

Doktora Öğrencilerinin Akademik bir Formasyon Dersini Değerlendirmesi: Keşifsel bir Analiz Örneği

Evaluation of an Academic Formation Course by PhD Students: An Exploratory Analysis Example

ÖZET

Amaç:Yüksek öğretim kurumlarında yaygın olarak uygulanan öğrencilerin öğretimi değerlendirmelerinin temel amacı ders kalitesini ve etkililiğini artırmaktır. Bu çalışmanın amacı, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri ve Sağlık Bilimleri Enstitülerine bağlı doktora öğrencilerinin aldıkları formasyon dersinin (gelişim ve öğrenme/teorik 3 kredi) sorumlusu tarafından toplanan yarı yapılandırılmış açık uçlu ankete dayalı ampirik bir analiz ile ders ve öğretim değerlendirilmesine ilişkin mevcut literatüre katkıda bulunmaktadır. Ayrıca öğrencilerin ders memnuniyetini etkileyen ders hedefinin ana faktörlerini belirlemektir. Çalışma, sadece öğretim göstergelerini değil, aynı zamanda öğrenciye özgü değerlendirmeleri de ortaya koymayı hedeflemiştir. **Tasarım/Yöntem:** Bu çalışmada dersi alan 197 doktora öğrencisinden elde edilen verinin değerlendirilmesinde, bireye özgü cevapları, ortak temada tanımlamak amacıyla, tematik analiz yapılarak frekans ve yüzdeler hesaplanmıştır. **Sonuçlar:** Bulgular öğrenci memnuniyetinin öğretim ve ders organizasyonu ile ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, öğrencilerin kişisel bilgilenmelerini mesleki deneyimlerine göre değerlendirdiğini ve dersteki kazanımlarını mesleklerine transfer edebileceklerine dair kanaat oluşmuştur. **Özgün Değer:** Bazı üniversite enstitülerinin müfredatında bulunan Gelişim ve Öğrenme dersinin önemini anlaşılması, farklı enstitü ve farklı disiplinlerde doktora yapan öğrencilerin dersten kazanımlarının bir arada değerlendirilerek nitel boyutta ampirik veri ortaya koyan bir araştırma olması açısından özgün bir değer taşımaktadır.

Anahtar kelimeler: Formasyon, Açık uçlu anket, Doktora öğrencisi, Öğrenci ders değerlendirmesi

ABSTRACT

Objective: The primary objective of student teaching assessments widely implemented in higher education institutions is to improve the quality and effectiveness of courses. This study aims to contribute to the existing literature on course and teaching evaluation by conducting an empirical analysis based on a semi-structured open-ended questionnaire collected by the instructor of the formation course (development and learning/theoretical 3 credits) taken by doctoral students at Kocaeli University's Social Sciences, Sciences, and Health Sciences Institutes. Additionally, the study seeks to identify the main factors of course objectives that impact student satisfaction with the course. The study aims to reveal not only teaching indicators but also student-specific assessments. **Methods:** In this study, thematic analysis was performed to define individual-specific answers within a common theme, and frequency and percentage values were calculated to evaluate data obtained from 197 doctoral students who took the course. **Results:** The findings indicate that student satisfaction is related to teaching and course organization. Additionally, it has been concluded that students evaluate their personal information according to their professional experiences and believe that they can transfer their achievements in the course to their profession. **Originality:** This study has unique value in terms of being a research that reveals empirical data at a qualitative level by evaluating the achievements of students doing PhD studies in different institutes and different disciplines together, highlighting the importance of the Development and Learning course in some university institutes' curriculum.

Keywords: Formation, Open-ended questionnaire, PhD student, Student course evaluation

GİRİŞ

Öğretim performansını ve kalitesini değerlendirmek için öğrenci geri bildirim anketlerinin kullanımı, yüksek öğretim kurumlarında kullanıla gelmektedir. Anketler yaygın olarak ders sorumluları tarafından; dersin amaç, hedef ve genel organizasyonu hakkında bilgi toplamak amacıyla kullanılmaktadır.

Genellikle sınıf içi değerlendirmelerde, 'öğrenci değerlendirmeleri' bir ders döneminin sonunda elde edilebilmektedir. Bu tür anketleri kullanmak, öğretim elemanlarının sonraki yıllarda ortaya çıkan 'verimsizlik alanlarını' düzelterek dersi iyileştirmelerine yardımcı olacak bir geri bildirim sağlamayı amaçlamaktadır. Costes ve

Ayla Akbaş¹ 

How to Cite This Article

Akbaş, A. (2023). "Doktora Öğrencilerinin Akademik bir Formasyon Dersini Değerlendirmesi: Keşifsel bir Analiz Örneği" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:9, Issue:116; pp:9027-9042. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/sssj.729> 98

Arrival: 12 September 2023

Published: 25 October 2023

Social Sciences Studies Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹Dr. Öğr. Üyesi, Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Psikoloji Bölümü, Kocaeli, Türkiye. ORCID:0000-0003-2848-1494

ark. (2006)'na göre doktora öğrencilerinin kaygı kaynaklarını oluşturan (akademik, yönetsel, ekonomik sorunlar, statü elde etme çabası, rekabetçi atmosfer, yüksek iş yükü, aile ve ebeveynlik sorumluluk ve sorunları gibi yaşamsal engeller vb.) faktörler kendileri için yeni bir profesyonel kimlik oluşturma çaba ve çalışmalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, derslerin değerlendirilmesi farklı amaçları (devamsızlık, başarısızlık, okulu/dersi terk vb.) belirleyerek uygun çözüm önerilerinin geliştirilmesine de olanak sağlayabilmektedir. Bunun yanı sıra, öğretim elemanının dersin olumlu/olumsuz yönlerini belirleyerek programın geliştirilmesine, ders ünitelerinin iyi yapılandırılmasına ve ders materyal ve kaynaklarının yeniden düzenlenmesine, yapılan yeniliklerin etkisinin incelenmesine de yardım edebilir. Ders sorumlusunun ders içeriği ve öğretme yöntemlerinde yenilikçi değişikliklerinin, öğrencinin ilgi alanı, öğrenme becerisi, başarı düzeyi gibi hususlarda geribildirim sağlamaktadır. Bu olgu, ders görevlendirmelerinde, öğretimin öğrenci gözüyle değerlendirilmesinde dikkate alınabilir. Değerlendirme süreci sonucunda, sadece öğretimin kalitesinin değerlendirilmesi değil, aynı zamanda yüksek öğretim yönetimi ve kalite yönetimi gibi önemli unsurlarını da kapsamaktadır.

1999 yılında imzalanan Bologna Bildirgesi ile yüksek öğretim sistemlerindeki yasal düzenlemeler sonucu Korkut ve Mızıkacı'ya (2008) göre ülkemizdeki psikolojik danışman eğitiminde de 'anlayış değişikliği' için yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır. Öğretim üyesi yetiştirme programlarının (ÖYP) değerlendirmesinde; Karakütük ve Özdemir (2011)'e göre yüksek lisans öğrencilerinin 35.maddeden kaynaklanan mevzuat ile Aksu ve Ark. (2021)'larına göre süreçteki engeller (akademik ve yönetsel baskılar, araştırma için altyapı/teknik donanım yetersizlikleri, kadro sıkıntıları vb.) yaşamsal engellerle birlikte ele alınırsa beyin göçünün engellenmesi gibi makro hedefler açısından olumsuz bir etki yaratacağı ifade edilmektedir. Alpaydın ve Türkmenoğlu (2017)'na göre, Türk üniversitelerindeki öğretim üyeliğine atanmada 'birincil indekslerde taranan dergilerde yayınlanmış makaleye verilen önem' açısından üniversiteler arasında farklılıklar ile Demir ve ark. (2017)'na göre 'alt yapı oluşturulması', Gür ve Özen (2012)'ne göre 'yüksek öğretimin yeniden yapılandırılması', Güven ve Brewster'e göre (2013) öğretim üyeliğine atanmanın 'KDS ve ÜDS' yi geçme hedefleri, kelime ve gramer bilgisi ile okuma becerilerini ölçer olması' akademik yaşamın gereği konuşma, yazma ve dinleme becerileri ihmal edildiğinden; yetişkin eğitimi, lisansüstü eğitim, yaşam boyu öğrenme gibi kavramların yansımaları dikkati çekmektedir. Aynı şekilde, Şahin ve Karabilgin (2005)'de eğitim programı geliştirmede çekirdek müfredatın yanı sıra yaşam boyu öğrenmeyi destekleyici ve transfer edilebilir becerileri geliştirmenin önemini vurgulamışlardır.

Avrupa Üniversiteler Birliği raporlarındaki öğretim üyelerinin iyileştirme önerilerine 'eğitim bilimleri' alanındaki öğretim üyelerinin araştırma, dış paydaşlar, uluslararası açılar boyutunda önerilere daha çok katılmışlardır. Üniversiteler arasındaki farklılık ile yönetimde olan/olmayan arasındaki farklılık da yöneticiler lehine sonuçlanmıştır. Öğretim üyelerinin pedagojik formasyona istekli olmalarına rağmen akademik yükselmede 'yayın üretkenliğinin' ölçü alınması nedeniyle 'öğretim etkililiğine' yönelik çabalar arka plana itilmektedir (Korkut, 1999). Öğretim üyelerinin çalışma koşulları dikkate alındığında, Demircioğlu ve Kaplan (2012)'a göre sözleşmelerindeki hukuki uyumsuzluk durumlarında, vakıf üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin atanma, yükselme, disiplin işlemleri ve görevlerine son verilmesi konusunda idari yargının; ücret ve diğer parasal haklar (örneğin kıdem tazminatı) açısından ise adli yargının görevli olduğu ve bu hususlarda özel hukuk kurallarının uygulanması gerektiği belirtilmektedir. Eğitim/öğretim ve hukuk çerçevesinde yapılan performans değerlendirmesinin anılan hedeflere ulaşabileceği anlaşılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Performans Değerlendirme Modelleri

Öğretim üyesini değerlendirme konusunda farklı modeller uygulanmaktadır. Ahmadishokou ve ark. (2016)'nın 'Öğretmen Eğitimcileri Değerlendirme Modeli' oluşturmak için Amerikan Öğretmen Eğitimcileri Derneği (ATE) standartlarına göre tasarlanmış ölçek uygulamasında, modele yönelik tutumlarda önemli bir değişiklik olmamasına karşın modelin uyum düzeyini oldukça yüksek bulmuştur. Taş (2016) 'ın geliştirdiği 'değerlendirme modeli taslağı' öğretmenler tarafından onaylanmıştır. Tamir ve Peretz (2008) ile Leka (2016)'nın öğretmen eğitim politikalarına odaklanan çalışmalarında, öğretmen yetiştirme program stratejilerinin kapsamlı bir politik/teorik temelini yetersizliği ifade edilmiştir. Öğretimin kalitesini korumak ve geliştirmek amacıyla öğretmenlerin denetimcilerle iş birliğinin ve 'eğitsel danışmanlık' programlarının gerekliliği vurgulanmıştır. Ayaz ve ark. (2015)'nin öğretmen eğitimi ile ilgili lisansüstü tezleri değerlendirdiklerinde; altyapı ve öğretim üyeliğini inceleyen ve ülkemizde alternatif öğretmen yetiştirme modeli sunacak çalışmaların yetersizliğine ve artırılmasına vurgu yapılmıştır. Kalaycı (2009) ise, 'öğretimi bir kamu eylemi' haline getirme önerisinde bulunmaktadır. Coşkun ve ark. (2018) ise, öğretim üyelerinin teknoloji kullanma becerisine sahip olmalarına karşın hazır bulunuşluk düzeyleri üzerine yaptıkları çalışmada, e-öğrenme konusunda özgüvenleri ve e-öğrenmeye yönelik tutumlarını oldukça düşük bulmuşlardır. Öğretim üyelerinin iş yükü de (idari ve bürokratik) ve çalışma ortamı koşulları (sınıf, laboratuvar, ders araç/gereçleri, demirbaş ihtiyacı, kaynakların yetersizliği vb.) akademik verimliliğin azalmasına sebep

olmaktadır. Bulut ve Soylu (2009)'ya göre, İş yükü düzeyini etkileyen faktörler ve faktörler arası ilişkiler 'analitik ağ modeli' ile çözümlenebileceği ifade edilmiştir. Saracaloğlu ve Ceylan (2016)'ın farklı ülkelerle ülkemizi; öğretmen yetiştirme koşulları, programlar ve içerikleri, uygulama boyutlarını kıyaslayan çalışmalarında; ' hizmet içi' eğitimlerin öğretmenlik programları ile birlikte 'öğretmenlik niteliği'ne olumlu katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Performans değerlendirme modellerinin çeşitliliğinden ziyade işlevselliğinin önemi daha fazla ön plana çıktığı anlaşılmaktadır.

