yapılan değerlendirmelere de olumlu bakmışlardır. Performans değerlendirmenin kimler tarafından yapılacağına ilişkin verilen yanıtlarla cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Performans değerlendirmenin hangi zaman aralıkları ile yapılacağına ilişkin olarak;

Performans değerlendirmenin hangi zaman aralıkları ile yapılacağına ilişkin görev değişkenine göre verilen yanıtlara bakıldığında müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısı ve beden eğitimi öğretmenlerinin yarısından fazlası denetimin her eğitim dönemi sonunda yapılmasını savunmuşlardır.

Performans değerlendirmenin hangi zaman aralıkları ile yapılacağına ilişkin cinsiyet değişkenine göre verilen yanıtlara bakıldığında kadın ve erkeklerin yarıdan fazlası değerlendirmenin her eğitim dönemi sonunda yapılmasını belirtmişlerdir.

Genel performans ölçütleri boyutuna ilişkin olarak;

Beden eğitimi öğretmenleri, beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olma ölçütünün değerlendirmede daha önemli bir yere sahip olduğunu düşünürken; müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcıları, öğretmenin, öğrencinin gelişimsel özelliklerini bilmesini daha önemli bulmaktadır. Genel olarak beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçütlere müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısından daha fazla katıldıkları görülmektedir. Genel performans ölçütlerinin görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri genel performans ölçütlerine tamamen katılırken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcıları bu ölçütlere daha az katılmaktadırlar.

Genel performans boyutuna ilişkin ölçütlerde kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmaya katılanların hepsi aynı oranda genel performans ölçütlerine katılmaktadırlar.

Ders içi performans ölçütleri boyutuna ilişkin olarak;

Beden eğitimi öğretmenleri, çocuğun fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanma (doğru ısınma ve düzenli hareketler gibi), çocuğun sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanma (takım oyunları, kurallı yarışmalar gibi), öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanma, öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretme gibi ölçütleri önemli bulmuşlardır. Müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcıları, beden eğitimi araçlarını (top, ip, minder, labut, çember) derste etkili biçimde kullanma, öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işleme, derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alma ölçütlerinin üzerinde daha fazla durmuşlardır. Ders içi performans ölçütlerinin görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri ders içi performans ölçütlerine tamamen katılırken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısı bu ölçütlere daha az katılmaktadırlar.

Ders içi performans ölçütlerinde kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bütün gruplar beden eğitimi öğretmenin değerlendirilmesinde belirtilen ölçütlere çok veya tamamen katıldıklarına dair ortak görüş bildirmişlerdir.

Ders dışı performans ölçütleri boyutuna ilişkin olarak;

Beden Eğitimi öğretmenleri, öğrenciyi değişik spor branşlarına yönelmeye özendirme, yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlama gibi ölçütlere ağırlık verirken; müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürleri, günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlama, mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen gösterme, öğrencinin ders saatleri dışında sportif

etkinliklere katılmasını sağlama gibi ölçütlere daha fazla önem vermişlerdir. Ders dışı performans ölçütleri boyutunun görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri ders dışı performans ölçütlerine tamamen katılırken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısı bu ölçütlere daha az katılmaktadırlar.

Yönetsel performans ölçütleri boyutuna ilişkin olarak;

Beden eğitimi öğretmeni, spor odasını belli bir düzen içerisinde tutma, okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi gibi ölçütlere öncelik verirken; müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürlerinin, kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlama, kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutma gibi ölçütlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Yönetsel performans ölçütleri boyutunun görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Beden eğitimi öğretmenleri yönetsel performans ölçütlerine tamamen katılırken, müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcısı bu ölçütlere daha az katılmaktadırlar.

Yönetsel performans ölçütlerinde kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdemi az olan katılımcılar yönetsel performans ölçütlerine, kıdemi çok olan katılımcılardan daha az katılmaktadırlar.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin olarak;

Beden Eğitimi öğretmenleri, okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması, beden eğitimi dersini velilerin ve branş öğretmenlerinin diğer dersler kadar önemli görmemesi, öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı, beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği gibi ölçütlerin değerlendirmede yer alması gerektiğine tamamen katılırken; müfettişler, müdür yardımcıları ve okul müdürleri alanla

ilgili bilimsel yayınları izlememesi, beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği, okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü gibi ölçütlerin de değerlendirmeye katılması gerektiği üzerinde durmuşlardır. Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerin görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri ile müfettiş, okul müdürü, müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerde kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdemi fazla olan katılımcılar performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlere, kıdemi az olan katılımcılardan daha az katılmaktadırlar.

Performansı düşüren etkenler boyutuna ilişkin ölçütlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın katılımcıların performansı düşüren etkenler boyutuna erkek katılımcılardan daha fazla katıldıkları saptanmıştır.

Performans değerlendirmesinde dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin olarak;

Müfettişler, ilk olarak beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller değerlendirmeye katılmalıdır ölçütünü önemserken, ikinci olarak yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar (konferans, panel vs) değerlendirmede dikkate alınmalıdır, üçüncü olarak mesleki çalışmalarına ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır ölçütlerine önem vermektedir. Okul müdürleri, müdür yardımcıları, beden eğitimi öğretmenlerinin bu ölçütleri müfettişlerden daha fazla önemsediği görülmüştür. Performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlerin görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Müfettişlerin görüşleri ile okul müdürü, müdür yardımcıları ve beden eğitimi öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlerde kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kıdemi fazla olan katılımcılar performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlere, kıdemi az olan katılımcılardan daha az katılmaktadır.

Performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna ilişkin ölçütlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmuştur. Kadın katılımcıların performans değerlendirmede dikkate alınması gerekenler boyutuna erkek katılımcılardan daha fazla katıldıkları saptanmıştır.

Performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin olarak;

Beden eğitimi öğretmenleri, değerlendirme sonuçlarının daha çok öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesi, yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanması ölçütlerine önem verirken; müfettişler ve müdür yardımcıları, değerlendirme sonuçlarının beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınması, öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılması ile ilgili ölçütlere öncelik vermişlerdir. Okul müdürlerinin ise müfettişlerden farklı olarak değerlendirme sonuçlarının nakillerde öncelik verilmesi, öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesi gibi ölçütlere daha fazla önem verdikleri görülmüştür. Performans değerlendirme sonuçlarının çeşitli kararlarda kullanılması boyutuna ilişkin ölçütlerde görev değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenleri, müfettişler ve müdür yardımcıları ile okul müdürleri ve müfettişlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler şunlardır;

1. Beden eğitimi öğretmenleri mevcut sistemdeki gibi sadece birinci derecede amir ile değerlendirilmemeli, değerlendirmenin komisyonlar tarafından yapılması sağlanmalıdır. Bu kurullarda; müfettiş, yönetici, öğretmenin kendisi, zümre öğretmenleri, öğrenci ve veliler bulunmalıdır.

2. Beden eğitimi dersi diğer derslerden sosyal yapısı gereği farklılık arz etmektedir. Bu durum göz önüne alındığında beden eğitimi öğretmeninin performansı ile diğer öğretmenlerin performansını ölçen formda farklılıklar olmalıdır. Mevcut sistemdeki teftiş formu, beden eğitimi öğretmenini değerlendirmede yetersiz olduğundan beden eğitimi dersinin ve öğretmenin özelliğine uygun yeni performans ölçütleri eklenmelidir.

3. Beden eğitimi öğretmenini değerlendirirken çocuğun fiziksel,zihinsel ve sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanıp kullanılmadığına bakılmalıdır.

4. Beden Eğitimi öğretmeni değerlendirilirken öğrenciyi değişik spor branşlarına yönlendirip yönlendirmediğine, ders saatleri dışında da öğrenciyi spora yapmaya teşvik etmesine bakılmalıdır.

5. Beden Eğitimi öğretmeni değerlendirilirken okulun fiziki koşullarının beden eğitimi dersini işlemeye uygunluğuna bakılmalıdır.

6. Beden eğitimi öğretmenlerinin alanla ilgili bilimsel çalışmaları takip etmeleri, desteklenip özendirilmeleri yeni yayınlarla ve hizmet içi eğitim ile sağlanmalıdır.

7. Beden eğitimi öğretmeninin görev ve rol tanımı tam olarak belirlenmeli ve iş analizi ayrıntılı bir şekilde yapılamlıdır.dir. Bu sayede beden eğitimi öğretmeninin yapması gerekenler netleşecek ve farklı beklentiler içerisine

girilmeyecektir. Böylelikle beden eğitimi öğretmeni değerlendirilirken performans kriterleri olarak sadece okul takımı kurma ve gezi düzenleme algılanmayacaktır.

8. Beden eğitimi dersinin çok kalabalık sınıflarda yapılması, böylesine iletişimi ve sosyalliği fazla olan bir ders için büyük sorun teşkil ettiğinden öğretmenin performansını düşürecektir. Bu nedenle değerlendirme, okulun fiziki koşulları ve imkânları göz önüne alınarak yapılmalıdır.

9. Beden eğitimi öğretmeninin alanla ilgili aldığı ödüller ve katıldığı bilimsel toplantılar değerlendirmeye katılmalıdır.

10. Performans değerlendirme sonuçları öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılmalıdır.

11. Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesi konusunda daha geniş kapsamlı araştırmalar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılmalı ve sonuçları göz önünde bulundurularak düzenlemeler yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Kaynak, T. (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 276.

Akcan, S. (1988). **Öğretmenlerin Değerlendirmesi Ölçütleri Konusunda İlköğretim Denetçilerinin Görüşleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Estitüsü, Ankara.

Akal, Z. (1998). **İşletmelerde Performans Ölçüm ve Denetimi: Çok Yönlü Performans Göstergeleri**, Ankara: MPM Yayınları No: 473.

Alay, G. (2006). **İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sistemine İlişkin Görüşleri.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Anagün, Ş. (2002). **Eğitimde Performans Değerlendirme Süreci ve İnsan Kaynakları Yönetiminde Kullanılan Performans Değerlendirme Yöntemleri**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Anderson, A. (1999). **The Moral Dimensions Of Teaching Physical Education**. Physical Educator. Vol. 56. Web:http://proquest.umi.com. adresinden 27.10.2007'de alınmıştır.

Amendt, B. C. (2004). **A Study of Administrator Perceptions of State-Mandated Teacher Evaluation: The Student Achievement and Iowa Teacher Quality Law.** Ed.D. Dissertation. Drake University.

Ataman, A. (2004). **Gelişim ve Öğrenme**. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

Ataay, İsmail Durak. (1990). **İşdeğerleme ve Başarı Değerleme Yöntemleri.** İstanbul: Küre Matbaacılık Yayını.

Aydın, M. (1993). **Çağdaş Eğitim Denetimi**. (3. Baskı). Ankara: PEGEM Yayınları.

Aydın, M. (1998). **Eğitim Yönetimi.** (5.Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınları.

