

ÖĞRETİM ELEMANLARININ DERS VERMELERİNDEKİ BAŞARILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ SİSTEMİNİN TÜRK KAMU ÜNİVERSİTELERİNDE UYGULANABİLİRLİĞİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

A RESEARCH ON THE APPLICABILITY OF TEACHING PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM IN THE TURKISH STATE UNIVERSITIES

Mehmet YEŞİLTAŞ*, Yüksel ÖZTÜRK*

ÖZET: Bu çalışmada gelişmiş ülkelerdeki üniversitelerde yaygın olarak kullanılan "öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarının değerlendirilmesi" sisteminin Türk kamu üniversitelerinde de uygulanabilirliği incelenmiştir. Bu sistemin Türk kamu üniversitelerinde uygulanabilirliğini araştırmak amacıyla bir anket formu geliştirilmiş ve Ankara'da dört üniversitenin dekanlarına uygulanmıştır. Bu anketle iki gurup veri toplanması amaçlanmıştır. Birinci gurup Türk kamu üniversitelerinde böyle bir sistemin olup olmadığına ve olan fakültelerde ise sistemin işleyişine ilişkin verileri içerir. İkinci gurup ise dekanların bu sistemin Türk kamu üniversitelerinde uygulanabilirliği üzerine görüşlerini içerir. Anketlerin analizi sonucunda elde edilen ana bulgular şunlardır; bu sistem Türk kamu üniversitelerinde yeterince uygulanmamaktadır, böyle bir sistemin Türk kamu üniversitelerinde uygulanması gereklidir.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: *Ders verme, başarı değerlendirme, öğretim elemanı, kamu üniversitesi, Türk.*

ABSTRACT: This paper aims to examine the applicability of teaching performance evaluation system in the Turkish state universities, which is widely used in many universities of developed countries. To do that a questionnaire was developed and applied to Dean of faculties of four universities in Ankara. Two groups of data were obtained by using this questionnaire. First group is about whether or not there is a this kind of system in the Turkish state universities of Turkey and if there is how this system is practised. Second group is about the opinions of Dean of faculties regarding the applicability of this system in the Turkish state universities. As a result of the analysis of data, main findings can be summarised as: first, this system has not been practised in the Turkish state universities widely; and second this system should be practised in the Turkish state universities.

KEY WORDS: *Teaching, performance evaluation, lecturer, state university, Turkish.*

1. GİRİŞ

Gelişmiş ülkelerde bir çok üniversitede öğretim elemanlarının ders vermedeki başarıları çeşitli yöntemlerle değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'nde, hizmet sektörüne yönelik programların bulunduğu üniversitelerde beş değişik metodun kullanıldığı bilinmektedir. Bunlardan ilki, öğrencilerin yazılı olarak standart anketler yoluyla yaptıkları değerlendirmelerdir. İkincisi, bölüm başkanları tarafından yapılan değerlendirmedir. Aynı programda ders veren başka bir öğretim elemanının yazılı değerlendirmesi ise üçüncü değerlendirme çeşididir. Yine aynı programda ders veren bir öğretim elemanının gözlemleriyle yapılan değerlendirme ile değişik fakülteden bir öğretim elemanının gözlemi ile yapılan değerlendirmeler dördüncü ve beşinci metotlar olarak karşımıza çıkmaktadır (1). Bu metotlardan, öğrenciler tarafından anketler yoluyla yazılı olarak yapılan değerlendirme en önemli metot olarak kabul edilmekle beraber, bu metodun güvenilirliği tartışılmaktadır. Bu konuda genel eğilim ise öğrencilerin öğretim elemanlarının ders vermelerindeki performanslarını değerlendirebilecek düzeyde oldukları yolundadır (2,3,4,5).

Hangi metot uygulanırsa uygulansın, değerlendirme sonuçlarının kim tarafından inceleneceği ve sonuçların öğretim elemanlarına nasıl bildirileceği de bu alanda araştırmacılar tarafın-

dan tartışılan başka bir konudur. Yine Amerika'da yapılan araştırmalara göre sonuçların incelenmesi genellikle bölüm başkanları tarafından yapılmaktadır. Dekan veya dekan yardımcılığı tarafından yapılan incelemeler olmakla beraber bu oran düşüktür. Değerlendirme sonuçlarının ilgili kişilere bildirilmesinde genellikle hem yazılı hem de sözlü metot kullanılmakla beraber sadece yazılı veya sadece sözlü metodu tercih eden okullar da mevcuttur (6).

Öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarı düzeylerinin ölçülmesi sonucunda toplanan bilgilerin hangi amaçlar için kullanılacağı büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, öğrenciler tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda varılması gereken asıl hedefin öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarının artırılmasına yönelik olması gerektiğidir (7,8). Bu kapsamda, bazı araştırmacılar da öğretim elemanlarını değerlendirmek amacı ile toplanan bilgilerin öğretim elemanlarının ders vermelerinde kaliteyi artırabilmek için kullanılacak iyi bir metaryal olduğu görüşündedirler (9). Öğretim elemanları, öğrenciler tarafından yapılan değerlendirmeler sonucunda elde edilen bilgiler sayesinde ders vermelerindeki zayıf ve güçlü yönlerini tesbit etme imkanı bulacaklardır. Öğretim elemanları zayıf noktaların belirlenmesiyle, zayıf olan bu alanlarda kendilerini güçlendirecek ve bir sonraki dönemlerde ders vermelerindeki başarı düzeyleri artabilecektir.

Bazı araştırmacılar konunun başka bir boyutunu inceleyerek, öğrenci değerlendirmeleri sonucunda öğretim elemanının ders vermesindeki etkinliği artırabilmek için öğretim elemanlarına danışmanlık hizmetlerinin verilmesi gerektiğini önermektedirler (10). Bu görüş başka bir araştırmacı tarafından da desteklenmekte ve danışmanlık hizmetlerinin önemini yaptığı araştırmada vurgulanmaktadır (11). Yine bir başka araştırma bulgularına göre, dönem ortasındaki öğrenci değerlendirmelerinin sonuçlarından sonra bir uzmana başvuran öğretim elemanlarının, dönem sonundaki değerlendirme sonuçlarının dönem ortasındaki değerlendirme sonuçlarına göre

daha iyi olduğu tesbit edilmiştir (12).

Öğrenciler tarafından yapılan bu değerlendirmeler başka amaçlar için de kullanılabilir. Örneğin, öğretim elemanlarının işe alınmasında, işe devam edebilmelerinde, işten çıkarılmalarında, bir üst makama terfi ettirilmelerinde ve ödüllendirilmelerinde (13,14,15).

Öğrencilerin ders veya dersi verecek öğretim elemanını seçerken bu sonuçlardan faydalanmaları da bu değerlendirme sonuçlarının başka bir kullanım alanıdır (16). Öğretim sürecinde kaliteyi arayanlar için devam edecekleri dersi verecek öğretim elemanları hakkında bilgi sahibi olmak günümüzde bir hak olarak karşımıza çıkacaktır.

Öztürk (17) konuyu Türk kamu üniversiteleri açısından teorik bazda değerlendirmiş, çalışmasında bu tür bir sistemin Türk kamu üniversitelerinde uygulanabilirliğinin güçlüğüne dikkat çekmiştir. Bu güçlüğü de şu nedenlere dayandırmıştır. İlk olarak, her ne kadar öğrenciler öğrenim katkı payı verseler de kamu üniversitelerinde öğrenim parasızdır, bu durum öğrencilerin kendilerine verilen öğretimi ne düzeyde olursa olsun alma durumunda bırakmıştır. Öğrenim kalitesinin düşük olması durumunda, öğrencilerin okul yönetimine karşı kullanabilecekleri hiç bir baskı unsurları yoktur. Eğer öğrenciler ücret karşılığında öğrenim görüyor olsalar, okul yönetimine baskı kurarak öğrenim kalitesini artırma yoluna gidebilirler. İkinci güçlük ise, kamu üniversitelerinde çalışan elemanların devlet memuru niteliği taşımalarıdır. Ülkemizde devlet memurlarının işten çıkarılmalarındaki güçlükler, bu sistemin uygulanabilirliğini azaltmaktadır. Bununla birlikte, işten çıkarılma mümkün olsa bile, ülkemizde yetişmiş öğretim elemanı sıkıntısı nedeniyle işten çıkarılan öğretim elemanının yerine başka bir elaman bulma problemi bu sistemin uygulanmasında başka bir güçlüğü ortaya çıkarmaktadır. Son olarak, öğretim elemanlarının almış oldukları maaşların düşük olması, öğretim elemanlarını ek bir işte çalışmalarına ya da fazla ek ders alarak ekonomik düzeylerini iyileştirmeye zorlamaktadır. Ekonomik sıkıntıda olan

öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarıyı ölçmek ve yaptırım uygulamak ne derece doğru olabilir?

Öztürk (17) çalışmasında öğretim elemanlarının ve okul yönetimlerinin görüşlerini derleyecek ampirik çalışmalara ihtiyaç olduğuna dikkat çekmiştir. Bu çalışmada, bu ihtiyacı giderme konusunda bir adım atılarak, gelişmiş ülkelerdeki üniversitelerde yaygın olarak uygulanan öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarının değerlendirilmesinin Türk kamu üniversitelerinde de uygulanabilirliği araştırılmaya çalışılmıştır.