Performans Değerlendirme

Günümüzde bilimsel kalitenin artırılabilmesi açısından bilimsel özerkliğin hakim olduğu ve temelde akademisyene güvenin sağlam olduğu geleneksel üniversiteler 'baskı oluşturmama'sı açısından performansı gözlemlenmez ve değerlendirme de söz konusu edilmez (Başbuğ ve Ünsal, 2012). Usta-çırak metaforunun esnediği günümüzde genç akademisyenler için (öğrenci geri bildirim anketleri, gözlemler, akademik çalışma/faaliyet kalitesi v.b) 'performans değerlendirme' anlayışı yaygınlaşmaya başlamıştır. Eğitimde özelleşmeye yönelik olgu; kar etme ve müşteri memnuniyetini, sanayi-üniversite işbirliği çerçevesinde öngörmektedir. Bu geçiş sürecinde, üniversitelerde 'performans değerlendirme sistem'lerinin konulması gerekliliği olgunlaşmaya başlamıştır. Akademisyenliğin doğasında 'bireysel motivasyon'un itici bir güç olduğu düşünülürse, her öğretim üyesinin ders dönemi başında kendi hedeflerini belirlemesi ve bunun ne kadarının başarılı olduğunu değerlendirilmesi yolunun izlenmesi araştırmalarda benimsendiği gözlemlenmektedir.

Açıkalın (2010)'na göre öğretim elemanlarının 'performans değerlendirme sisteminin' gerekliliğine vurgu yapmalarına karşın hedeflerin ve değerlendirme ölçütlerinin yetersizliği, eğitim sürecinin değerlendirme öncelliği, mevcut performans değerlendirme sisteminin ankete dayandığı, performans değerlendirme sıklığının değişkenliği (dönemde bir/yılda bir veya hiç), performans değerlendirme sonuçlarının yurt dışı için (kongre, konferans, seminer, panel v.b.) kullanıldığını 'çok önemli' düzeyde ifade etmiştir. Ertuğrul (2006), performans değerlendirme kavramını 'bulanık mantık' yaklaşımı ile birleştirmeye çalışmıştır. Bulanık mantık (Fuzzy Logic), insanların kesin olmayan ifadelerle düşünme yeteneğiyle örtüşen mantık sistemini ifade etmektedir. İyi bir bulanık performans değerlendirme sisteminde bulunması gereken özellikler 3 alanda özetlenebilir; (1) bireyin performansını ölçme yeteneği, (2) insan yargılarının esnekliğini içinde bulundurma yeteneği ve (3) organizasyonun çalışma bilgisi. Genel değerlendirme sistemi için, bulanık değişkenler ve ilişkiler geliştirilebilir. Aytekin ve Şahinkaya (2022)'nin da vurguladığı gibi liderlik özelliği, yönetim ve kalite, eğitim ve öğretim, araştırma ve geliştirme, toplumsal katkı boyutlarında kurumların güçlü ve geliştirilmeye açık unsurlarını belirleyerek başlıca çözüm önerileri haline getirilebilir. Süzen ve Çalık (2016)'ın kurumsal öz/dış değerlendirme çalışmalarında; öğretim üyelerinin yeterince bilgilendirilmeden değerlendirmenin merkezi komitece yürütüldüğü, katılımın yeterli düzeye ulaşmadığı, 'yöneticiler' başta olmak üzere iyileştirme çalışmalarına yeterli önemin verilmediğini ortaya koymuştur.

Kamu kurumlarındaki değerlendirmeler de Yalçın Balçık ve ark. (2016)'nın ifade ettiği gibi, kurumsal politika ve JCI (Hastana Kalite Yönetim Sistemi) standartları dikkate alınarak oluşturulmuş parametreler ve performans kriterleri ile yapılan değerlendirmelerin; idari personelin genel olarak işine, arkadaşlarına, kurumuna karşı sorumlulukları, akademik personelin ise idari personel sorumluluklarına ilaveten işini nasıl yaptığı, o işi yapmaya yetkinlik ve yeterliliğinin değerlendirilmesini kapsamaktadır. Aynı şekilde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullardaki değerlendirmelerde de okul müdürleri ve öğretmenler, değerlendirme kriterlerinin; açık, belirgin ve adil olmadığı sürece çatışmaların da kaçınılmaz olacağı anlaşılmaktadır (Maya ve Kaçar, 2018). Özpinar (2021), öğretmen adaylarını/öğretmenleri, öğrencilerin hem kendi hem de akranlarının değerlendirmesinden aldıkları geribildirim ile değerlendirirken kendi alan dersinde değerlendirmenin daha doğru olacağını vurgulamıştır. Doğanalp (2016)'a göre, en yüksek performansa sahip öğretim üyesinin öğrenci kriterleri; (1) teorik bilgiyi örnekendirme becerisine sahip olma, (2) sınıf içi olumlu etkileşim atmosferi ve iyi ilişkiler kurulmasına zemin hazırlama, (3) öğrenilenlerin tümünü eşit ağırlıkta ölçecek şekilde değerlendirme sisteminin oluşturulmasıdır. Öğretim üyeleri kendi performans boyutu olarak; sırasıyla araştırma, eğitim/öğretim, topluma hizmet ve yönetime destek olarak algılamışlardır. Performanslarını belirli periyotlarda değerlendirebilecek 'performans değerlendirme sistemi' ne de olumlu bakmaktadırlar (Esen ve Esen, 2015). Öğrenci değerlendirmesi ile öğretmen değerlendirmesi arasında anlamlı bir fark olduğu (Uyar ve ark., 2016), eğitimde, liyakat için tek bir başarı ödülünün değerlendirme sürecinde kullanılmasının akıllı bir yöntem olamayacağı (Pillay, 1991), öğretim üyesinin değerlendirmesinde; (1) öğrencilerle iletişim, (2) öğrencinin ders/meslek seçmesinde katkı, (3) uygun ders işleme yöntemi, (4) dürüstlük, (5) sorumluluk (Patır,2009) gibi faktörlerin önemli olduğunu vurgulamıştır. Ancak, Evans (2004)'a göre öğrenciler değerlendirmede daha çok öğretim üyesinin kişiliğine önem vermektedirler. Performans değerlendirme kriterleri; değerlendiriciler, değerlendirme periyodu veya süreci, değerlendirme standardı, hukuk ve etik gibi kavramlar ışığında özümsemiğinde, eğitim/öğretim faaliyeti, brans, anket yöntemi, yönetici ve öğrenci değerlendirmesi gibi

klasik bir anlayışın hâkim olduğu anlaşılmaktadır. Öğretim üyesinin, öğrencinin, yöneticinin veya komitenin kendini, diğerlerini veya grubu değerlendirmesinde tarafsızlık ve hakkaniyet ilkelerine uymaları hususu beklendiği bir davranış olup, tartışmaya da açıktır.

Performans Ölçme

Genellikle üniversitelerde öğretim üyesini değerlendirme uygulamaları ölçme araçları ile yapılmaktadır (formlar, ölçekler, anketler, testler ve uyarlanmış testlerin geçerlik, güvenilirlik çalışmaları gibi). Bu türden çalışmalar yönetim tarafından yapıldığı gibi öğretim üyelerinin kendi çalışmalarını da kapsamaktadır. Yaratan ve Müezzini (2016), hizmet içi eğitimin tasarlanmasında yardımcı olacak öğretmen özelliklerini ölçmek için; öğretmen-öğrenci ilişkileri, öğretmenlik mesleğine ilişkin özellikler, insancıl ve adaletli olma gibi mesleki kimliğe özgü özellikleri kapsayan bir ölçek geliştirmişlerdir. Aynı şekilde, Bektaş ve Akman (2013) da 'yüksek öğretimde hizmet kalitesi' ölçeğinin Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının sunduğu hizmet kalitesinin ölçümünde geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olarak kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Kesici (2008), 'yeni ihtiyaç değerlendirme' ölçeğinin (Heckert ve arkadaşları 2000) Türkçe formunun dil eşdeğerliğine sahip güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu; Vatanserver ve ark. (2020) da öğrenci-öğretim üyesi değerlendirme formlarının geçerlik ve güvenilirliklerinin 'çok yönlü' değerlendirilmesini vurgulamışlardır. Terzi (2019)'ye göre bu çalışmalar her ölçümde 'benzer sonuçlar' ve 'kesinlik' ifade ediyorsa güvenilirliği kapsayan bir geçerlik söz konusudur. Öğretim üyelerinin ve programların değerlendirilmesinde, ölçeklerin veri toplama aracı olmasından öte, ölçeğin her ölçümde aynı özelliğe ilişkin 'kararlı sonuç' vermesi ve kesin geçerlik kapsamında olması önemli görülmektedir. Öğretim üyelerinin profilleri de çeşitlilik göstermektedir. Erişti (2013), Türk üniversitelerindeki eğitim anabilim dalı öğretim üyelerinin demografik ve bilimsel özelliklerinin yetiştirildikleri kaynaklar, akademik ve bilimsel üretkenlik yönünden gelişimleri ve eğitim programları ve öğretim alanına ilişkin görüşleri bakımından farklılıklar gösterdiklerini ifade etmektedir. Bireysel farklılıklar ile performans ilişkisinin değişkenlik gösterebileceği, ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliliği çerçevesinde kurumsal değerlendirmelerin de farklılık gösterebileceği anlaşılmaktadır.