Aydın, İ. (2005). **Öğretimde Denetim.** (1. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Balcı, A. (2001). **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler**. (3.Baskı).
Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2002). **Performans Yönetimi**. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Barutçugil, İ. (2004). **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.** İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Battal, T. (1996). **Performans Değerlendirme ve Türk Silahlı Kuvvetleri İçin Yeni Bir Performans Değerlendirme Sistemi Modeli Önerisi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Bayraktaroğlu, S. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Başar, H. (1995).**Öğretmenlerin Değerlendirilmesi.** Ankara: Pegem Yayınları.

Başaran, İ.E. (1985). *Eğitimde İşgören Değerlendirmesi.* Eğitim Yönetiminde Denetleme ve Değerlendirme Sempozyumu. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Yayınları

Bayar, B. (2007). **Performans Değerlendirme Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Direnç**. Web: http//www.ikademi.com/performans-yonetimi adresinden 20.04.2007'de alınmıştır.

Bilgin, M. (2004). **Bedensel ve Devinimsel Gelişim. Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi.** (Editör. Binnur Yeşilyaprak). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bingöl, D. (2003). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Beta Yayınları.

Bingöl, D. (1997). **Personel Yönetimi**. İstanbul : Beta Basım Yayın.

Birben, G. (2000). 360 Derece Performans Yönetimi**. Human Recources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, 4** (5).

Birinci, E. (1995). **Performans Değerlendirme sonuçlarının Ücretlere Yansıtılması ve Konuyla İlgili Bir Örnek Olay.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Boyacı, A. (2003). **İlköğretim Örgütlerinin Performans Yönetim Sistemi Süreçleri Açısından Değerlendirilmesi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

Bozkurt Bostancı, A. (2004). **Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Öğretmen Performans Yönetimi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Programı, Ankara.

Buluç, B. (2003). *İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Performans Değerlendirme Sisteminin Rolü.* II. Türkiye, Türk Cumhuriyetleri ve Asya Pasifik Ülkeleri Uluslararası Eğitim Sempozyumu. Elazığ.

Bulut, İ. (1994). **Sosyal Grup Çalışması**. Ankara: H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu.

Büyüköztürk, S.(2002). **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı (İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum).** Ankara: Pegem Yayınevi.

Canman, D. (1995). **İnsan Kaynakları Değerlendirmesinde Çağdaş Yaklaşımlar**. Ankara: Kamu Yönetimi Disiplini, TODAİE Yayınları No: 262.

Cılga, İ. (1995). **Eğitim Çağındaki Gençlerin Yetişmesinde Beden Eğitimi Öğretmeninin Rol ve İşlevleri.** Ankara: MEB Okul İçi Beden Eğitimi Spor ve İzcilik Daire Başkanlığı Yayınları.

Çakmak, İ. (2001). *Beden Eğitiminde Kaliteli Öğretmen Yetiştirme.* VII Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi. Antalya.

Demirbaş, A., Eroğlu, E. (2001). **Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Modeli ve Sicil Raporları.** Ankara: MEB, EARGED. Milli Eğitim Basımevi.

Demirhan,G., Coşkun, H., Altay, F. (2002). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Niteliklerine İlişkin Görüşler. **Eğitim ve Bilim, 27** (123).

Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği. (1986). **Resmi Gazete**. Yayım Sayısı: 19255.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). (1983). **Gençlik ve Spor V. Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyon Raporu**, Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT). (2000). **8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Kamu Mali Yönetiminin Yeniden Yapılandırılması ve Mali Saydamlık Özel ihtisas Komisyonu**, Ankara.

Ergin, C. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. Ankara: Academyplus Yayınevi.

Edwards, T. K. (2004). **A Study of Perceptions of Elementary Teachers Regarding the Relationships Between the Performance Evaluation Process and Improvement of Elementary Teacher Practices**. Ed.D. Dissertation. Saint Louis University.

Eskici, E. (2005). **Öğretmenlerin Performans Değerlendirme Sisteminden Memnuniyet Düzeyleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Ankara.

Erden, M. (1998). **Öğretmenlik Mesleğine Giriş.** İstanbul: Alkım Yayınları.

Erdoğan, İ. (1991). **İşletmelerde Personel Seçimi ve Başarı Değerlendirme Teknikleri.** İstanbul: İşletme İktisadı Yayınları.

Ersen , H. (1997).**Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları Yönetimi İliskisi .** İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Fındıkçı, İ. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım Ltd.

French, W. (1994). **Human Resources Management**. (Third Edition), Boston: Houghton Mifflin Company.

Dessler, G. (2000). **Human Resource Management**. Prentice-Hall.

Gökmen, H., Karagül, T., Aşçı, F. H. (1995). **Psikomotor Gelişim.** Ankara: Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü.

Grössing, S. (1992). *Beden Spor Hareket.* (Çev. Adnan Orhun, Metin Sayın). I. Beden Eğitimi ve Spor Sempozyumu. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

İl Milli Eğitim Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları. (2005). Ankara:MEB.Teftiş Kurulu

Karip, E., Eroğlu, E., Erden, D. (2002). **Okulda Performans Yönetimi Modeli (Taslak).** Ankara: MEB, EARGED. MEB Basımevi.

Kaya, M. (2005). **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Performansının Değerlendirilmesinde Öğrenci Görüşlerinin Kullanılması.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kaynak, T. (1998). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** (1.Basım) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 968.

Lumpkin, A. (1990). **Physical Education and Sport.** USA: Times Mirror/Mosby College Publishing.

Milli Eğitim Bakanlığı. (1991). **Spor Kolları Yönetmeliği.** Tebliğler Dergisi. No:2336.