2. YÖNTEM

Türk kamu üniversitelerindeki öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarı düzeylerinin değerlendirilmesi için veri toplamada anket yöntemi seçilmiştir. Anketlerin cevaplama oranını artırabilmek, soruların anlaşılabilirliğini test edebilmek, ankete katılanların anket hakkındaki görüşlerini alabilmek ve buna bağlı olarak olası değişiklikleri yapabilmek ve anketin cevaplama süresinin uygunluğunu ölçebilmek amacı ile Gazi Üniversitesi'nden bir dekana pilot test uygulanmıştır. Bu tür ön çalışmaların yukarıda bahsedilen faydalarının olduğu araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir (18). Uygulanan bu pilot test sonunda bazı sorular çıkarılmış ve bazı sorular da değişiklikler yapılarak ankete son şekli verilmiştir.

Anket kapsamına Ankara'daki dört üniversitenin dekanları alınmıştır. Bu üniversiteler, Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ), Hacettepe Üniversitesi, Gazi Üniversitesi ve Ankara Üniversitesi'dir. Yapılan ön araştırmalarda bu dört üniversitede 46 fakülte olduğu tespit edilmiştir. Bu sayının açılımı ise şöyledir; ODTÜ'nin beş fakültesi, Hacettepe Üniversitesi'nin dokuz fakültesi, Gazi Üniversitesi'nin on sekiz fakültesi ve Ankara Üniversitesi'nin on dört fakültesidir.

On sekiz sorudan oluşan anketi uygulamak üzere, yukarıda belirtilen 46 fakültenin 42'sinin

dekanına bizzat gidilerek araştırmanın amacı ve içeriği anlatılmıştır. Zamanı uygun olan dekanlar anketi hemen cevaplamıştır. Zamanı uygun olmayan dekanlara ise anketler daha sonra cevaplandırılmak üzere bırakılmıştır. Daha sonra anketler toplanmıştır. Gazi Üniversitesi'nin üç, Ankara Üniversitesi'nin bir fakültesi Ankara dışında olduğu için bu fakültele anketler posta yolu ile gönderilmiştir. Ankara dışındaki bu dört üniversitenin üçünden, anketin uygulanmasından dört hafta geçmesine rağmen bir cevap alınmadığı için söz konusu üniversitelere hatırlatıcı mektup ve anket bir daha gönderilerek anket katılım oranının yükseltilmesine çalışılmıştır.

Anketin kapsamına 46 fakültenin dekanı alınmakla beraber çeşitli sebeplerle ankete 10 dekan cevap vermemiştir. Bununla beraber iki üniversitenin dekanı ankete katılmayacaklarını belirtmişlerdir. Değerlendirmeye alınan anket sayısı 34 olmuştur. Sonuç olarak, toplam ankete katılım oranı % 79.9 olmuştur. Anketlerin analizinde günümüzde sosyal bilimlerle ilgili araştırmalarda yaygın olarak kullanılan "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS) bilgisayar programı kullanılmıştır.

3. BULGULAR

Kamu üniversitelerinde öğretim elemanlarının ders vermelerinin değerlendirilmesinin uygulanabilirliğini incelemek amacı ile dört üniversitenin dekanlarıyla yapılan anketlerden elde edilen veriler aşağıdaki şekilde bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Öncelikli olarak, böyle bir sistemin üniversitelerde uygulanıp uygulanmadığı araştırılmıştır. İkinci olarak, bu sistemi uygulayan fakültelerde sistemin nasıl işlediği araştırılmıştır. Bu kapsamda araştırılan konular şunlardır: Öğretim elemanlarının bir değerlendirmeye alınıp alınmadığı, hangi statüdeki öğretim elemanlarının değerlendirmeye alındığı, değerlendirmede kullanılan yöntemler, değerlendirmenin kim tarafından analiz edildiği, değerlendirme sonuçlarının öğretim elemanına nasıl tebliğ edildiği, de-

ğerlendirmenin tebliğ şekli ve değerlendirme sonuçlarını hangi amaçlarla kullanıldığı. Üçüncü aşamada ise tüm fakülte dekanlarının böyle bir sistemin uygulanıp uygulanmaması konusundaki görüşlerine ilişkin veriler toplanmıştır. Bu kapsamda aşağıdaki konularda dekanların görüşleri alınmıştır: Öğretim elemanlarının başarı düzeylerinin değerlendirmeye tabi tutulup tutulmayacağı, hangi statüdeki öğretim elemanlarının başarı düzeylerinin ölçülmesi gerektiği, değerlendirmede kullanılması gereken yöntemler, değerlendirmenin kim tarafından analiz edileceği, değerlendirilen bilgileri öğretim elemanlarına kimin tebliğ edeceği, değerlendirme sonuçlarının nasıl tebliğ edileceği, değerlendirmenin hangi amaçlarla yapılacağı, doçent ve profesör kadrolarının daimi statüden geçici statüye geçirilip geçirilmemesi, eleman alımlarında örnek ders anlatımı şartının getirilip getirilmemesi, ödüllendirme sisteminin getirilip getirilmemesi, öğrencilerin öğretim elemanlarını objektif değerlendirmeye tabi tutabilecek seviyede olup olmadıkları.

