**T.C.**

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI**

**Teftiş Kurulu Başkanlığı**

**Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkinlikleri ve**

**Öğretim Faaliyetlerinin**

**İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesine İlişkin Yönergenin Uygulama Kılavuzu**

Mart 2025

İçindekiler

[1. GİRİŞ 3](#_Toc191907258)

[2. AMAÇ 7](#_Toc191907259)

[3. MODELİN YAPISI 7](#_Toc191907260)

[4. MODELİN UYGULANMA SÜRECİ 8](#_Toc191907261)

[4.1. İç Değerlendirme 10](#_Toc191907262)

[4.2. Dış Değerlendirme 12](#_Toc191907263)

[4.3. Ortak Hususlar 14](#_Toc191907264)

[5. İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTECEKLERİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN İLKELER 16](#_Toc191907265)

[6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİNDE KULLANILACAK FORM VE RAPORLARA İLİŞKİN HUSUSLAR 17](#_Toc191907266)

[Kaynakça 24](#_Toc191907267)

[EK 1. İZLEME VE DEĞERLENDİRME FORMU 27](#_Toc191907268)

[EK 2. İZLEME VE ÖNERİ RAPORU (İÇ DEĞERLENDİRİCİLER İÇİN) **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**](#_Toc191907269)

[EK 3. İZLEME VE ÖNERİ RAPORU (DIŞ DEĞERLENDİRİCİLER İÇİN) **Hata! Yer işareti tanımlanmamış.**](#_Toc191907270)

# 1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında toplumların ilerlemesinde önemli dinamiklerden olan eğitim ve öğretim faaliyetlerinin amacı, ülkelerin geleceği olan çocuk ve gençlerin bilgi, beceri, tutum ve değerler açısından sağlıklı ve verimli şekilde yetiştirilmesini sağlamaktır. Çünkü bir ülkenin kaliteli eğitim almış insan gücü, o ülkenin gelişmesine katkıda bulunan başat unsurlardandır.

Kaliteli eğitim; birey ve toplumun ihtiyaçlarına cevap veren, öğrencilerin bilgi ve yeteneklerini geliştiren ve potansiyelini gerçekleştirmelerine yardımcı olan bir süreçtir. Eğitimde kalitenin sağlanması eğitim kurumlarının etkili ve verimli bir şekilde çalışmasına bağlıdır. Eğitimde kalitenin sağlanması ve iyileştirilmesi için kurumlardaki mevcut durumun ispata dayalı analizlerinin yapılması, kurumun güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi ile bunların nedenlerine ilişkin bilgilerin toplanması gerekmektedir. Bu sebeple her ülkenin, eğitim kalitesi hakkında bilgi sahibi olmak için etkili izleme ve değerlendirme faaliyetlerini içeren bir denetim sistemine ihtiyacı vardır.

Denetim, sistemden geribildirimler alma ve bunları sistemin iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde kullanma süreci olarak tanımlanabilir (Başar, 1994). Dolasıyla, eğitim kurumlarının geliştirilmesinde denetim önemli bir role sahiptir. Zira kurumların denetimsiz kalması, kurumun yalnızlık, düzensizlik, kapalılık ve durağanlığa düşmesine ve güç yitirmesine sebep olabileceğinden, sürdürülebilir ve dinamik bir denetim, eğitim sisteminde kaliteyi yakalamak için önemli bir unsurdur (Zepeda, 2019).

Klasik denetim yaklaşımlarında denetim daha çok kontrol etme ve hata bulmaya dönük iken bu anlayışın çağdaş denetim yaklaşımlarında yerini rehberlik ve geliştirmeye bıraktığı görülmektedir. Eğitim sisteminin önemli bir alt bileşeni olan denetim sisteminin güncel gelişmeleri yakalaması, çağdaş denetimin temel görevi olan geliştirme işlevini yerine getirmesi için, mevcut denetim sisteminin sorunlarının analiz edilmesi ve bu sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirlerin alınması gerekmektedir. Dolayısıyla çağdaş denetim anlayışı doğrultusunda, öğrenciye, öğretmene ve eğitim kurumu yöneticisine yardımcı olan, yol gösteren, geliştiren, eksiklikleri gideren, sürekli iyileştirmeyi hedefleyen, yanlışları ve hataları düzelten, risk ve zayıflıkları belirleyen, iyi uygulama örneklerini yaygınlaştıran, kaliteye odaklanan, rehberlik yapan, kamu kaynaklarının daha verimli kullanımına katkı sağlayan denetim faaliyetlerinin Türk eğitim sisteminde yaygınlaştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Eğitim denetimi, Sullivan ve Glanz (2005) tarafından öğretimin iyileştirilmesi ve öğrenci başarısının artırılması amacıyla öğretmenin öğretimine odaklanma süreci olarak tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle, öğretmenler eğitim hedeflerine ulaşmada hayati bir rol oynadığından, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi etkili bir denetim sistemi için önemli bir bileşendir (Chetty vd., 2014; Hanushek, 2011; Staiger ve Rockoff, 2010). Bu noktada mesleki ve kariyer gelişiminin bir parçası olan izleme ve değerlendirme etkinlikleri, gelişime destek olmak için periyodik olarak devam eden, geribildirim sağlayan, bilgi ve becerileri artıran rehberlik merkezli bir süreç olarak görülmektedir (Başaran, 2000; Eren, 1993; Kart, 2009; Eurydice, 2012).

Çağdaş denetim yaklaşımları arasında öne çıkan yaklaşımlar; Klinik Denetim, Yöneylem Araştırması, Emsal Denetimi, Portfolyo Değerlendirmesi, Kılavuz Denetimi, Gelişimsel Denetim, Farklılaştırılmış Denetim, Bilimsel Denetim, Sanatsal Denetim ve Öğretimsel Denetim olarak sıralanabilir (Cohen & Goldhaber, 2016; Drago-Severson & Blum-DeStefano, 2016; Ingle & Lindle, 2019; Glickman, vd., 2014; Ponticell vd., 2019; Zepeda, 2018).

Söz konusu denetim yaklaşımlarının özünde; öğretmenlerin temel olarak gözlem, analiz ve geribildirim süreci içinde, bir yönetici, emsal branştan biri veya deneticinin gözetiminde ya da tümüyle kendi sorumluluklarında olmak üzere birbirlerini değerlendirmeleri esas alınmaktadır. Böylece öğretmenler bilgi ve becerilerini arttırarak kişisel ve mesleki gelişimlerini sürdürmeleri yönünde desteklenmekte ve cesaretlendirilmektedirler (Darling-Hammond, 2013; Glanz &Zepeda, 2016; Glickman, vd., 2014; Zepeda, 2017,2019).

Öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin değerlendirilmesi, öğretim uygulamalarını iyileştirmeye, öğretmenlerin mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye ve diğer öğretmenlere rehberlik edebilecek etkili öğretmenleri belirlemeye hizmet ederek, eğitimin kalitesini arttırmaya katkıda bulunur (Danielson, 2011). Burada ana amaç, öğretmenlerin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek ve mesleki gelişimlerine yardımcı olmaktır.

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirmenin gerekliliğinin yanı sıra bunun nasıl ve kim tarafından gerçekleştirileceği de önemli bir husustur (Aydın, 2008; Zepeda, 2019).

Alan yazını incelendiğinde, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesinde okul yöneticilerinin, izleyecekleri öğretmenleri dış değerlendiricilerden daha iyi tanıması, öğretmenlerin geliştirilmesi gereken yönlerini daha iyi bilmesi, yaptıkları her türlü etkinlikten haberdar olması, öğretmenlerin sadece ders saatlerindeki değil, ders dışı zamanlardaki etkinliklerinden de haberdar olması vb. gerekçelerden dolayı tercih edildiği görülmektedir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletlerinde, her eyalette farklı öğretmen izleme ve değerlendirme uygulaması olmakla birlikte 50 eyaletin 43’ünde öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi zorunludur (NCTQ, 2022). Bu faaliyetler okul müdürleri, müdür yardımcıları ve/veya okulda lider konumunda olan öğretmenler tarafından gerçekleştirilmektedir. Benzer şekilde İngiltere’de düzenli ve sürekli bir şekilde öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerinin izlenmesi ve mesleki gelişim ihtiyacı olan öğretmenlerin desteklenmesinde okuldaki öğretmenler, zümre başkanları ve okul liderlik takımı üyeleri aktif rol almaktadır (O'Leary, 2020). OECD ülkelerinde ise öğretmenlerin %64’ünün sınıf içi etkinliklerinin okul müdürü, %51’inin okul yönetim takımının diğer üyeleri, %34’ünün mentör öğretmenler, %31’inin ise diğer öğretmenler tarafından her yıl izlendiği ve değerlendirildiği görülmektedir. Öğretmenlerin yalnızca %7’sinin sınıf içi etkinlikleri izlenmemektedir (OECD, 2020).

Türkiye’de eğitim yönetimi ve denetimi alanında son yıllarda yapılan çalışmalarda, öğretmenlerin dersini izleme ve değerlendirme faaliyetlerinin okul müdürleri tarafından gerçekleştirilmesinin yanı sıra zümre başkanı ve/veya meslektaş yardımı yoluyla yürütülmesi gibi alternatif izleme ve değerlendirme yaklaşımlarının da uzmanlar tarafından ele alınıp değerlendirildiği görülmektedir (Ergen ve İşiyok, 2017; Gündüz ve Balyer, 2011).