Milli Eğitim Bakanlığı. (1995). **Öğretmen Değerlendirme**. Ankara: EARGED, MEB Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (1997). **İlk-Ortaöğretim Kurumları Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Ders İçi ve Dışı Çalışmaları Rehberi.** Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Okuliçi Beden Eğitimi ve İzcilik Dairesi Başkanlığı (OBESİDB), MEB Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (1999). **Müfredat Laboratuvar Okulları Modeli**. (2. Basım) Ankara: Eğitim Araştırma Geliştirme Dairesi (EARGED). MEB Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2000). **Performans Denetim ve Değerlendirme Sistemi**. Resmi Gazete. No: 24100

Milli Eğitim Bakanlığı. (2001). **İlköğretim Okulu Ders Programları, Beden Eğitimi Programı**. Ankara: MEB İlköğretim Genel Müdürlüğü.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2001). **İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönergesi.** Tebliğler Dergisi. No: 2521

Milli Eğitim Bakanlığı. (2002). **Öğretmen Yeterlilikleri.** Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitim Genel Müdürlüğü. MEB Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2003). **İlköğretim Kurumları Yönetmeliği.** Resmi Gazete. No: 25212.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). **İlköğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları.** Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı. Akşam Sanat Okulu Matbaası.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). **Ortaöğretimde Denetim ve Performans Değerlendirme Esasları.** Ankara: Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). **İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği.** Resmi Gazete. No: 25882.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). **İlköğretim Beden Eğitimi (1-8. Sınıflar) Dersi Öğretim Programı.** Terbiye ve Terbiye Kurulu Başkanlığı. Tebliğler Dergisi. No: 2588. Karar: 349.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2006). **Ülkelerin Öğretmen Yetiştirme Sistemleri.** Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. Devlet Kitapları Müdürlüğü Basımevi.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2005). **İlköğretim Müfettişleri Başkanlıkları Yönetmeliği.** Resmi Gazete. No: 25882.

Melograno, J. V. (1998). **Human Kinetics**. United States of America.

Mosston, M., Ashworth, S. (2001). **Beden Eğitimi Öğretimi**. (Çeviren: Eda Tüzemen, Düzenleyen: Gıyasettin Demirhan). Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Muratlı, S. (1997). **Çocuk ve Spor.** Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Nebioğlu, D. (2004). **Beden Eğitimi Dersi Genel Esasları ve Planlaması Denetimi**. Bursa: Alp Yayınları.

Niederriter, D.M. (2003). **Principals' Perceptions of the Effectiveness of Teacher Evaluation Processes in Responding to Poor Performance.** Ed.D. Dissertation. Temple University.

Nolin, M. J., Rowand, C., Farris, E. (1994). **Public Elementary Teachers' Views On Teacher Performance Evaluation. National Center For**

Education Statistics (Statistical Analysis Report). Westat, Inc.

Oğuz, E. (2002). **İlköğretim Okulu Yönetici Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Görüş ve Öneriler**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Orhun A. (1991). *İlk ve Orta Öğretim Okullarında Beden Eğitimi ve Spor Dersi Öğretim Programlarının, Çağdaşlık Boyutu.* Eğitim Kurumlarında Beden Eğitimi Ve Spor II Uluslararası Sempozyumu. İzmir: MEB Beden Eğitimi ve İzcilik Dairesi Başkanlığı.

Ölçer, F. (2004). 360 Derece Performans Değerlendirme ve Geribildirim: Bireysel ve Örgütsel Performans Gelişimi İçin Yeni Bir Araç. **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 18,** (3).

Özbek, O. (2003). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri Ve Bu İlkelere Uyma Düzeyleri.** Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özer, D., Özkan, P. (1999). **Beden Eğitimi Öğretmen Niteliklerinin İncelenmesi. Spor Araştırmaları Dergisi, 3**, (3).

Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Nobel Kitabevi.

Özmen, Ö. (1999). **Çağdaş Sporda Eğitim Üçgeni**. Ankara: Bağırgan Yayınevi.

Palmer, M. J. (1993). **Performans Değerlendirme**. (Çev. Doğan Şahiner). İstanbul: Rota Yayınevi.

Peterson, D. (1999). **Shaping School Culture**. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Piveral, J. W. (2000). **Quality and Impact of a Performance-Based Teacher Evaluation Pilot Program.** Ed.D. Dissertation. University of Missouri- Columbia.

Ramirez, A. (2005). **Principals' Actions in the Performance Appraisal System For Teachers in Successful Schools in Texas.** Ph.D. Dissertation. University of Texas.

Sabuncuoglu, Z. (1997). **Personel Yönetimi Politika ve Yönetsel Teknikler.** (8. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sabuncuoğlu, Z. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Ezgi Kitabevi Yayınları.

Sarıalp, R. (1990). *Spor Kültür Felsefe İlişkisi.* Spor Bilimleri I.Ulusal Sempozyumu. İzmir.

Schuler, R. (1990). **Personel and Human Resource Management**. Minneapolis.

Semerci, N., Semerci. Ç. (2004). Türkiye'de Öğretmenlik Tutumları. **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 14,** (1)

Senemoğlu, N. (2001). *Öğrenci Görüşlerine Göre Öğretmen Yeterlilikleri.* 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü Ve Yönetimi Sempozyumu. Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekışık Araştırma ve Geliştirme Vakfı.

Spindler, J., Biott, C. (2000). Target Setting In The Induction Of Newly Qualified Teachers: Emerging Colleagueship In A Context Of Performance Management. **Educational Research, 42,** (3)

Tamer, K. (1987). **Beden Eğitimi ve Oyun Öğretimi**. Ankara: Açıköğretim Fakültesi Yayınları. No: 101.

Tamer, K., Pulur A. (2001). **Beden Eğitimi Sporda Öğretim Yöntemleri**. Ankara: Ada Matbaacılık.

