

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ BAŞARISINI DEĞERLENDİREBİLİR Mİ? İKİLEMLER VE PROBLEMLER

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Baş COLLINS

Bilkent Üniversitesi Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksek Okulu

Öğretim Üyesi

ÖZET

Öğrencilerin öğretim elemanlarını değerlendirmesi (ÖÖED) üniversite düzeyinde bir eğitim kurumunun başarısını değerlendirilmesi alanında en yaygın ve etkin yöntemlerden birisidir (Seldin, 1984). ÖÖED yöntemi öğretim elemanlarının etkinliği konusunda öncelikli bir bilgi kaynağıdır ve bu bilgi eğitim kurumları tarafından hem “biçimlendirici” (formative-öğretim elemanının kendi performansını geliştirmesi) hem de “düzey belirleyici” (summative-öğretim elemanlarının buldukları konumu korumaları, terfileri ve kıdemleri için) olarak kullanılabilir. Eğer bir üniversite sistemi profesyonel anlamda büyüyecek ise, ne değerlendirmeden kaçabilir ne de toplumun, kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerini yargılamadan kabullenmesini bekleyebilir. İnsan ögesi söz konusu olunca belirsizlik kaçınılmazdır. Bu bağlamda kullanılan yöntemin aşamalı olarak gözden geçirilmesi “güvenilirlik” ve “geçerlilik” sağlar (Centra, 1993). Birkaç yöntemin bir arada kullanılması ve bu yöntemlerden birinin ÖÖED olması daha sağlıklıdır.

Bu araştırmanın amacı ÖÖED sistemini üniversite ortamında öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bakış açılarından incelemektir. Araştırmada hem “nicel” hem de “nitel” araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonuçları, her ne kadar şu anda kullanılan ÖÖED sisteminin güçlü ve zayıf yanları olduğunu gösterse de, yeterli “ön bilgilendirme” ve “yönlendirme” ile sistemin üniversite, öğretim elemanları ve öğrenciler için daha “yapıcı” ve “etkin” hale gelebileceğini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Öğrencinin öğretim elemanını değerlendirmesi, Öğretim elemanının değerlendirilmesi, Üniversitede eğitimin değerlendirilmesi, Yüksek öğretimin değerlendirilmesi.

ABSTRACT

Student ratings are one of the most common and effective means of faculty evaluation (Seldin, 1984). Faculty evaluation systems can serve both formative and summative purposes and student evaluation serves as a first line source of data regarding the effectiveness of their instructors. If a university system is to grow professionally it cannot avoid evaluation nor can it hide in an Ivory Tower expecting society to accept proclaimed infallibility for instruction methods, techniques or good intent. Given the human equation there is an element of unpredictability. Through staged modifications of the system, reliability and validity can be achieved (Centra, 1993). When used in combination with other methods a high degree of reliability can be expected.

The purpose of this study was to assess the Student Instruction Evaluation (SIE) System in terms of students' and instructors' perception at a university setting. Both qualitative and quantitative research methods were employed to collect the data.

The results of the study show that although the SIE system has strengths and weaknesses, if the necessary "orientation" and "instruction" is provided the system will be more "constructive" and "efficient".

Key Words: Student Instructor Evaluation, Instructor Evaluation, Faculty Evaluation, Higher Education Evaluation.

GİRİŞ

Araştırmalar öğretim elemanlarının ders vermedeki performanslarının değerlendirilmesinde farklı yöntemler kullanıldığını göstermektedir. Bu yöntemler:

- 1) Öğrencilerin yazılı olarak standart anketler yoluyla yaptıkları değerlendirmeler,
- 2) Yönetim (bölüm başkanları) tarafından yapılan değerlendirmeler,
- 3) Aynı programda ders veren başka bir öğretim elemanının yazılı, ya da gözlemine dayanarak yapılan değerlendirmeler (akran değerlendirmesi),
- 4) Değişik fakülte ya da bölümden bir öğretim elemanının gözlemine dayanarak yapılan değerlendirmelerdir (Knutson ve arkadaşları, 1996).

Öğrencilerin öğretim elemanlarını değerlendirmesi (ÖÖED) üniversite düzeyinde bir eğitim kurumunun başarısının değerlendirilmesi alanında en yaygın ve etkin yöntemlerden birisidir (Seldin, 1984). Seldin (1984) araştırmasında öğretim kurumlarının üçte iki sinde ÖÖED'nin yönetim tarafından kullanıldığını belirtmiştir. Hatta bazı gelişmiş ülkelerde, ÖÖED sisteminin kurumların kendilerini değerlendirmesi ile eş anlamlı hale geldiği görülmüştür. Pek çok araştırmacı (Centra, 1977, 1993; Marsh, 1984; 1987; McKeachie, 1990; Ramsden, 1991) ÖÖED'nin öğretim elemanlarının ders verme başarılarının ölçülmesinde "geçerli", "güvenilir", hatta, "tek güvenilir" ve "kayda değer" bir yöntem olduğunu vurgulamaktadır. Öğretim elemanları performanslarının değerlendirilmesini her zaman hoş karşılamadıkları için, değerlendirme yöntemlerinden biri olan ÖÖED'nin olumlu ve olumsuz yönleri konusunda farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

