



# Öğretmen Performansının Değerlendirilmesi

Prof. Dr. İnayet AYDIN  
Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri  
Fakültesi

Prof.Dr. İnayet Aydın  
EYT 5009 Öğretimde Denetim Dersi Açık Ders Malzemeleri



# Performans Değerlendirme

**Performans:** Belirli bir zaman diliminde, özel iř etkinliklerini gerçekleřtirmek için gösterilen davranıř ya da ortaya konulan üründür.

# PERFORMANS KOŞULLARI

1. Kişinin Özellikleri
2. Yetenekleri
3. İşini başarma arzusu
4. Yönetimin bu arzuyu harekete geçirme yeterliği
5. Sağlanan çalışma koşulları



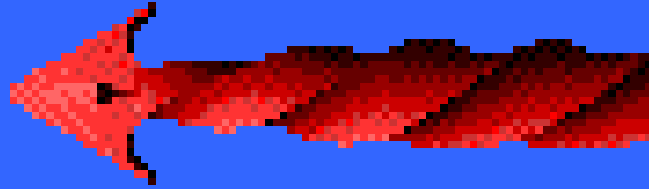
# Performansı Etkileyen Faktörler

1. Girdinin niteliđi:
2. İşleme sorunları:
3. Etkileşim bozukluđu:
4. Çatışma:
5. Yönetim kusurları:
6. İşgörenin sağlığı:
7. Dış çevre:



# Performans Değerlendirme Süreci

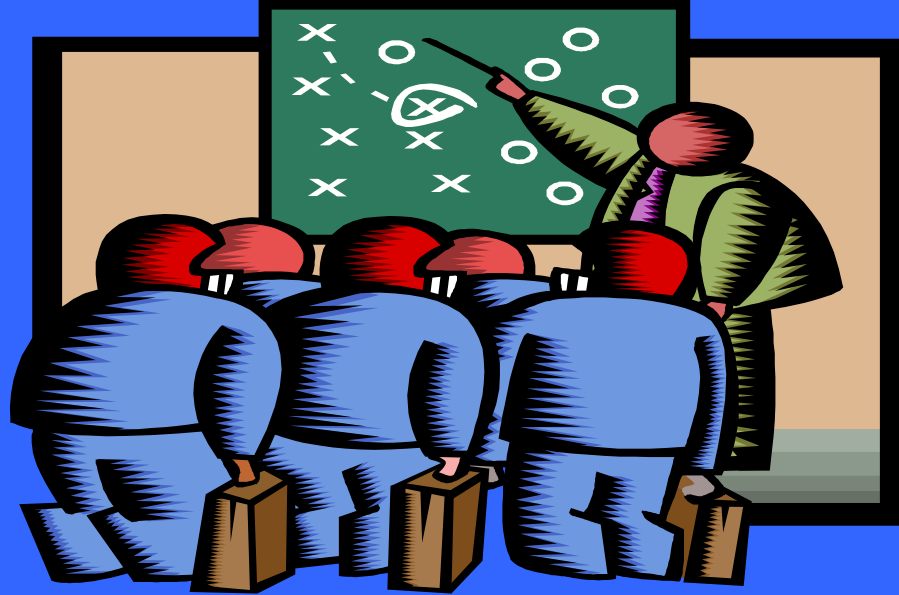
## 1. Performans standartlarının belirlenmesi:



## 2. Performans değerlendirme sisteminin seęilmesi:



### 3. Değerlendirme sonucu elde edilen bilgilerin kullanılması:





# 360 DERECE PERFORMANS DEĞERLENDİRME



# AMAÇ:

360 derece performans değerlendirme, sistemi çok yönlü olarak sürekli bir anlayışla sorgulamayı ve çalışanların performansı hakkındaki bilgiyi, çalışan ile farklı ilişkilere sahip çok değişik kaynaklardan toplamayı amaçlar.

Farklı kaynaklardan ve perspektiflerden alınan değerlendirmeler birleştirilerek bireysel ve kurumsal gelişim amaçlı kararlar verilir.

# Değerlendirme yapanlar:



- Astlar
- Çalışma arkadaşları
- Çalışanın kendisi
- Üstler
- Müşteriler



# 360 Derece Performans Deęerlendirmenin Yararları:

- Çalışanlarının performansının iyileştirilmesinde çok yönlü bir geri besleme sağlar,
- Çalışanlarla müşteriler arasındaki iletişim düzeyi hakkında bilgi verir,
- Örgütte kişisel ilişkilerin gelişmesi için zemin hazırlar,

- Çok sayıda değerlendiriciye olanak sağlar, tek kişinin duygusallığı önlenir
- Çalışanların, yaptıkları işi çevrelerindeki kişilerin nasıl gördüklerini anlamalarını sağlar,
- Yöneticiler, çalışanlarının yetenekleri ve yeterlikleri konusunda daha geniş bilgi sahibi olurlar

“Kaç kişiden geri bildirim alındığı değil, kimlerden alındığı önemlidir”.

- “Değerlendirmeler isimsiz ve gizli olmalıdır”
- “Deęerlendirilenin o pozisyonda ne kadar çalıştığı önemlidir”.

“Değerlendiricinin bunu nasıl yapacağını açıkça bilmesi gereklidir

“Değerlendirme sadece rakamsal değil bazı nitelendirmelerle de yapılmalıdır”.

"360 derece değerlendirme modeli az sayıdaki çalışanı bulunan örgütler için uygundur".

"Kısa anketlerle yapılmalıdır".

" 10 puan üzerinden yapılmalıdır".





# Öğretmen performansının çoklu değerlendirilmesi



# Öğretmen performansının değerlendirilme amaçları

- Öğretmeni mevcut performansı konusunda bilgilendirmek, geri bildirim ve tanınma sağlamak
- Gerektiğinde performans gelişimi konusunda uyarmak.
- Performansını geliştirmek için gerekli yeni becerileri kazanması için öğretmeni teşvik etmek.

- Okulda ortaya konulan mesleki becerileri deęerlendirek
- Yardım/ destek planı yapmak
- Güçlü ve geliştirmeye açık alanlarını belirlemek
- Daha büyük sorumluluklar için gerekli olanları karşılayabilmesi konusunda yardım etmek
- Birey ve kurumsal gelişim için yardımda bulunmak

# Öğretmen performansının değerlendirilmesinin yararları

Prof.Dr. İnayet Aydın EYT 5009 Öğretimde Denetim Dersi Açık Ders  
Malzemeleri

- İşgörenler, okulun amaç ve hedeflerini gözden geçirme konusunda teşvik edilir.
- İşgörenler işlerini ne kadar iyi yaptıkları konusunda geri bildirim elde ederler
- İşgörenlerin bilgi ve yetenekleri bilinir ve kullanılır
- İşgörenler güçlü ve gelişmeye açık alanlarını tanımlamaya ve sorunlu alanlarda pratik çözümler geliştirmeye özendirilir

- İşgörenler gelişimleri ile ilgili kısa ve uzun vadeli planları tartışma fırsatları elde ederler
- İşgörenler isteklerini ve tutkularını gerçekleştirme konusunda destek bulurlar

# Öğretmen performansının çoklu değerlendirme Kaynakları

- Müfettiş değerlendirmesi
- Yönetici değerlendirme
- Öğrenci değerlendirme
- Veli değerlendirme
- Meslektaş değerlendirme
- Öz değerlendirme
- Dosya üzerinden değerlendirme