Türk Eğitim Sisteminde, her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumlarının rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma yetkisi 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Millî Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı’na verilmiştir. Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini artırmak amacıyla her ders yılında en az bir kez, sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetleri izlenir, değerlendirilir ve öğretmenlere rehberlikte bulunulur. Bu izleme, değerlendirme ve rehberlik çalışmalarının kimler tarafından yapılacağı ve yapılacak çalışmalara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.” ibaresi bulunmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği’nde ise müdürünün görev, yetki ve sorumlulukları arasında “Öğretmenlerin performanslarını arttırmak amacıyla sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini her öğretim yılında en az bir defa izler, değerlendirir ve mesleki gelişimlerine yönelik rehberlikte bulunur.” yer almaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurulları ve Zümreleri Yönergesinde ise “Öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek amacıyla her ders yılında en az bir defa müdür tarafından gerçekleştirilen izleme, değerlendirme ve rehberlik çalışmalarına, ilgili zümre başkanı da katılır.” ibaresi yer almaktadır. Buradan hareketle, Türk Eğitim Sistemi’nde öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesinde okul müdürü ve zümre başkanlarının rol ve sorumluluklarının ön plana çıkarılması yönünde bir eğilim olduğu sonucuna varılabilir.

Sonuç olarak, ulusal ve uluslararası alan yazını taraması, farklı ülke uygulamaları ve ilgili mevzuat göz önünde bulundurularak, Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkinlikleri ve Öğretim Faaliyetlerinin İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesine İlişkin Yönerge çerçevesinde uygulamaya yönelik bir model geliştirilmiştir.

# 2. AMAÇ

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan “Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkinlikleri ve Öğretim Faaliyetlerinin İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesine İlişkin Yönerge”ye açıklık getirmek maksadıyla geliştirilen bu modelin temel amacı; öğretim programının uygulayıcısı olan öğretmenin gelişimine katkı sağlayarak öğrencilere daha kaliteli eğitim-öğretim fırsatları sunmaktır. Bu doğrultuda geliştirilen modelde; çevre şartları da göz önüne alınmak suretiyle öğretmenlerin zayıf yönlerinin tespit edilerek mesleki gelişim ihtiyaçlarının belirlenmesi ve giderilmesinin yanı sıra güçlü yönlerinin de keşfedilerek öğretmenler arasında işbirlikli mesleki öğrenmenin teşvik edilmesi, dolayısıyla okul gelişiminde sürdürülebilirliğin sağlanması hedeflenmektedir.

# 3. MODELİN YAPISI

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik tasarlanan bu model; ulusal ve uluslararası alan yazın, Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli, Bakanlıkça yayımlanan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri ve Teftiş Kurulu Başkanlığı Denetim Rehberleri göz önünde bulundurularak oluşturulmuştur. Geliştirilen modelde; 8 izleme alanı ve her izleme alanına ait 1 standarda yer verilmiştir (Tablo 1). Standartlar, ilgili izleme alanında öğretmenden göstermesi beklenen bilgi, beceri ve yeterlikleri belirtmektedir. Her standarda ait göstergeler ise öğretmenin standartta belirtilen bilgi, beceri ve yeterlikleri sergileyip sergilemediğinin objektif bir şekilde gözlemlenmesi için oluşturulmuş açık ve anlaşılır kıstası ifade etmektedir.

**Tablo 1. İzleme Alanı ve Standartlar**

|  |
| --- |
| **İZLEME** **ALANI 1. PLANLAMA** **Standart 1.** Öğretmen, öğretim programına uygun olarak eğitim-öğretim süreçlerini etkili bir şekilde planladığını gösterir. |
| **İZLEME** **ALANI 2. KONU ALAN VE ALAN EĞİTİMİ BİLGİSİ** **Standart 2.** Öğretmen; alana (disipline) uygun öğrenme imkânları sağlayarak; öğretim programında yer alan konu alan bilgisine, alan becerisine ve bu bilgi ve becerilerin öğrenciye kazandırılmasında etkili öğrenme-öğretme süreci bilgi ve becerisine sahip olduğunu gösterir. |
| **İZLEME ALANI 3. ÖĞRENCİYİ TANIMA** **Standart 3.** Öğretmen; öğrencilerin gelişim özelliklerini ve bireysel farklılıklarını bilir; buna ilişkin anlayış ve farkındalığını öğrencilerin öğrenmesini desteklemek, geliştirmek ve öğretim programında hedeflenen “Yetkin ve Erdemli” öğrenci profiline ulaşmak için kullanır. |
| **İZLEME** **ALANI 4. ÖĞRENME ORTAMLARINI DÜZENLEME VE ÖĞRETİM MATERYALİNİ KULLANMA** **Standart 4.** Öğretmen; öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği, öğrencilerin bireysel farklılıkları, hazırbulunuşlukları ve öğrenme çıktılarına uygun; sağlıklı ve güvenli, araştırma, sorgulama, iş birliği ve etkileşimi temel alan öğrenci odaklı öğrenme ortamları oluşturur. |
| **İZLEME ALANI 5. ÖĞRENME VE ÖĞRETME SÜRECİ** **Standart 5.** Öğretmen; öğrencilerin bireysel öğrenme farklılıklarını ve hazırbulunuşluk düzeylerini dikkate alarak, öğrencilerin öğrenme çıktılarına ulaşmalarını sağlamak için aktif öğrenmeye fırsat veren öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini kullanarak öğrenme-öğretme sürecini etkili bir şekilde yürütür. |
| **İZLEME** **ALANI 6. ÖĞRENME-ÖĞRETME SÜRECİNİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME** **Standart 6.** Öğretmen; öğrenme çıktılarının düzeyini belirlemek, öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını anlamak, öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini değerlendirmek ve geliştirmek, öğrencilere ve velilere zamanında ve yapıcı geribildirim sağlamak için alanına ve öğrenci özelliklerine uygun çeşitli değerlendirme stratejilerini ve araçlarını seçerek ilgili verileri sistematik olarak toplar, analiz eder ve kullanır. |
| **İZLEME** **ALANI 7. İLETİŞİM-İŞBİRLİĞİ**  **Standart 7.** Öğretmen; öğrencinin öğrenmesini geliştirmek için okul yönetimi, meslektaşları, öğrenci ve veliler ile ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarla etkili bir şekilde iletişim kurar, iş birliğinde bulunur. |
| **İZLEME** **ALANI 8. MESLEKİ GELİŞİM** **Standart 8.** Öğretmen; bilgi, yetenek, yeterlik ve potansiyelini geliştirebilmek için mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirler, bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur. |

# 4. MODELİN UYGULANMA SÜRECİ

Bu model, öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesine yönelik etkinlikleri kapsar. Modelin uygulanma süreci iç değerlendirme ve dış değerlendirme olmak üzere iki temel bileşenden oluşur.

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme çalışmaları iç değerlendirme kapsamında okul müdürü ve zümre başkanı/danışman öğretmen; dış değerlendirme kapsamında ise müfettişler tarafından öğretmenin alanındaki derste yapılır.

Öğretmenin birden fazla okulda derse girmesi durumunda; öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi, değerlendirilmesi ve geliştirilmesi çalışmaları öncelikle kadrosunun bulunduğu okulda, kadrosunun bulunduğu okulda dersinin olmaması halinde alanında dersinin en fazla olduğu okulda yapılır.

İç ve dış değerlendiriciler tarafından öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi çalışmaları öncesinde öğretmen/öğretmenlerle bilgilendirme toplantısı düzenlenerek, yapılacak çalışmalar hakkında gerekli bilgiler verilir.

İzleme ve değerlendirmenin bir ders saati içerisinde yapılması esastır. Değerlendiriciler; ders başlarken öğretmenle birlikte sınıfa girer, öğrencilerin tümünü görebileceği bir yerde oturur (öğretmen masasına oturmaz), izleme sırasında öğretmen ve öğrencilerin dikkatini dağıtacak davranışlardan kaçınır, öğretmen ve öğrencilere müdahale etmez, ders ortamının doğallığını korur, ders bitiminde öğretmenle birlikte sınıftan ayrılır.

İç ve dış değerlendiriciler dersi izledikten sonra dersi izlenen öğretmenle bir araya gelir. Yapılan izleme sonucu ulaşılan kanaatlere ilişkin değerlendirmelerde bulunulur, öğretmene gerekli açıklamalar yapılır.

İç ve dış değerlendiriciler tarafından, öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetleri toplam 8 izleme alanını içeren “İzleme ve Değerlendirme Formu”nda (EK-1) yer alan standartlar ve göstergelere göre izlenir.

Yapılan izleme sonrasında, her bir izleme alanı için belirlenen standardın öğretmende gözlemlenme düzeyi “Yeterli”, “Kabul Edilebilir” ve “Geliştirilmesi Gerek” olmak üzere üç düzeyde değerlendirilir. Değerlendirme sonucunda “Kabul Edilebilir” ve/veya “Geliştirilmesi Gerek” kanaatine ulaşılan izleme alanı/alanlarında öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu düşünülen zayıf yönleri için okul temelli mesleki gelişim planı hazırlanır.

Okul temelli mesleki gelişim planının hazırlanması okul müdürünün sorumluluğundadır. Okul müdürü; müdür yardımcısı, gelişim ihtiyacı olduğu belirlenen öğretmen, tüm alanlarda yeterli olduğu kanaatine ulaşılan ve istekli olarak okul temelli mesleki gelişim planı çerçevesinde rehberlik görevi almak isteyen öğretmen, gelişim ihtiyacı olduğu belirlenen öğretmenin zümre başkanıyla bir araya gelerek mesleki gelişim planı hazırlanması çalışmalarını yürütebilir. Bu çalışmalar yürütülürken mümkün olması halinde gönüllü akademisyenler ile mesleki gelişim planına konu izleme alanlarında uzmanlığı bulunan ve çalışmalarıyla temayüz etmiş kişi ve kurumlardan gönüllülük esaslı destek alınabilir.