ÖÖED ile ilgili ilk araştırmalar 1920'lere kadar gitmektedir (Remmers, 1928, 1930) ve bu araştırmaların sonuçları bu yöntemle ilgili oldukça

kesin yargılara neden olmuştur. ÖÖED yöntemi öğrencilerin öğretim elemanlarının performansını açık-uçlu ya da kapalı-uçlu sorular içeren anketler veya görüşmeler aracılığı ile değerlendirmelerini içermektedir. Sonuçların, öğretim elemanının performansını iyileştirmede ve güçlendirmekte kullanılabilmesi için verilerin "doğru", "güvenilir" ve "amacına uygun" yöntemlerle toplanması gerekir. Etkili bir ÖÖED sistemi aşağıdaki unsurları içermelidir:

- 1) Bilginin hangi yöntemle toplanacağı,
- 2) Kimin toplayacağı,
- 3) Nasıl analiz edileceği,
- 4) Nasıl değerlendirileceği,
- 5) Nasıl kullanılacağı,
- 6) Geri bildirim nasıl yapılacağı (Arreola, 1995).

ÖÖED'nin güvenilir ve geçerli olmasını öncelikle etkileyen, kullanılacak değerlendirme araçlarıdır. Centra (1993) bu araçların şu aşamalardan geçerek geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir:

1. Aracın kullanım amaçlarının tesbit edilmesi,
2. Araçta kullanılacak öğelerin belirlenmesi,
3. Aracın içereceği soru tiplerinin belirlenmesi (açık-uçlu, kapalı-uçlu),
4. Soruların hazırlanıp seçilmesi,
5. Soruların düzenlenip gruplanması,
6. Aracın "güvenilirlik" ve "geçerliliğinin" ölçülmesi.

Centra (1993) ayrıca bu sürece öğretim elemanlarının da katkıda bulunması gerekliliğini vurgulamıştır.

Araştırmalar, ÖÖED'nin genelde öğrenciler arasında "tutarlı" ve "yıllara göre" değişmediğini göstermektedir. Öğrenciler, öğretim elemanlarını hergün gözlemledikleri için onların sınıf-ıçi performansları ile ilgili son derece "güvenilir" ve "geçerli" bilgi verebilirler. Öğrencilerden gelen dönütler öğretim elemanlarını geliştirmeye motive edebilmektedir. Araştırmalar, profesyonelce hazırlanmış bir ÖÖED sisteminin sonuçlarının, "akran değerlendirmesi" ve "yönetim değerlendirmesi" ile karşılaştırıldığında yüksek korelasyon gösterdiğini vurgulamaktadır (Centra, 1993).

Öğrencilerin öğretim elemanlarının performanslarını değerlendirip değerlendiremeyecekleri ve bu değerlendirmeyi etkileyen unsurlar konusunda farklı düşünceler vardır. Bu konuda ki yaygın eğilim öğrencilerin öğretim elemanlarının ders verme performanslarını değerlendirebilecek kapasitede oldukları yönündedir (Arubayi, 1987; Swanson, 1971). Aleamoni (1981) ve Cohen (1980) değerlendirmelerin güvenilir olduğu ve "notlara" bağlı olmadığı görüşünü vurgulamışlardır. Bunun yanısıra, McKeachie (1979) öğrenci beklentilerinin değerlendirmedeki en etkili unsur olduğunu savunmuştur. Öte yandan, Watchtel'in (1998) yaptığı literatür taramasında profesyonelce hazırlanmış bir ÖÖED formu kullanıldığı zaman değerlendirmede sınıf büyüklüğü, değerlendirmenin yapıldığı zaman gibi farklı unsurların etkili olabileceği sonucuna varılmıştır. Bu görüşlere dayanarak, ÖÖED'yi etkileyebilecek birçok olası unsur olabileceği açıktır. Sonuç olarak, ÖÖED hiçbir zaman sadece kendi başına bir değerlendirme yöntemi olarak kullanılmayıp, başka yöntemleri desteklemekte kullanılmalıdır.

ÖÖED sisteminin profesyonel anlamda gelişme, karar verme, terfi ettirme, işten çıkarma, ödüllendirme alanlarında kullanılabilmesi için aşağıdaki unsurların dikkate alınması gerekir:

- a) Öğrenci kimliğinin gizlilik esası,
- b) Öğretim elemanlarının öğrenci dönütünü kabullenmeye eğilimli olması,
- c) Uygunluk, güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılarak geliştirilmiş değerlendirme araçlarının kullanılması (Centra, 1993).

Centra (1993) ayrıca araştırmasında ÖÖED sisteminde öğretim elemanlarının en çok gelişmeyi

ilk iki değerlendirmeden sonra sağladığını belirtmiştir. Sonuç olarak, değerlendirme standartlarının oluşturulmasının güçlüğü göz önünde bulundurulduğunda "iyi bir öğretim elemanı ne yapmalı?" sorusunun cevabı araştırılmalıdır. Bu "iyi bir öğretim elemanı" olmak için birşeylerin başarılması gerektiğini ve öğrenci başarısının öğrenci zekasına ya da kişiliğine bakılmaksızın öğretim elemanının çabasının sonucu olduğunu ima etmektedir. Bazı araştırmacılar "iyi bir öğretim elemanının" aşağıdaki özelliklere sahip olması gerektiğini vurgulamışlardır (Centra, 1993; Larson, 1970; Simson, 1966): a) kurum içinde güvenilirlik, b) farklılıklara açık olmak, c) olumlu kişisel niteliklere sahip olmak, d) etkin sınıf-ıçi uygulamalar kullanmak, e) öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak, f) öğrencilerin başarısına katkıda bulunmak, h) yeterli alan bilgisine sahip olmak.

