

360° PRO-REF

360° Performans Değerlendirme Sistemi

Demo User
Okul Müdürü

Türkiye

demouser@gmail.com

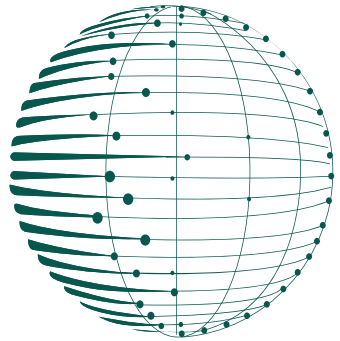
0555 555 55 55

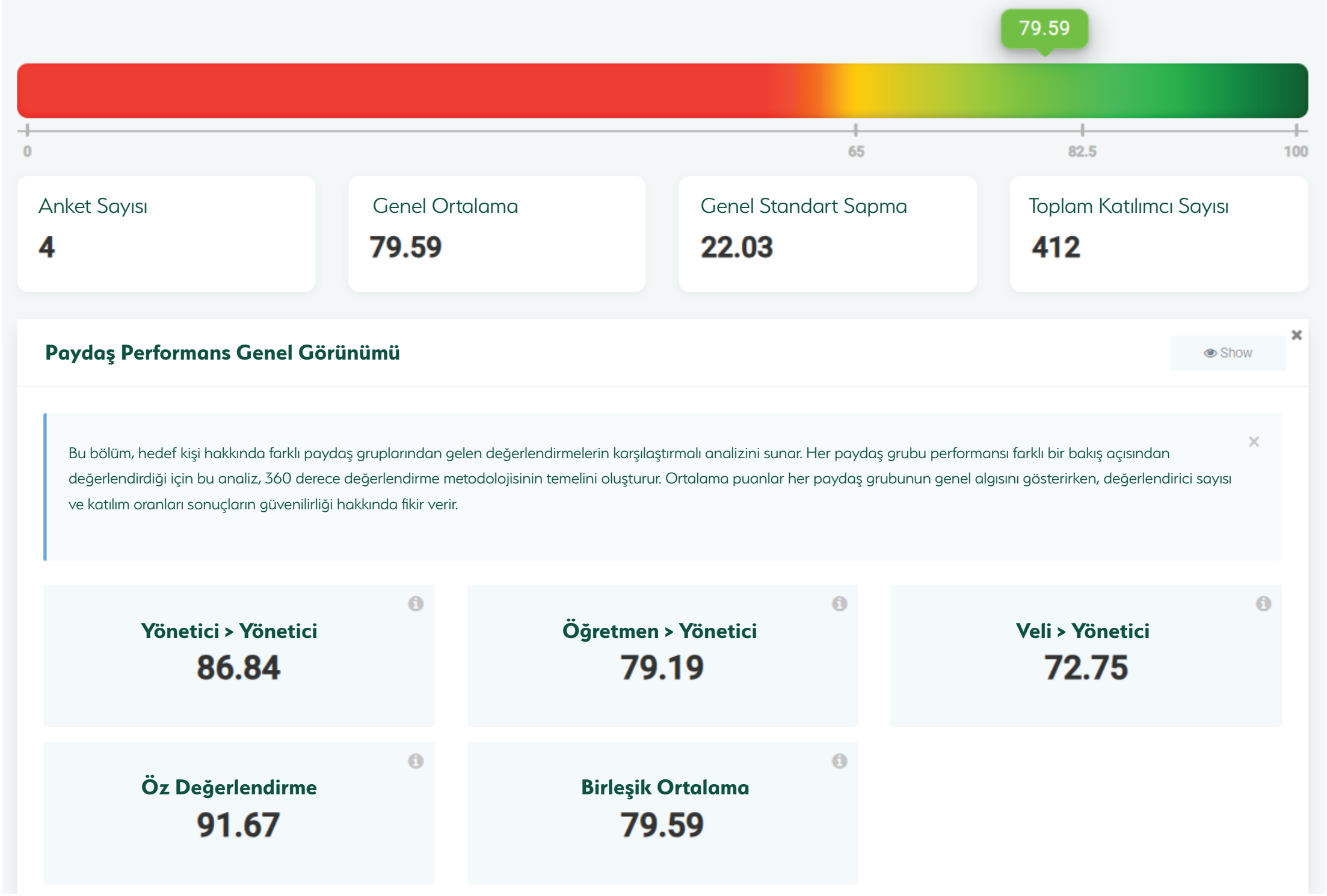
Kampüs

Kademeler

Sınıflar

pro/ref
360° PERFORMANCE EVALUATION SYSTEM
FOR INSTITUTIONS

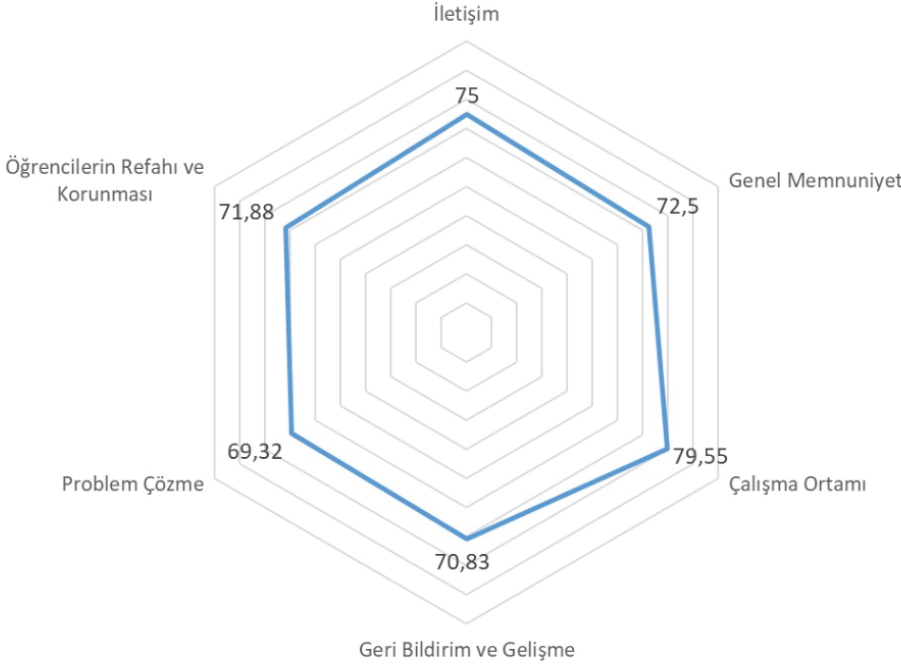




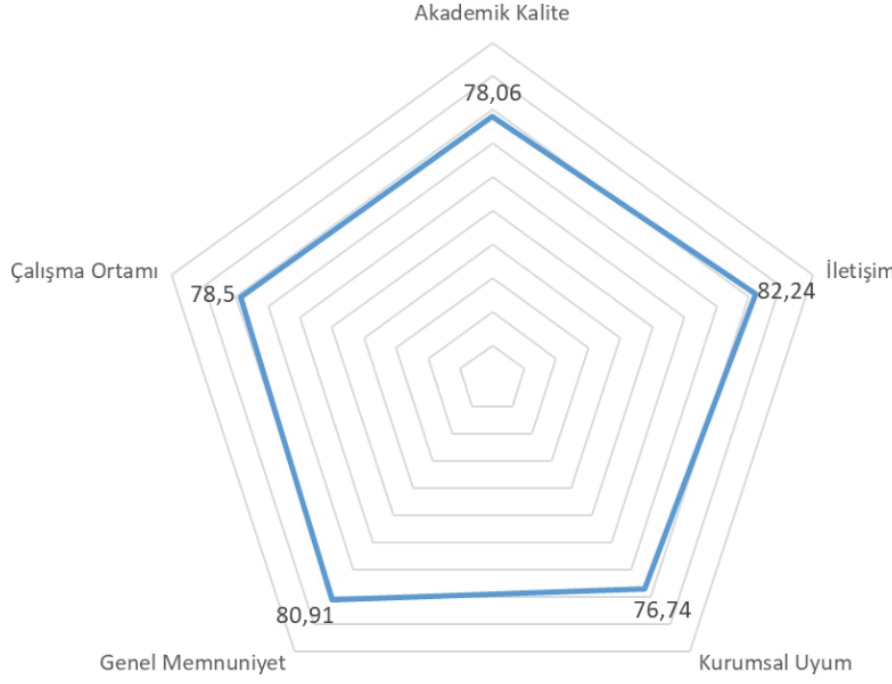
Kategori Analizi / Radar Grafiği

Bu bölüm, performansın farklı yetkinlikler veya değerlendirme kategorileri üzerinden analiz edilmesini sağlar. Her kategori performansın belirli bir boyutunu temsil eder. Kategori ortalamaları güçlü yönlerin ve gelişim alanlarının belirlenmesine, standart sapma değerleri ise paydaşlar arasındaki algı farklılıklarının görülmesine yardımcı olur.