Performansa İlişkin Öğrenci Görüşleri

Öğretim elemanlarının performans değerlendirmeleri, program ve kurumsal hizmet kalitesi gibi ölçümlerde genellikle 'öğrenci görüşleri' çoğunluğu oluşturan grup olması bakımından tercih edilmektedir. Karataş ve ark. (2019)'na göre, eğitimde, ankete dayalı değerlendirmeler, kalite iyileştirme kararlarında 'girdi' olarak kabul edilmekte, buna karşılık bazı araştırmacılar, öğretim elemanının performansı dışındaki bazı faktörlerin (ders değişkeni de olmak üzere) etkisiyle 'sapkın sonuçlar' üretilebileceğini ileri sürmüşlerdir. Eğitimin kalitesini artırmak için, öğretim üyelerinin 'hizmet kalitesinin belirleyicisi' olduklarından yola çıkılarak, öğrenci doyum düzeyini artırmak için öğretim üyelerinin kalitesini artırmak gerekmektedir. Öğrencilerin, cinsiyet, fakülte türü, sınıf düzeyi gibi değişkenlerin etkisi ile 'öğretim üyesi performans' algısında farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Tütüncü ve Doğan, (2003), öğretim elemanlarının pedagojik yeterliliklerini araştırdıkları çalışmalarında; öğrencilerin, öğretim elemanlarını 'ders' ve 'ölçme-değerlendirme' konularında yetersiz bulmalarına karşın farklı öğrenci demografik bilgileri açısından incelendiğinde 'demokratik tutum' ve 'ölçme-değerlendirme' algılarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Eğitim fakültesi öğrencileriyle yapılan çalışmalarda da öğrenci görüşleri benzerlik göstermektedir (Yılmaz ve Tınmaz, 2016 Aydın ve Apaydın, 2017). Bazı çalışmalarda ise, öğrencilerin öğretmenlerini ders sunumlarında genel olarak etkili performanslı ve etkin öğretmen davranışı ortaya koyduklarını belirtmişlerdir (Aslan ve Kılıç, 2020).

Öğrencilerin görüşleri genellikle ders, program, yöntem gibi beklentilere dönük olmaktadır. Buna örnek olarak, Batmaz ve Ergen (2020)'in çalışmasında bazı beklentiler (öğretmenlik uygulama ders saatinin artırılması, ders programlarının ve içeriğinin güncellenmesi, değerlendirme formlarının düzenlenmesi, mikro öğretim tekniğinin kullanılması, birleştirilmiş sınıflarda uygulama süresinin artırılması gibi) ifade edilmiştir. Demirebolat (2005)'in çalışmasında da yüksek lisans öğrencilerinin beklentileri; uygulama temelli, akran değerlemesine dayanan, proje ve grup çalışmalarını destekleyen, eleştirel öğrenme ve analize dayalı yöntemlerin desteklenmesi, seçmeli derslerin sayılarının artırılması, klâsik yöntemlerden kaçınılması, saygıya ve katılıma dayalı ortamların yaratılması gibi konularda yoğunlaşmaktadır. Bu hususların dışında dikkat ve özen istenen olgu da öğretimde 'akran' öğrenmesidir. Bu beklenti, Şenol (2009)'un akran danışma uygulamasının öğrenme sürecinde etkili olduğunu belirtmesiyle ortaya konulmuştur. Öğrencilerin sınıf ve üniversite program düzeyleri de öğrenme sürecinde başarı/başarısızlık, doyum/doyumsuzluk gibi faktörleri olumsuz etkilemektedir. Costes ve ark. (2006), Amerikan üniversitesindeki doktora öğrencilerinin algılarının yıpranmışlık şeklinde olduğu ve destekleyici ortam yaratılması gerektiğini vurgulamıştır. Emily ve ark. (2022), doktora öğrencileri arasında depresyon ve kaygının oldukça yaygın olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen verinin sınırlamaları nedeniyle intihar düşüncesi yaygınlığına ilişkin toplu bir tahminde bulunulamadığı da vurgulanmıştır. Ruh sağlığını sistematik olarak izleyen ve destekleyen programlara, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerine her düzeyden öğrencilerin acilen ihtiyaç duydukları gözlemlenmektedir.

Pamuk 2005'un öğrencilerin öğretim üyesi hakkındaki düşüncelerinin altında yatan faktörlerin türünü ve sayısını belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada, 'sosyal bilimciler genellikle grup liderlerinin davranışlarını insanı ve kuruluşu merkez alan faktörlere bağladıklarına vurgu yapmıştır. Eğitim-öğretim alanında da bu faktörler genellikle öğretmeni ve öğrenciyi merkez alan faktörler bütünlüğüdür. Psikolojik danışmanlığın temelinde de öğrenciyi merkeze alarak eğitsel, mesleki, kişisel ve sosyal sorunlarına çözüm bulmalarına yardımcı olunması gerekmektedir. Ruh sağlığı yerinde olan her düzeyden öğrencinin de akademik başarısı, motivasyonu ve performansı da olumlu yönde gelişmeye devam edebilecektir. Eğitim ve öğretim sürecinde karşılıklı etkileşim dikkate alınırsa bu olgunun öğretim üyelerinin de ruh sağlığı ve meslek doyumları için gerekli olduğu anlaşılmaktadır.

Performansa İlişkin Öğretim Üyelerinin Görüşleri

Yüksek öğretim kurumlarında performans değerlendirmesi konusunda öğretim üyelerinin farklı çalışmaları bulunmaktadır. Akıncan ve Çakır (2021), öğretim elemanlarının ders yükünün fazla olması, derse devamsızlık, öğrencilerin ders etkinliğine katılım yetersizliği, ders materyali hazırlama, dijital ortamda ölçme değerlendirme, sınavlarının objektifliğinin tartışılması, uygulamalı derslerde yaşanan sorunlar açısından pedagoji, androgoji (yetişkin eğitiminde kullanılan yöntem ve ilkeler) ve dijital yeterlilikler konusunda hizmet içi eğitimler verilmesi, öğretim elemanlarının profesyonel materyal hazırlayabilmeleri için tasarımcı bir ekip oluşturulması, teknolojik araç-gereç ihtiyacı sağlanması ya da donanımsal olarak iyileştirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Buna karşılık Boztoprak ve ark. (2017)'na göre, öğretim üyelerinin çoğunluğunun (güncel müfredat ve bilimsel ilerlemeleri takip ettiklerini, anlattığı dersin konularına hâkim olduklarını, dersi öğretebilme becerisini yeterli bulduklarını, ders içeriklerini güncel tuttuklarını, ders esnasındaki genel tutumlarının pozitif olduğunu, uygun ölçme ve değerlendirme tekniklerini kullandıklarını öğrenciler ile iletişim kurmaktan kaçınmadıklarını, öğrencilere anlayış ve yakınlık gösterdiklerini, sınav sorularını, ders içeriği ile uyumlu hazırladıklarını vb.) sorumluluklarının yeterliliğini ifade ettiklerini vurgulamışlardır. Bu çalışmalar değerlendirildiğinde, öğrenciden de elde edilmesi gereken anket sonuçlarının kıyaslanmasıyla daha anlamlı sonuçlara ulaşılabileceği düşünülebilir ancak gerek öğretim elemanları gerekse öğrencilerin değerlendirmelerinde subjektif yanlılık hatasının olabileceği ve algı psikolojisinin baskınlığını da tartışmak gerekebilir.

Çalışmalarda gözlemlenen örneklem grubu, çoğunlukla ya öğrenci ya da öğretim elemanları grubundan oluşmaktadır ki bir tarafın görüşünün araştırılmış fakat etkileşimde olduğu (öğrenci/öğretmen) karşıt grubun görüşünü kıyaslanmadan değerlendirilmiş olmaktadır. Bu olgu da araştırmalarda yanlılık hatası sonucu gerçek ölçümlerin elde edilmesindeki riskleri ortaya koymaktadır. Öner (2004) ise, öğretim üyesi anketlerinden, eğitimimizin olumlu yanlarını güçlendirmek ve çeşitli uygun yöntemleri geliştirip bunları uygulayarak derslerin etkinliğini arttırmak, klasik eğitim uygulanırken öğretim üyelerimizin öğrenci ile olabildiğince iletişim kurmayı ve soru sormaya özendirici olmaları gerektiğini belirtmektedir. Yapılan çalışmaların ders işleme, ölçme değerlendirme, öğretim üyesi/öğrenci iletişiminin geliştirilmesi açısından yararlı olabileceği hususu değerlendirilebilir. Öğrencinin algıladığı yeterlilik düzeyi ile ders değerlendirmesi arasında 'doğrusal ilişki' (Koçoğlu, 2013) bulunmasına karşın, araştırma verileri olumsuz, yetersiz gibi sonuçları da ortaya koymaktadır. Bu ikilemde öğretim üyeleri de destek ve dayanışma içinde olmaya ihtiyaç duyabilirler. Mesleki doyum açısından 'meslektaş rehberliği' ile ilgili olarak Karataş ve Toprakçı (2019)'nın çalışmalarında, öğretim elemanlarının özlük nitelikleriyle ilgili bir fark yaratmamasına karşın, meslektaş rehberliğinin, olumlu ve olumsuz algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yükseköğretim politikalarına bakıldığında araştırma ve inovasyon yoğun olarak dikkat çekerken, eğitim ve öğretim sorumlulukları bu politikalarda kendine nadiren yer bulabilmektedir. Üniversiteler, yetenek çekme, yerleştirme, geliştirme ve tutma açısından değerlendirildiğinde yetersiz olduğu anlaşılmıştır (Akar, 2012). Özel yetenekliler alanındaki eğitim sorunları, eksiklilerin giderilmesi ve yeni sistemlerin oluşturulmasına yönelik öneriler de (Alparlan, 2020) değerlendirilmelidir. Emil (2019)'e göre etkili ve etkili olmayan öğretim üyelerini; iyi organize edilmiş ders, rahat bir öğrenme ortamı, öğrencinin öğrenme sürecini göz önünde bulundurma, alana ilgiyi artıran, etkili iletişim ve dersin öğrenciler tarafından değerli bulunması ayırt edici temel faktörlerdir. Ödüllü öğretim üyelerinin görüşme ve transkriptlerinin endüktif içerik analizi sonucu "etkili öğretim üyesi profili" çıkarılmıştır. Bunlar; (1) öğretimin uygulamaya dönüştürülmesi, (2) öğrenciyi merkeze alma, (3) öğrencilerle iyi iletişim, (4) etkili öğretimi destekleyen kişilik özellikleri ve (5) öğretim üyesinin alan bilgisidir. Sonuçta iyi öğretim üyesinin özellikleri; (1) kaliteli öğretim aktivitesi, (2) öğrenme deneyimi, (3) iyi insan ilişkileri, (3) kişilik özellikleri ve (4) mesleki bilgi olarak sınıflandırılabilir.

Performansa İlişkin Ortak Görüşler

Aynı araştırmada hem öğrenciler hem de öğretim üyelerinin birlikte yer almasıyla yapılan araştırma sonuçlarını karşılaştırdığımızda; (eğitim ve öğretimde kullanılan yöntemler, kazandırılan bilgi, beceri, performans, tutum ve

davranışlar, yaşanan öğrenme deneyimleri vb.) öğrencilerin çok farklı algılara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Tombul'a (2008) göre, öğretim üyelerinin değerlendirme sürecinden beklentilerinin bireysel ve kurumsal zayıflıkların belirlenmesine odaklandığı, uygulama türüne daha fazla ağırlık verildiğini ifade ederken, öğrenciler de bilgi paylaşımının daha yoğun olduğunu, uygulama becerilerinin öğretim elemanlarının düşündüğünün aksine daha az kazandırıldığını ifade etmişlerdir (Altıok,2018). Yüksek lisans öğrencileri ile danışmanlarının karşılıklı değerlendirilmesine yönelik çalışmalarda ise, öğrenciler danışmanlarını göreceli olarak araştırma yöntemleri konusunda yetersiz bulurken, danışman atamasında görüşü alınan öğrencilerin danışmanlarını daha başarılı bulmuşlardır (Çakıcı, 2006). Doktora öğrencileri süreç değerlendirmesine ağırlık verilmesinden yakınırken uygulamaya dönük ölçme ve değerlendirmeye çok fazla yer verilmediğini ve süreç içinde objektif kriterlerin kullanılmadığını ifade etmişlerdir (Karadağ ve Özdemir, 2017). Danışman görüşüne göre de, ölçme ve değerlendirme süreci, "süreç ve ürün" değerlendirme yöntemlerinin birlikte kullanılması ile mümkün olmaktadır.