## 4.1. İç Değerlendirme

İç değerlendirme kapsamında; öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin, okul müdürü/okul müdürü başkanlığında okul müdürü ve zümre başkanıyla birlikte bir ders yılında en az bir kez izlenip değerlendirilmesi esastır.

İzleme ve değerlendirme çalışmaları yapıldıktan sonra, okul müdürü ve zümre başkanı tarafından “İzleme ve Değerlendirme Formu” (EK-1) doğrultusunda “İzleme ve Öneri Raporu” (EK-2) birlikte düzenlenir. Sonrasında dersi izlenen öğretmenle bir araya gelinerek yapılan gözlem ve ulaşılan kanaatlere ilişkin gerekli açıklamalar yapılır.

Yapılan izleme ve değerlendirme neticesinde öğretmenin mesleki gelişime ihtiyacı olduğu kanaatine ulaşılırsa, bu ihtiyacın giderilmesine yönelik olarak okul temelli mesleki gelişim planlaması yapılır. Okul temelli mesleki gelişim planı yapılırken; Bakanlıkça öğretmen ve yöneticilerin kişisel ve mesleki gelişimleri için görev yaptıkları okul türü ve kademesi ile atama alanları dikkate alınarak hazırlanan beşer yıllık dönemleri içeren bireysel mesleki gelişim planlarından da faydalanılır. Ayrıca, öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu kanaatine ulaşılan izleme alanlarında valilik veya Millî Eğitim Akademisi tarafından düzenlenen/düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarına alınması değerlendirilir.

Bu bağlamda;

* Tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaşılan öğretmenlerden istekli olanlara okul temelli mesleki gelişim çalışmalarında rehberlik yapma görevi verilebilir. Rehberlik görevi öncelikle mesleki gelişim ihtiyacı olduğu kanaatine ulaşılan öğretmenle aynı veya üst kariyer basamağında bulunan öğretmenlere verilir.
* Tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaşılan ve istekli olarak okul temelli mesleki gelişim planı çerçevesinde rehberlik görevi alan öğretmene, görevini tamamlaması sonrasında Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönergenin 5 inci maddesi kapsamında başarı belgesi verilmesi için okul müdürünce teklifte bulunulabilir.
* Öğretmenin bazı izleme alanlarında mesleki gelişime ihtiyacı olduğu (“Kabul Edilebilir“ ve/veya “Geliştirilmesi Gerek” düzeyi) kanaatine ulaşılırsa, mesleki gelişim ihtiyacı olduğu kanaatine ulaşılan izleme alanlarında öğretmen için okul temelli mesleki gelişim planı yapılır. Ayrıca öğretmenin valilik veya Millî Eğitim Akademisi tarafından düzenlenen/düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına alınması yönünde teklifte bulunulur. Mesleki gelişim planı için öngörülen sürenin bitiminde öğretmen ikinci kez izlenir ve değerlendirilir. Yapılan ikinci izleme ve değerlendirmede öğretmenin ilk izleme ve değerlendirmede mesleki gelişim ihtiyacı olduğu belirlenen izleme alan/alanlarında gelişim göstermediği kanaatinin ortaya çıkması durumunda, bu izleme alanları için hazırlanan mesleki gelişim planı revize edilerek planın uygulanmasına devam edilir.
* Tüm izleme alanlarında “Kabul Edilebilir” yönünde kanaate ulaşılan öğretmende gözlemlenen zayıf yönlerin geliştirilmesi için okul temelli mesleki gelişim planı yapılır. Ayrıca öğretmenin valilik veya Millî Eğitim Akademisi tarafından düzenlenen/düzenlenecek olan hizmet içi eğitim programlarına alınması yönünde teklifte bulunulur. Yapılan mesleki gelişim planı için öngörülen sürenin bitiminde öğretmen tekrar izlenir ve değerlendirilir. Öğretmenin mesleki gelişim göstermediği izleme alanları için hazırlanan plan son izleme ve değerlendirme sonucuna göre revize edilerek uygulamaya devam edilir.
* Tüm izleme alanlarında “Geliştirilmesi Gerek” yönünde kanaate ulaşılırsa öğretmen için okul temelli mesleki gelişim planı yapılır. Ayrıca öğretmenin valilik veya Millî Eğitim Akademisi tarafından düzenlenen/düzenlenecek olan hizmet içi programlara alınması yönünde teklifte bulunulur.

Yapılan mesleki gelişim planı için öngörülen sürenin bitiminde öğretmen tekrar izlenir ve değerlendirilir. Yapılan ikinci izleme ve değerlendirmede, öğretmenin bazı izleme alan/alanlarında gelişim gösterirken bazı izleme alan/alanlarında gelişim göstermediği kanaatinin ortaya çıkması durumunda, plan son izleme ve değerlendirme sonucuna göre revize edilerek uygulanmaya devam edilir.

Öte yandan, yapılan ikinci izleme ve değerlendirmede, öğretmenin tüm izleme alanlarında “Geliştirilmesi Gerek” yönünde kanaatin devam etmesi durumunda gerekçeleriyle birlikte öğretmen için onaylı ders denetimi talebinde bulunulur.

* Okul müdürü ve zümre başkanının birlikte yaptıkları izleme ve değerlendirme sonucunda ulaşılan kanaatte mutabık olunmaması halinde, öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetleri bir ay içerisinde ikinci kez izlenir ve değerlendirilir. İkinci izleme sonrasında da mutabakatın sağlanmaması halinde okul müdürlüğünce dış değerlendirme yapılması talebinde bulunulur.

## 4.2. Dış Değerlendirme

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme çalışmaları dış değerlendirme kapsamında müfettişler tarafından yapılır.

Dış değerlendirme sonucunda, müfettişlerce, “İzleme ve Değerlendirme Formu” (EK-1) doğrultusunda “İzleme ve Öneri Raporu” (EK-3) düzenlenir. Dış değerlendirici izleme ve değerlendirme sonrasında izlenen öğretmenle bir araya gelerek kanaatine ilişkin gerekli açıklamaları yapar.

Müfettişlerce hazırlanan raporda yer alan teklif ve öneriler, okul müdürlüğü tarafından öğretmene ilişkin okul temelli mesleki gelişim planının yapılmasında/uygulamadaki planın revize edilmesinde esas alınır.

Hakkında “İzleme ve Öneri Raporu” düzenlenen öğretmen ve görev yaptığı kuruma ait bilgileri içeren listeler müfettişin görevli olduğu Başkanlığa teslim edilir.

Müfettişler tarafından yapılan izleme ve değerlendirme çalışmaları sonucunda;

* Tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaşılan öğretmenlere okul temelli mesleki gelişim çalışmalarında rehberlik yapma görevi verilmesi teklifinde bulunulabilir.
* Tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaştığı ve istekli olarak okul temelli mesleki gelişim planı çerçevesinde rehberlik görevini tamamlayan yönetici ve öğretmene Millî Eğitim Bakanlığı Personeline Başarı, Üstün Başarı Belgesi ve Ödül Verilmesine Dair Yönergenin 5 inci maddesi kapsamında başarı belgesi verilmesi teklifinde bulunulabilir.
* Öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu kanaatine ulaşılan izleme alanlarında (“Kabul Edilebilir“ ve/veya “Geliştirilmesi Gerek” düzeyi) okul temelli mesleki gelişim planının hazırlanması ve valilik/Millî Eğitim Akademisi tarafından düzenlenen/düzenlenecek hizmet içi eğitim programlarına alınması yönünde teklifte bulunulur.
* Yönetici ve öğretmenin mesleki yeterliliği konusunda onaylı ders denetimi yapılmasını gerektirecek durum/durumların tespiti halinde Onaylı (makam oluruna dayalı) ders denetimi iş ve işlemleri başlatılır.
* Okul müdürünün mesleki gelişim ihtiyacı olduğu izleme alan/alanlarında, hizmet içi eğitim programına alınması önerisinde bulunulur, okul temelli mesleki gelişim planı hazırlanması önerisinde bulunulmaz.

## 4.3. Ortak Hususlar

İç ve/veya dış değerlendirme neticesinde hazırlanan raporlar doğrultusunda mesleki gelişimi mahalli/merkezi hizmet içi eğitimler yoluyla sağlanması düşünülen yönetici ve öğretmen isimleri ile verilmesi istenen hizmet içi eğitim konularını içeren listeler okul müdürlüklerince valilik veya Millî Eğitim Akademisine/ilgili ilin ilişkilendirildiği Akademiye bağlı Eğitim ve Uygulama Merkezine gönderilir.

Öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacının nasıl giderileceğine ilişkin planın hazırlanması, uygulanması ve takibine ilişkin sorumluluk okul müdürüne aittir. Öğretmenin birden fazla okulda derse girmesi durumunda; okul temelli mesleki gelişim planı, öğretmenin dersinin izlendiği okul müdürlüğü tarafından hazırlanır ve uygulanması takip edilir.

**Şekil-1. İzleme, Değerlendirme ve Geliştirme Süreci Akış Şeması**

# 5. İZLEME VE DEĞERLENDİRME ÇALIŞMALARINI YÜRÜTECEKLERİN BELİRLENMESİNE İLİŞKİN İLKELER

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme çalışmalarını yürüteceklerin belirlenmesinde aşağıda yer alan ilkeler göz önünde bulundurulur.