Verilerin analizinde frekans ve yüzde kullanılmış ve elde edilen değerler tablolara aktarılmıştır.

3.1 Mevcut Durum

Anket kapsamına alınan fakültelerin, öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarını bir değerlendirmeye tabi tutup tutmadıkları incelendiğinde, sadece 13 fakültenin bu uygulamayı yaptığı ve 21 fakültenin ise bu uygulamayı yapmadıkları görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1. Öğretim Elemanlarının Değerlendirmeye Alınıp Alınmama Durumu

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	13	38.2
Hayır	21	61.8

Tablo 2. Değerlendirmeye Alınan Öğretim Elemanlarının Ünvanlara Göre Dağılımı

Ünvan	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	8	61.5	1
(b)	7	53.8	2
(c)	7	53.8	2
(d)	6	46.1	3
(e)	4	30.7	4
(f)	3	23.1	5
(g)	1	7.6	6

- (a) Öğretim Görevlisi (b) Yrd. Doç. Dr.
(c) Profesör (d) Doçent
(e) Tüm (f) Okutman
(g) Uzman

Öğretim elemanlarını değerlendirmeye tabi tutan fakültelerin hangi statüdeki öğretim elemanlarını değerlendirmeye aldıklarını öğrenmek amacı ile sorulan sorunun cevapları Tablo 2'de verilmiştir. Bu Tabloya bakıldığında % 61.5 ile öğretim görevlilerinin ilk sırayı aldığını, son sırada ise % 7.6 ile uzman kadrosunda bulunanların geldiği görülmüştür.

Bir diğer araştırma konusu ise, öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarının değerlendirilmesinde hangi yöntem veya yöntemlerin kullanıldığı idi. Tablo 3 incelendiğinde, fakülte veya üniversitenin belirlediği standart anketler kullanılarak öğrenciler tarafından yapılan değerlendirme yönteminin öğretim elemanlarını değerlendirdiğini belirten fakültelerin hepsinde tek değerlendirme yöntemi olarak kullanıldığını görürüz.

Tablo 3. Değerlendirmede Kullanılan Yöntemler

Değ. Yönt.	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	13	100.0	1
(b)	-	-	-
(c)	-	-	-
(d)	-	-	-
(e)	-	-	-
(f)	-	-	-
(g)	-	-	-

- (a) Öğr. tarafından standart anketler yoluyla
(b) Dekanın derslere izleyici olarak girmesi

- (c) Dekan yrd. derslere izleyici olarak gir.
 (d) Bölüm bşk. derslere izleyici olarak gir.
 (e) Anabilim dalı bşk. derslere izl. olarak gir.
 (f) Aynı böl. bir ögr. ele. derse izl. ol. gir.
 (g) Başka böl. bir ögr. ele. derse izl. ol. gir.

Değerlendirmelerin analizinin kim veya kimler tarafından yapıldığının belirlenmesine yönelik sorunun cevapları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4. Değerlendirmenin Kim Tarafından Analiz Edildiği

Analizi Yapanlar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	8	61.5	1
(b)	5	38.5	2
(c)	3	23.1	3
(d)	1	7.7	4
(e)	1	7.7	4
(f)	0	-	5

- (a) Dekan
 (b) Bölüm Başkanı
 (c) Dekan Yardımcısı
 (d) Rektörlük
 (e) Öğretim Elemanının Kendisi
 (f) Anabilim Dalı Başkanı

Tablo 4'ten anlaşılacağı üzere, dekanlar %61.5 ile ilk sırada Bölüm başkanları ise % 38.5 ile ikinci sırada bulunmaktadır. Anket kapsamına, fakültelerin alınması ve ankete cevap verenlerin bu fakülte dekanları olması değerlendirilmede bu sonucun çıkmasına etken olmuş olabilir. Tablonun ortaya çıkardığı ilginç bir bulgu da, anabilim dalı başkanlarının bu aşamada bir fonksiyonlarının olmadığıdır.

Ankette, değerlendirme yapılırken uzman görüşü alınıp alınmadığı sorulmuş, 9 (%69.3) dekan uzman görüşü almadıklarını bildirmişlerdir. Buna karşın 4 (% 30.7) fakültenin dekanı da değerlendirme yaparken uzmanlarla görüşme yaptıklarını bildirmişlerdir (Tablo 5). Anketlerin değerlendirmesinde uzman görüşü alınması değerlendirmenin daha sağlıklı olmasına katkıda bulunacaktır.