Öğrenci ile danışman görüşleri arasındaki algı farklılığı ve beklentileri şöyle özetleyebiliriz; (1) doktora müfredatı öğretim elemanlarının uzmanlık alanına göre oluşturulmalı, (2) seçmeli derslere yeterince yer verilmeli, (3) değerlendirmede; sınav, proje, dönem sonu ödevi, portfolyo, öz değerlendirme, akran değerlendirme, ürün değerlendirme gibi ölçme yöntemleri kullanılmalıdır (Ökmen ve ark., 2022), (4) süreç ve ürün değerlendirme yaklaşımı birlikte benimsenmelidir, (5) araştırma yöntemleri iyileştirilmelidir, (6) danışman ve öğrenci ilişkilerinin etkinleştirilmesi ve (7) tez danışmanı atama sürecine yön verecek akademik bir takım ilkeler geliştirilmelidir, (8) danışmanlarının öğrencileri için yürüttüğü rehberlik faaliyetlerinin kapsamı genişletilmelidir, (9) öğretim üyeleri, araştırmacı bir yapıya sahip olmalı, ekibinde çalışanlara rehberlik etmeli, çalışmalarında titiz olmalı, davranışlarında tarafsız ve hoşgörülü olmalı, gerektiğinde öz eleştiri yapabilmelidir. Bölümlerde destekleyici kültürün yanı sıra rekabetçi ve bürokratik kültür de etkin olmaktadır. Doktora eğitiminde yaşanan belli başlı sorunları yönetsel (bürokrasi, kaynak yetersizliği vs), ve akademik (uygulamada karşılaşılan zorluklar, yurt içi ve yurt dışı desteğinin yetersizliği vs) boyutta ele aldığımızda; Yağan ve Çubukçu (2019) 'ya göre, İngiltere ve Türkiye doktora programları arasında öğrenci kabulü, dersler, öğrenme-öğretme süreci ve tez danışmanlarının yaklaşımı açısından önemli farklar bulunmaktadır. Türkiye'de öğrenimin ücretsiz olma avantajının yanı sıra teknik donanım ve alt yapıların güçlendirilmesi gerekmektedir.

Genellikle, üniversitelerin lisansüstü eğitime ayırmış oldukları kaynaklar fiziki tesis ve donanım açısından yetersiz bulunurken kütüphane olanakları açısından, internet üzerinden veri tabanlarına erişimin kolaylaştırılmasına dayalı olarak kısmen yeterli bulunmaktadır. Doktora eğitimi ile adayların iş ağı kurma, yer alma, yönetim ve liderlik gibi profesyonel ya da kişiler arası ilişkiler ve iletişim becerilerinin kazandırılmasına özen gösterilerek doktora eğitiminin temel bileşenleri olarak inovasyon, rekabet, markalaşma gibi hedefleri 21.yüzyıl temel dinamikleri olarak programlara dahil edilmesi uygun bulunmaktadır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Araştırmacının yıllar içinde doktora öğrencilerine verdiği Gelişim ve Öğrenme dersinden; öğrenci kazanımlarının, onların günlük yaşam deneyimlerini, mesleki tutumlarını, algılarının doğasını ve anlamını etkileme düzeyinin bilinebilmesi için, nitel çalışmaya uygun fenomenolojik faktörler tercih edilmiştir. Diğer bir deyişle, doktora öğrencilerinin dersten edindiği bilgi ve becerilerinin öğrencilik tutum ve davranışlarına, kendi meslek alanlarına yansımalarını, betimlemelerini, algılamalarını, anlayış ve deneyim açısından ortaya koyabilmek amaçlanmıştır. Araştırma konusuna uygun olması için, sınıf koşulları içinde ve olduğu gibi öğrenci kazanımlarını tanımlamaya odaklanan tarama modeline göre desenlenen nitel bir araştırmadır. Bilindiği gibi, nitel araştırma, gözlem, görüşme ve belge analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve kazanımların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül biçimde nitel sürecin izlendiği bir araştırma modelidir. Tarama modelinin seçilmesindeki amaç ise, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimleyebilmek için benimsenmiş araştırma yaklaşımıdır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan dört adet açık uçlu sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Bu anket, doktora programındaki öğrencilerin 'öğretmenlik mesleği 'ne ilişkin görüşlerini ve öğretmenlik için gerekli formasyon grubu derslerin işlevselliğinin önemini ortaya koyabilmektir. Ankette Gelişim ve Öğrenme dersi ile ilgili olarak; (1) Öğretmenlik mesleğinde Formasyon derslerinin önemi nedir? (2) Formasyon derslerinin diğer meslek alanlarına katkısı nedir? (3) İnsan gelişimi ve psikolojisinin diğer meslek üyeleri açısından algılanması nasıldır? (4) Gelişim psikolojisi alanının insana kazandırdığı bilgi ve beceriler nelerdir? soruları sorulmuştur. Her soruyu, öğrencinin kendi değerlendirmesine göre, farklı üç alt boyutta (bilgi, kazanım, görüş vb.) serbest cevap vermesi istenmiştir. Anket, doktora programındaki öğrencilerin 'öğretmenlik mesleği 'ne ilişkin

görüşlerini ve öğretmenlik için gerekli formasyon grubu derslerin işlevselliğinin önemini ortaya koyabilmektedir. Verilen dört sorunun şıkları verilmemiştir. Öğrencilerden istenen davranış ise, her sorunun altına sıralanmış boş satırlara kendilerine özgü cevapların önemli üç tanesini yazmaları şeklindedir. Yapılandırılmamış cevap ile öğrencilerin fenomenal (algılama, duygu ve düşünceler, tutum ve davranışlar, içselleştirme, uygulamaya koyma vb.) alanlarına ilişkin faktörleri de ortaya koyabilmektedir. Bu anket ile öğrencilerin; dersin önemi, kendi meslek alanlarına katkısı, insan gelişiminin nasıl algılandığını, gelişim psikolojisi ve öğrenme dersinin kendilerine kazandırdığı bilgi ve becerilerin veri olarak elde edilmesidir.

Verinin Toplanması

Gelişim ve Öğrenme dersini alan doktora öğrencilerinden (Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri Enstitüleri) veri toplama süreci 2017-2019 eğitim öğretim yılı güz yarıyıllarını kapsamış, veri her dönem sonunda toplanmıştır. Dönem sonunun seçilme sebebi ise, anılan dersin tüm konularının işlenmiş, tartışılmış, kütüphane çalışmaları yapılmış ve öğrenciler yaşantı geçirerek dersin amacı, işlenişi, öğrenme ve öğretme, değerlendirme süreçleri hakkında fikir ve görüş sahibi olmalarını sağlamak içindir. Bu araştırmaya 197 doktora öğrencisi gönüllü katılmıştır. Öğrencilerin demografik bilgilerine yer verilmeme sebebi ise, dersin içerik değerlendirmesine, kazanımlarına ve ders içeriğinin öğrenilip yaşantıya dönüştürülme becerisine odaklanmak içindir.

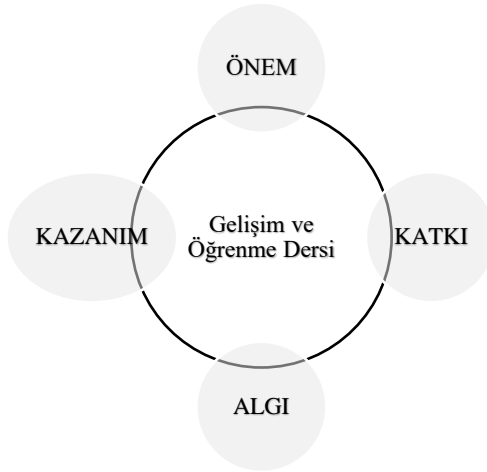
Verinin Analizi

Anket sorularına verilen serbest cevaplar bireysel değerlendirmeleri (anlatım, bilgi, beceri, görüş, düşünüş, anlayış, katkı, mesleki transfer, kişisel ve mesleki kazanımlar, ders içerikleri, dersin değeri, hedefi ve amacı vb.) içerdiğinden farklılıklar da ortaya çıkmıştır. Elde edilen verinin değerlendirilmesinde, bireye özgü cevapları, ortak temada tanımlamak amacıyla, tematik analiz yapılarak frekans ve yüzdelik değerleri hesaplanmıştır. Tematik analiz, veri içindeki (eğitsel tanımlamalar, kalıplar, kavramlar, aynı anlamı veren sözcük, cümle vb.) ortak temaları ve alt temaları oluşturmak ve raporlaştırmak için kullanılmaktadır.

BULGULAR

Şekil 1.'de görüldüğü gibi yarı yapılandırılmış ankette, Gelişim ve Öğrenme dersinin (1) Önemi, (2) Kazanımları, (3) Algısı ve (4) Katkısı sorulmuştur. III.2. Veri Toplama aracı paragrafında sorular verilmiştir. Alınan açık uçlu cevapların, her soru için oluşturulan ortak temalara göre; 1. Soru için; (a). Öğretmenlik bilgi ve becerisi kazandırır, (b). Ölçme değerlendirmenin eğitimde öneminin kavranmasını sağlar, (c). Eğitimin bilimsel ve felsefi temellerini öğretir, şeklinde belirlenmiştir. 2. Soru için; (a). Araştırmacılara meslek adamı yetiştirmede eğitim bilimleri kriterleri kazandırır, (b). Eğitimsel ve bilimsel etkiler, eğitimsel değerler çerçevesinde alan bilgisinin daha iyi nasıl geliştirilebileceğini düşündürür, (c). Farklı meslek alanlarının temelini öğretmenlik becerisine dayandığının farkındalığını sağlar, şeklinde belirlenmiştir. 3. Soru için, (a) Formasyon eğitimi, öğrenci psikolojisi ve bireysel farklılıkların kavranmasını sağlamaktadır, (b) İnsanın gelişim dönemlerindeki kriz durumları, gelişim görevleri ve sorunlarının bilinçli farkındalığını sağlamaktadır, (c). Eğitim ve gelişim alanlarının farklılığına rağmen diğer bilimlerle yakından ilişkisinin önemi kavranmaktadır. İnsanın var olduğu her meslekte gelişim ve eğitim sorunlarının bilimsel yaklaşımla öğrenilmesi önemlidir, şeklinde belirlenmiştir. 4. Soru için, (a). İnsanı tüm gelişim alanları ve gelişim dönemleri ile birlikte bilimsel olarak karakteristiğini, sorunlarını ve eğitimsel çözüm yollarını öğrenmek, (b). İçinde bulunduğumuz dönemi ve öncesi ile sonrası kuşaktakilerin bu açıdan değerlendirerek yanlış tutum, davranış, duygu ve önyargıların farkına varmak, (c). Hem insan olarak hem de sosyal roller (öğretmen, ana-baba, vb.) açısından kendimizi ve başkalarını tanıma, kabul etme, geliştirme, kendini gerçekleştirme sürecine katılmalarına yardım etme konusunda bilimsel bilgi, bilinçlenme, farkındalık, yardım becerileri, krize müdahale becerileri kazanma, toplumun değerlerini çok yönlü irdeleyerek genç kuşağa rehberlik etme becerileri kazanmadır. İnsan kavramının sınırlarını anlama, insanın kendini daha iyi tanıması, kendi davranışlarının temellerini anlamlandırması ve kişiler arası İletişim becerilerine katkı sağlamaktadır, şeklinde belirlenmiştir.