* Alanında/sınıf düzeyinde öğretmen sayısının birden fazla olması durumunda öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetleri okul müdürü ve zümre başkanı tarafından birlikte izlenir ve değerlendirilir. İzleme ve değerlendirme okul müdürü başkanlığında yapılır.
* Alanında/sınıf düzeyinde bir (tek) öğretmen olması durumunda, iç değerlendirme sadece okul müdürü tarafından gerçekleştirilir.
* Müdür yardımcıları ile zümre başkanlarına yönelik iç değerlendirme okul müdürünce gerçekleştirilir.
* Aday öğretmenlerin iç değerlendirmesi okul müdürü ve aday öğretmenin danışman öğretmeni tarafından birlikte yapılır. Mesleki gelişim ihtiyacı olduğuna kanaat getirilen aday öğretmenlerle ilgili iş ve işlemler okul müdürlüğünce ilgili mevzuatı çerçevesinde yürütülür ve gerekli tedbirler alınır. Aday öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme sonucuna bağlı olarak Onaylı (makam oluruna dayalı) ders denetimi talebinde bulunulmaz.
* Ders ücreti karşılığında görevlendirilenlerin iç ve/veya dış değerlendiriciler tarafından yapılan sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme çalışmaları sonucunda, gelişime ihtiyacı olanlarla ilgili gerekli tedbirler okul müdürü ve yetkili makamlarca alınır.
* Okul müdürlerinin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini izleme ve değerlendirme çalışmaları dış değerlendirme kapsamında müfettişler tarafından yapılır.
* Birleştirilmiş sınıflı ilkokullarda sadece dış değerlendirme yapılır.

**Tablo 1. İzleme ve Değerlendirme Faaliyetini Yürütecekler**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Hakkında İzleme ve Değerlendirme Yapılacaklar** | **İç Değerlendirme Faaliyetini Yürütecekler** | **Dış Değerlendirme Faaliyetini Yürütecekler** |
| **Alanında/sınıf düzeyinde birden fazla öğretmen olması durumunda** | Okul müdürü ve alan/sınıf düzeyi zümre başkanı birlikte | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |
| **Alanında/sınıf düzeyinde bir öğretmen olması durumunda** | Okul müdürü | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |
| **Müdür yardımcısı ve zümre başkanı için** | Okul müdürü | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |
| **Aday öğretmen için** | Okul müdürü ve aday öğretmenin danışman öğretmeni | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |
| **Okul Müdürü için** | **-** | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |
| **Birleştirilmiş sınıflı ilkokullarda bulunan öğretmenler ile müdür yetkili öğretmen için** | **-** | Bakanlık Müfettişi/ Eğitim Müfettişi |

# 6. İZLEME VE DEĞERLENDİRME SÜRECİNDE KULLANILACAK FORM VE RAPORLARA İLİŞKİN HUSUSLAR

Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin iş ve işlemler MEBBİS veri tabanı üzerinden yürütülür. İzleme ve değerlendirmede MEBBİS veri tabanında bulunan ve bu kılavuz ekindeki “İzleme ve Değerlendirme Formu” (EK-1) ile iç değerlendiriciler için “İzleme ve Öneri Raporu” (EK-2) ve dış değerlendiriciler için “İzleme ve Öneri Raporu” (EK-3) kullanılır.

Bu form ve raporlara MEBBİS veri tabanı üzerinden tanımlanan kullanıcılar, tanımlanan yetkileri çerçevesinde erişebilir.

İzleme ve Değerlendirme Formunda (EK-1), 8 izleme alanın her biri için oluşturulmuş standartlar ve göstergelerin yanı sıra her izleme alanına ait standardın ne ölçüde gerçekleştirildiğinin değerlendirilmesini sağlayacak değerlendirme düzeylerine yer verilmiştir. Değerlendirmeler için üç düzey (“Yeterli”, “Kabul Edilebilir” ve “Geliştirilmesi Gerek”) kullanılmıştır. Her düzey için, öğretmenden göstermesi beklenen bilgi, beceri ve yeterliklerinin niteliksel bir tanımı yapılmıştır. Bu niteliksel tanımlarla, düzeyler arasındaki farklılıklar belirtilerek öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin daha doğru değerlendirilmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

Değerlendirme düzeylerinden “Geliştirilmesi Gerek” düzeyi, o izleme alanına ait standardın öğretmen tarafından karşılanmadığını, “Kabul Edilebilir” düzeyi öğretmenin o standardı en temel haliyle karşıladığını, “Yeterli” düzeyi ise öğretmenin, “Kabul Edilebilir” düzeyinin gerekliliklerini yerine getirmiş olmanın yanında standardı en kapsamlı haliyle karşıladığını ifade etmektedir.

Değerlendiriciler, öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerine dair gözlemlediği güçlü ve zayıf yönlerini MEBBİS veri tabanında yer alan formun (EK-1) “Değerlendirme ve Açıklamalar” bölümüne yazarak nihai değerlendirme düzeylerini belirler. Daha sonra, bu form (EK-1) doğrultusunda ulaşılan kanaat ve getirilen öneriler esas alınarak iç değerlendiriciler tarafından (EK-2), dış değerlendiriciler tarafından ise (EK-3) “İzleme ve Öneri Raporu” MEBBİS üzerinden düzenlenir.

İç değerlendiriciler tarafından MEBBİS üzerinden düzenlenen “İzleme ve Öneri Raporu”nda (EK-2) öğretmen hakkında; her bir izleme alanı için değerlendirme düzeyi ile değerlendirme düzeyine esas teşkil eden güçlü ve zayıf yönlere, öğretmen hakkında ulaşılan kanaate (tüm izleme alanlarında mesleki gelişimi yeterlidir, bazı izleme alanlarında mesleki gelişim ihtiyacı vardır, tüm izleme alanlarında mesleki gelişim ihtiyacı vardır), bu kanaate ilişkin açıklama ve öneriler ile öğretmene yönelik yapılacak planlamalara yer verilir.

Bu bağlamda;

* Öğretmenin tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaşılması durumunda, her bir izleme alanı için değerlendirme düzeyi ile değerlendirme düzeyine esas teşkil eden güçlü yönler EK-2’ye yazıldıktan/aktarıldıktan sonra “Tüm İzleme Alanlarında Mesleki Gelişimi Yeterlidir” kutucuğu işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir (otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir). Değerlendiriciler raporda yer alan “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında öğretmene gelişim ihtiyacı olan öğretmen(ler)in okul temelli mesleki gelişim plan(lar)ı çerçevesinde rehberlik etmesi önerisinde bulunabilir.
* Öğretmenin bazı izleme alanlarında “Yeterli” bazılarında “Geliştirilmesi Gerek” ve/veya “Kabul Edilebilir” düzeyde olduğu kanaatine ulaşılması durumunda, öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacı olduğu izleme alanlarında öğretmen için okul temelli mesleki gelişim planı yapılır. Bu durumda her bir izleme alanı için değerlendirme düzeyi ile değerlendirme düzeyine esas teşkil eden güçlü ve zayıf yönler EK-2’ye yazıldıktan/MEBBİS veri tabanından aktarıldıktan sonra “Bazı İzleme Alanlarında Mesleki Gelişim İhtiyacı Vardır.” kutucuğu işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir (otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir). “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında ulaşılan kanaate ilişkin açıklamalar ile öğretmen hakkında getirilen önerilere; “Öğretmene Yönelik Yapılacak Planlamalar” başlığı altında ise yapılacak mesleki gelişim planlamasına yönelik takvime ve yapılacak çalışmalara yer verilir.
* Öğretmenin tüm izleme alanlarında mesleki gelişime ihtiyacı olduğu (“Kabul Edilebilir” ve/veya “Geliştirilmesi Gerek” düzeyinde) kanaatine ulaşılması durumunda öğretmenin mesleki gelişiminin sağlanması amacıyla öğretmen için mesleki gelişim planı yapılır. Bu durumda her bir izleme alanı için değerlendirme düzeyi ile değerlendirme düzeyine esas teşkil eden güçlü ve zayıf yönler EK-2’ye yazıldıktan/aktarıldıktan sonra “Tüm İzleme Alanlarında Mesleki Gelişim İhtiyacı Vardır.” kutucuğu işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir (otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir). “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında ulaşılan kanaate ilişkin açıklamalar ile öğretmen hakkında getirilen önerilere; “Öğretmene Yönelik Yapılacak Planlamalar” başlığı altında ise yapılacak mesleki gelişim planlamasına yönelik takvime ve yapılacak çalışmalara yer verilir.

Dış değerlendiriciler tarafından düzenlenen “İzleme ve Öneri Raporu”nda (EK-3) öğretmen hakkında; her bir izleme alanı için değerlendirme düzeyi ile değerlendirme düzeyine esas teşkil eden güçlü ve zayıf yönlere, öğretmen hakkında ulaşılan kanaate (başarı belgesi ile ödüllendirilmesi uygundur, okul temelli mesleki gelişim planında rehberlik görevi verilmesi uygundur, okul temelli mesleki gelişim programına alınmalıdır, hizmet içi eğitim programına alınmalıdır, hakkında Onaylı ders denetimi yapılmalıdır), bu kanaate ilişkin açıklama ve öneriler ile öğretmene yönelik yapılacak planlamalara yer verilir.