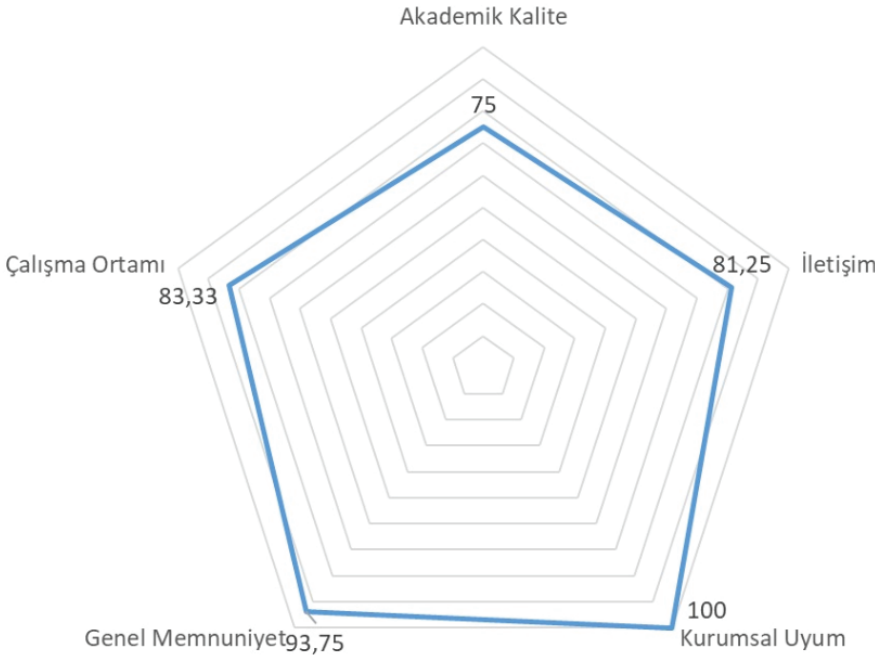
Veli Geri Bildirimi



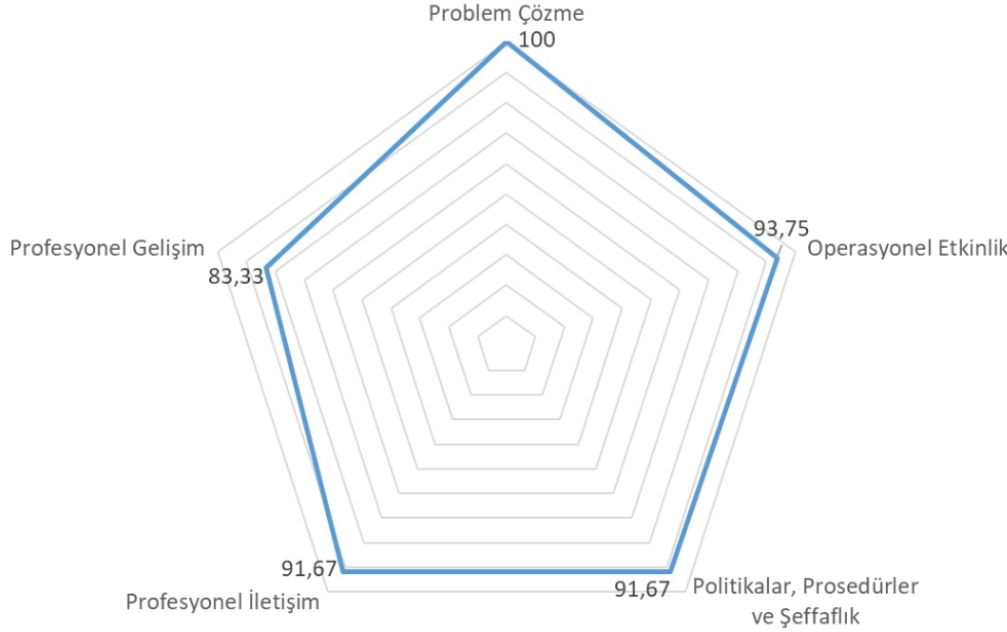
Öğretmen Geri Bildirimi



Müdür Yardımcısı Geri Bildirimi



Kendin Hakkında Geri Bildirimi



Veli > Yönetici

İletişim

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Kullanılan iletişim stratejileri, anlayış ve iş birliğini desteklemede etkilidir.
- Kurumsal uyum ve çalışan motivasyonu üzerinde belirgin bir olumlu etki bulunmaktadır.
- Mevcut iletişim uygulamaları sürdürülebilir niteliktedir ve uzun vadede devam ettirilebilir.