Uluslararası araştırmalar, üniversitelerin üçte ikisinin ÖÖED sistemini "etkin" bir değerlendirme yöntemi olarak kullandığını göstermesine rağmen bu konuda Türkiye'deki üniversitelerin durumunu ortaya koyacak yeteri kadar araştırma yoktur. Öztürk (1999), Yeşiltaş ve Öztürk (2000) çalışmalarında ÖÖED sisteminin Türk kamu üniversitelerinde uygulanmasının güçlüğünü vurgulamışlardır. Bu çalışmalarda kamu üniversitelerinde öğrenim kalitesinin düşük olması durumunda öğrencilerin okul yönetimine baskı kurarak öğretim kalitesini artırma yoluna gidemeyecekleri belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak da kamu üniversitelerinin parasız olmasından dolayı öğrencilerin kendilerine verilen öğretimi, ne düzeyde olursa olsun, kabul etme durumunda oldukları savunulmuştur.

Bu çalışmada ÖÖED sisteminin uygulanabilirliği "özel" bir üniversite ortamında araştırılmıştır.

YÖNTEM

Bu araştırma, Türkiye'de İngilizce eğitim veren özel bir üniversite de gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, öğrencilerin ve öğretim elemanlarının bakış açılarını esas alarak ÖÖED sistemini incelemektir. Bunun için aşağıda ki araştırma sorularına yanıt aranmıştır:

- 1) ÖÖED sisteminin var olan yapısını öğrenciler ve öğretim elemanları nasıl algılıyorlar?
- 2) ÖÖED sistemini geliştirmek için neler yapılabilir?

Bu araştırma için, veri toplamada hem “nicel” hem de “nitel” araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma, üniversite genelinde 25 bölümden “rastgele” seçilen 423 öğrenci (3. ve 4. sınıf öğrencilerinin %10’u) ve 95 öğretim elemanı (toplam öğretim elemanı sayısının %11’i) ile yapılmıştır.

Veriler, “anket” ve “görüşme” yöntemleri kullanılarak toplanmıştır. Öğrenciler ve öğretim elemanları için her biri 23 açık ve kapalı-uçlu sorudan oluşan iki ayrı anket hazırlanmıştır. Ayrıca, 35 öğretim elemanı ile “yarı yapılandırılmış görüşme” yapılmış ve 155 öğrenci “grup görüşmelerine” alınmıştır. Son olarak, üniversitenin şu anda kullandığı, ÖÖED formu gibi, yazılı dökümanlar incelenmiştir.

Veriler, “Statistical Package for the Social Sciences” (SPSS) bilgisayar programı ve “içerik analizi” yolu ile değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırma bulguları (Tablo 1), öğrencilerin tümünün (n=423) ve öğretim elemanlarının %69’unun (n=66), öğrencilerin öğretim elemanlarının performanslarını değerlendirebilecek kapasiteye sahip olduklarına inandıklarını göstermektedir. Ancak görüşülen öğretim elemanlarının bir kısmı öğrencilerin öğretim elemanının “alan bilgisini” değerlendirmeye yetecek bilgisi olmadığını söylemiştir. Hatta, bir öğretim elemanı “benim alan bilgimi değerlendirebilmesi için benim kadar bilmesi gerek” demiştir.

Anket sonuçları, öğrencilerin %67’sinin (n=283) ÖÖED sisteminin yapısını (amacını ve ne sıklıkla uygulandığını) bilmediklerini göstermiştir. Hatta öğrencilerin %38’i (n=161) ÖÖED formlarının ne amaçla kullanıldığını ve formların kim tarafından değerlendirildiğini bilmediklerini belirtmişlerdir (%67, n=283).

Değerlendirme sırasında neler hissettikleri sorulduğunda öğrencilerin %49’u (n=207) kendilerini “rahat” hissettiklerini, %22’si (n=93) “rahatsız” hissettiklerini, %19’u (n=80) “intikam duygusu” hissettiklerini, %9’u (n=38) “hiçbir şey” hissetmediklerini ve %1’i (n=5) “tedirgin” olduklarını söylemişlerdir.

Genel olarak, hem öğretim elemanları (%95, n=90) hem de öğrenciler (%98, n=415) ÖÖED

sistemini içerik açısından yetersiz bulmuşlardır. Görüşmelerde öğretim elemanlarının %67’si (n=23) ve öğrencilerin %78’i (n=121) ÖÖED formlarının İngilizce olmasını, çelişkili ifadeler içermesini ve öğretim elemanlarını etkili bir şekilde değerlendirmekte yetersiz kalmasını eleştirmişlerdir. ÖÖED formunun profesyonelce hazırlanmamış olması, öğrencilerin soruların bazılarını atlamalarına, bazılarını da “cevaplamış olmak” için cevaplamalarına neden olmaktadır.

Araştırmanın yapıldığı eğitim kurumunda, ÖÖED her dönem sonunda yapılmakta ve formlar her dersin final sınavından hemen önce dağıtılmaktadır. Her sınıfta öğrencilerden biri ÖÖED formlarının doldurulmasını sağlamak ve formları kapalı zarf içinde bölüm sekreterine teslim etmektedir. Bu yöntem, öğrencilerin (n=423) ve öğretim elemanlarının (n=95) tümü tarafından “yetersiz” bulunmuştur. Hatta görüşülen bazı öğrenciler bu süreci “sinir bozucu” olarak nitelendirmiştir.