Verilerin analizinde frekans, yüzde, varyans, aritmetik ortalama değerleri SPSS 14.5 programında hesaplanmış, ancak tümü yerine bazı tablolara yer verilebilmiştir. Tablo istatistik değerlerinin açıklamaları, ana soru (4) ve alt ortak cevap şıkları (12) açısından değerlendirilmiştir.



Şekil 1: Gelişim ve Öğrenme Dersi ile İlişkili Sorular

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Anketten elde edilen bulgulara göre; Tablo 1’ de görüldüğü gibi açık uçlu testi cevaplayanların (N=197) (f=124) %62,9’u Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileridir. Fen Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin yüzdesi %23,4 (f=46) ve Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin yüzdesi de %13,7 (f=27)’dir.

Tablo 1: Sosyal Bilimler, Fen Bilimleri, Sağlık Bilimleri Enstitülerinin (f), (%), (X), (Ss) Değerleri

Enstitüler	f	%	X	Ss
Sosyal Bilimler	124	62,9	1,51	,726
Fen Bilimleri	46	23,4		
Sağlık Bilimleri	27	13,7		
Total	197	100,0		

Kaynak: SPSS 14.5 program verisi

Gelişim ve Öğrenme dersi ile ilişkili sorular, verilen değer açısından incelendiğinde ‘çok önemli’ ve ‘önemli’ düzeyindedir. Öğrenciler kendi algılarına göre önem derecelerini belirlemişlerdir.

1) Öğretmenlik mesleğinde Formasyon derslerinin önemi nedir? Sorusuna verilen cevapların analizinde toplam N=197 öğrenciden (f=165), %83,3’ü 1/a. ‘öğretmenlik bilgi ve becerisini’ kazandırır kanaatine varmışlardır. SBE öğrenci yüzdeleri, diğer gruplara kıyasla (f=32; (%16,2) yüksek bulunmuştur. 1/a. Tablo 2’de gösterilmiştir. 1/b. ‘Ölçme değerlendirmenin eğitimde öneminin kavranmasını sağlar’ değerlendirmesinde bulunan öğrencilerin (f=142) %71,7’si SBE öğrencileridir. Diğer grupların yüzdesi (f=55; %27,8)’dir. 1/c. ‘Eğitimin bilimsel ve felsefi temellerini öğretir’ değerlendirmesinde bulunan FBE öğrencilerinin (f=103) yüzdesi %62,0’dır. Diğer grupların yüzdesi (f=91); %46,0)’dir.

2) Formasyon derslerinin diğer meslek alanlarına katkısı nedir? Sorusuna verilen cevapların analizinde, toplam N=197 öğrenciden 2/a. ‘Araştırmacılara meslek adamı yetiştirmede eğitim bilimleri kriterleri kazandırır’ anlayışına sahip olan (f=139) %70,2 ile SBE öğrencileridir. Diğer grupların yüzdesi (f=57; %28,8)’dir. 2/b. ‘Eğitimsel ve bilimsel etkiler, eğitimsel değerler çerçevesinde alan bilgisinin daha iyi nasıl geliştirilebileceğini düşündürür’ kazanımını belirtenlerin (f=137) %69,2’si FBE öğrencileridir. Diğer grupların yüzdesi ise (f=59; %29,8)’dir. 2/c. ‘Farklı meslek alanlarının temelini öğretmenlik becerisine dayandığının farkındalığını sağlar’ görüşüne sahip olanların (f=150) %75,8’i SBE öğrencileridir. Diğer öğrencilerin yüzdesi ise, (f=47; %23,7)’dir.

Tablo 2: Formasyon derslerinin önemine ilişkin 1/A değerleri tablosu

İstatistik	f	%	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	32	16,2	16,2	16,2
2	165	83,3	83,8	100,0
Total	197	99,5	100,0	
Missing System	1	,5		
Total	198	100,0		

Kaynak: SPSS 14.5 program verisi

3) İnsan gelişimi ve psikolojisinin diğer meslek üyeleri açısından algılanması nasıldır? Sorusuna verilen cevapların analizinde, toplam N=197 öğrenciden 3/a. ‘Formasyon eğitimi, öğrenci psikolojisi ve bireysel farklılıkların kavranmasını sağlamaktadır’ görüşüne sahip olan (f=141) %71,2 ile FBE öğrencileridir. Diğerlerinin yüzdesi ise, (f=55) %27,8’dır. 3/b. ‘İnsanın gelişim dönemlerindeki kriz durumları, gelişim görevleri ve sorunlarının bilinçli

farkındalığını sağlamaktadır' değerlendirmesinde bulunan öğrencilerin (f=182) %91,9'u SBE öğrencileridir. Diğerlerinin yüzdesi ise, (f=15) %7,6'dır. 3/c. 'Eğitim ve gelişim alanlarının farklılığına rağmen diğer bilimlerle yakından ilişkisinin önemi kavranmaktadır. İnsanın var olduğu her meslekte gelişim ve eğitim sorunlarının bilimsel yaklaşımla öğrenilmesi önemlidir' yaklaşımında bulunanların (f=116) %58,6'ını FBE öğrencileri oluşturmuştur. Diğer grupların toplam yüzdesi ise, (f=80) %40,4'tür.

4) Gelişim psikolojisi alanının insana kazandırdığı bilgi ve beceriler nelerdir? Sorusuna verilen cevapların analizinde, toplam N=197 öğrenciden 4/a. 'İnsanı tüm gelişim alanları ve gelişim dönemleri ile birlikte bilimsel olarak karakteristiğini, sorunlarını ve eğitimsel çözüm yollarını öğrenmek' olarak değerlendirenlerin (f=164) %82,8'i SBE öğrencileridir. Diğer grupların yüzdesi (f=33) 16,7'dir. 4/b. 'İçinde bulunduğumuz dönemi ve öncesi ile sonrası kuşaktakilerin bu açıdan değerlendirerek yanlış tutum, davranış, duygu ve önyargıların farkına varmak' olduğunu belirten SBE öğrencilerinin yüzdesi (f=157) %79,3'tür. Diğer gruplar ise, (f=40) %20,2'dir. 4/c. Hem insan olarak hem de sosyal roller (öğretmen, ana-baba, vb.) açısından kendimizi ve başkalarını tanıma, kabul etme, geliştirme, kendini gerçekleştirme sürecine katılmalarına yardım etme konusunda bilimsel bilgi, bilinçlenme, farkındalık, yardım becerileri, krize müdahale becerileri kazanma, toplumun değerlerini çok yönlü irdeleyerek genç kuşağa rehberlik etme becerileri kazanmadır. İnsan kavramının sınırlarını anlama, insanın kendini daha iyi tanıması, kendi davranışlarının temellerini anlamlandırması ve kişiler arası iletişim becerilerine katkı sağlamaktadır' şeklindeki değerlendirmeler ise, (f=182) %91,9 ile FBE öğrencilerinde gözlenmiştir. Diğer grupların yüzdesi (f=15) %7,6'dır.

Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinin Gelişim ve Öğrenme dersinin önemi (S1) konusundaki görüşleri; bilgi ve beceri kazandırma (1/a), ölçme/değerlendirmenin eğitimde önemini kavranmasını sağladığı (1/b) yönündedir. Dersin diğer meslek alanlarına katkısı (S/2) hakkındaki görüşleri ise, araştırmacılara meslek adamı yetiştirmede eğitim bilimleri kriterleri kazandırması (2/a), farklı meslek alanlarının temelini öğretmenlik becerisine dayandığının farkındalığını sağlaması (2/c) şeklindedir. İnsan gelişimi ve psikolojisinin diğer meslek üyeleri açısından algılanması (S/3) hususundaki görüşleri de insanın gelişim dönemlerindeki kriz durumları, gelişim görevleri ve sorunlarının bilinçli farkındalığını sağlamaktadır (3/b) şeklindedir. Gelişim psikolojisi alanının insana kazandırdığı bilgi ve beceriler (S/4) hakkındaki kazanımlarının ise; insanı tüm gelişim alanları ve gelişim dönemleri ile birlikte, bilimsel olarak karakteristiğini, sorunlarını ve eğitimsel çözüm yollarını öğrenmek (4/a), içinde bulunduğumuz dönemi ve öncesi ile sonrası kuşaktakilerin bu açıdan değerlendirerek yanlış tutum, davranış, duygu ve önyargıların farkına varmak (4/b) olduğunu ifade etmişlerdir.

Fen Bilimleri Enstitüsü ile Sağlık Bilimleri Enstitüsü öğrencilerinin değerlendirmelerine göre; dersin önemi (S/1) hakkında, eğitimin bilimsel ve felsefi temellerini öğretir (1/c) şeklindedir. Diğer meslek alanlarına katkısı (S/2) konusunda ise, eğitimsel ve bilimsel etkiler, eğitimsel değerler çerçevesinde alan bilgisinin daha iyi nasıl geliştirilebileceğini düşündürür (2/b) değerlendirmesinde bulunmuşlardır. İnsan gelişimi ve psikolojisinin diğer meslek üyeleri açısından algılanması konusunda (S/3) formasyon eğitimi, öğrenci psikolojisi ve bireysel farklılıkların kavranmasını sağlamaktadır (3/a), eğitim ve gelişim alanlarının farklılığına rağmen diğer bilimlerle yakından ilişkisinin önemi kavranmaktadır. İnsanın var olduğu her meslekte gelişim ve eğitim sorunlarının bilimsel yaklaşımla öğrenilmesi önemlidir (3/c) şeklinde ifade etmişlerdir. Gelişim psikolojisi alanının insana kazandırdığı bilgi ve beceriler (S/4) hakkında ise hem insan olarak hem de sosyal roller (öğretmen, ana-baba, vb.) açısından kendimizi ve başkalarını tanıma, kabul etme, geliştirme, kendini gerçekleştirme sürecine katılmalarına yardım etme konusunda bilimsel bilgi, bilinçlenme, farkındalık, yardım becerileri, krize müdahale becerileri kazanma, toplumun değerlerini çok yönlü irdeleyerek genç kuşağa rehberlik etme becerileri kazanmadır. İnsan kavramının sınırlarını anlama, insanın kendini daha iyi tanıması, kendi davranışlarının temellerini anlamlandırması ve kişiler arası iletişim becerilerine katkı sağlamaktadır (4/c) şeklinde değerlendirmişlerdir. Bulgulardan anlaşılacağı üzere Gelişim ve Öğrenme dersinin, sosyal bilimler disiplin alanları doktora öğrencileri kadar sağlık bilimleri ve fen bilimleri öğrencileri içinde kendi algı ve kazanımları çerçevesinde 'çok önemli' düzeyde değerlendirilmiştir. Bu dersin diğer üniversitelerin enstitü programlarında da müfredata konulmasının gerekliliği anlaşılmıştır.