Gelişim Alanları

- Tutarsız iletişim, yanlış anlaşılmalara ve operasyonel verimsizliklere yol açabilir.
- İletişimin kapsayıcı ve şeffaf olmaması durumunda kültürel kopukluk riski oluşabilir.

Geribildirim ve Gelişim

+

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 0

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Geribildirim mekanizmaları iyi yapılandırılmıştır ve kişisel ile profesyonel gelişime katkı sağlamaktadır.
- Gelişim programları etkilidir ve sürekli iyileştirme kültürünü desteklemektedir.

Gelişim Alanları

- Geribildirim her zaman zamanında verilmeyebilir; bu durum gelişim fırsatlarının kaçırılmasına yol açabilir.
- Gelişim çalışmalarının düzenli olarak güncellenmemesi halinde akademik durağanlık riski oluşabilir.

Genel Memnuniyet

+

7.0 / 10

Eksik Yanıt: 2

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Genel memnuniyet düzeyleri, yönetime ilişkin genel olarak olumlu bir algı olduğunu göstermektedir.
- Memnuniyet düzeyi, istikrarlı ve motive bir çalışan yapısına katkı sağlamaktadır.

Gelişim Alanları

- Ele alınmadığı takdirde çalışan bağlılığının azalmasına yol açabilecek memnuniyetsizlik alanları bulunmaktadır.
- Memnuniyet düzeylerinin zaman içinde iyileştirilmemesi halinde operasyonel riskler ortaya çıkabilir.

Problem Çözme

+

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 2

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Problem çözme becerileri güçlüdür ve sorunların etkili şekilde çözülmesine katkı sağlamaktadır.
- Sorun çözme becerisi, operasyonel verimliliği ve yenilikçiliği desteklemektedir.

Gelişim Alanları

- Bazı problem çözme yaklaşımları yaratıcılık açısından sınırlı kalabilir ve potansiyel çözümleri kısıtlayabilir.
- Problem çözme sürecinde farklı bakış açıları dikkate alınmadığında kültürel riskler oluşabilir.

Öğrenci Refahı ve Güvenliği

+

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 4

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Öğrenci refahına yönelik çalışmalar kapsamlıdır ve etkili şekilde uygulanmaktadır.
- Mevcut güvenlik ve koruma önlemleri, öğrenciler için güvenli ve destekleyici bir ortam sağlamaktadır.

Gelişim Alanları

- Öğrenci refahının tüm yönlerinin ele alınmasında eksiklikler bulunabilir; bu durum potansiyel risklere yol açabilir.
- Güvenlik ve koruma protokollerinin tutarlı şekilde uygulanmaması halinde operasyonel riskler ortaya çıkabilir.

Çalışma Ortamı

8.2 / 10

Eksik Yanıt: 1

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Çalışma ortamı, verimliliği ve çalışan memnuniyetini destekleyici niteliktedir.
- Olumlu çalışma koşulları, çalışan bağlılığının ve kuruma devamlılığın yüksek olmasına katkı sağlamaktadır.

Gelişim Alanları

- Çalışma ortamının bazı yönleri, tüm çalışanların ihtiyaçlarını tam olarak desteklemeyebilir.
- Çalışma ortamı kapsayıcılığı yeterince desteklemediğinde kültürel riskler ortaya çıkabilir.

Öğretmen → Yönetici												+
---------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Akademik Kalite

+

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 13

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Akademik programlar iyi yapılandırılmıştır ve yüksek kaliteli eğitim sunmaktadır.
- Güçlü akademik kalite, öğrenci çıktıları ve kurum itibarı üzerinde olumlu etki yaratmaktadır.

Gelişim Alanları

- Akademik uygulamalarda öğrencilerin öğrenme sürecini etkileyebilecek tutarsızlıklar olabilir.
- Akademik standartların sürekli ve tutarlı şekilde korunmaması durumunda operasyonel riskler oluşabilir.

İletişim

8.0 / 10

Eksik Yanıt: 7

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- İletişim kanalları, bilgi akışını ve iş birliğini kolaylaştırmada etkilidir.
- Güçlü iletişim uygulamaları, kurumsal şeffaflığı ve güveni artırmaktadır.