Araştırma sonuçları bazı öğrencilerin (%62, n=262) soruların “hiçbirini” okumadığını, %16’sının (n=68) soruların “hepsini” cevaplamadığını ve “yorum” kısımlarını “bazen” (%73, n=309) kullanmadıklarını göstermiştir. Görüşme sırasında öğrenciler “tam sınav öncesi” yapılmasının uygun olmadığını, kendilerinin “bir an önce kurtulup sınava başlamak için sabırsızlandıklarını” bu nedenle formları “alelacele” doldurduklarını belirtmişlerdir. Görüşülen bazı öğrenci ve öğretim elemanları formlarda kullanılan “sıfat” ve “zarf”ların kişiler arası “yorum farklılığı” yarattığını, ayrıca form İngilizce olduğu ve öğrenciler “sınav öncesi stress” altında oldukları için, soruların pek çoğunun okunmadan cevaplanmasının kaçınılmaz olduğunu belirtmişlerdir. Görüşülen öğretim elemanlarından biri “böyle davrandıkları için öğrencileri suçlamadığını, eğer kendisi de sınav öncesi böyle bir şey yapmak zorunda kalsaydı aynı şekilde davranacağını” söylemiştir.

Öğrencilere ÖÖED nin en verimli uygulanma zamanı sorulduğunda öğrencilerin ortak bir görüşte olmadıkları, “finallerden önce”, “finallerden sonra”, “dönem başladıktan 2 ay sonra” ve “dönem içinde herhangi bir zaman” fikirlerinin eşit sayıda öğrenci tarafından önerildiği görülmüştür.

Öğrenciler (%98, n=415) değerlendirme sonuçlarının kendilerine bildirilmesi gerektiğine

inanmakta ancak değerlendirme sonuçların kendilerine “hiçbir zaman” (%85, n=360) bildirilmediğinden şikayet etmişlerdir.

Öğretim elemanının “kişilik özellikleri”nin ve “öğrencilerle olan ilişkisi”nin değerlendirmede “alan bilgisi” ve “öğretme becerisi”nden daha önemli rol oynadığı hem öğrenciler (%89, n=377) hem de öğretim elemanları (%86, n= 82) tarafından vurgulanmıştır. Görüşmelerde, öğrenciler bazı arkadaşlarının “daha esnek” ve “disiplinde daha toleranslı” öğretim elemanlarına “daha yüksek” değerlendirme notu verme eğilimli olduklarını veya bunun tam tersinin de söz konusu olduğunu belirtmişlerdir. Görüşülen bazı öğretim elemanları da bu fikri destekleyen örnekler vermişlerdir.

Görüşmeler sırasında hem öğrenciler (%82, n=127) hem öğretim elemanları (%89, n=31) ÖÖED formunun “5’li Likert” tipi ölçekten oluştuğunu ve “tarafsız” bir değerlendirme yapmak için çaba harcamaktansa, “tarafsız konumda ki ‘3’ notu” nu baştan aşağı işaretlemenin daha “kolay” ve “sorunsuz” olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra, görüşülen öğrencilerin %42’si (n=65) değerlendirme formlarının doldurulması sırasında sınıfta “kargaşalı ve gürültülü” bir ortam oluştuğunu belirtmişlerdir. Bulgular, değerlendirme sürecinin bir öğrenci tarafından yürütülmesinin bu türlü sorunlar yarattığını göstermektedir. Görüşülen bazı öğrenciler (%38, n=59) “tarafsız” bir değerlendirme yapmak istediklerini, ancak sınıftaki bazı öğrencilerin buna izin vermediğini belirtmişlerdir.

Öğrencilere “notlarının” değerlendirmede etken olup olmadığı sorulduğunda %49’u (n=207) “her zaman”, %20 (n=85) “bazen” etkili olduğunu belirtmiştir. Öğrencilerin sadece %31’i (n=131) “notların” değerlendirmede etken olmadığını belirtmiştir. Görüşmelerde öğrencilerin çoğu “iyi not” alacaklarını umdukları öğretim elemanını değerlendirmede “daha yüksek” not verme eğiliminin yaygın olduğunu belirtmişlerdir. Bunun tersinin de aynı şekilde yaygın olduğu vurgulanmıştır.

Öğrencilerden elde edilen bulgular öğretim elemanının “uyruğunun” (%96, n=406) ve “cinsiyetinin” (%92, n=368) değerlendirmede etkili olmadığını göstermiştir.

Ayrıca öğrencilerin %77’si (n=326) değerlendirmelerin sonucunda öğretim

elemanlarında bir değişiklik gözlemlediklerini belirtmişlerdir. Görüşmelerde, verdikleri cevaplarla öğretim elemanlarının gelecekteki performanslarını etkileyeceklerini düşündükleri için değerlendirmeye “kayıtsız” kaldıklarını ve etkilese bile ders bitmiş olacağı için bunun kendilerine, “bencillik” gibi olsa da, bir faydası olmayacağını ifade etmişlerdir. Görüşülen öğrenciler (%82, n=127) “açık uçlu” soruları cevaplamaktan kaçındıklarını, çünkü öğretim elemanlarının bazılarının “eleştirileri” kişisel boyutta algıladıklarını belirtmişlerdir. Bulgular, öğrencilerin %82’sinin (n=347) ÖÖED sonuçlarına bağlı olarak öğretim elemanları için ceza ya da ödüllendirmenin söz konusu olmadığına inandıklarını göstermiştir. Görüşme sonuçları, “öğretim elemanlarının”, “dersin özelliklerinin” ve “öğretim elemanı ile öğrenci arasında ki ilişkinin” öğrenci değerlendirmesinde “etkili” bir rol oynadığını göstermektedir.