Tarcan E. (2001). **İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlendirmesi ve Konaklama Endüstrisine Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Tavşancıl, E. (2005). **Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Teel, S. R. (2003). **Relationships Among Perceived Organizational Support, Teacher Efficacy and Teacher Performance**. Ph.D. Dissertation. Alliant International University.

Tezcan, M. (1997). **Boş Zamanlar Sosyolojisi.** Ankara: Doğan Matbaası.

The Information Network on Education in Europe. Web:http://www.eurydice.org/ ressources /eurydice/pdf/047DN/047_en.pdf. adresinden 19.09.2007'de ulaşılmıştır.

The Information Network on Education in Europe. Web: http://www.eurydice.org/portal/ page/portal /Eurydice/showPresentation?pubid=047EN adresinden 19.09.2007'de ulaşılmıştır.

The Information Network on Education in Europe. Web: http://www.eurydice.org/

ressources/eurydice/pdf/047DN/047_FR_EN.pdf adresinden 19.09.2007'de ulaşılmıştır.

Timperley, H. S. (1998). *Performance Apprasial: Principals Perspectives and Some Implications*. **Journal of Educational Administration**, **36,** (1).

Tutum, C. (1976). **Personel Yönetimi**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No:149.

Türker, A. (1998). **Yöneticiler İçin: İnsan Kaynaklarının Etkin Yönetimi.** İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Uçar, A. (2001). **İstanbul İli İlköğretim Okulları Öğretmenlerinin Performans Değerlendirmesi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Uzor, N. D. (2005). **Teacher Evaluation Process and Its Impact on Teacher Practice.** Ed.D. Dissertation. University of Southern California.

Yalçın, H. F. (1995). **Beden Eğitimi Öğretmeni El Kitabı**. Ankara: Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi Yayınevi.

Yavuzer, H. (1999). **Çocuk Psikolojisi**. İstanbul: Remzi Kitapevi.

YÖK. (1998). **Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Lisans Programı**. Web:http:// Yok.gov.tr. adresinden 10.09.2007'de alınmıştır.

Yüksel, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi.** Ankara: Gazi Kitapevi.

1739 Milli Eğitim Temel Kanunu. (24/6/1973). Resmi Gazete. No: 14574.

222 İlköğretim Ve Eğitim Kanunu. (12/1/1961). Resmi Gazete. No: 10705.

4306 İlköğretim Ve Eğitim Kanunu. (16/8/1997). Resmi Gazete. No: 23084.

625 Özel Öğretim Kurumları Kanunu. (18/06/1965). Resmi Gazete. No: 12026.

1702 İlk Ve Orta Tedrisat Muallimlerinin Terfi Ve Tecziyeleri Hakkında Kanun. (10/6/1930). Resmi Gazete. No: 1532.

3797 Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun. (12/5/1992). Resmi Gazete. No: 21226.

http://www.cabarrus.k12.nc.us/pdf/TPAIshortversion.1.pdf/ adresinden 10.08.2007'de ulaşılmıştır.

EKLER LİSTESİ

Ek

1. Anket Uygulanan Okul Adları ve İlçelere Göre Dağılımı
2. Okulların Ön Uygulamadaki Dağılımı
3. Anket
4. İzin Yazısı
5. Uzman ve kaynak kişiler

EK 1

Anket Uygulanan Okul Adları ve İlçelere Göre Dağılımı

(Ankara İli 2006-2007 Öğretim Yılı)

İlçenin Adı	Okulun Adı
Altındağ	Evliya Çelebi İlköğretim Okulu
	Halim Şaşmaz İlköğretim Okulu
	Atam İlköğretim Okulu
	Özdemir Gürocak İlköğretim Okulu
	Ulus İlk Meclis İlköğretim Okulu
	Milli Müdafaa İlköğretim Okulu
Çankaya	Pakize Eroğlu İlköğretim Okulu
	Kütükçü Alibey İlköğretim Okulu
	Talatpaşa İlköğretim Okulu
	Süleyman Uyar İlköğretim Okulu
	Turhan Feyzioğlu İlköğretim Okulu
	Kütükçü Alibey İlköğretim Okulu
	Seyranbağları İlköğretim Okulu
	Hamdullah Suphi İlköğretim Okulu
	Dedeman İlköğretim Okulu
	Tevfik İleri İlköğretim Okulu
	Ahmet Vefik Paşa İlköğretim Okulu
	Kurtuluş İlköğretim Okulu
	Çankaya İlköğretim Okulu
	Yücetepe İlköğretim Okulu
	Bahçelievler Nebahat Keskin İlköğretim Okulu
	Mimar Kemal İlköğretim Okulu
	Anıttepe İlköğretim Okulu
	Beytepe İlköğretim Okulu
	Halide Edip Adıvar İlköğretim Okulu
	Namık Kemal İlköğretim Okulu
	Mustafa Kemal İlköğretim Okulu
	Nenehatun İlköğretim Okulu