SONUÇ

Bu çalışma, bir derse yönelik yapıldığından elde edilen veri ile sınırlıdır. Kullanılan açık uçlu yarı yapılandırılmış anket formu daha geliştirilebilir, örneklem grubu genişletilerek, öğrencilerin genelde öğretim üyelerine bakış açılarını ve derse ilişkin algılarını belirlemek için bir değerlendirmede bulunulabilir. Katılan öğrencilerin ayrıntılı demografik bilgilerine yer verilebilir. Dar kapsamlı da olsa bu çalışma sonuçları, öğrencilerin ders ve öğretim üyelerine bakış açılarını tanımak açısından eğitimcilere yardımcı olacaktır. Babed ve Tayed (2003)'e göre, öğretim elemanı özelliklerinin öğrencilerin dersten memnuniyetlerine olumlu yönde katkıda bulunmaktadır.

Genellikle öğretim elemanının stili, öğretme tarzı ve öğretme tutumu, öğrenme işlevinde önemli bir tercih boyutunu oluşturmaktadır. Sınıf ortalama yaş düzeyinin üzerinde olan öğrencilerin ise, öğrenme değeri yüksek zor dersleri seçtikleri ortaya çıkmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere, dersin öğrenme değerini belirleyen faktörler (entelektüel olması, zorlayıcılık, ilginç ve düşündürücü gibi), öğretim üyesinin tutumu (karizmatik, heyecan verici, destekleyici gibi), dersin güçlük derecesi (zor, orta, kolay) gibi özelliklerin öğrenci değerlendirmelerinde öznel bakış açılarını ortaya koymaktadır. Ancak, öğrencilerin akran değerlendirmelerinde gelişigüzel bilgi alışverişinde bulduklarında, dersle ve öğretim elemanı ile ilgili değerlendirmelerinin gerçekten en iyi şekilde veri elde edilmesini zorlaştırabilir. Genellikle, kız öğrencilerin kendilerine uygun yaşam tarzını belirlemede (aile yaşamı ile başarılı bir kariyeri birleştirebilme, kişisel ve mesleki hedeflere yönelik çaba, farklı tutum algısı, kendi cinsinden model alabileceği ve rehberlik edebilecek öğretim üyesine değer verme gibi) öğretim üyesine sahip olma isteklerini ve takdir ettiklerini; erkek öğrencilerin de etkili güce sahip, alanında iyi tanınan, itibar gücüyle kapılar açabilecek öğretim üyesini aradıklarını belirtmişlerdir (Costes B. K. ve ark. 2006). Öğrenci değerlendirmelerinin ve deneyimlerin kümülatif etkileri açısından, doktora çalışmalarının zorluklarına kız öğrenciler erkeklerden daha fazla engellerle karşılaşabilirler ve farklı bir şekilde yaklaşabilirler.

Doktora öğrencilerinin yıpranma oranlarını azaltmak gibi eğitimsel bir hedef bulunmadığından öğrencinin öğrenmeyi nasıl gerçekleştirdiği ve en iyi şekilde nasıl öğrenebileceği konusu eğitimciler için önemlidir. Bilgi ve becerinin içselleştirilmesi ve kodlanması şeklindeki günümüz öğrenme anlayışı bireyi merkeze almıştır. Diğer bir deyişle, öğrenme sırasındaki kendi düzenleme, neyi ne zaman ve nasıl ve hangi koşullarda deneyimleyeceğine karar vermesi ve kararını gerçekleştirebilmek için öğrencinin kendi öğrenme ihtiyaçlarının içinde bulunduğu süreçte sağlayabilmesi öğrenciye bırakılmıştır. Öğrenen öğrenci farkındalığı ile birlikte öğrenme sürecine girmiştir. Öğrenme kavramı zaten öğrencinin öz-düzenlemeyi başarmasını içermektedir. Bu olgunun da başarının ve akademik performansın en önemli etkileyicisi olduğu düşünülen bilir. Genel olarak düşünülen olgu, öğrencilerin öğretmenler hakkındaki düşünceleri öğretmenlerin verimliliğinin bir göstergesidir. Simmons (1996)'a göre öğrencilerin öğretmen verimliliğini değerlendirmesi, öğrencilerin buna bakış açılarının değerlendirmesinden ibarettir. Ancak eğitimciler bu tip öğrenci düşüncelerine veya tepkilerine dayalı verisel kaynak konusunda hemfikir değildir. Coats (1972)'ın da belirttiği gibi, öğrenci değerlendirmelerinin, öğretmenin bilgisi, istekliliği, ilgisi, espi anlayışı gibi birçok psikolojik faktöre bağlı olması mümkündür. Aslında en önemli psikolojik faktör sınıf ortamında öğrenci ve öğretmen ilişkisidir. Çünkü, bu ilişki türü öğrencinin etkin öğrenmesini kolaylaştırabilir veya engelleyebilir. Dolayısıyla öğrencinin bakış açısını değiştirebilir. Soerjaningsih (2001)'in de ifade ettiği gibi öğretmenin kendine özgü kişisel davranışı sadece öğrenci davranışını etkilemekle kalmaz ayrıca rol model olarak ve rehberlik anlayışıyla birlikte sınıf içi etkileşim hakimiyetini ve öğretmenin öğrencilere ulaşması için ihtiyacı olan sosyal ve duygusal altyapıyı da oluşturur. Tüm yapılan çalışmalardan elde edilen bilgilere göre, öğretmenle öğrenci arasındaki iletişimin kalitesinin, öğrenci başarısının ve davranışlarının önemli bir belirleyici faktör olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın temel amacı doğrultusunda doktora öğrencilerinin görüş, algı ve anlayışlarıyla birlikte dersin ve dersin sorumlu öğretim üyesinin katkılarıyla elde ettikleri bilgi, beceri ve kazanımları olumlu ve yararlı olarak benimsedikleri, kendi kişiliklerine, mesleki ve kişisel yaşamlarına yönelik transferin, yaşantılarında kalıcı ve yeni davranış modellerinin oluşumuna fırsat verdiğini belirtmişlerdir.

TARTIŞMA

Öğretmenlik mesleğinin bilgi ve etkin olmayı gerektirdiği düşünüldüğünde, kalabalık sınıflarda öğrenci merkezli eğitimde, öğrenci beklenti düzeyi, hedeflerin kazanılması ve öğrenim kalitesinin etkilenebileceği bir gerçekliktir. Eğitimdeki sorunlar cumhuriyetin kuruluşundan bu yana değişen eğitim anlayışı ile farklı sorunlar da günümüze kadar devam etmektedir. Bununla ilgili olarak Özkan ve Er (2017)'in çalışmaları da eğitimde program sorunlarının İlk yıllarından bugüne dek süregeldiği, bu sorunlara ilave olarak yeni sorunları da ortaya çıkardığı doküman incelemelerinden anlaşılmıştır. Aslında akademisyenlerin kendi branşlarının geçmişteki gelişmeleri ile ilgilendikleri ölçüde günümüzde kendi alanlarının gelişmesini daha etkin takip edebileceklerdir. Böylece teorinin uygulama ile bütünleşerek öğrencinin mesleki, sosyal ve öğrenme düzeyine katkı sağlayarak istedik kazanımların elde edilmesine olanak sağlanmış olacaktır (Güvemli ve Arslan; 2009, Kutluca ve ark.,2007). Öğretim elemanlarının da motivasyonunu etkileyen en önemli faktör meslek doyumudur. İş doyum profilini; iş doyum düzeyi, işin niteliği, prestij, akademik ortam, yönetici-akademisyen tutum ve davranışları, çalışma arkadaşları ile ilişkilerinden duyulan memnuniyet\memnuniyetsizlik gibi faktörler etkilemektedir (Baş, 2002).

Mesleki doyumda cinsiyetin de rolü bulunmaktadır. Öğretim üyelerinin cinsiyetlerine göre yapılan çalışmalarda bayan öğretim elemanlarının yaşamlarındaki önceliğin aileleri olmalarına rağmen boş zamanlarını yine iş ve bilimsel uğraşlarla geçirmektedirler (Aydoğan ve Gündoğdu (2006). Öğretmenlerin çatışma stratejisi ve politik beceri kullanma düzeyleri; samimi görünmede (bütünleştirme stratejisi) yüksek ortalama gösterirken ilişki ağı

kurmada (kaçınma stratejisi) düşük ortalamada yer almaları sosyal ortamlarda sıklıkla bir arada bulunmayışlarının, politik beceri ve çatışma yönetim stratejilerinin etkili kullanılmadığını ortaya koymaktadır. Politik beceri ve çatışma yönetimi stratejileri bakımından öğretmenlerin yeterlilik düzeyi düşük seviyede bulunmaktadır. (Düzyol ve Ada ;2021, Özdemir ve Gören 2015). Eğitimde akademik alanlar, bölümün akademik etkinliği, lisans programları ve kişisel hedefler doğrultusunda tercih edilmektedir. Özellikle akademik ortama yeni başlayanların tercihini bu kriterler belirlemektedir (Kürüm, 2007).

Öğretmen-öğrenci geribildirim karmaşık bir etkileşim modeli gibi değerlendirilebilir. Çünkü, öğrencinin öğrenme çıktıları, amaçları, kriterleri öğrenci geribildiriminin bakış açısını oluşturmaktadır. Öğretim üyeleri 'performans değerlendirme' sisteminin gerekliliğine inanmaktadırlar (Açıklan'ın (2010). Eğitimde hedeflerin yetersizliği, eğitim ve öğretim sürecinin değerlendirilmesinin gerekliliği yaygın bir eğitsel anlayıştır. Erikson ve ark. (2022), öğrenci geribildirimini, öğrenmeyi merkeze alan zorunluluk olarak kavramlaştırmışlardır. Thomas'a (2012) göre öğrencilerin öğrenmesini teşvik etmek için, yaygın olmamakla birlikte sınıf değerlendirmesini (öğrenciler hakkındaki tutum, bilgi ve inançlar) ölçmede dikkate almak gerekmektedir. Yüksek öğretim programlarında Bologna süreci ile başlayan eğitimde kalite, ölçme ve değerlendirme süreci olarak devam eden ulusal düzeydeki sistemle bütünleşebilecek yeni alt sistemler de oluşturulabilir. Damar ve ark. (2017)'nın öğrenci, öğretim üyesi, ders üçlemesi içerisinde Öğrenci Ders Geri Bildirim Sistemi'ni geliştirmeleri değerlendirme sürecine yeni bir ivme kazandırmıştır. Yeniden yapılandırılan derslerin öğrenme kazanımları ile ders değerlendirme formlarının geribildirimleriyle, öğretim üyesi, dersler ve koşullar iyileştirilerek değerlendirme sürecinin bir kurum kültürü olarak benimsenmesini öngörmüşlerdir. Çelik ve Önal (2005)'in betimsel analiz çalışmasında dersin belirlenen hedeflerinin; ders içeriklerinin çok kapsamlı olması, yetersiz ders süresi, dersin farklı dönemlere farklı ders biçiminde düzenlemelerinin yapılmaması vb. gibi nedenlerle önemli boyutta gerçekleştirilemediği gözlenmiştir. Öğretim kalitesi, öğrenci ve öğretim üyesinden elde edilen puanlarla oluşturulan veri tabanı kümeleme analizi çalışmasında (Başkır ve ark. (2017), öğrenci algısının etkinliği ortaya çıkmıştır. İhtiyaç analizi ile dersin tasarlanması, biçimlendirilmesi düzeyinin belirlenmesi gerekmektedir. Topbaş ve Toy'a (2007) göre modellenecek bir derste ortamın, girdinin, süreç ve ürünün değerlendirilmesi; öğrenim becerisi kazanma ve hedeflere ulaşmada ve öğrencinin gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Öğrencinin dersin hedeflerine ulaşabilmesi için; dersin içeriği, yarıyılı, tek yada ayrı dersler olarak düzenlenmesi, sınıf ortamı, ölçme ve değerlendirme gibi faktörlerin etkisi vardır. Kanımca, öğretim üyesinin, öğretim felsefesini; bilgi, beceri, yaşantı bazında harmanlayarak, yeniden reorganize etmesinin, öğrencinin etkin öğrenmesinde ve öğrendiklerini mesleki ve kişisel yaşantısında uygulayabilmesinde çok önemli katkısı ve rolü bulunmaktadır.