ÖÖED sisteminin daha etkili bir hale getirilmesi için öğrenciler ve öğretim elemanları aşağıdaki önerilerde bulunmuşlardır:

- 1) ÖÖED formu “içerik” ve “yapısal” olarak yeniden gözden geçirilmelidir,
- 2) Formdaki sorular hem İngilizce hem de Türkçe olarak hazırlanmalıdır,
- 3) Formda kullanılan ifadeler “açık” ve “net” olmalıdır,
- 4) Gereksiz ayrıntılı ifadelerden kaçınılmalıdır,
- 5) Öğrenciler üniversiteye ilk başladıklarında, ÖÖED sistemi ve bunun nasıl işlediği konusunda ön bilgilendirmeye katılmalıdır,
- 6) Değerlendirme final öncesi değil, bundan bir-iki hafta önce yapılmalıdır,
- 7) Öğrencilere formu doldurmak ve yorum yazmak için yeteri kadar zaman verilmelidir,
- 8) Değerlendirme, öğrenci ya da öğretim elemanı tarafından değil yönetimden birinin sorumluluğunda uygulanmalıdır,
- 9) Form internet ortamında doldurulmalı ve böylece “akran baskısından uzak” “daha rahat” bir ortam sağlanmalıdır.

Son olarak, öğrenciler, kendilerinin, değerlendirme sonuçları konusunda bilgilendirilmeleri gerektiğini belirtirken, öğretim elemanları bunun “gereksiz” olduğunu ve “olumsuz” bir etki yaratacağını düşünmektedirler.

SONUÇ

Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar üniversitelerin %60-70’inin ÖÖED kullandığını göstermektedir. Neden ÖÖED “tercih” edilen bir yöntemdir? Bu “geçerli” ve “güvenilir” bir yöntem midir? Öğrenciler gerçekten, notlarını bir kenara bırakarak, öğretim elemanlarını “tarafsız” kalarak değerlendirebilirler mi? Acaba öğretim elemanları “kendi kendilerini” değerlendiremezler mi? Sonuçlar öğrencilerle paylaşılmalı mı? Verilerin asıl sahibi kimdir? Bunlar cevaplanması gereken son derece “çarpıcı” sorulardır.

Okula başladığı ilk günden itibaren yaklaşık 12 yıl boyunca öğretmenleri tarafından değerlendirilen bir insan olarak, neden bir öğrenci öğretmenlerini, gereken “ön bilgilendirme” ve “yönlendirme” yapıldığı takdirde, değerlendiremez? Değerlendirebilir ve değerlendirmeli. Bu değerlendirme, belli bir zamanı birlikte geçirdikleri bir insanın değerlendirilmesidir. Bu öğrenci, aslında, en az 12 yıldır “etkin” olan ve olmayan öğretim tekniklerini doğal olarak gözlemlemektedir. Sonuç olarak, bu tecrübelerine dayanarak neyin kendisine hitap ettiğini ve bilginin kendisine nasıl ulaştığını herkesten daha iyi bildiği bir gerçektir.

Eğer bir eğitim kurumu öğrencilere gerekli “ön bilgilendirme” ve “açıklama”yı yaparak değerlendirmenin önemini vurgulursa, öğrencilerin bu sorumluluğu taşıyamayacaklarını düşünmek için herhangi bir dayanak kalmayacaktır. Öğrencilerimizin bize güvenmelerini istiyorsak, biz de onlara güvenmeliyiz. Biz öğretim elemanları da üniversite yıllarında aynı deneyimi yaşamadık mı? Pek çoğumuz, bizlerin, o yıllarda daha “idealist” olduğunu, ve bundan dolayı “daha geçerli” değerlendirmeler yapabilecek kapasiteye sahip olduğumuzu söyleyecektir. Her zaman uçlarda değerlendirmeyi ya “intikam alma zamanı” olarak gören ya da “önemsemeyen” öğrenciler olacaktır. Ancak, “geçerli” ve “güvenilir” bilgi sağlayan, yüksek oranda bir öğrenci çoğunluğu da her zaman olacaktır.

İstatistikler bu alanda verilerin “güvenilir” olduğunu göstermektedir ve diğer değerlendirme yöntemleri ile yapılan karşılaştırmalar da ÖÖED’lerine gereken önemin verilmesini vurgulamaktadır. Centra (1977) değerlendirmede “güvenilirliğin” “sınıf-öğrenci sayısı” ile doğru orantılı olarak arttığını belirtmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları da, ÖÖED’nin, değerlendirmenin “vazgeçilmez” bir parçası olduğunu ve eğer gereken önem verilirse öğretim elemanı hakkında “güvenilir” ve “geçerli” bir bilgi kaynağı oluşturacağını göstermektedir.