	Ulubatlı Hasan İlköğretim Okulu
	Sarar İlköğretim Okulu
	Güler Muharrem Pakoğlu İlköğretim Okulu
	T.Emlak Bankası İlköğretim Okulu
	Ahmet Barındırır İlköğretim Okulu
	Ayten-Şaban Diri İlköğretim Okulu
	İl Genel Meclisi İlköğretim Okulu
	Yavuz Selim İlköğretim Okulu
Keçiören	Tarhuncu Ahmetpaşa İlköğretim Okulu
	Şehit Piyade Teğmen İlköğretim Okulu
	Osman Hamdibey İlköğretim Okulu
	Yalçın Eskiyapan İlköğretim Okulu
	Danışment Çiçekli İlköğretim Okulu
	Ahmet Cevdet Paşa İlköğretim Okulu
	Talia Yaşar Bakdur İlköğretim Okulu
	İbn-i Sina İlköğretim Okulu
	Fevzi Altıoğlu İlköğretim Okulu
	Çizmeci İlköğretim Okulu
	Nuh Eskiyapan Iköğretim Okulu
	Faik Erbağı İlköğretim Okulu
	Hacı Mustafa Tarman İlköğretim Okulu
	Şenlik İlköğretim Okulu
	Kuyubaşı İlköğretim Okulu
	Toygar Börekçi İlköğretim Okulu
	Kocatepe İlköğretim Okulu
	Osmangazi İlköğretim Okulu
	Ayyıldız İlköğretim Okulu
	Atatürk İlköğretim Okulu
	Hacı Sabancı İlköğretim Okulu
	23 Nisan İlköğretim Okulu
Mamak	60. Yıl İlköğretim Okulu
	Kuva-yi Milliye İlköğretim Okulu
	Demirli Bahçe İlköğretim Okulu

	Açıkalın İlköğretim Okulu
	Ahmet Hızal İlköğretim Okulu
	Mehmetçik İlköğretim Okulu
	Rotary Yeşiltepe İlköğretim Okulu (Yeşiltepe İlköğretim Okulu)
Yenimahalle	Kent Koop İlköğretim Okulu
	Afşin Bey İlköğretim Okulu
	İstiklal İlköğretim Okulu
	Anadolu İlköğretim Okulu
	Mehmet emin Yurdakul İlköğretim Okulu
	Yeşilevler İlköğretim Okulu
	Batıkent İlköğretim Okulu
	Ahmet Hamdi Tanpınar İlköğretim Okulu
	Şehit Öğretmen M. Ali Durak İlköğretim Okulu
	Şehit Piyade Çvş. İbrahim Çoban İlköğretim Okulu
	Atatürk İlköğretim Okulu
	Haydar Aliyev İlköğretim Okulu
	Yahyalar Durali Bezci İlköğretim Okulu
	Zehra Önder İlköğretim Okulu
	İsmail Erez İlköğretim Okulu
	Hazar İlköğretim Okulu
	Gazi Osman Paşa İlköğretim Okulu
	Fatih İlköğretim Okulu

EK 2

Ön Uygulama Yapılan Okul Adları ve İlçelere Göre Dağılımı (Ankara İli 2006-2007 Öğretim Yılı)

İlçe Adı	Okul Adı
Altındağ	Aydınlıkevler İlköğretim Okulu
	Cebeci İlköğretim Okulu
	13 Ekim İlköğretim Okulu
	Ahiler İlköğretim Okulu
Çankaya	Ahmet Haşim İlköğretim Okulu
	Rauf Orbay İlköğretim Okulu
	Talatpaşa İlköğretim Okulu
	Maltepe İlköğretim Okulu
Keçiören	Kamil Ocak İlköğretim Okulu
	Kalaba İlköğretim Okulu
	Hüseyin Güllüoğlu İlköğretim Okulu
	Dumlupınar İlköğretim Okulu
Mamak	29 Ekim İlköğretim Okulu
	Kazım Orbay İlköğretim Okulu
	Abidinpaşa İlköğretim Okulu
Yenimahalle	Avni Akyol İlköğretim Okulu
	Abdi İpekçi İlköğretim Okulu
	Demetevler İlköğretim Okulu
	Mimar Sinan İlköğretim Okulu

EK-3

BEDEN EĞİTİMİ ÖĞRETMENLERİNİN PERFORMANSININ DEĞERLENDİRİLMESİNE İLİŞKİN MÜFETTİŞ, YÖNETİCİ, ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ ANKETİ

Sayın İlköğretim Müfettişi/Yönetici/Öğretmen,

Bu anket, "Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Müfettiş, Yönetici, Öğretmen Görüşleri" konulu yüksek lisans tezine veri toplamak için, hazırlanmıştır. Anket İki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, Beden Eğitimi Öğretmenlerinin performans değerlendirme ölçütleri ile ilgili bir dizi soruya yanıt vermeniz yada ifadelerle ilgili görüşlerinizi belirtmeniz istenmektedir.

Bu anketle sizlerden toplanan veriler, birleştirilerek yalnızca araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacak, başka bir kişi ya da kuruma verilmeyecektir. Bunun için de her soruyu ya da ifadeyi dikkatlice okuyup cevaplamanız ve her soru için yalnızca bir seçenek işaretlemeniz gerekmektedir. Lütfen ankete isim yazmayınız.

Araştırmaya sağlayacağınız çok önemli katkı ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Mehtap Yıldız
Yüksek Lisans Öğrencisi

İletişim: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Öğrencisi / Tel:05052405083 E-posta: mehtapyildiz77@yahoo.com.tr

BÖLÜM 1: KİŞİSEL BİLGİLER

I.	Cinsiyetiniz	1 O Kadın	2 O Erkek			
II.	Şu anki göreviniz	1 O İlköğretim Müfettişi	2 O Okul Müdürü	3 O Müdürü Yardımcısı	4 O Beden Eğitimi Öğretmeni	
III.	Meslekteki Kıdeminiz	1 O 1-5 yıl	2 O 6-10 yıl	3 O 11-15 yıl	4 O 16-20 yıl	5 O 21 yıl ve üzeri
IV.	Eğitim Durumunuz?	1 O Ön lisans	2 O Lisans	3 O Yüksek Lisans	4 O Doktora	
V.	En son Bitirdiğiniz Eğitim Kurumunuz?	1 O Eğitim Enstitüsü	2 O Açık Öğretim Fakültesi Lisans Tamamlama	3 O Eğitim Fakültesi	4 O Eğitim Bilimleri Fakültesi	5 O Fen-Edebiyat Fakültesi

Diğer (Lütfen Belirtiniz): .....