Tablo 5. Değerlendirmede Uzman Görüşü Alınıp Alınmama Durumu

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	4	30.7
Hayır	9	69.3

Tablo 6'da da değerlendirme sonuçlarından elde edilen bilgilerin öğretim elemanlarına kim tarafından tebliğ edildiğine ilişkin bilgiler verilmiştir. Bu Tabloya baktığımızda, bilgilerin öğretim elemanlarına % 61.5 ile dekanların %30.7 ile bölüm başkanlarının bildirmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır. Tablo 4'te olduğu gibi, bu konuda da anabilim dalı başkanlarının anket sonuçlarına göre etkili olmadıkları gözlenmektedir.

Tablo 6. Değerlendirme Sonuçlarının Öğretim Elemanlarına Kim Tarafından Tebliğ Edildiği

Tebliğ Makamı	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	8	61.5	1
(b)	4	30.7	2
(c)	1	7.7	3
(d)	0	-	4
(e)	0	-	4

- (a) Dekan
 (b) Bölüm Başkanı
 (c) Dekan Yardımcısı
 (d) Anabilim Dalı Başkanı
 (e) Uzman Bir Eğitimci

Tablo 7. Değerlendirmenin Tebliğ Şekli

Tebliğ Şekli	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	6	46.2	1
(b)	5	38.5	2
(c)	2	15.4	3

- (a) Yazılı
 (b) Sözlü
 (c) Hem Yazılı Hem Sözlü

Değerlendirme yapıldıktan sonra, sonuçların öğretim elemanlarına bildirme şekli Tablo 7'de verilmiştir. Yazılı şekilde bildirim % 46.2 ile ilk sırayı aldığı, % 38.5 ile ikinci sırayı da sözlü

şekilde bildirim aldığı Tablo 7'den anlaşılmaktadır. Hem yazılı hem de sözlü şekilde bildirim oranı ise diğerlerine oranla daha düşük çıkmıştır.

Fakültelerinde öğretim elemanlarını değerlendirmeye alan 13 fakültenin dekanı, bu değerlendirmelerin esas amacını % 63.2 ile öğretim elemanlarının eksik yönlerinin ortaya çıkarılması, dolayısı ile bu eksik yanların düzeltilme yoluna giderek öğretim kalitesinin artırılması olarak ortaya koymuştur. Diğer nedenlerde (% 23.1) ile ikinci, üçüncü ve dördüncü amaç olarak ortaya çıkmıştır (Tablo 8).

Tablo 8. Değerlendirme Sonuçlarının Hangi Amaçlarla Kullanıldığı

Amaçlar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	9	69.2	1
(b)	3	23.1	2
(c)	3	23.1	3
(d)	3	23.1	4

- (a) Öğretim kalitesinin artırılması
 (b) Akademik yükseltmelerde
 (c) Öğretim ele. görev sürelerinin uzatılması
 (d) Yeni öğretim elemanlarının alımında

3.2 Konu İle İlgili Görüşler

Şimdiye kadarki bulgular mevcut durumu ortaya koymuştur. Bu aşamada dekanların konu ile ilgili görüşlerini içeren bulgulara yer verilecektir.

Öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarı düzeylerinin bir değerlendirmeye tabi tutulup tutulmaması konusundaki görüşleri Tablo 9'da verilmiştir. Tablo 9'dan da anlaşılacağı üzere, öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarı düzeylerinin kesinlikle bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ankete cevap veren dekanların biri dışında, tamamı bu değerlendirmenin yapılması gerektiğini düşünmektedir.

Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Başarı Düzeyleri Değerlendirmeye Tabi Tutulup Tutulmaması

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	33	97.1
Hayır	1	2.9

Dekanlara hangi statüdeki öğretim elemanlarının başarı düzeylerinin değerlendirilmesi gerektiği sorulmuş, alınan cevaplar Tablo 10'da verilmiştir. Tablo 10'a baktığımızda öğretim elemanlarının tümünün bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiğini görürüz.

Tablo 10. Hangi Statüdeki Öğretim Elemanlarının Başarı Düzeylerinin Ölçülmesi Gerektiği

Ünvanlar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	23	67.6	1
(b)	6	17.6	2
(c)	4	11.8	2
(d)	3	8.8	3
(e)	2	5.9	4
(f)	2	5.9	4
(g)	2	5.9	4

- (a) Tümü (Tüm Öğretim Elemanları)
 (b) Öğretim Görevlisi
 (c) Yrd. Doç. Dr.
 (d) Okutman
 (e) Profesör
 (f) Doçent
 (g) Uzman

Öğretim elemanlarının ders vermelerinin değerlendirilmesinde hangi yöntemlerin kullanılması gerektiği sorusunun cevapları için Tablo 11'e baktığımızda öğrenciler tarafından fakülte veya üniversitenin belirlediği standart anketler yolu ile yapılan değerlendirme yönteminin uygulanması gereken en önemli yöntem olarak % 91.2 ile ilk sırayı aldığını görürüz. Diğer yöntemlerin kullanılmasını isteyen dekanların sayısının az olması bu yöntemlerin pek benimsenmediğini göstermektedir.