Doğru cevapları almak için doğru soruları sormalıyız. İşte bu aşamada, üniversitenin elde edilen veriyi nasıl kullanacağına karar vermesi ve ÖÖED formunu bu amaca uygun hazırlaması gerekir. Daha önce de bahsedildiği gibi, formun soruları ve cevaplarının “iyi bir öğretim elemanı ne yapmalı ya da yapmamalı” sorusunda ki kriterlere ışık tutmalıdır. Bu kriterlerin her birisi hakkında elde edilen bilgiler, eğer doğru elde edilmişse, bir araya geldiğinde üniversiteye her bir öğretim elemanı için birer “portre” sunar. Zaman içinde tekrarlanan bu “portreler” öğretim elemanının performansının ana hatlarını belirler. Bu ana hatlar daha sonra üniversite tarafından “biçimlendirici” veya “düzey belirleyici” olarak kullanılabilir.

Aslında her öğretim elemanı istese de, istemese de kendi kendini değerlendirmelidir. Hatta, değerlendirmeyi ÖÖED ile karşılaştırmalı. Karşılaştırmanın sonucu doğrultusunda öğretim elemanları performanslarını geliştirmeyi, tarz değiştirmeyi, ya da “meslek” değiştirmeyi bile düşünebilmelidir. Öğretim elemanları genellikle öğrencilere karşı tutumlarını ve öğrencileri ile ilişkilerini “abartarak” değerlendirirler (Taylor, 1994). ÖÖED ile karşılaştırma yapıldığında, öğretim elemanı kendi performansını değerlendirirken, biraz daha “tarafsız” bakmasını öğrenebilir. Öğretim elemanı bu bilgiyi genelde “memnuniyetle” karşılamalı, fakat insan doğası, “yapıcı” olsa da bazen eleştirilere zaman zaman kapalı olabilmektedir.

ÖÖED bilgileri öğrencilerle paylaşılmalı mı? Bu alanda ki çalışmalar, bir dönem, hatta bir öğretim yılında toplanan bilgilerin öğretim elemanın performansı hakkında “güvenilir” ve “geçerli” bilgi kaynağı oluşturmadığını, sadece ön bilgi niteliği taşıdığını gösteriyor (Seldin, 1993). Bu bağlamda, olumlu yada olumsuz sonuçların

sorgulanmadan kabul edilerek öğretim elemanları ile ilgili kararlar verilmesi yapılan değerlendirmenin amacına uygun olmayacaktır. Bilginin öğrenci ile paylaşılması, ne öğrenciye ne de öğretim elemanına fayda sağlayacaktır. Öğrenci için bu olay sadece “evet, herkes benimle aynı fikirdeymiş, şu öğretim elemanı ‘iyi’ ya da ‘kötü’ deme fırsatı yaratacaktır. Buna karşılık, öğretim elemanı açısından bazen “geçersiz” dedikoduların ve bunlara bağlı stresin kaynağını oluşturabilecektir.

Eğer ÖÖED bilgileri üniversiteye ait ise ve de öğrencilerle paylaşılmayacaksa bu bilgi nasıl

kullanılacak? Konunun hassasiyeti açısından bu bilgi sadece öğretim elemanı ve üniversite arasında kalmalıdır. Öğretim elemanı bilgiye iki açıdan yaklaşmalı: 1) gelecekte ki mesleki beklentileri ile ilgili kararları vermede, 2) mesleki gelişimini sağlamada. Mesleki gelişimde ki olumlu yansıma “sınıf-içi” ders anlatımında kendini gösterecektir. ÖÖED formunun bu gelişmeye yardımcı olacak soruları içermesi bu açıdan önemlidir. Öğretim elemanının ders verme performansında ki gelişme hem kendi kişisel gelişimine katkıda bulunacak şekilde, hem de farklı öğrenci ihtiyaçlarına cevap verebilecek “esneklikte” ve “etkinlikte” olmalıdır.

ŞEMA 1. Bilgi Dağılımı

BİLGİ DAĞILIMI		
Kullanıcı	Öğretim elemanı	Üniversite
Bilginin kullanım alanı	Mesleki kararlar vermek	Öğretim elemanının durumu ile ilgili karar vermek
	Mesleki gelişim sağlamak	Üniversitenin gelişimini sağlamak
Anketin yapısı	“Etkili” ders anlatımını yansıtacak şekilde	Öğretim elemanının ders programını değerlendirecek şekilde
Sonuçların dışsal etkileri	Farklı öğrenci ihtiyaçlarını karşılamak	Üniversite ile ilgili kişi ve kurumlara bu alanda ki profesyonelliklerini göstermek
Sonuçların içsel etkileri	Yeniliklere, gelişmeye açık hale gelmek	Üniversite içinde “istikrar” ve “kontrolü” sağlamak

Şema 1 de görüldüğü gibi, üniversite öğretim elemanı ile işbirliği yaparak ÖÖED’den elde edilen bilgiyi, başka bilgi kaynakları ile birlikte öğretim elemanının durumu ile ilgili karar vermede ve ihtiyaçlarını karşılayacak “gelişim” programlarını düzenlemede kullanabilir. Buna ek olarak üniversite öğretim elemanlarının sunduğu “ders programının” verilmek istenen bilgiyi ve öğretim elemanının bu

bilgiyi aktarma becerisini yansıtıp yansıtmadığını değerlendirebilir. Son olarak, üniversite ÖÖED bilgisini sorumlu olduğu kişilere ve kurumlara alanında profesyonelliğini göstermek ve kurum içinde “istikrarı” ve “kontrolü” sağlamak amacıyla kullanabilir.