BÖLÜM 2: PERFORMANS DEĞERLENDİRME

I. Beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirmesini aşağıdaki kişi ya da gruplardan hangisinin yapması gerektiğini düşünüyorsunuz? (Lütfen tek bir seçenek işaretleyiniz)

1 O Okul Müdürü	4 O Öğretmenler	7 O Müdür ve İlköğretim Müfettişi Birlikte	10 O Müdür, Müdür Yardımcısı ve İlköğretim Müfettişi Birlikte
2 O Müdür Yardımcısı	5 O Öğrenciler	8 O Müdür ve Müdür Yardımcısı Birlikte	11 O Çoklu Değerlendirme (Yönetici, müfettiş, öğretmenin kendisi, zümre öğretmenleri, öğrenci ve veli)
3 O İlköğretim Müfettişi	6 O Veliler	9 O Müdür ve Öğretmenler Birlikte	Diğer (Lütfen Belirtiniz)

II. Beden eğitimi öğretmenlerinin performans değerlendirmesi hangi zaman aralıklarıyla yapılmalıdır?

1 O Her Eğitim Döneminin Sonu (4 ayda bir) 2 O Yılda bir O Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

III. Aşağıda beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesinde dikkate alınabilecek ölçütlere yer verilmiştir. Bu ölçütlerin performans değerlendirilmesinde kullanılmasına ilişkin katılma derecenizi her bir ifadenin karşısına uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz. (Lütfen tek seçenek işaretleyiniz, yanıtsız soru bırakmayınız).		KATILMA DERECESİ				
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	A. Genel Performans Ölçütleri; Öğretmenin;	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Beden eğitimi dersi için gerekli alan bilgisine sahip olması	O	O	O	O	O
2	Beden eğitimi dersini uygulayabilecek mesleki beceriye sahip olması	O	O	O	O	O
3	Spor mevzuatı bilgisine sahip olması	O	O	O	O	O

4	Öğrencilerin gelişimsel özelliklerini bilmesi	O	O	O	O	O
5	Öğrencilerine karşı adil ve dürüst olması	O	O	O	O	O

B. Ders İçi Performans Ölçütleri; Öğretmenin;	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	1	2	3	4	5
6 Derse uygun giyinmesi	O	O	O	O	O
7 Uygulanacak hareketleri görsel olarak sunması	O	O	O	O	O
8 Beden eğitimi araçlarını (top, ip, minder, labut, çember) derste etkili biçimde kullanması	O	O	O	O	O
9 Öğrencilerin bireysel ve fiziksel farklılıklarını dikkate alarak konuyu işlemesi	O	O	O	O	O
10 Öğreteceği konuya uygun öğretim yöntem ve teknikleri kullanması	O	O	O	O	O
11 Beden eğitimi dersinde çocuğun fiziksel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (doğru ısınma ve düzenli hareketler gibi)	O	O	O	O	O
12 Beden eğitimi dersinde çocuğun zihinsel gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (soru cevap yöntemi ile vücut hareketlerinin kavratılması gibi)	O	O	O	O	O
13 Beden eğitimi dersinde çocuğun sosyal gelişimine katkı sağlayacak yöntemler kullanması (takım oyunları, kurallı yarışmalar gibi)	O	O	O	O	O
14 Beden eğitimi ders içeriğinde eğitsel oyunlara yer vermesi	O	O	O	O	O
15 Öğrenciye yarışma-kazanmak gibi kavramların yanı sıra centilmenlik-dürüstlük gibi kavramları da öğretmesi	O	O	O	O	O
16 Derslerde öğrencilerde ortaya çıkabilecek fiziksel problemlere karşı gerekli önlemleri alması	O	O	O	O	O
17 Engelli öğrencilerin de derse katılımını sağlayacak faaliyetler planlaması	O	O	O	O	O
C. Ders Dışı Performans Ölçütleri; Öğretmenin;	1	2	3	4	5
18 Yıllık ders planını okulun saha, tesis, araç ve gereçlerini dikkate alarak hazırlaması	O	O	O	O	O
19 Günlük ders planlarını işlenecek konuya, öğrenciye ve şartlara göre hazırlaması	O	O	O	O	O
20 Dersin işleneceği alanın/salonun ders başlamadan önce dersin işlenişine uygun hale getirmesi	O	O	O	O	O
21 Mevcut tesis, araç-gereçlerin bakım ve onarımına özen göstermesi	O	O	O	O	O
22 Öğrencinin ders saatleri dışında sportif etkinliklere katılmasını sağlaması	O	O	O	O	O
23 Öğrenci performans durumunu izlemesi	O	O	O	O	O

D. Yönetsel Performans Ölçütleri; Öğretmenin;	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	1	2	3	4	5
24 Okulun görülebilir bir bölümüne spor köşesi hazırlaması (kupa, madalya vs.)	O	O	O	O	O

25	Spor odasını belli bir düzen içerisinde tutması (Atatürk köşesi, İstiklal Marşı, Gençliğe Hitabe, dolap düzeni vs.)	O	O	O	O	O
26	Kulüp çalışmaları ile ilgili yıllık çalışma planını hazırlaması	O	O	O	O	O
27	Kulüp çalışmalarında gerekli defterleri ve dosyaları tam olarak tutması	O	O	O	O	O

Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesinde dikkate alınabilecek ölçütlerden yukarda belirtilenlerin dışında sizin eklemek istediğiniz varsa lütfen belirtiniz