Gelişim Alanları

- Bazı iletişim yöntemleri tüm paydaşlara etkili şekilde ulaşmayabilir; bu durum bilgi boşluklarına yol açabilir.
- İletişimin farklı ihtiyaçları yeterince karşılamaması halinde kültürel riskler ortaya çıkabilir.

Kurumsal Uyum

7.5 / 10

Eksik Yanıt: 23

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

Güçlü Yönler

- Kurumsal politikalara uyum güçlüdür ve mevzuata/kurumsal düzenlemelere uygunluğu desteklemektedir.
- Etkili uyum uygulamaları, kurumsal istikrara ve bütünlüğe katkı sağlamaktadır.

Gelişim Alanları

- Tutarsız uyum uygulamaları operasyonel risklere ve olası yaptırımlara yol açabilir.
- Uyum önlemlerinin aşırı katı algılanması durumunda kültürel riskler oluşabilir.

Genel Memnuniyet										+
8.0 / 10								Eksik Yanıt: 25		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Güçlü Yönler					Gelişim Alanları					
- Yüksek memnuniyet düzeyleri, yönetim ve kurumsal uygulamalar açısından olumlu bir algı oluşturmaktadır. - Memnuniyet düzeyi, pozitif bir kurum kültürüne ve çalışan bağlılığının korunmasına katkı sağlamaktadır.					- Zamanında ele alınmayan memnuniyetsizlik alanları, çalışan bağlılığının azalmasına yol açabilir. - Memnuniyet düzeyleri zaman içinde iyileştirilmezse operasyonel riskler ortaya çıkabilir.					

Çalışma Ortamı										+
7.5 / 10								Eksik Yanıt: 14		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Güçlü Yönler					Gelişim Alanları					
- Çalışma ortamı, verimliliği ve çalışan memnuniyetini desteklemektedir. - Olumlu çalışma koşulları, çalışan bağlılığına ve kuruma devamlılığın artmasına katkı sağlamaktadır.					- Çalışma ortamının bazı yönleri, tüm çalışanların ihtiyaçlarını tam olarak desteklemeyebilir. - Çalışma ortamı kapsayıcılığı desteklemediğinde kültürel riskler ortaya çıkabilir.					

İK Yönetici Yorumu
Genel performans yönü, istikrarlı ve olumlu bir ilerleme olduğunu göstermektedir. Birçok alanda güçlü yetkinlikler öne çıkmaktadır. Özellikle iletişim ve çalışma ortamı alanlarında belirgin güçlü yönler görülmekte; bu durum kurumsal uyumun ve çalışan memnuniyetinin artmasına katkı sağlamaktadır. Bununla birlikte, geri bildirim ve gelişim ile kurumsal uyum alanlarında bazı kritik riskler bulunmaktadır. Bu risklerin ele alınması, çalışan bağlılığında olası düşüşlerin önlenmesi ve kurumsal bütünlüğün korunması açısından önemlidir. Veli → Yönetici ve Öğretmen → Yönetici anketleri arasındaki algı farklılıkları, belirli konulara yönelik özel stratejiler geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu farkların azaltılması ve daha bütünsel bir kurum kültürünün desteklenmesi için proaktif adımlar atılmalıdır.

Soru Puan Dağılımı / Soru Bazında

Bu bölüm, yalnızca genel ortalamalara bakmak yerine, her bir soru için verilen puanların dağılımını detaylı şekilde analiz etmeyi sağlar. Sorular ilgili kategoriler altında gruplandırılır ve her kategori için ortalama puan, standart sapma, geçerli yanıt sayısı ve 'Fikrim Yok' oranı gibi temel göstergeler sunulur. Her soru için ortalama puan, değerlendiriciler tarafından verilen bireysel puanlarla birlikte gösterilir. Puanı 0 olan yanıtlar 'Puan Yok / Fikrim Yok' olarak değerlendirilir ve varsayılan olarak ortalama hesaplamalarına dahil edilmez. Bu bölüm, karar vericilerin soru bazında dağılımı, değişkenliği ve tutarlılığı değerlendirmesine yardımcı olur.
> Öğretmenler İçin Yönetici Değerlendirme Anketi 25-26 İlk Anket (Öğretmen → Yönetici)
> Veliler İçin Yönetici Değerlendirme Anketi 25-26 İlk Anket (Veli → Yönetici)
> Yöneticiler İçin Öz Değerlendirme Anketi 25-26 İlk Anket (Öz Değerlendirme)
> Müdür Yardımcıları İçin Yönetici Değerlendirme Anketi 25-26 İlk Anket (Yönetici → Yönetici)



 **NOT**