Tablo 11. Değerlendirmede Kullanılması Gereken Yöntemler

Değ. Yöntem	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	31	91.2	1
(b)	4	11.8	2
(c)	3	8.8	3
(d)	2	5.9	4
(e)	2	5.9	4
(f)	2	5.9	4
(g)	1	2.9	5

- (a) Öğr. tarafından standart anketler yoluyla
 (b) Anabilim dalı bşk. derslere izl. olarak gir.
 (c) Bölüm bşk. derslere izle. olarak girmesi
 (d) Dekan yrd. derslere izl. olarak girmesi
 (e) Aynı böl. bir öğr. ele. derse izl. ol. gir.
 (f) Başka böl. bir öğr. ele. derse izl. ol. gir.
 (g) Dekanın derslere izleyici olarak girmesi

Öğretim elemanlarının ders vermelerinin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen bulguların kim tarafından analiz edileceği sorusunun cevapları Tablo 12'de gösterilmiştir. Sonuçlara baktığımızda bölüm başkanlarının ilk sırayı, dekanların ikinci sırayı ve uzman bir eğitimcinin ise üçüncü sırayı aldığını görmekteyiz.

Tablo 12. Bulguların Analizinden Sorumlu Kişiler

Değ. Yapanlar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	13	38.2	1
(b)	12	35.3	2
(c)	11	32.4	3
(d)	5	14.7	4
(e)	3	8.8	5
(f)	1	2.9	6
(g)	1	2.9	6
(h)	1	2.9	6
(i)	1	2.9	6

- (a) Bölüm Başkanı
 (b) Dekan
 (c) Uzman Bir Eğitimci
 (d) Dekan Yardımcısı
 (e) Fakülte Kurulu
 (f) Rektörlük
 (g) Öğretim Elemanının Kendisi
 (h) Anabilim Dalı Başkanı
 (i) Komisyonca

Değerlendirilen bilgilerin öğretim elemanlarına tebliğinin kim tarafından yapılması gerektiğini tespit etmek amacıyla sorulan soruya verilen cevaplar Tablo 13'te sunulmuştur. Bu sonuçlara göre Dekanların tebliğ makamının Dekan veya Bölüm başkanı olması gerektiğini düşündüklerini görmekteyiz.

Tablo 13. Değerlendirilen Bilgilerin Öğretim Elemanlarına Kim Tarafından Tebliğ Edilmesi Gerektiği

Tebliğ Makamı	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	18	52.9	1
(b)	15	44.1	2
(c)	1	2.9	3
(d)	1	2.9	3
(e)	1	2.9	3

- (a) Dekan
 (b) Bölüm Başkanı
 (c) Dekan Yardımcısı
 (d) Anabilim Dalı Başkanı
 (e) Rektörlük

Değerlendirme sonucunda elde edilen bilgilerin öğretim elemanına hangi yöntemle bildirilmesi konusunda Dekanların görüşleri Tablo 14'te verilmiştir. Tablo 14'ün ortaya koyduğu sonuçlara göre, elde edilen değerlendirmelerin ilgili öğretim elemanlarına yazılı veya hem yazılı hem de sözlü olarak bildirilmesi görüşleri ağırlık kazanmıştır.

Tablo 14. Değerlendirme Sonuçlarının Tebliğ Şekli

Tebliğ Şekli	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	16	47.1	1
(b)	13	38.2	2
(c)	5	14.7	3

- (a) Yazılı
 (b) Hem Yazılı Hem Sözlü
 (c) Sözlü

Tablo 15 bize, değerlendirmelerin özellikle öğretim kalitesinin artırılmasına yönelik olarak kullanılması gerektiğini göstermektedir. Çünkü bu yönde görüş bildiren fakülte dekanlarının oranı % 76.5'tir. Bununla beraber, diğer amaçların da % 30 civarında olması bu amaçların da önemli olduğunun bir göstergesidir.

Araştırmacılar, böyle bir sistemin kamu üniversitelerinde işleyebilmesi için doçent ve profesör kadrolarının daimi statüden sözleşmeli statüye geçirilmesinin gerektiğini düşünmektedirler. Bunun dekanlar tarafından ne kadar kabul gördüğünün ölçülmesi için dekanlara bu görüşe

katılıp katılmadıkları sorulmuş, dekanların yaklaşık % 56'sı bu görüşü desteklediklerini, % 44'ü ise bu görüşü desteklemediklerini belirtmişlerdir (Tablo 16).