ÖNERİLER

Bu çalışma ile genel bazı öneriler geliştirilmiştir. Öğretim üyelerinin ve derslerin değerlendirilmesi ile ilgili çok fazla çalışma (tez, makale vb.) yapılmıştır. Ortak eğitimsel kanaati oluşturan öneriler aşağıda verilmiştir:

1. Performans değerlendirmesinde, mevcut değerlendirme sisteminin yeterli olmaması ve anket uygulama yönteminin yanı sıra teorik ve pratik değerlendirme ölçütlerinin de dikkate alınması gerekmektedir.
2. Performans değerlendirme sıklığında da üniversitelere göre farklılık (dönem başı, dönem sonu, her dönemde bir, yılda bir gibi) bulunmaktadır. Bu uygulama hedefe ulaşmada istendik düzeyde yeterli verimliliği sağlamamaktadır. Değerlendirme Sistematığının geliştirilerek istenen ve belirlenen periyotlarda gönüllülük ve samimiyet ilkesiyle sistematik uygulamanın hayata geçirilmesi gerekmektedir.
3. Yapılan çalışmaların ve sonuçların yurt içi/yurt dışı (kongre, konferans, seminer, panel vb.) etkinliklerde sunulması ile yönetimlere de rapor edilmesinin kurumsal yararlanma açısından önemli bir katkısı bulunmaktadır.
4. Değerlendirmeye ilişkin çalışma raporlarının sonucunda, kurumsal paylaşım nedeniyle dersler ve öğretim elemanları hakkında olumsuz algı oluşturulmaması gerekmektedir. Aksi takdirde öğretim elemanının kişisel ve mesleki kimliğine yönelik olumsuzlukların hem hukuki hem de mobbing faktörünün gelişmesine yönelik istenmeyen sonuçlar da ortaya çıkabilir. Bu gibi durumlara karşı kurum kültürünün ve akademik değerlerin oluşturulması ve benimsenmesi gerekmektedir.
5. Değerlendirme raporlarının bir ödül/ceza mantığı yerine hizmet içi rehberlik, yardım, destek gibi boyutlarda iyileştirmeye yönelik çabaların gözlenmesi, öğretim elemanlarının gönüllü katılımını daha çok motive edecektir. Diğer bir deyişle, değerlendirmenin kendilerine olumsuz uyarıcılar olarak geribildiriminden (resmi yazı, uyarı, kınama, dersten uzaklaştırma, işten uzaklaştırma, öğrencilerin nezdinde aşağılanma, meslektaşları arasında saygınlığını kaybetme, ön yargı, negatif mesleki algı oluşturulması, itibarsızlaştırma, rekabet ortamı yaratma, diğerlerini övme, bazılarını yargılama, sosyal yalnızlaştırılma, olumsuz algının kişiselleştirilmesi vb.) çekinen öğretim elemanlarının değerlendirmeyi normalleştirerek kendilerini geliştirmeye ve ders verimini artırmaya

odaklanabileceklerdir. Bu nedenle performans değerlendirmelerinin akademik unvan, kişilik özellikleri, bilgi ve deneyim açısından her koşulda mesleki kimliğe zarar vermeden, kurumsal değerler ve etik ilkelere göre hareket edilmesi önemli görülmektedir. Günümüz çalışma yaşamında sıklıkla karşılaşılan olgular (mobbing, sosyal/mesleki soyutlama, hak/hukuk ihlali, dedikodu vb.) mesleki ve hukuki sonuçlara yol açabilmektedir.

6. Ölçme ve performans değerlendirmelerinde, öğretim elemanlarının mesleki, kişisel, sosyal ve eğitsel boyutta özelliklerinin dışında yalnız dersin amaç, hedef, ölçme ve değerlendirme hususlarına dikkat edilmesi gerekmektedir.

7. Hizmet içi eğitim de bilinçlendirme ve pozitif yapılandırma, sorunların tespiti ve çözüm önerileri ile yardımcı eleman ihtiyacı, performans değerlendirmesinde ve ders sürecinde yeni düzenlemelere gidilmesi gibi temel değerlendirme üzerine dayanmalıdır.

8. Değerlendirme sonuçlarının her öğretim üyesinin kendi dersine ilişkin performans değerlendirme geri bildirimlerinin verilmesi gereklidir. Bilgi edinme hakkı itibarıyla öğretim üyesinin kendini değerlendirebilmesi açısından da önemlidir. Sonuçların olumlu ya da olumsuz olmasına bakılmaksızın açık ilan edilmesinin avantaj ve dezavantajları da dikkate alınarak kurumsal akademik değer etiklerine uygun yapılması gerekmektedir. Değerlendirmede kriter olarak yetenek, araştırma, yayın gibi ölçütler değil dersin öğrenme hedefleri sadece dikkate alınmalıdır. Değerlendirmeyi yapan kişilerin (öğrenci, yönetici, veli, dışarıdan biri, idari personel gibi) de objektif davranması önemlidir. Değerlendirme yöntemleri de (anket, görüşme, gözleme, rapor etme vb.) tarafsız bir şekilde yürütülmelidir.

9. Değerlendirilen dersin eksik kalan bir boyutu var ise, alternatif ölçme ve değerlendirme teknikleri kullanılarak yeterliliklerin belirlenmesi ve ilgili alan uzmanların katkısı ile hizmet içi eğitim, seminer, sistematik toplantılar yapıla bilinir. Böylece öğretim elemanlarına farkındalık kazandırılmış oluna bilinir.

10. Öğrencilerin değerlendirmelerinde; dersten beklentileri kapsamında farklı strateji ve yöntemlerin, tekniklerin kullanılması teşvik edilmelidir. Öğrenciler farklı uyarıcılarla da karşılaşarak teorik ve uygulamada farkındalık kazanabilirler. Dersin işlenişinin zenginleştirilebilmesi ve önemenin anlaşılabilmesi için araştırmalar yapılarak dersle ilgili farklı etkinliklere yer verile bilinir. Bu çalışmaların süreç ve kapsamı dahilinde ilgili paydaşlar (öğretim elemanı, yönetici, öğrenci, veli, alan uzmanları vb.) dahil edilmek suretiyle farklı gözlem, deneyim, bilgi ve beceri ile çözüm önerileri bir bütünlük içinde ele alınabilir ve uygulamaya konula bilinir.

KAYNAKÇA

Açıklan, A. (2010). Ankara'daki Devlet Üniversitelerinin Eğitim Bilimleri Bölümleri Öğretim Üyelerine Göre Performanslarının Değerlendirilmesine İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Ahmadishokouh, A. ve ark. (2016). Teacher Educators Evaluation Model. American Journal of Educational Research. 4. 2. 210-220.

Akar, F. (2012). Yetenek Yönetiminin Bazı Türk Üniversitelerinde Uygulanmasına İlişkin Öğretim Üyelerinin Görüş ve Önerileri. Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Akıncan, E. ve R. Çakır (2021). Uzaktan Eğitim Sürecinde Görev Alan Öğretim Elemanlarının Performanslarını Arttırmaya Yönelik Görüş ve Öneriler. International Journal of Field Education, 7.2. 134-165.

Alparslan, M. (2020). Öğretim üyelerinin özel yeteneklilerin eğitiminde uzaktan eğitimin kullanımına yönelik görüşleri. Auad. Cilt. 1. 126-147.

Aksu, M. ve ark. (2021). Profesörlerin Öğretim Üyesi Yetiştirme Sürecine İlişkin Görüşleri. Ekev Akademi Dergisi. Yıl 25. Sayı: 88349-368.

Altıok, S. (2018). Yüz Yüze Öğretim Süreçleri ve Ders Uygulamalarına Yönelik Öğretim Elemanı ve Öğrenci Görüşlerinin Karşılaştırılması. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (KÜSBD) 8. 1. 223-240.

Alpaydın, Y. ve G. Türkmenoğlu (2017). Türk Üniversitelerinde Öğretim Üyeliğine Yükseltme ve Atama Kriterlerinin İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi / Journal of Educational Sciences ISSN: 1300-8889 DOI: 10.15285/maruaebd.334137.

Aslan, O. ve D. Kılıç (2020). Ortaokul Öğrencilerinin 'Etkili Öğretim ve Etkili Öğretmen Davranışlarına' İlişkin Görüşleri. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 20.1. 375-395.

Ayaz, M. F. ve ark. (2015). Türkiye'de Öğretmen Eğitimi ile İlgili Yapılmış Lisansüstü Tezlerin Değerlendirilmesi. Http://ilkogretim-online.org.tr 14.2. 787-802.



Aydiner, A. A. ve Ç. Apaydın (2017). An Analysis Of The Education Faculty Students' Views Regarding University Instructors. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Dergipark. [https://dergipark.org.tr \(download\) article-file](https://dergipark.org.tr/download/article-file).

Aydoğan, İ. ve F. B. Gündoğdu (2006). Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı: 21 Yıl 2 .217-232.

Aytekin, S. ve S. Şahinkaya (2022). Kurum İç Değerlendirme Raporu. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Nevşehir.

Babad, E. ve A. Tayeb (2003). Experimental Analysis of students' course selection. British Journal of Educational Psychology. 73.3. 373-93.

Baş, T. (2002). Öğretim Üyelerinin İş Tatmin Profillerinin Belirlenmesi. D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi. 17. 2. 19-37.

Başbuğ, G. ve P. Ünsal (2012). Kurulacak Bir Performans Değerlendirme Sistemi Hakkında Akademik Personelin Görüşleri: Bir Kamu Üniversitesinde Yürütülen Anket Çalışması. [tps://dergipark.org.tr > download > article-file](https://dergipark.org.tr/download/article-file)

Başkır, M. B. ve ark. (2017). Öğretim Kalitesi Değerlendirmesine Yeni Bir Yaklaşım: Bartın Üniversitesi Örneği. Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 6. 2. 468-485.

Batmaz, O. ve Y. Ergen (2020). İlkokul Öğretmenleri ve Öğretim Üyelerinin Öğretmenlik Uygulaması Dersine Yönelik Görüşleri. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. 53. 2. 549-575.

Bektaş, H. ve S. U. Akman (2013). Yükseköğretimde Hizmet Kalitesi Ölçeği: Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi. Sayı 18. 116-133.

Boztoprak, T. ve ark. (2017). Harita (Geomatik) Mühendisliği Öğretim Üyelerinin Bölüm, Eğitim ve Öğrenci İlişkileri Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 7. 1. 1-11.

Bulut, K. ve B. Soylu (2009). Öğretim Üyelerinin İş Yükü Seviyelerinin Bir Analitik Ağ Modeli ile Değerlendirilmesi: Mühendislik Fakültesinde Bir Uygulama. Erciyes Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 25. (1-2). 150 – 167.

Çakıcı, C. A. (2006). Turizm Alanında Lisans Üstü Tez Hazırlayan Öğrencilerin Danışman Öğretim Üyelerini ve Danışman Öğretim Üyelerinin De Öğrencilerini Değerlendirmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 8. 3. 74-104.