IV. Beden eğitimi öğretmenlerinin performansını düşüren etkenlere ilişkin aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi lütfen işaretleyiniz.		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Alanla ilgili bilimsel yayınları izlememesi	O	O	O	O	O
2	Beden eğitimi öğretmeni yetiştiren kurumların ders programlarının yetersizliği	O	O	O	O	O
3	Beden eğitimi dersinin işlenmesi için gerekli araç-gereçlerin yetersizliği	O	O	O	O	O
4	Okulda aynı branştan başka öğretmenin olmaması nedeniyle aşırı ders yükü	O	O	O	O	O
5	Sınıfların aşırı kalabalık olması	O	O	O	O	O
6	Beden eğitimi dersini velilerin diğer dersler kadar önemli görmemesi	O	O	O	O	O
7	Beden Eğitimi dersinin diğer branş öğretmenleri açısından, diğer dersler kadar önemli görülmemesi	O	O	O	O	O
8	Öğrencilerin derse olan ilgilerinin azlığı	O	O	O	O	O
9	Okul yönetimi tarafından beden eğitimi dersine ve beden eğitimi öğretmenine verilen değerin yetersizliği	O	O	O	O	O
10	Okullardaki fiziki koşulların beden eğitimi dersi işlemek için uygun olmaması	O	O	O	O	O
11	Beden eğitimi öğretmeninin sadece ders değil bunun dışında izcilik, milli bayramlar, okul takımı gibi organizasyonları aynı zamanda yürütmek zorunda olması	O	O	O	O	O

Beden eğitimi öğretmenlerinin performansını düşüren etkenlere ilişkin yukarda belirtilenlerin dışında sizin eklemek istediğiniz varsa lütfen belirtiniz.

V. Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken taraflar (yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler, veliler vs.) ve etkinlikler neler olmalıdır? Bu görüşlere katılma derecenizi lütfen işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Beden eğitimi öğretmenlerinin alanı ile ilgili aldığı ödüller değerlendirmeye katılmalıdır.	O	O	O	O	O
2	Beden eğitimi öğretmeninin mesleki çalışmalarına (transkript, hizmet içi eğitim belgeleri vs.) ilişkin belgeler değerlendirmeye alınmalıdır.	O	O	O	O	O
3	Beden eğitimi öğretmeninin yıl içinde katıldığı bilimsel toplantılar (konferans, panel vs) değerlendirmede dikkate alınmalıdır.	O	O	O	O	O

Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken yaklaşımlara ilişkin yukarda belirtilenlerin dışında sizin eklemek istediğiniz varsa lütfen belirtiniz.

VI. Aşağıda performans değerlendirme sonuçlarının beden eğitimi öğretmeni ile ilgili çeşitli kararlarda kullanılmasına ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Bu ifadelere katılma derecenizi lütfen işaretleyiniz.		1	2	3	4	5
1.	Değerlendirme sonuçları nakillerde öncelik verilmesinde kullanılmalıdır.	O	O	O	O	O
2.	Yüksek performans gösteren beden eğitimi öğretmenlerine yurt dışı görevlendirmelerde öncelik sağlanması gibi ayrıcalıklar tanınmalıdır.	O	O	O	O	O
3.	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin derece/kademe ilerlemesinde kullanılmalıdır.	O	O	O	O	O
4.	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin ücretle ödüllendirilmesinde kullanılmalıdır.	O	O	O	O	O
5.	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin yöneticiliğe aday gösterilmesinde kullanılmalıdır.	O	O	O	O	O
6.	Değerlendirme sonuçları beden eğitimi öğretmeninin hizmet içi eğitime alınmasında kullanılmalıdır.	O	O	O	O	O

Beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirme sonuçlarının beden eğitimi öğretmeni ile ilgili çeşitli kararlarda kullanılmasına ilişkin yukarda belirtilenlerin dışında sizin eklemek istediğiniz varsa lütfen belirtiniz.

Yukarıda belirtilenler dışında ilköğretimde görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin performanslarının değerlendirilmesi ile ilgili görüşlerinizi ve önerilerinizi lütfen maddeler halinde yazınız.

ANKETİ CEVAPLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM

Ek-4

ANKARA VALILIGI
Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM : Strateji Geliştirme
SAYI : B B.08.4.MEM.4.06.00.04-312/ 096
KONU : Mehtap YILDIZ

16.04.2007

VALİLİK MAKAMINA
ANKARA

İLGİ : a) M.E.B. Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğin Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
b) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 29.03.2007 tarih ve 1067 sayılı yazısı

Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabi Dalı/Eğitim Yönetimi,Teftişi programı yüksek lisans öğrencisi Mehtap YILDIZ 'ın "**Be Eğitimi Öğretmenlerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Müfettiş, Yöne Öğretmen Görüşleri**" konulu tezi ilgi (a) yönerge doğrultusunda Müdürlüğür Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup, gönüllülük esasına dayalı ola araştırmanın uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

Murat Bey BALTA
Milli Eğitim Müdürü

OLUR
25.04./2007
Mehmet KUTSOGLU
Valiya
Vali Yardımcısı

EKLER :
EK-1 : Okul Listesi (3 Sayfa)

Ek -5

Uzman ve Kaynak Kişiler

Prof Dr. Ali Balcı

Prof Dr. İnayet Aydın

Prof Dr. Kasım Karakütük

Prof.Dr. Kemal Tamer

Doç Dr. Yasemin Kepenekçi

Doç.Dr. Nüket Çıkrıkçı

Yrd.Doç.Dr. Hasan Hüseyin Aksoy

Yrd.Doç.Dr Ömay Çokluk

Yrd.Doç. Dr. Ferda Gürsel

Yrd.Doç. Dr. Semiha Dolaşır Tuncel

Dr.Oğuz Özbek

Dr.Şakir Çınkır

Ali Döngel (İlköğretim Müfettişi)