Bu kapsamda;

* Öğretmenin tüm izleme alanlarında “Yeterli” olduğu kanaatine ulaşılması durumunda, öğretmene okul temelli mesleki gelişim planlamasında rehberlik görevi verilmesi ve/veya istekli olarak okul temelli mesleki gelişim planı çerçevesinde rehberlik görevini tamamlamışsa başarı belgesi verilmesi yönünde teklifte bulunulabilir. Bu durumda raporda (EK-3) yer alan ilgili kutucuk(lar) işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir (otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir). Değerlendiriciler raporda yer alan “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında ulaşılan kanaate ilişkin açıklamalar ile öğretmen hakkında getirilen önerilere yer verir.
* Öğretmenin “Geliştirilmesi Gerek” ve/veya “Kabul Edilebilir” olduğu kanaatine ulaşılan izleme alan(lar)ında geliştirilmesi amacıyla öğretmene yönelik mesleki gelişim planı yapılması ve hizmet içi eğitim programına alınması yönünde teklifte bulunulabilir. Bu durumda raporda yer alan ilgili kutucuk işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir -otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir- ve ulaşılan kanaate ilişkin açıklamalar ile varsa öğretmen hakkında getirilen önerilere “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında yer verilir.
* Öğretmenin mesleki yeterliliği konusunda Onaylı ders denetimi yapılmasını gerektirecek durum/durumların tespiti halinde öğretmen hakkında Onaylı ders denetimi yapılmasına karar verilir. Bu durumda raporda yer alan ilgili kutucuk işaretlenir/MEBBİS modülünde otomatik olarak işaretlenir –otomatik olarak işaretlendiğinde kontrol edilir- ve ulaşılan kanaate ilişkin açıklamalara “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” başlığı altında yer verilir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda;

1. Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine ilişkin iş ve işlemler iç ve dış değerlendiriciler tarafından MEBBİS üzerinden gerçekleştirilir.
2. İç ve dış değerlendiriciler öğretmenin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerini “İzleme ve Değerlendirme Formu”nda (EK-1) yer alan standartlar ve göstergelere göre izler ve değerlendirir.
3. “İzleme ve Değerlendirme Formu” (EK-1) doldurulurken her bir izleme alanına özgü olarak belirlenen göstergeler dikkate alınarak o izleme alanı için öğretmende gözlemlenen güçlü ve zayıf yönlere formda yer verilir. “Güçlü ve Zayıf Yönler” bölümü somut verilere dayalı olarak ayrıntılı biçimde doldurulur; bu kısımlarda soyut, yoruma açık, genel ve öznel ifadeler kullanılmaz.
4. Belirlenen güçlü ve zayıf yönler doğrultusunda, formda (EK-1) yer alan değerlendirme düzeylerinin niteliksel tanımlarına bakılarak öğretmenin söz konusu izleme alanı için değerlendirme düzeyi (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek) belirlenir.
5. Değerlendirme düzeyinin gerekçeleri, (gözlemlenen güçlü ve zayıf yönler) MEBBİS veri tabanında yer alan “İzleme ve Öneri Raporu”na (EK-2, EK-3) aktarılmak üzere “İzleme ve Değerlendirme Formu”na (EK-1) işlenir.

Örneğin, “Geliştirilmesi Gerek” olarak değerlendirilen öğretmenin bu düzeyde değerlendirilmesine esas alınan zayıf ve varsa güçlü yönlerinin; “Yeterli” olarak değerlendirilen bir öğretmenin bu düzeyde değerlendirilmesine dayanak alınan güçlü ve varsa zayıf yönlerinin mutlaka raporda yer alması gerekir. Aynı şekilde “Kabul Edilebilir” olarak değerlendirilen bir öğretmenin ise neden “Yeterli” ya da “Geliştirilmesi Gerek” düzeylerinde değerlendirilmediğinin net bir şekilde ortaya konulabilmesi için öğretmende gözlemlenen hem zayıf hem de güçlü yönlere raporda mutlaka yer verilir.

1. Okul müdürü ile okul müdürünün başkanlığında zümre başkanı/danışman öğretmen tarafından yapılan iç değerlendirme sonucunda ulaşılan kanaatte mutabık kalınması halinde MEBBİS üzerinde “İzleme ve Öneri Raporu”nun (EK-2) ‘İzleme Alanı Bazında Kanaat’ ile ‘Değerlendirme’ bölümleri, (EK-1) İzleme ve Değerlendirme Formuna yapılacak veri girişine dayalı olarak MEBBİS veri tabanından otomatik olarak aktarılır. Raporun ‘Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler’ ile ‘Öğretmene Yönelik Yapılacak Planlamalar’ bölümleri ise her iki iç değerlendirici tarafından ortak kanaat çerçevesinde manuel olarak doldurulup onaylanır.

Yapılan iç değerlendirme sonucunda ulaşılan kanaatte mutabık kalınmaması halinde ise (EK-2)’nin “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” bölümüne öğretmenin bir ay içerisinde ikinci kez izlenmesi ve değerlendirilmesi gerektiği manuel olarak belirtilerek her iki iç değerlendirici tarafından onaylanır.

1. Dış değerlendirici tarafından (EK-1) formuna bağlı olarak yapılan izleme ve değerlendirme faaliyeti sonrasında, MEBBİS veri tabanında “İzleme ve Öneri Raporu”nun (EK-3) “İzleme Alanı Bazında Kanaat” ile “Değerlendirme” bölümleri, (EK-1) İzleme ve Değerlendirme Formuna yapılacak veri girişine dayalı olarak MEBBİS veri tabanından otomatik olarak aktarılır. Raporun “Ulaşılan Kanaate Yönelik Açıklama ve Öneriler” bölümü ise dış değerlendirici tarafından manuel olarak doldurulup onaylanır.
2. Hakkında izleme ve değerlendirme raporu düzenlenen öğretmen ve görev yaptığı kuruma ait bilgileri içeren listeler müfettişin görevli olduğu Başkanlığa teslim edilir.
3. İç ve/veya dış değerlendirme neticesinde hazırlanan raporlar doğrultusunda mesleki gelişimi mahalli/merkezi hizmet içi eğitimler yoluyla sağlanması düşünülen yönetici ve öğretmen isimleri ile verilmesi istenen hizmet içi eğitim konularını içeren listeler okul müdürlüklerince valilik veya Millî Eğitim Akademisine/ilgili ilin ilişkilendirildiği Akademiye bağlı Eğitim ve Uygulama Merkezine gönderilir.
4. Öğretmenin mesleki gelişim ihtiyacının nasıl giderileceğine ilişkin planın hazırlanması, uygulanması ve takibine ilişkin sorumluluk okul müdürüne aittir.
5. Okul müdürlüğü tarafından hazırlanarak MEBBİS’e işlenen okul temelli mesleki gelişim planlarının uygulanma durumu/uygulama süreci il/ilçe millî eğitim müdürlükleri tarafından takip edilir.
6. Okul temelli mesleki gelişim planı kapsamında istekli olarak rehberlik görevi alan ve tamamlayan öğretmene başarı belgesi verilmesi yönünde yapılacak teklif, söz konusu planın uygulanmasının bitirildiği eğitim öğretim yılıyla sınırlı olmak üzere yapılır.

Okul temelli mesleki gelişim planının uygulanmasında rehberlik görevi verilen öğretmene, aynı öğretim yılında rehberlik görevinden kaynaklı olarak en fazla bir başarı belgesi verilebilir.

Okul temelli mesleki gelişim planı kapsamında istekli olarak rehberlik görevi alan ve tamamlayan öğretmene başarı belgesinin aynı eğitim öğretim yılında birden fazla verilmemesi hususuyla ilgili takip okul müdürlüğünce yapılır.

1. Öğretmenlerin sınıf içi etkinlikleri ve öğretim faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi çalışmalarına ilişkin form ve raporlar ile öğretmen için hazırlanan okul temelli mesleki gelişim planı ve sürece yönelik belgeler MEBBİS veri tabanında muhafaza edilir.
2. İç ve dış değerlendiriciler tarafından yapılan izleme ve değerlendirme sonucunda öğretmen hakkında MEBBİS üzerinden düzenlenen form ve raporlara erişimde gizlilik esastır. Bu form ve raporlara MEBBİS’te tanımlanan kullanıcılar, tanımlanan yetki çerçevesinde erişebilir.
3. Öğretmenin okul değiştirmesi, görevlendirmenin sona ermesi ve yeniden başka bir okula görevlendirilmesi durumunda; yeni okulun müdürü tarafından MEBBİS’te yer alan okul temelli mesleki gelişim planı ve sürece yönelik belgeler incelenir, mesleki gelişim planının uygulanmasına devam edilir. Gerek duyulması halinde öğretmene yönelik hazırlanan okul temelli mesleki gelişim planı revize edilir.

## Kaynakça

Aydın, İ. (2008). Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık

Başar, H. (1994). Sınıf Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayınları. Başaran, İ. E. (1993). Eğitim Yönetimi. Ankara: Kadıoğlu Matbaacılık.

Başaran, İ. E. (2000). Eğitim Yönetimi. Ankara: Kadıoğlu Matbaacılık.

Chetty, R., Friedman, J. N., & Rockoff, J. E. (2014). Measuring the impacts of teachers, I, Evaluating bias in teacher value-added estimates. The American Economic Review, 104(9), 2593-2632. <http://doi.org/10.1257/aer.104.9.2593>

Cohen, J., & Goldhaber, D. (2016). Observations on evaluating teacher performance. In J.A. Grissom & P. Youngs (Eds) Improving teacher evaluation systems: Making the most of multiple measures (pp. 8-21). Teachers College Press.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (2018, 10 Temmuz). *Resmi Gazete* (Sayı: 30474). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/19.5.1.pdf>

Danielson, C. (2011). Evaluations that help teachers learn. The Effective Educator, 68(4), 35-39. <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership.asp>

Danielson, C., & McGreal, T.L. (2000). Teacher evaluation to enhance professional practice. Association for Supervision and Curriculum Development.

Darling-Hammond, L. (2013). Getting teacher evaluation right: What really matters for effectiveness and improvement. Teachers College Press.

Drago-Severson, E., & Blum-DeStefano, J. (2016). Tell me so I can hear you: A developmental approach to feedback for educators. Harvard Education Press.