Çalık, T. ve Z.B. Süzen (2013). Avrupa Üniversiteler Birliği Kurumsal Değerlendirme Raporlarında Yer Alan Tespitler ve Öğretim Üyelerinin İyileştirme Önerilerine Katılım Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada Eğitim yönetimi. 19. 3. 355-390.

Çelik, F. ve A. S. Önal (2005). Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Dersi Öğretim Programının Değerlendirilmesi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 18. 18. 31 – 49.

Costes B. K. ve ark. (2006). Gender and doctoral studies: the perceptions of Ph.D. students in an American university. Gender and Education 34. 8. 137-155.

Coşkun, Ö. ve ark. (2018). Tıp Fakültesi Öğretim Üyelerinin e-öğrenmeye Hazır Bulunuşluk Düzeyleri: Gazi Üniversitesi Örneği. Ankara Med J. 2. 175-85.

Damar, M. ve ark. (2017). Ders Değerlendirme Sürecinde Öğrenci Geribildirim isteminin Tasarımı: Dokuz Eylül Üniversitesi Örnek Olay Çalışması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 7.. 78-90.

Demir, E. ve ark. (2017). Akademik Yükseltme ve Atama Sürecine Yönelik Öğretim Üyesi Görüşleri. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 7. 1. 12-23.

Demircioğlu, M. ve H. A. Kaplan (2012). Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 21.5.2012, 5.11.2012 ve 24.12.2012 Tarihli Kararları Işığında Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapmakta Olan Öğretim Üyeleri ile Üniversiteler Arasındaki Sözleşmelerin Hukuki Niteliği. Dokuz Eylül Üniversitesi Kurumsal Akademik Açık Arşivi. <http://hdl.handle.net/20.500.12397/2137>. 51-80

Demirbolat, A. O. (2005). Yüksek Lisans Öğrencilerinin Program ve Öğretim Elemanlarından Beklentileri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 3. 1. 47-64.

Doğanalp, B. (2016). Bulanık Çok-Kriterli Karar Verme ile Öğretim Üyesi Değerleme Çalışması. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı:12.

- Düzyol, S. ve Ş. Ada (2021). Öğretmenlerin Politik Becerileri ile Çatışma Yönetimi Stratejilerini Kullanımları Arasındaki İlişki. İğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Yıl 10, Sayı 28. E-ISSN: 2147-6152.
- Emil, S. (2019). Üniversite Öğrencilerine ve Yılın Eğitimcisi Ödüllü Öğretim Üyelerine Göre İyi Üniversite Öğretmeninin Özellikleri. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 9. 3. 603-613.
- Emily N. ve ark. (2022). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. Students. [www.nature.com/scientificreports](https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7), <https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7>
- Eriksson, E. ve ark. (2022). You must learn something during a lesson': how primary students construct meaning from teacher feedback. Educational Studies, Taylor & Francis
- Erişti, B. (2013). Türk Üniversitelerinde Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Profilleri. Eğitim ve Bilim. 38. 167. 312-326.
- Esen, M. ve D. Esen (2015). Öğretim Üyelerinin Performans Değerlendirme Sistemine Yönelik Tutumlarının Araştırılması. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 5. 1. 52-67.
- Ertuğrul, İ. (2006). Akademik Performans Değerlendirmede Bulanık Mantık Yaklaşımı. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 20. 1. 155-176.
- Evans, D.R. (2004). Student Evaluation of Teachers. Journal of Nurs Studies. 3. 1.
- Gür, B. S.ve M. Özer (2012). Türkiye'de Yükseköğretimin Yeniden Yapılandırılması ve Kalite Güvence Sistemi. Bülent Ecevit Üniversitesi – SETA Çalıştay Raporu. ISBN 978-605-4023-19-6. 1. Baskı Ankara: Pelin Ofset.
- Güven, Z. Z. ve M. T. Brewster (2013). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı Strateji ve Uygulamaları: Selçuk Üniversitesi Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 29 /100-109.
- Güvemli, O. ve Ü. Aslan (2009). Muhasebe ve Finansman Öğretim Üyeleri Kendi Branşlarının Tarihi ile Meşgul Olmalı mı? Muhasebe ve Finansman Dergisi. 41. 30-41.
- Kalaycı, N. (2009). Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin Öğretim Performansını Değerlendirme Sürecinde Kullanılan Yöntemler. Educational Administration: Theory and Practice. 15. 60. 625-656.
- Karadağ, N. ve S. Özdemir (2017). Türkiye'de Doktora Eğitimi Sürecine İlişkin Öğretim Üyelerinin ve Doktora Öğrencilerinin Görüşleri. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 7.2. 267-281.
- Karakütük, K. ve Y. Özdemir (2011). Bilim Adamı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. Eğitim ve Bilim. 36. 161. 26-39.
- Karataş, A. ve ark. (2019). Öğrencilerin Öğretim Üyelerine Yönelik Memnuniyetlerinin İncelenmesi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. PAU 47. 225-244.
- Karataş, İ. ve E. Toprakçı (2019). İngilizce Öğretim Elemanlarının Meslektaş Rehberliğine İlişkin Görüşleri. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi. 10. 2. 51-79.
- Kesici, Ş. (2008). Yeni Psikolojik İhtiyaç Değerlendirme Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması:Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 493-500.
- Koçoğlu, Z. (2013). The Role Of English Language Proficiency On Student Evaluation Of Instructor. Journal of Theory and Practice in Education 9. 1. 60-72.
- Korkut, H. (1999). Öğretim Üyelerinin Pedagojik Formasyon Gereksinimleri. Ankara: YÖK/Dünya Bankası. Türkiye'de Öğretmen Eğitiminde Standartlar ve Akreditasyon. Milli Eğitimi Geliştirme Projesi Öğretmen Eğitimi.
- Korkut, F. ve F. Mızıkacı (2008). Avrupa Birliği, Bologna Süreci ve Türkiye'de Psikolojik Danışman Eğitimi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. Sayı 53. 99-122.
- Kutluca, T. ve ark. (2007). Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Dersi Uygulama Etkinliklerinin Öğretmen Adaylarına Sağladığı Faydalar. Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi XX (1). 89-110
- Kürüm, D. (2007). Öğretim Üyesi Adayları İçin Öğretimsel Gelişim Programının Değerlendirmesi. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Leka, K. (2016). Teacher Evaluation Policies in Albania. Academic Journal of Interdisciplinary Studies. 5. 2. MCSER Publishing, Rome-Italy.

- Maya, İ. ve Kaçar, Y. (2018). School Principals' and Teachers' Views on Teacher Performance Evaluation. *International Journal of Progressive Education*. 14. 5.
- Ökmen, B. ve ark. (2022). Eğitim Programları ve Öğretim Yüksek Lisans Programına İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 19. 2. 559-574.
- Öner, P. (2004). İstanbul Tıp Fakültesi Temel Tıp Bilimleri Öğretim Üyelerinin Temel Tıp Bilimleri Eğitimi ile İlgili Görüşleri. *Tıp Eğitimi Dünyası*. Sayı 15. 17-21.
- Özkan, U.B. ve K.O. Er (2017). Türkiye Cumhuriyeti'nin İlk On Beş Yılında ve Son On Beş Yılda Eğitim Programları Alanında Yaşanan Sorunlar: Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9. 20. 395-423.
- Özpınar, İ. (2021). Öz, Akran, Grup ve Öğretim Üyesi Değerlendirmesi: Öğretmen Yeterlikleri Penceresinden Bir Bakış. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*. 10.3. 949-973.
- Pamuk, M. (2005). Öğrencilerin Öğretim Üyesini Değerlendirmesine Ait Bir Uygulama. *Ekonometri ve İstatistik*. Sayı 1. 15-05.
- Patır, S. (2009). Faktör Analizi ile Öğretim Üyesi Değerleme Çalışması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 23. 4.
- Pillay, S. (1991). A Critical Analysis Of The Teacher Evaluation Procedure In Indian Schools. Yüksek Lisans Tezi. Durban: Department Of Education University Of Natal Durban.
- Saracaloğlu, A. S. ve V. K. Ceylan (2016). Farklı Ülkelerde Öğretmen Yetiştirme: ABD, Güney Kore, İrlanda, Singapur ve Türkiye. Antalya: The 4th International Congress on Curriculum and Instruction.
- Şahin, H. ve Ö. S. Karabilgin (2005). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesinde Uygulanan Özel Çalışma Modülleri ile İlgili Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşleri. *Tıp Eğitimi Dünyası*. Sayı 20.
- Şenol, Y. (2009). Probleme Dayalı Öğrenme Sürecinde Bir Klinik Denetim ve Akran Danışma Uygulaması: Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Süzen, Z. ve T. Çalık (2016). Üniversitelerde Kurumsal Değerlendirme Çalışmalarına Öğretim Üyelerinin Katılımı. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 1403-1418. 24. 3.
- Tamir, P. ve M. B. Peretz (2008). İsrail'de Öğretmen Eğitiminde Değerlendirme Uygulamaları. *Singapur Eğitim Dergisi*. 5.1.
- Taş, İ. D. (2016). Mesleki Gelişimi Destekleyecek Bir Öğretmen Değerlendirme Modeli Önerisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Terzi, Y. (2019). Anket, Güvenirlilik-Geçerlik Analizi. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Thomas, M. (2012). Teachers' Beliefs About Classroom Assessment And Their Selection Of Classroom Assessment Strategies. *Journal of Research and Reflections in Education*. 6. 2. 104-115. [Http://www.ue.edu.pk/journal.asp](http://www.ue.edu.pk/journal.asp)
- Tonbul, Y. (2008). Öğretim Üyelerinin Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Öğretim Üyesi ve Öğrenci Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetim*. Sayı 56. 633-662.
- Topbaş, E. ve B. Y. Toy (2007). Kalabalık Sınıflarda Öğrenci Merkezli Öğretim Uygulaması Etkinliklerinin Değerlendirilmesi: Öğretimde Planlama ve Değerlendirme Ders Örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5.3. 405-433.
- Tütüncü, Ö. ve Ö. İ. Doğan (2003). Müşteri Tatmini Kapsamında Öğrenci Memnuniyetinin Ölçülmesi ve Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5. 4. 130-151.
- Uyar, Ş. ve ark. (2016). Performans Görevinin Değerlendirilmesine İlişkin Bir Üçleme: Öz, Akran ve Öğretim Üyesi Değerlendirmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Yıl 4. 7. 69-80.
- Vatansever, K. ve ark. (2020). Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Öğrenci ve Öğretim Üyesi Değerlendirme Formları ile Yapılan Ölçümlere İlişkin Geçerlilik – Güvenilirlik. *Tıp Eğitimi Dünyası*. 19. 57. 37-54.

- Yağan, S. A. ve Z. Çubukçu (2019). Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı Doktora Programlarının Öğrenci ve Öğretim Üyesi Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi. Turkish Studies-Educational Sciences. 14. 4. 1861-1885.
- Yalçın Balçık, P. ve ark. (2016). Hacettepe Üniversitesi Hastaneleri'nde Bireysel Performans Değerlendirme Süreci. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 19. 1. 87-99.
- Yaratan, H. ve E. Müezzın (2016). Developing A Teacher Characteristics Scale. The Turkish Online Journal of Educational Technology. Special Issue for INTE.
- Yılmaz, H. B. ve A. K. Tınmaz (2016). Öğrenci Görüşlerine Göre Öğretim Elemanlarının Pedagojik Yeterlikleri. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi. 6. 209-219.