Şu bir gerçektir ki “herkesi her zaman memnun edemezsiniz”. Öğretmenlik bir “popüler olma” yarışı değildir. ÖÖED’nin “olumsuz” sonuçlarını üniversite bir ölçü olarak algılayıp, öğretim elemanının ya sınıfında “çok disiplinli” olduğunu ya da öğrencilerle “etkili” öğretim yapamayacak kadar yakınlaştığını düşünebilir. Eğer bir öğretim elemanı öğrencilerinin tümünden “olumlu” dönüt alıyorsa ya “gelmiş geçmiş en iyi” öğretim elemanıdır ya da “hiç öğretim yapmıyordur.”

ÖÖED’nin bilginin toplanması ve değerlendirilmesinin yanı sıra, üniversitenin bu bilgiyi nasıl yorumladığı da tartışmaya açıktır. Bu bilgi öğretim elemanının gelecekteki performansına yönelik sadece “ön bilgi” niteliğindedir. Ancak, yapılan araştırmalar bazı üniversitelerin bu bilgileri öğretim elemanlarının durumları ile ilgili karar vermede “tek kaynak” olarak kullandıklarını göstermektedir. Yine de ÖÖED öğretim elemanları için, “etkin” olmayan “herhangi bir” değerlendirme yönteminden daha iyidir.

Eğer bir üniversite sistemi profesyonel anlamda büyüyecek ise, ne değerlendirmeden kaçabilir ne de toplumun var olan sistemi yargılamadan kabullenmesini bekleyebilir. Bu araştırmanın sonuçları, araştırmanın yapıldığı üniversitedeki ÖÖED sisteminin daha “geçerli” ve “güvenilir” hale getirilmesi için çalışmalar yapılmasının gerekliliğini vurgulamaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarihten bugüne kadar aşağıdaki “yapıcı” değişiklikler gerçekleşmiştir:

1) ÖÖED formunu gözden geçirmek için bir kurul kurulmuştur,

2) Bu kurul, formu “içerik” ve “yapı” olarak yeniden inceleyip, gereken değişiklikleri yapmıştır,

3) Formdaki sorular hem İngilizce (uluslararası öğrenciler için) hem de Türkçe hazırlanmıştır,

4) Formun sonuna her öğretim elemanının, eğer isterse, soru eklemesi için bir bölüm ayrılmıştır,

5) Formlar final sınavlarından 1-2 hafta önce uygulanmaya başlanmıştır.

Bütün bu çabaların tek amacı vardır; üniversitedeki eğitim kalitesini her yıl bir öncekine kıyasla daha “etkin” hale getirmek. Değerlendirmenin “yapıcı” dönütünden hem üniversitenin, hem öğretim elemanlarının, hem de öğrencilerin yararlandığı açıktır. Ancak, öğrencilerin bu konuda eğitilip, ÖÖED sistemini daha “profesyonel” bir yaklaşımla algılamaları sağlanmalıdır.

Öztürk (1999), Yeşiltaş ve Öztürk (2000) çalışmalarında ÖÖED sisteminin Türk kamu üniversitelerinde uygulanmasının güçlüğünü vurgulamışlardır. Ancak, zaman içinde öğrencilerin ve öğretim elemanlarının, ister “kamu” ister “özel” üniversitede olsunlar, bu türlü değerlendirmelerin gelişim için şart olduğunun bilincine varmak zorunda oldukları bir gerçektir.

Bu araştırmada, konu, “özel” bir üniversitede öğrencilerin ve öğretim elemanlarının görüşleri dikkate alınarak incelenmiştir. Ancak, konunun idarenin bakış açısından ele alınması, diğer boyutunu da ortaya koyması açısından önemlidir.

TABLO: 1 Öğrencilere Uygulanan ÖÖED Sonuçları (n=423)

	%	
1. Sizce, öğrenciler öğretim elemanlarını değerlendirebilir mi?	EVET	HAYIR
	100	0
2. ÖÖED sisteminin yapısını (amacını, ne sıklıkla uygulandığını) biliyor musunuz?	EVET	HAYIR
	33	67
3. ÖÖED sonuçlarının nasıl kullandığınızı biliyor musunuz?	EVET	HAYIR
	62	38
4. Sizce formlar kim ya da kimler tarafından değerlendiriliyor?	1. Rektörlük	11
	2. Danışmanlık firmaları	5

	3. Fakülte dekanı/ okul müdürleri	7
	4. Bölüm başkanları	10
	5. Bilmiyorum	67
5. Değerlendirmeyi yaparken kendinizi nasıl hissediyorsunuz?	1. Rahat	49
	2. Rahatsız	22
	3. Tedirgin	1
	4. İntikam duygusu	19
	5. Hiçbir şey hissetmiyorum	9
7. Formun içeriği doğru ve etkili bir değerlendirme yapabilmek için yeterli mi?	EVET	HAYIR
	2	98
8. Formların uygulanış şeklini yeterli buluyor musunuz?	EVET	HAYIR
	0	100
9. Formdaki soruları okuyor musunuz?	1. Hepsini okuyorum	21
	2. Bazılarını okuyorum	17
	3. Hiçbirini okumuyorum	62
10. Formdaki soruların hepsini cevaplıyor musunuz?	EVET	HAYIR
	84	16
11. Formun “yorum” kısmını kullanıyor musunuz?	1. Her zaman	15
	2. Bazen	73
	3. Hiçbir zaman	12
12. Değerlendirmenin en uygun zamanı sizce hangisidir?	1. Finallerden önce	25
	2. Fnallerden sonra	26
	3. Dönem başladıktan 2 ay sonra	23
	4. Dönem içinde herhangi bir zaman	26
13. Değerlendirme sonuçları hakkında bilgilendiriliyor musunuz?	1. Her zaman	4
	2. Bazen	11
	3. Hiçbir zaman	85
14. Değerlendirme sonuçları hakkında bilgilendirilmeli misiniz?	EVET	HAYIR
	98	2
15. Değerlendirmede en etkili unsur nedir?	1. Öğretim elemanının alan bilgisi	32
	2. Öğretme becerisi	34
	3. Öğrencilerle ilişkisi	47
	4. Kişisel özellikleri	42
16. Aldığımız notlar değerlendirmenizi etkiliyor mu?	1. Her zaman	49
	2. Bazen	20
	3. Hiçbir zaman	31
17. Öğretim elemanının cinsiyeti değerlendirmenizi etkiliyor mu?	1. Her zaman	2
	2. Bazen	2
	3. Hiçbir zaman	96