Tablo 15. Değerlendirmenin Hangi Amaçlarla Yapılması Gerekliği

Amaçlar	Frekans (n)	Yüzde (%)	Sıralama
(a)	26	76.5	1
(b)	10	29.4	2
(c)	10	29.4	2
(d)	9	26.5	3
(e)	9	26.5	3
(f)	7	20.6	4
(g)	2	5.9	5

- (a) Öğretim kalitesinin artırılması
 (b) Akademik yükseltmelerde (Yrd. Doç.)
 (c) Öğt. ele. görev sürelerinin uzatılması
 (d) Akademik yükseltmelerde (Doçentlikte)
 (e) Akademik yükseltmelerde (Prof.)
 (f) Yeni öğretim elemanlarının alımında
 (g) Yeni ders prog. hazırlanmasında

Tablo 16. Doçent ve Profesör Kadrolarının Daimi Statüden Sözleşmeli Statüye Geçirilmesi

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	19	55.9
Hayır	15	44.1

Yine araştırmacılar, sistemin işleyebilmesi için başarılı öğretim elemanlarının ödüllendirilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bu görüşün dekanlar tarafından ne ölçüde kabul gördüğünün ortaya çıkarılması için dekanlara bu görüşe katılıp katılmadıkları sorulmuş, dekanların yaklaşık % 80'i ödüllendirme sisteminin olması gerektiğini belirtmiştir.

Tablo 17. Ödüllendirme Sisteminin Gerekliliği

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	27	79.4
Hayır	7	20.6

Öğretim elemanlarının öğrenciler tarafından standart anketler yoluyla değerlendirilme yönteminin konunun teorik bölümünde de belirtildiği

üzere bir çok gelişmiş ülkede yaygın olarak kullanıldığı belirtilmişti. Bu yöntemin kamu üniversitelerinde uygulanması durumunda öğrencilerin öğretim elemanlarını değerlendirirken ne derece objektif olabilecekleri konusunda dekanların düşünceleri tespit etmek amacıyla sorulan sorunun cevabı Tablo18'de verilmiştir. Tabloya baktığımızda dekanların öğrencilerin değerlendirmelerde çok büyük bir oranda (% 82.4) objektif olabileceklerini düşündüklerini görürüz.

Tablo 18. Öğrencilerin Öğretim Elemanlarını Objektif Olarak Değerlendirip Değerlendiremeyecekleri

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	28	82.4
Hayır	6	17.6

Araştırmacılar, üniversitelere öğretim elemanları alınırken adayın bir jüri önünde örnek ders vermesi ve bunda başarılı olduğu takdirde işe başlatılması gerektiğinin bu sistemin başarılı olmasında etken olacağını düşündüklerinden, dekanların bu konudaki görüşleri tesbit edilme-ye çalışılmıştır. Dekanların % 82.2'sinin araştırmacıların görüşünü desteklediğini Tablo 19'daki sonuçlar ortaya koymaktadır.

Tablo 19. Yeni Eleman Alımlarında Örnek Ders Anlatımı Şartının Getirilip Getirilmemesi

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Evet	30	82.2
Hayır	4	11.8

4. SONUÇ

Türk kamu üniversitelerinde öğretim elemanlarının ders vermelerinin değerlendirilmesinin uygulanabilirliğini incelemek amacı ile gerçekleştirilen bu araştırmanın sonuçlarını maddeler halinde aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- Gelişmiş batılı ülkelerdeki üniversitelerde yaygın bir uygulama alanı bulan "öğretim elemanlarının ders vermelerindeki başarılarının değerlendirilmesi sistemi" ülkemizdeki kamu üniversitelerinde yeterli

düzeyde uygulanmamaktadır.