Ergen, H., & Eşiyok, İ. (2017). Okul müdürlerinin ders denetimi yapmasına ilişkin öğretmen görüşleri. Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 4(1), 2-19.

EURYDICE, (2012). Key Data on Learning and Innovation through ICT at School in Turkey. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8f864668-0211-4a40-bc14-65bf1a97b6a8

Eren, E. (1993). Yönetim Psikolojisi, 4. Basım, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş

Glanz, J., & Zepeda, S.J., (2016). Supervision: New perspectives for theory and practice. Rowman & Littlefield.

Glickman, C.D., Gordon, S.P., & Ross-Gordon, J.M. (2014). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (9th ed.). Pearson.

Hanushek, E. A. (2011). The economic value of higher teacher quality. Economics of Education Review, 30(3), 466-479. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2010.12.006>

Ingle, W. K., & Lindle, J. C. (2019). A policy and political history of educational supervision. In S. J. Zepeda & J. A. Ponticell (Eds.), The Wiley Handbook of Educational Supervision (pp. 17-44). Blackwell/Jon Wiley & Sons

Kart, C. (2009). Hasan Ali Yücel’den Günümüze Bilim ve Eğitim Politikaları. Çağdaş Eğitim Dergisi, 361, 37-41.

Millî Eğitim Bakanlığı. (t.y.). Teftiş Kurulu Başkanlığı Denetim Rehberleri <https://tkb.meb.gov.tr/www/denetim-rehberleri/icerik/291>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2006). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. <https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_12/13161921_YYretmenlik_MesleYi_Genel__YETERLYKLERi_onaylanan.pdf>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2010). Okul Yöneticileri ve Öğretmenler için Okul Temelli Mesleki Gelişim Kılavuzu. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. <https://oygm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_11/06153206_otmg_kYlavuz.pdf>

Millî Eğitim Bakanlığı Ortaöğretim Kurumları Yönetmeliği (2013, 7 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 28758). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130907-4.htm>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. Resmî Gazete (29072). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2025/01/20250117-18.htm>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurulları ve Zümreleri Yönergesi. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2260.pdf>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2017). Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü. <https://oygm.meb.gov.tr/dosyalar/StPrg/Ogretmenlik_Meslegi_Genel_Yeterlikleri.pdf>

Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). Türkiye Yüzyılı Maarif Modeli Öğretim Programları Ortak Metni. <https://tymm.meb.gov.tr/ortak-metin>

Millî Eğitim Bakanlığı. (Onay yılı 2025). Öğretmenlerin Sınıf İçi Etkinlikleri ve Öğretim Faaliyetlerinin İzlenmesi, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesine İlişkin Yönerge.

Millî Eğitim Bakanlığı. (2024). Millî Eğitim Bakanlığı Eğitim Öğretim Çalışmalarının Planlı Yürütülmesine İlişkin Yönerge. <https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2237.pdf>

National Council on Teacher Quality (NCTQ). (2022). 2022 Teacher and Principal Evaluation Policies. <https://www.nctq.org/dmsView/PrintReady_NCTQ_State-of-the-States-2022-Teacher-and-Principal-Evaluation-Policies>

Ponticell, J., Zepeda, S.J., Lanoue, P.D., Haines, J.G., Jimenez, A.M., & Ata, A. (2019). Observation, feedback, and reflection. In S.J., Zepeda & J.A., Ponticell (Eds.) (pp. 251- 279). The Wiley handbook of educational supervision. Blackwell/John Wiley & Sons.

Staiger, D. O., & Rockoff, J. E. (2010). Searching for effective teachers with imperfect information. Journal of Economic Perspectives, 24(3), 97-118. <http://doi.org/10.1257/jep.24.3.97>

OECD (2020), TALIS 2018 Results (Volume II): Teachers and School Leaders as Valued Professionals, TALIS, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/19cf08df-en>.

O'Leary, M. (2020). Classroom observation: A guide to the effective observation of teaching and learning. Routledge.

Zepeda, S. J. (2017). Instructional supervision: Applying tools and concepts (4th ed.). Routledge.

Zepeda, S.J. (Ed.). (2018). Making learning job-embedded: Cases from the field of instructional leadership. Rowman & Littlefield.

Zepeda, S.J. (2019). Professional Development: What Works (3rd ed.). Routledge.

# EK 1. İZLEME VE DEĞERLENDİRME FORMU

|  |
| --- |
| **İZLEME VE DEĞERLENDİRME FORMU** |
| **İZLEME ALANI 1. PLANLAMA**  |
| **Standart:** *Öğretmen; öğretim programına uygun olarak eğitim-öğretim süreçlerini etkili bir şekilde planladığını gösterir.* |
| **Göstergeler:*** Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığınca kabul edilen öğretim programlarına uygun yıllık ve aylık (okul öncesi için) planlarını zümre öğretmenleri ile birlikte hazırlar.
* Plan hazırlarken; üniteye/temaya/öğrenme alanına ait içerik çerçevesine, öğrenme çıktıları ve süreç bileşenlerine, programlar arası bileşenlere (değerler, sosyal-duygusal beceriler, okuryazarlık becerileri vb.), öğrenme kanıtlarına, öğrenme-öğretme yaşantılarına ve farklılaştırma çalışmalarına ve okul temelli planlamaya yer verir.
* Planları hazırlarken konuyla ilgili program dışı etkinliklere yer verir.
* Yıllık ve aylık planlarla uyumlu ders planı/günlük plan /eğitim akışı planı (okul öncesi için) hazırlar.
* Planları çevresel imkânları, maliyeti ve zamanı dikkate alarak, sürdürülebilir ve uygulanabilir şekilde hazırlar.
* Planları, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerine, bireysel farklılıklarına ve ihtiyaçlarına göre hazırlar.
* Planlarını öğrencilerin zihinsel, sosyal-duygusal, fiziksel ve ahlaki gelişimini destekleyecek bütüncül yaklaşımla hazırlar.
* Planlarda, konuların işlenişinde kullanılacak öğrenme-öğretme yaklaşımları, araç gereç, kaynaklar, öğrenci etkinlikleri, gezi, gözlem ve deneyleri göz önünde bulundurur.
* Zümre öğretmenler kurulu toplantılarında alınan kararlara okul temelli planlama faaliyetlerinde (sosyal etkinlikler, proje çalışmaları, yerel çalışmalar vb.) yer verir.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli** *‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir**  | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, çevresel imkânları, maliyeti ve zamanı dikkate alarak, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerine, bireysel farklılıklarına ve ihtiyaçlarına göre bütüncül yaklaşımla ayrıntılı planlamalar yapmıştır.  | Öğretmen, yıllık planla uyumlu ders planı yapmıştır.  | Öğretmen, planlama yapmamıştır veya yıllık planla uyumlu ders planı yapmamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek).* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF** **YÖNLER** |  |
| **İZLEME** **ALANI 2. KONU ALAN VE ALAN EĞİTİMİ BİLGİSİ** |
| **Standart:** *Öğretmen; alana (disipline) uygun öğrenme imkânları sağlayarak; öğretim programında yer alan konu alan bilgisine, alan becerisine ve bu bilgi ve becerilerin öğrenciye kazandırılmasında etkili öğrenme-öğretme süreci bilgi ve becerisine sahip olduğunu gösterir.*  |
| **Göstergeler:*** Alanıyla ilgili öğretim programının temel yaklaşımını bilir.
* Öğretim programında yer verilen becerilere (alan, kavramsal, okur-yazarlık, dijital bilgi vb. becerilere) hâkimdir.
* Konuda geçen anahtar kavramları, genellemeleri ve ilkeleri mantıksal bir tutarlılıkla ilişkilendirir.
* Alanı ile ilgili öğretim programında yer alan konu, içerik, anahtar kavram, genelleme ve ilkelere hâkimdir.
* Konu ile alanın diğer konularının yatay ve dikey ilişkilerini bilir.
* Alanının öğretiminde kullanılacak farklı strateji, yöntem ve teknikleri, öğrenme sürecine yansıtma bilgi ve becerisine hâkimdir.
* Alanın konularını, diğer disiplinlerle/alanlarla ilişkilendirme bilgisine sahiptir.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi** **Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğretim programını öğrencilerin gelişim ve öğrenme özelliklerini dikkate alarak zenginleştirir, konuyu alanın diğer konuları ve diğer disiplinlerle/alanlarla ilişkilendirir. | Öğretmen, öğretim programının temel yaklaşımını bilir, programda yer verilen konu alan bilgisine ve alan becerisine, öğrenme-öğretme süreci bilgi ve becerisine sahip olduğunu gösterir.  | Öğretmen, öğretim programında yer verilen konu alan bilgisine ve alan becerisine, öğrenme-öğretme süreci bilgi ve becerisine sahip olduğunu gösterememiştir. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek).* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF** **YÖNLER** |  |
| **İZLEME ALANI 3. ÖĞRENCİYİ TANIMA**  |
| **Standart:** *Öğretmen; öğrencilerin gelişim özelliklerini ve bireysel farklılıklarını bilir; buna ilişkin anlayış ve farkındalığını öğrencilerin öğrenmesini desteklemek, geliştirmek ve öğretim programında hedeflenen “Yetkin ve Erdemli” öğrenci profiline ulaşmak için kullanır.*  |
| **Göstergeler:*** Öğrencilerin mevcut bilgi, beceri ve ilgi düzeylerini belirlemek amacıyla ön değerlendirme sürecini yürütür.
* Öğrencilerin gelişim özelliklerini ve gelişim alanlarını (zihinsel, sosyal, duygusal, fiziksel, ahlaki) bilir ve uygulamalarına yansıtır.
* Öğrencilerin bireysel farklılıklarını ve ihtiyaçlarını çeşitli yöntem ve tekniklerle (gözlem, görüşme, bireysel ve grup projeleri, envanterler vb.) belirler.
* Öğrencilerin ilgi ve ihtiyaçları ile farklı öğrenme biçimlerine ait bilgileri öğrenme ve öğretme sürecini planlama, uygulama ve değerlendirmede kullanır.
* Öğrencilerin ilgi, ihtiyaç ve gelişimini izlemek ve desteklemek için aile/rehber öğretmen/sınıf rehber öğretmeni/okul idaresi ile iş birliği yapar.
* Öğrenci özelliklerine uygun olarak farklılaştırma (zenginleştirme-destekleme) etkinlikleri düzenler.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli** *‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir**  | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğrenmeyi desteklemek ve geliştirmek için öğrencinin ilgi, ihtiyaç ve gelişimine yönelik olarak paydaşlarla aktif şekilde iş birliği yapar, öğrencilerin özelliklerine uygun olarak farklılaştırma etkinlikleri düzenler. | Öğretmen, öğrencilerin gelişim özelliklerini ve bireysel farklılıklarını bilir ve öğrenme ve öğretme sürecine yansıtır.  | Öğretmen, öğrencilerin gelişim özellikleri ve bireysel farklılıklarına ilişkin anlayış ve farkındalığa sahip değildir. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek).* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF** **YÖNLER** |  |