18. Öğretim elemanının etnik kimliği değerlendirmenizi etkiliyor mu?	1. Her zaman	2
	2. Bazen	6
	3. Hiçbir zaman	92
19. Değerlendirme sonuçlarına göre öğretim elemanlarında bir değişiklik gözlemliyor musunuz?	1. Hepsinde	2
	2. Bazıların da	21
	3. Hiç görmedim	77
20. Sizce değerlendirme sonuçlarına göre öğretim elemanlarıyla ilgili bir uygulama yapılıyor mu (ödül, ceza,...)?	1. Evet	7
	2. Hayır	82
	3. Bilgim yok	11
21. Uygulanan bu sistemin güçlü yanları nelerdir?		
22. Uygulanan bu sistemin zayıf yanları nelerdir?		
23. ÖNERİLERİNİZ		

KAYNAKÇA

- Aleamoni, L. M. (1981). 'Students ratings of instruction', in Millman, J. (Ed.), **Handbook of Teacher Evaluation**. Beverly Hills: Sage.
- Arreola, R. (1995). **Developing a comprehensive faculty evaluation system**. Balton, MA: Anker Publishing Company.
- Arubayi, A.E. (1986). 'Students' evaluations of instruction in higher education: a review', **Assessment and Evaluation in Higher Education**, **11**, 1-10.
- Centra, J. (1977). 'Students ratings of instruction and their relationship to student learning', **American Educational Research Journal**, **14**, 17-24.
- Centra, J. (1993). **Reflective faculty evaluation**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cohen, P. A. (1980). 'Using student ratings feedback for improving college instruction: A meta-analysis of findings', **Research in Higher Education**, **13**, 321-341.
- Knutson, B., Schmidgall, S.R. & Sciarini, M. (1996). 'Teaching evaluations in CHRIE member schools: perceptions of the faculty', **Hospitality and Tourism Educator**, **8**(4), 27-32.
- Larson, R. (1970). **The evaluation of teaching college English**. New York: MLA/ERIC.
- Marsh, H. (1984). 'Students' evaluation of university teaching: Dimensionality, reliability, validity, potential biases, and utility', **Journal of Educational Psychology**, **76**, 707-754.
- Marsh, H. W. (1987). 'Students' evaluation of university teaching: Research findings, methodological issues, and directions for future research', **International Journal of Educational Research**, **11**, 253-388.
- McKeachie, W, J. (1979). 'Student ratings of faculty: A reprise', **Acedeme**, **65**, 384-397.
- McKeachie, W, J. (1990). 'Research on college teaching: The historical background', **Journal of Educational Psychology**, **82**, 189-200.
- Öztürk, Y. (1999). 'Öğretim elemanlarının ders vermesinin değerlendirilmesinin kamu üniversitelerinde uygulanabilirliği', **Milli Eğitim Dergisi**, **141**, 61-63.
- Ramsden, P. (1991). 'A performance indicator of teaching quality in higher education: The course experience questionnaire', **Studies in Higher Education**, **16**, 129-150.
- Remmers, H. H. (1928). 'The relationship between the students' marks and students' attitudes towards instructors', **School and Society**, **28**, 759-760.
- Remmers, H. H. (1930). 'To what extent do grades influence student ratings of instructors?', **Journal of Educational Psychology**, **21**, 314-316.

17. Seldin, P. (1984). **Changing Practices in Faculty Evaluation**. San Francisco: Jossey-Bass.
18. Simpson, R. (1966). **Teacher self-evaluation**. New York: The Macmillian Company.
19. Swanson, A.R. & Sisson, J.D. (1971). 'The development, evaluation, and utilization of a departmental faculty appraisal system', **Journal of Industrial Teacher Education, 9**, 64-79.
20. Taylor, L. (1994). 'Reflecting on teaching: The benefits of self-evaluation', **Assessment and Evaluation in Higher Education, 19**(2), 109-121.
21. Watchel, H. K. (1998). 'Student evaluation of college teaching effectiveness: A brief review', **Assessment & Evaluation in Higher Education, 23**(2), 191-212.
22. Yeşiltaş, M. & Öztürk, Y. (2000) 'Öğretim elemanlarının ders vermedeki başarılarının değerlendirilmesi sisteminin Türk kamu üniversitelerinde uygulanabilirliği üzerine bir araştırma', **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19**, 156-165.