- Her ne kadar bu sistem kamu üniversitele-
rimizde yeterince uygulanmasa da, araş-
tırma kapsamına alınan üniversitelerin fa-
külte dekanlarının büyük bir çoğunluğu
(% 97.0) bu sistemin kamu üniversitele-
rinde uygulanması gerektiğini düşünmek-
tedirler.
- Öğretim elemanlarının ders vermelerinde-
ki başarılarının değerlendirilmesinde üni-
versitelerin geliştireceği standart anketle-
rin kullanılarak öğrenciler tarafından ya-
pılan değerlendirmeler temel değerlendir-
me yöntemi olarak kullanılmalıdır.
- Akademik ünvanlara bakılmaksızın tüm
öğretim elemanları değerlendirmeye tabi
tutulmalıdır.
- Öğretim elemanlarının ders vermelerinin
değerlendirilmesinde asıl amaç, öğretim
elemanlarının eksik yanlarını tespit ede-
rek öğretim elemanının ders vermesindeki
başarıyı, dolayısı ile öğretim kalitesinin
artırılması olmalıdır.
- Öğretim elemanlarının ders vermelerinde-
ki başarının değerlendirilmesinde asıl
amaç öğretim kalitesinin artırılması ol-
makla beraber, değerlendirme sonuçları
yeni öğretim elemanı alımında, öğretim
elemanlarının görev sürelerinin uzatılma-
sında ve bir üst akademik kadroya yüksel-
tilmede de bir kriter olarak dikkate alın-
malıdır.
- Sistemin işleyebilmesi için Doçentlik ve
Profesörlük kadroları daimi statüden söz-
leşmeli statüye geçirilmesi gerekmektedir.
- Sistemin kamu üniversitelerinde destek
bulabilmesi, diğer bir ifadeyle öğretim
elemanları tarafından kabul görmesi için

bir ödüllendirme sistemi getirilmelidir.
Örneğin ikramiye, derece artışı v.b.

Bu araştırmada konu fakülte dekanlarının görüşleri dikkate alınarak incelenmiştir. Yani konu idarenin bakış açısından ele alınmıştır. Bu konu hakkında öğretim elemanlarının ve öğren- cilerin ne düşündüklerinin bilinmesi diğer bir ifade ile, bu iki kesimde sistem hakkındaki gö- rüşlerinin incelenmesi gerekmektedir. Bu iki ke- simin görüşlerini ortaya koymak amacı ile yapı- lacak araştırmalar konunun daha iyi incelenme- sini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- [1] Knutson, B., Schmidgall, S.R. ve Sciarini, M. "Faculty teaching evaluations in CHRIE member schools". Hospitality and Tourism Educator, 7(4): 5-8, (1995).
- [2] Arubayi, A.E. "Improvement of instruction and teacher effectiveness: are student ratings reliable and valid?". Higher Education, 16: 267-278, (1987).
- [3] Marsh, W.H. "The validity of students' evaluations, classroom evaluations of instructors independently nominated as best and worst teacher by graduating seniors". American Education Research Journal, 14: 441-447, (1977).
- [4] Swanson, A.R. ve Sisson J.D. "The development, evaluation, and utilization of a departmental faculty appraisal system". Journal of Industrial Teacher Education, 9: 64-79, (1971).
- [5] Marsh, W.H. ve Overall, U. "The relative influence of course level, course type, and instructor on students, evaluations of collage teaching". American Educational Research Journal, 18: 103-112, (1981).
- [6] Knutson, B., Schmidgall, S.R. ve Sciarini, M. "Teaching evaluations in CHRIE member schools: perceptions of the faculty". Hospitality and Tourism Educator, 8(4): 27-32, (1996).

- [7] Arubayi, A.E. "Students' evaluations of instruction in higher education: a review". *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 11: 1-10, (1986).
- [8] Murray, G.H. "The impact of formative and summative evaluation of teaching in North American university". *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 2: 117-132, (1984).
- [9] Gracas, M.D., Feldens, F. ve Duncan, K.J. "Improving university teaching: what Brazillian students say about their teachers". *Higher Education*, 15: 641-649, (1986).
- [10] Smock, R. ve Crooks, T. "A plan for comprehensive evaluation of college teaching". *Journal of Higher Education*, 44: 577-586, (1973).
- [11] Neve, M.F. "University teachers' thinking about lecturing: student evaluation of lecturing as an improvement perspective for the lecturer". *Higher Education*, 22: 63-91, (1991).
- [12] Overall, J. U. ve Marsh, H. "Midterm feedback from students: its relationship to instructional improvement and students' cognitive and affective outcomes". *Journal of Educational Psychology*, 71: 856-865, (1975).
- [13] Goldschmid, L.M. "The evaluation and improvement of teaching in higher education". *Higher Education*, 7: 221-245, (1978).
- [14] Cruse, B.D. "Student evaluations and the university professor". *Higher Education*, 16: 723-737, (1987).
- [15] Miller, H.A. "Student assessment of teaching in higher education". *Higher Education*, 17: 3-15, (1988).
- [16] Cohen, A.P. "Effectiveness of student rating feedback for improving collage instruction: a meta-analysis". *Research in Higher Education*, 51: 321-341, (1980).
- [17] Öztürk, Y. "Öğretim elemanlarının ders vermesinin değerlendirilmesinin kamu üniversitelerinde uygulanabilirliği". *Milli Eğitim Dergisi*, 141: 61-63, (1999).
- [18] Veal, A.J. "Research Methods for Leisure and Tourism: A Practical Guide", Essex. Longman. (1992).