|  |
| --- |
| **İZLEME ALANI 4. ÖĞRENME ORTAMLARINI DÜZENLEME VE ÖĞRETİM MATERYALİNİ KULLANMA** |
| **Standart:***Öğretmen; öğrenciler için etkili öğrenmenin gerçekleşebileceği, öğrencilerin bireysel farklılıkları, hazırbulunuşlukları ve öğrenme çıktılarına uygun; sağlıklı ve güvenli, araştırma, sorgulama, iş birliği ve etkileşimi temel alan öğrenci odaklı öğrenme ortamları oluşturur.* |
| **Göstergeler:*** Öğrenme ortamlarını, çevre bilincini arttıracak ve ahlaki değerlerin içselleştirilmesini sağlayacak etkinliklerle zenginleştirir.
* Öğrenme ortamlarını öğrencilerin bireysel farklılıklarına ve öğrenme ihtiyaçlarına uygun öğretim materyalleri ile zenginleştirir.
* Öğrenme ortamlarını, dersin öğrenme çıktılarının/kazanımlarının edinilmesini sağlayacak biçimde düzenler.
* Çevresel imkânları öğrenme ortamlarını düzenlemede destekleyici unsurlar olarak kullanır.
* Sınıfta istenmeyen davranış ve durumlarla etkin ve yapıcı bir şekilde baş eder.
* Öğretim programlarının gerektirdiği dijital teknolojilerin bulunduğu öğrenme ortamları oluşturur.
* Araştırma, sorgulama, iş birliği ve etkileşimi temel alan, öğrencilere etkileşim ve öğrenme fırsatları sunan öğrenme ortamları düzenler.
* Öğrenme ortamlarını öğrencilerin katılım ve motivasyonunu arttıracak şekilde düzenler.
* Öğrenme sürecinde gerektiğinde okul dışı öğrenme ortamlarına (kütüphane, müze, bilim sanat merkezleri vb.) yer verir.
* Öğrencilerin kendi fikir ve ilgilerini keşfetmelerine imkân tanıyan, öğrenci odaklı öğrenme ortamları oluşturur.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğrenme ortamlarını öğrencilerin bireysel farklılıkları ve hazırbulunuşluklarını dikkate alarak düzenler, uygun öğretim materyali ve çevresel imkânlar ile zenginleştirir. | Öğretmen; dersin öğrenme çıktılarına uygun, etkili bir öğrenmenin gerçekleşebileceği öğrenme ortamları oluşturmuştur. | Öğretmen, dersin öğrenme çıktılarına uygun bir öğrenmenin gerçekleşebileceği öğrenme ortamları oluşturamamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek).* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF YÖNLER** |  |

|  |
| --- |
| **İZLEME** **ALANI 5. ÖĞRENME VE ÖĞRETME SÜRECİ** |
| **Standart:** *Öğretmen; öğrencilerin bireysel öğrenme farklılıklarını ve hazırbulunuşluk düzeylerini dikkate alarak, öğrencilerin öğrenme çıktılarına ulaşmalarını sağlamak için aktif öğrenmeye fırsat veren* *öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini kullanarak öğrenme-öğretme sürecini etkili bir şekilde yürütür.*  |
| **Göstergeler:*** Öğrencileri öğrenme çıktılarından/kazanımlardan haberdar eder.
* Öğrencilerin mevcut bilgi ve becerileriyle edinecekleri bilgi ve beceriler arasında köprü kurar.
* Öğrencilerin edinecekleri/edindikleri bilgi ve beceriler ile günlük yaşam arasında bağlantı kurar.
* Öğrenme-öğretme sürecinde uygun araç, gereç ve materyalleri etkin kullanır.
* Öğrenme-öğretme sürecinde bilgi-iletişim ve dijital teknolojilerini etkin olarak kullanır.
* Konuyla bağlantılı olabilecek farklı disiplinlere ait bilgi ve becerileri ilişkilendirir.
* Öğrenme-öğretme sürecinde, öğrencinin bütünsel gelişimine odaklı öğrenme yaklaşımları ile bu yaklaşımları besleyen öğretim yöntem ve tekniklerini kullanır.
* Öğrenme-öğretme sürecini yürütürken, öğrencilerin gelişim ve hazırbulunuşluk düzeyi ile bireysel farklılıklarının dikkate alındığı, esnek ve farklılaştırılmış öğrenme yaşantıları sunar.
* Öğrenme-öğretme sürecinde zamanı etkin ve verimli kullanır.
* Program öğelerini (öğrenme çıktısı, beceriler, eğilimler, değerler vb.) öğrenme-öğretme yaşantılarının doğal akışı içerisinde hayata geçirir.
* Öğrenme kanıtlarını öğrenme-öğretme sürecinin doğal bir parçası olarak kullanır.
* Öğrenme ve öğretme sürecini yürütürken planlarında yer verdiği öğretim programlarına uygun program dışı etkinlikleri gerçekleştirir.
* Öğrencinin derse aktif katılımını sağlar
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine**getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerini ve bireysel öğrenme farklılıklarını dikkate alarak, öğrenme çıktılarına uygun, öğrencinin bütünsel gelişimine odaklı yaklaşımlar kullanır. Program öğelerini öğrenme-öğretme yaşantılarının doğal akışı içerisinde hayata geçirir. | Öğretmen, öğrenme-öğretme sürecinde planda yer verdiği öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini kullanmıştır. | Öğretmen, öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilerin hazırbulunuşluk düzeylerini ve bireysel öğrenme farklılıklarını dikkate almamış, öğrenme çıktılarına uygun öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini kullanamamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek).* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF YÖNLER** |  |
| **İZLEME** **ALANI 6. ÖĞRENME - ÖĞRETME SÜRECİNİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME** |
| **Standart:***Öğretmen; öğrenme çıktılarının düzeyini belirlemek, öğrencilerin öğrenme ihtiyaçlarını anlamak, öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini değerlendirmek ve geliştirmek, öğrencilere ve velilere zamanında ve yapıcı geribildirim sağlamak için alanına ve öğrenci özelliklerine uygun çeşitli değerlendirme stratejilerini ve araçlarını seçerek ilgili verileri sistematik olarak toplar, analiz eder ve kullanır.* |
| **Göstergeler:*** Öğrencilerin; mevcut bilgi, beceri ve öğrenme ihtiyaçlarını belirlemeye yönelik ön değerlendirme süreçlerini uygular ve öğrenme sürecini bu doğrultuda planlar.
* Öğrenmeyi destekleyici, geliştirici değerlendirme yöntem ve tekniklerini etkin bir şekilde kullanır.
* Ölçme ve değerlendirme sürecini adil, şeffaf ve öğrencilerin bireysel farklılıklarını dikkate alacak şekilde yürütür.
* Ölçme ve değerlendirme sürecinin amacı, yöntemleri ve beklentileri konusunda öğrencileri bilgilendirir ve sürece aktif katılımlarını (öz/akran/grup değerlendirme) teşvik eder.
* Öğrencilere yargılayıcı tutumdan uzak, motive edici ve zamanında geribildirimler sağlar.
* Değerlendirme sonuçlarına ilişkin paydaşlara düzenli bir şekilde yapıcı geribildirimler verir.
* Alanına ve öğrencilerin gelişimsel özelliklerine uygun geçerli, güvenilir ve kullanışlı ölçme değerlendirme araçları geliştirir, uygular ve gerektiğinde günceller.
* Ölçme değerlendirme yöntemlerini öğrencilerin yeteneklerine, ihtiyaçlarına ve özel gereksinimlerine göre çeşitlendirir.
* Günlük yaşamla ilgili, öğrenci için anlamlı, okulun bulunduğu çevresel koşullara uyum gösteren, öğrenme çıktılarına yönelik performans görevi hazırlar.
* Öğrenci özelliklerine uygun, problem çözmeye dayalı; durum, süreç ve sonuç temelli, çok boyutlu değerlendirme stratejilerini ve araçlarını kullanır.
* Dijital teknolojileri ölçme ve değerlendirme amacıyla kullanır.
 |
|  **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğrencilerin ölçme ve değerlendirme sürecine aktif katılımlarını teşvik eder, paydaşlara yapıcı, motive edici ve zamanında geri bildirimlerde bulunur ve öğrenci özelliklerine uygun, problem çözmeye dayalı; durum, süreç ve sonuç temelli, çok boyutlu değerlendirme stratejilerini ve araçlarını kullanır.  | Öğretmen, öğrenme çıktılarına uygun çeşitli ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanarak sürecin adil ve şeffaf bir şekilde yürütülmesini sağlar. | Öğretmen, öğrenme çıktılarına uygun çeşitli ölçme ve değerlendirme yöntem ve tekniklerini kullanamamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | \**Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek*) |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF YÖNLER** |  |

|  |
| --- |
| **İZLEME** **ALANI 7. İLETİŞİM ve İŞBİRLİĞİ**  |
| **Standart:** *Öğretmen; öğrencinin öğrenmesini geliştirmek için okul yönetimi, meslektaşları, öğrenci ve veliler ile ilgili kişi, kurum ve kuruluşlarla etkili bir şekilde iletişim kurar, iş birliğinde bulunur.* |
| **Göstergeler:*** Türkçeyi doğru ve anlaşılır bir biçimde kullanır.
* Eğitim-öğretim kalitesinin artırılması için okul yönetimi, meslektaş, veli ve öğrencilerle etkili iletişim kurar.
* Paydaşlarla, nezaket ve saygıya dayalı etkili iletişim kurmaya özen gösterir.
* Eğitim-öğretim sürecinde okul yönetimi, meslektaş, veli ve öğrencilerle iş birliği yapar.
* Eğitim-öğretim faaliyetlerini yürütürken uygulama birliği sağlamak için alınan kararlara uyar.
* Kararların uygulama süreçlerini izler ve gerektiğinde uyarlamalar yapar.
* Eğitim-öğretim kalitesinin artırılması konusunda ilgili kişi, kurum ve kuruluşlar ile iş birliği yapar.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, öğrencinin öğrenmesini geliştirmek için paydaşlarla etkili iletişim kurarak alınan kararların uygulama süreçlerini izler, gerekli uyarlamaları yapar. | Öğretmen, öğrencinin öğrenmesini geliştirmek için paydaşlarla iletişim kurmuş ve iş birliğinde bulunmuştur. | Öğretmen, öğrencinin öğrenmesini geliştirmek için paydaşlarla iletişim kurmamış ve iş birliğinde bulunmamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | *\* Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek)* |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF YÖNLER** |  |

|  |
| --- |
| **İZLEME ALANI 8. MESLEKİ GELİŞİM**  |
| **Standart:** *Öğretmen; bilgi, yetenek, yeterlik ve potansiyelini geliştirebilmek için mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirler, bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunur.* |
| **Göstergeler:*** Yansıtma yoluyla (görüşme ve öz değerlendirme formları, anekdot kayıtları, zümre ve şube öğretmenler kurulu raporları, öğretmenler kurulu raporları, gelişim dosyaları vb.) mesleki gelişim ihtiyaçlarını belirler.
* Mesleki gelişim ihtiyaçlarına yönelik çalışmalara katılır.
* Eğitim-öğretime ilişkin bilgi ve deneyimlerini meslektaşlarıyla paylaşır.
* Eğitim-öğretimi geliştirmek için meslektaşlarının bilgi, beceri ve deneyimlerinden faydalanır.
* Eğitim-öğretim alanında yaşanan değişim ve gelişimlere uyum sağlamak için mesleki gelişimini sürekli ve aktif bir şekilde sürdürür.
* Mesleki gelişiminde edindiği bilgi ve tecrübeleri, eğitim-öğretim sürecinde kullanır.
* Mesleki gelişimini desteklemek için dijital öğrenme platformları ve kaynakları kullanmaya özen gösterir.
* Mesleki gelişimine ilişkin paydaşlardan geribildirim alır ve mesleki gelişim süreçlerine yansıtır.
* Genel ve eğitim-öğretimle ilgili özel mevzuatı bilir, uygulamalarına yansıtır.
 |
| **Değerlendirme Düzeyi\*** | **Yeterli***‘Kabul Edilebilir’ gerekliliklerini yerine getirmenin yanı sıra* | **Kabul Edilebilir** | **Geliştirilmesi Gerek** |
| **Değerlendirme Düzeyi Niteliksel Tanımı** | Öğretmen, yansıtma yoluyla mesleki gelişimini sürekli ve aktif bir şekilde sürdürür, edindiği bilgi ve deneyimleri meslektaşlarıyla paylaşır, eğitim-öğretim sürecinde kullanır. | Öğretmen; bilgi, yetenek, yeterlik ve potansiyelini geliştirebilmek için mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmuştur. | Öğretmen; bilgi, yetenek, yeterlik ve potansiyelini geliştirebilmek için mesleki gelişim faaliyetlerinde bulunmamıştır. |
| **DEĞERLENDİRME ve AÇIKLAMALAR** |
| **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | \*Yukarıda yer verilen üç düzey boyutunda ulaşılan kanaat belirtilecektir (Yeterli, Kabul Edilebilir, Geliştirilmesi Gerek). |
| **GEREKÇELER** | **GÜÇLÜ YÖNLER** |  |
| **ZAYIF YÖNLER** |  |

EK-2. İZLEME VE ÖNERİ RAPORU (İÇ DEĞERLENDİRME İÇİN)

|  |
| --- |
| **İZLEME VE ÖNERİ RAPORU****(İÇ DEĞERLENDİRME İÇİN)** |
| **ÖĞRETMEN BİLGİLERİ** |
| Adı ve Soyadı/T.C. Kimlik No |  |
| Görevi-Alanı |  |
| Kariyer Basamağı/Mesleki Kıdemi |  |
| İl-İlçe-Okul Adı |  |
| Okuldaki Hizmet Süresi |  |
| Haftalık Ders Saati Toplamı |  |
| **İZLEMEYE İLİŞKİN BİLGİLER** |
| İzleme Tarihi |  |
| İzleme Yapılan Sınıf/Şube |  |
| Dersin Adı/Konusu |  |
| **İZLEME** **ALANI BAZINDA KANAAT** |
| **İZLEME** **ALANI** | **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | **GÜÇLÜ YÖNLER** | **ZAYIF YÖNLER** |
| Planlama |  |  |  |
| Konu Alan ve Alan Eğitimi Bilgisi |  |  |  |
| Öğrenciyi Tanıma |  |  |  |
| Öğrenme Ortamlarını Düzenleme ve Öğretim Materyalini Kullanma |  |  |  |
| Öğretme ve Öğrenme Süreci |  |  |  |
| Öğretme ve Öğrenme Sürecini Ölçme ve Değerlendirme |  |  |  |
| İletişim-İşbirliği |  |  |  |
| Mesleki Gelişim |  |  |  |
| **DEĞERLENDİRME** |
| Ortak değerlendirme neticesinde öğretmen hakkında ulaşılan kanaati seçiniz. | **□** Tüm izleme alanlarında mesleki gelişimi yeterlidir.**□** Bazı izleme alanlarındamesleki gelişim ihtiyacı vardır.**□** Tüm izleme alanlarındamesleki gelişim ihtiyacı vardır. |
| **ULAŞILAN KANAATE YÖNELİK AÇIKLAMA VE ÖNERİLER** |
|  |
|

|  |
| --- |
| **ÖĞRETMENE YÖNELİK YAPILACAK PLANLAMALAR** |

 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | gg/aa/yyyy |
| İmza | İmza |
| Adı-Soyadı | Adı-Soyadı |
| Zümre Başkanı/Danışman Öğretmen | Okul Müdürü |
|  |  |

EK-3. İZLEME VE ÖNERİ RAPORU (DIŞ DEĞERLENDİRME İÇİN)

|  |
| --- |
| **İZLEME VE ÖNERİ RAPORU****(DIŞ DEĞERLENDİRME İÇİN)** |
| **ÖĞRETMEN BİLGİLERİ** |
| Adı ve Soyadı/T.C. Kimlik No |  |
| Görevi-Alanı |  |
| Kariyer Basamağı/Mesleki Kıdemi |  |
| İl-İlçe-Okul Adı |  |
| Okuldaki Hizmet Süresi |  |
| Haftalık Ders Saati Toplamı |  |
| **İZLEMEYE İLİŞKİN BİLGİLER** |
| İzleme Tarihi |  |
| İzleme Yapılan Sınıf/Şube |  |
| Dersin Adı/Konusu |  |
| **İZLEME** **ALANI BAZINDA KANAAT** |
| **İZLEME** **ALANI** | **DEĞERLENDİRME DÜZEYİ** | **GÜÇLÜ YÖNLER** | **ZAYIF YÖNLER** |
| Planlama |  |  |  |
| Konu Alan ve Alan Eğitimi Bilgisi |  |  |  |
| Öğrenciyi Tanıma |  |  |  |
| Öğrenme Ortamlarını Düzenleme ve Öğretim Materyalini Kullanma |  |  |  |
| Öğretme ve Öğrenme Süreci |  |  |  |
| Öğretme ve Öğrenme Sürecini Ölçme ve Değerlendirme |  |  |  |
| İletişim-İşbirliği |  |  |  |
| Mesleki Gelişim |  |  |  |
| **DEĞERLENDİRME** |
| Değerlendirme neticesinde öğretmen hakkında ulaşılan kanaati seçiniz. | **□** Başarı belgesi ile ödüllendirilmesi uygundur.**□** Okul temelli mesleki gelişim planında rehberlik görevi  verilmesi uygundur.**□** Okul temelli mesleki gelişim programına alınmalıdır. **□** Hizmet içi eğitim programına alınmalıdır. **□** Hakkında Onaylı ders denetimi yapılmalıdır. |
| **ULAŞILAN KANAATE YÖNELİK AÇIKLAMA VE ÖNERİLER** |
|  |
| gg/aa/yyyyİmza |
| Adı-Soyadı |
| Ünvanı |